

Jubilació

Carolina Gala Durán

PID_00239332

Temps de lectura i comprensió: **5 hores**





Els textos i imatges publicats en aquesta obra estan subjectes –llevat que s'indiqui el contrari– a una llicència de Reconeixement-NoComercial-SenseObraDerivada (BY-NC-ND) v.3.0 Espanya de Creative Commons. Podeu copiar-los, distribuir-los i transmetre'ls públicament sempre que en citeu l'autor i la font (FUOC. Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya), no en feu un ús comercial i no en feu obra derivada. La llicència completa es pot consultar a <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/es/legalcode.ca>

Índex

Introducció	5
Objectius	6
1. Regulació i tipus de pensió de jubilació	7
2. La pensió de jubilació ordinària	9
2.1. Els requisits exigits per a accedir a la pensió	9
2.1.1. Afiliació i alta o situació assimilada a l'alta	9
2.1.2. El requisit d'edat	11
2.1.3. El compliment d'un període mínim de cotització	15
2.1.4. Cessament en l'activitat laboral	17
2.2. La jubilació ordinària a una edat anticipada	20
2.2.1. Col·lectius que ja tenien prevista una rebaixa de l'edat de jubilació ordinària	20
2.2.2. Nous col·lectius regulats pel RD 1698/2011	22
2.3. La quantia de la pensió de jubilació ordinària	23
2.4. Imprescriptibilitat, compatibilitats i incompatibilitats i data del fet causant	30
2.5. La gestió de la pensió de jubilació i el règim transitori	31
3. La jubilació anticipada	33
3.1. La jubilació anticipada dels mutualistes	33
3.1.1. La jubilació anticipada voluntària dels mutualistes	33
3.1.2. La jubilació anticipada involuntària dels mutualistes ...	33
3.1.3. El foment de l'augment de la vida laboral dels mutualistes	34
3.2. La jubilació anticipada dels no mutualistes	35
3.2.1. La jubilació anticipada involuntària dels no mutualistes	35
3.2.2. La jubilació anticipada voluntària dels no mutualistes	38
3.3. Elements comuns a totes les modalitats de jubilació anticipada	40
3.4. Supòsits especials de jubilació anticipada	41
4. La jubilació parcial	42
4.1. La jubilació parcial anterior al compliment de l'edat ordinària de jubilació	42
4.2. La jubilació parcial a partir del compliment de l'edat ordinària de jubilació	47

4.3.	Elements comuns a totes dues modalitats	48
4.3.1.	Fet causant, quantia de la pensió, cotització i efectes econòmics	48
4.3.2.	Gestió, compatibilitats i incompatibilitats i causes d'extinció de la pensió	50
4.3.3.	L'accés a les prestacions de la Seguretat Social durant la situació de jubilació parcial	52
4.3.4.	La forma de càlcul de la pensió de jubilació ordinària o anticipada	53
5.	La jubilació flexible	55
5.1.	Aspectes generals	55
5.2.	Requisits i efectes	56
5.3.	Compatibilitats i incompatibilitats	57
6.	La pensió de vellesa SOVI	58
Resum		59
Activitats		61
Exercicis d'autoavaluació		61
Solucionari		63
Bibliografia		64

Introducció

Si consultem les dades estadístiques sobre el nombre i tipus de pensionistes (www.seg-social.es), és evident que la pensió més important en el nostre sistema de Seguretat Social és la pensió de jubilació contributiva, regulada en els articles 204 i següents de la LGSS i objecte, els últims anys, d'importants reformes legals, la majoria de caràcter restrictiu des de la perspectiva del beneficiari, ja que s'imposen requisits més rigorosos a l'hora d'accedir a la pensió i s'amplia el període de càlcul de la corresponent base reguladora.

L'objectiu d'aquest mòdul és analitzar amb detall el règim vigent en aquests moments entorn d'aquest tipus de pensió contributiva, analitzant les diferents modalitats existents que permeten, tal com va assenyalar fa anys el legislador, un accés "gradual i flexible" a la jubilació. D'aquesta manera, s'estudiaran els tipus de pensió de jubilació següents:

- La pensió de jubilació ordinària, a la qual, després de la Llei 27/2011, d'1 d'agost, sobre actualització, adequació i modernització del sistema de Seguretat Social, es pot accedir a partir d'una edat variable, que depèn del període de cotització del mateix sol·licitant i de l'any en què es jubila.
- La pensió de jubilació anticipada, de la qual hi ha dues modalitats, diferenciades des d'una perspectiva subjectiva: la pensió de jubilació anticipada dels mutualistes (voluntària i involuntària) i la pensió de jubilació anticipada dels no mutualistes (també voluntària i involuntària).
- La pensió de jubilació parcial, que constitueix una mesura de foment de l'ocupació i permet compatibilitzar la percepció parcial de la pensió de jubilació i la continuació de la prestació de serveis en l'empresa.
- I la pensió de jubilació flexible, a la qual pot accedir una persona que ja està jubilada totalment i decideix tornar a treballar mitjançant un contracte de treball a temps parcial.

I, finalment, encara que té un caràcter clarament residual també examinarem el cas de la pensió de vellesa SOVI.

Per acabar, des d'una perspectiva metodològica, cal destacar que aquest mòdul se centrarà exclusivament en la pensió de jubilació contributiva i en el règim general de la Seguretat Social, ja que la pensió de jubilació no contributiva i els règims especials de la Seguretat Social són objecte d'anàlisi en altres mòduls.

Objectius

Com hem vist abans, l'objectiu essencial d'aquest mòdul és facilitar un coneixement profund de la regulació vigent en relació amb la pensió de jubilació contributiva i el règim general de la Seguretat Social. Pensió que no és única, sinó que s'estructura entorn de quatre modalitats, clarament diferenciades entre si però que també comparteixen elements comuns importants.

D'aquesta manera, els objectius d'aquest mòdul són els següents:

- 1.** Analitzar la jubilació ordinària i la jubilació anticipada, de mutualistes i no mutualistes.
- 2.** Conèixer la regulació de la jubilació parcial i flexible.
- 3.** Examinar, encara que sigui breument, una modalitat que, actualment, té un caràcter residual: la pensió de vellesa SOVI.
- 4.** Permetre desenvolupar una perspectiva pràctica, incloent-hi activitats pràctiques i exercicis d'autoavaluació que pretenen possibilitar als estudiants el coneixement pràctic necessari d'aquesta matèria.

1. Regulació i tipus de pensió de jubilació

L'article 50 de la CE assenyala que "els poders públics han de garantir, mitjançant pensions adequades i periòdicament actualitzades, la suficiència econòmica als ciutadans durant la tercera edat. Així mateix, i amb independència de les obligacions familiars, han de promoure el seu benestar mitjançant un sistema de serveis socials que atendria els seus problemes específics de salut, habitatge, cultura i oci", la qual cosa, d'altra banda, constitueix la base constitucional de la prestació de jubilació; que és regulada essencialment en l'article 204 i següents de la LGSS; en el RD 1716/2012, de 28 de desembre; i en l'OM de 18 de gener de 1967.

No obstant això, cal tenir present que, actualment, no hi ha un únic tipus de prestació o pensió de jubilació sinó dues modalitats, que responen a objectius diferents i que tenen un règim jurídic i uns requisits també molt diferents:

- **Pensió de jubilació no contributiva**, que constitueix una renda de subsistència, adreçada a les persones que no han cotitzat mai al sistema de Seguretat Social o no prou per tal de tenir dret a la pensió de jubilació contributiva i que no tenen ingressos o aquests són molt escassos, i que està regulada en els articles 369 a 372 de la LGSS.
- **Pensió de jubilació contributiva**, qualificable com una renda de substitució, destinada a les persones que han cotitzat prèviament al sistema de Seguretat Social i ho han fet, a més, durant un període de temps determinat, que es regeix pel que estableixen els articles 204 i següents de la LGSS.

En aquest mòdul ens centrarem exclusivament, com hem assenyalat, en aquesta segona modalitat i en el cas concret del règim general de la Seguretat Social, en estudiar la primera modalitat, i els règims especials de la Seguretat Social en altres mòduls.

Ens centrarem, doncs, en la pensió de jubilació contributiva referida al règim general de la Seguretat Social, i, així mateix, hi destacarem que, dins d'aquesta i tal com hem afirmat en la introducció d'aquest mòdul, és possible diferenciar-ne diversos tipus, que es distingeixen entre si per diversos factors (l'edat d'accés, el caràcter temporal o vitalici, l'aplicació o no de coeficients reductors, el cessament total o parcial en el treball...), i que, fins i tot, es poden succeir en el temps, per la qual cosa una persona pot accedir successivament a més d'un tipus (primer jubilació parcial i posteriorment jubilació anticipada o ordinària). Així, és possible distingir els següents tipus de pensió de jubilació, que anirem analitzant amb detall en els apartats següents:

1) Pensió de jubilació ordinària: aquella a la qual es té dret quan, complint els requisits establerts legalment, la persona arriba a l'edat ordinària de jubilació prevista, amb caràcter general, en l'article 205.1.a i en la DT 7a. de la LGSS, o en l'article 206 de la LGSS per a certs col·lectius. Es percep una pensió vitalícia.

2) Pensió de jubilació anticipada: aquella a la qual s'accedeix, complint els requisits exigits, abans d'arribar a l'edat ordinària de jubilació, la qual cosa comporta l'aplicació de coeficients reductors, i redueix la quantia de la pensió que es cobra. Es tracta d'una pensió vitalícia. La regulació es troba essencialment en els articles 207 i 208 i en la DT 4a de la LGSS. En aquest àmbit, cal diferenciar entre la jubilació anticipada dels mutualistes i la jubilació anticipada dels no mutualistes.

3) Pensió de jubilació parcial: aquella en què no se cessa totalment en l'activitat laboral, sinó només d'una manera parcial, i, en conseqüència, es comptabilitza la percepció de la pensió de jubilació amb l'exercici d'aquesta activitat laboral a temps parcial i el cobrament de la remuneració corresponent. Té un caràcter temporal, i la persona passa posteriorment a rebre la pensió de jubilació anticipada o ordinària. Cal tenir present el que estableixen els articles 215 de la LGSS i 12.6 i 7 de l'ET, i el RD 1131/2002, de 31 d'octubre.

4) Pensió de jubilació flexible: es dona aquesta situació quan una persona ja jubilada, en la modalitat de jubilació ordinària o anticipada, decideix tornar a treballar mitjançant un contracte de treball a temps parcial (art. 12 de l'ET). En aquest cas, la pensió de jubilació que percebia es redueix en proporció inversa a la reducció aplicable a la jornada de treball del pensionista en relació amb la d'un treballador a temps complet comparable (art. 213.1, paràgraf 2n. de la LGSS). Té caràcter temporal, i, en finalitzar l'activitat laboral descrita, es torna a percebre la pensió ordinària o anticipada en la seva quantia total.

5) Pensió de jubilació activa: es produeix aquesta situació quan un pensionista de jubilació ordinària amb un 100 % de pensió decideix tornar a treballar per compte propi o d'altri. La seva pensió es redueix al 50 % i es tracta d'una situació temporal. Es regula a l'article 214 de la LGSS.

Aquestes cinc modalitats de la pensió de jubilació contributiva, si bé tenen elements en comú, també presenten importants diferències, per la qual cosa les estudiarem de manera separada.

2. La pensió de jubilació ordinària

2.1. Els requisits exigits per a accedir a la pensió

Aquest primer tipus de pensió de jubilació, el més freqüent en la pràctica, està regulat en els articles 204 i següents de la LGSS, i, com ja hem afirmat, es configura com una pensió vitalícia, vinculada al compliment de certs requisits. Així, s'exigeix (art. 205.1 de la LGSS):

- Estar afiliat i en alta o en situació assimilada a l'alta. No obstant això, també és possible accedir a la pensió des d'una situació de no-alta en el sistema de la Seguretat Social.
- Haver complert l'edat prevista legalment (art. 205.1.a i DT 7a. i article 206.1 de la LGSS).
- Tenir cobert un període mínim de cotització de 15 anys, dels quals almenys dos han d'estar compresos dins dels 15 anys immediatament anteriors al moment de tenir dret a una pensió.
- I cessament en l'activitat laboral. No obstant això, com veurem, aquest requisit presenta importants matisos.

Vegem cadascun d'aquests requisits amb més detall.

2.1.1. Afiliació i alta o situació assimilada a l'alta

L'afiliació i alta o situació assimilada a l'alta en el moment del fet causant s'exigeix, amb caràcter general, per a tenir dret a la pensió de jubilació ordinària en l'article 205.1 de la LGSS en relació amb l'article 165.1; però cal tenir en compte que el mateix article 205 recull una excepció a aquesta regla general en l'apartat 3r., en preveure que també es pot tenir dret a aquesta pensió encara que el beneficiari no es trobi en el moment del fet causant en alta o situació assimilada a la d'alta, sempre que reuneixi el requisit d'edat i de cotització mínima abans esmentats (art. 3 del RD 1647/1997, de 31 d'octubre).

Això implica que és possible accedir a la pensió de jubilació ordinària tant des de la situació d'alta o assimilada a l'alta com des d'una situació de no-alta en la Seguretat Social (en els supòsits en què aquesta persona va cessar en la seva activitat laboral i tampoc no està percebut prestacions per desocupació o d'un altre tipus a càrrec del sistema de la Seguretat Social, entre d'altres). Cal tenir present que la situació de no-alta és diferent de la falta d'alta per incompliment empresarial; en aquest últim cas s'aplica el règim de responsabilitat

empresarial amb vista al pagament de prestacions que estableix l'article 167.2 de la LGSS. Aquest règim no impedeix al treballador accedir a la pensió de jubilació com a conseqüència de l'aplicació del principi d'automaticitat de les prestacions (art. 167.3 de la LGSS i, entre altres, STS de 17 de març de 2006, RJ 2118), si bé l'empresari assumirà al seu càrrec el pagament de la pensió corresponent.

Respecte de les situacions assimilades a l'alta, estan recollides en els articles 166 de la LGSS i 1.2 de l'OM de 18 de gener de 1967, i són les següents:

- La situació legal de desocupació, total i subsidiada, i la d'atur involuntari una vegada esgotades les prestacions, contributives o assistencials, per desocupació, sempre que es mantingui la inscripció com a demandant d'ocupació en la corresponent oficina d'ocupació.
- El període de vacances anuals retribuïdes i que no s'hagin fet en finalitzar el contracte de treball.
- L'excedència forçosa motivada per designació del treballador per a ocupar un càrrec públic que impossibiliti la seva assistència al treball i/o per a exercir funcions sindicals d'àmbit provincial o superior.
- L'excedència per a tenir cura de fills o de familiars durant tota la seva durada.
- El trasllat del treballador per l'empresa fora del territori nacional.
- La subscripció d'un conveni especial, sota les seves diverses modalitats (cessament en el treball per compte d'altri seguit de la subscripció d'un conveni especial, diputats i senadors, membres dels governs i parlaments de les comunitats autònomes, etc.).
- Els períodes d'inactivitat en els treballs de temporada.
- Els treballadors afectats per un pla de reconversió que siguin perceptors d'ajudes equivalents a la jubilació anticipada.
- Els treballadors que es van donar de baixa com a conseqüència de l'entrada en vigor de les normes d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques.
- La situació d'IT subsistent, una vegada extingit el contracte de treball.
- Les situacions derivades de l'aplicació de la Llei 46/1977, d'amnistia.

- I les situacions de vaga i tancament patronal legals (aquestes situacions són qualificades com d'alta especial).

També cal tenir present que és possible accedir a la pensió de jubilació ordinària des de la situació de pensionista per IP total, sense perjudici de l'exercici de l'opció entre la percepció de l'una o l'altra, si són incompatibles. No obstant això, si el pensionista d'IP total no ha exercit cap activitat laboral que doni lloc a l'alta en la Seguretat Social, la seva situació no es considera com a assimilada a l'alta, per la qual cosa, per a accedir a la pensió de jubilació, ho ha de fer des de la posició de no-alta.

2.1.2. El requisit d'edat

Per a accedir a la pensió de jubilació ordinària es requereix, com vèiem abans, haver complert una determinada edat: la prevista, amb caràcter general, en l'article 205.1.a en relació amb la DT 7a. de la LGSS, o l'establerta, per a determinats col·lectius, de conformitat amb el que preveu l'article 206.1 de la LGSS. Però, abans de veure de quines edats es tracta, cal tenir en compte, respecte de tots dos supòsits, que la jubilació d'una persona es configura actualment com un dret i no pas com una obligació. És a dir, excepte en el cas dels funcionaris públics, és la persona que arriba a l'edat de jubilació –i compleix la resta dels requisits abans esmentats– la que decideix jubilar-se en aquest moment, o bé ajornar la jubilació fins al moment en què la consideri convenient (seixanta-set anys, setanta anys, setanta-cinc anys, etc.). Actualment, no és possible obligar una persona a jubilar-se. I s'ha d'afegir que fa anys que el Tribunal Constitucional va declarar inconstitucional l'establiment, de manera directa i incondicionada, de l'extinció de la relació laboral a una determinada edat, perquè afecta directament al dret al treball que regula l'article 35 de la CE (STC 22/1981).

En definitiva, la **jubilació forçosa** en arribar a l'edat de jubilació ordinària prevista legalment només es pot imposar als funcionaris públics de les diverses administracions públiques, d'acord amb el que preveuen els articles 67.3 de l'EBEP i 11.1 del RDL 20/2012, de 13 de juliol. En aquest cas, la jubilació forçosa es produeix d'ofici quan s'arriba a l'edat prevista en l'article 205.1.a i la DT 7a. de la LGSS, tot i que es pot sol·licitar la permanència en el lloc de treball fins als setanta anys. Aquesta sol·licitud pot ser atesa quan es donin determinades circumstàncies fixades legalment.

Ara bé, en el cas del personal laboral de les administracions públiques i de les persones que treballen en el sector privat, la decisió de jubilar-se correspon exclusivament a l'empleat, i no es pot imposar la jubilació forçosa ni mitjançant el contracte de treball ni la negociació col·lectiva. A aquests últims efectes, s'ha de tenir en compte la nova redacció que fa de la DA 10a. de l'ET la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral. En efecte, en aquesta nova redacció s'estableix el següent:

“Són nul·les i sense efecte les clàusules dels convenis col·lectius que possibilitin l’extinció del contracte de treball pel compliment per part del treballador de l’edat ordinària de jubilació fixada en la normativa de la Seguretat Social, sigui quina sigui l’extensió i l’abast de les clàusules esmentades”.

Finalment, en relació amb aquesta qüestió, cal assenyalar que si bé, com hem vist, no es pot imposar la jubilació forçosa als treballadors via conveni col·lectiu, sí que és possible promocionar-la o incentivar-la mitjançant l’establiment d’una millora voluntària (regulada en els articles 43 i 238 i següents de la LGSS), consistent en el pagament d’un incentiu o una compensació econòmica a càrrec de l’empresa.

Partint, doncs, del caràcter voluntari de la jubilació, a partir de quina edat es pot produir?

En aquesta qüestió, s’ha produït una important reforma com a conseqüència de l’entrada en vigor –l’1 de gener de 2013– de la Llei 27/2011, d’1 d’agost, d’actualització, adequació i modernització del sistema de la Seguretat Social, en fixar-se una nova edat d’accés a la jubilació ordinària: haver complert seixanta-set anys d’edat, o seixanta-cinc anys quan s’acrediten 38 anys i 6 mesos de cotització, sense que es tingui en compte la part proporcional corresponent a les pagues extraordinàries. Per al còmput dels anys i mesos de cotització s’han de prendre anys i mesos complets, sense que s’equiparin a un any o un mes les fraccions d’aquests. Això implica, a la pràctica, ampliar l’edat de jubilació ordinària per a les persones que tenen una carrera de cotització més curta, i mantenir l’edat de seixanta-cinc anys només per a les que han fet una carrera de cotització llarga. Així mateix, i és important reiterar-ho, per a complir aquesta carrera de cotització no es computa la cotització per les pagues extraordinàries, i els anys i mesos es prenen complets (la qual cosa fa més difícil complir el requisit exigít).

No obstant això, cal tenir molt present que aquesta nova edat no entrarà en vigor fins a l’1 de gener de 2027, ja que s’ha instaurat un llarg període transitori en aquesta matèria, que recull la DT 7a. de la LGSS. Per tant, ja des de l’any 2013 s’aplica el règim transitori que fixa aquesta DT, que és el següent:

Any	Període cotitzat	Edat exigida
2013	35 anys i 3 mesos o més	65 anys
	Menys	65 anys i 1 mes
2014	35 anys i 6 mesos o més	65 anys
	Menys	65 anys i 2 mesos
2015	35 anys i 9 mesos o més	65 anys
	Menys	65 anys i 3 mesos
2016	36 anys o més	65 anys
	Menys	65 anys i 4 mesos

DA 10a. de l’ET

En aquest punt, cal recordar que la redacció de la DA 10a. de l’ET anterior a la Llei 3/2012 esmentada sí que permetia imposar la jubilació forçosa als treballadors com a mesura de foment de l’ocupació.

Any	Període cotitzat	Edat exigida
2017	36 anys i 3 mesos o més	65 anys
	Menys	65 anys i 5 mesos
2018	36 anys i 6 mesos o més	65 anys
	Menys	65 anys i 6 mesos
2019	36 anys i 9 mesos o més	65 anys
	Menys	65 anys i 8 mesos
2020	37 anys o més	65 anys
	Menys	65 anys i 10 mesos
2021	37 anys i 3 mesos o més	65 anys
	Menys	66 anys
2022	37 anys i 6 mesos o més	65 anys
	Menys	66 anys i 2 mesos
2023	37 anys i 9 mesos o més	65 anys
	Menys	66 anys i 4 mesos
2024	38 anys o més	65 anys
	Menys	66 anys i 6 mesos
2025	38 anys i 3 mesos o més	65 anys
	Menys	66 anys i 8 mesos
2026	38 anys i 3 mesos o més	65 anys
	Menys	66 anys i 10 mesos
2027	38 anys i 6 mesos o més	65 anys
	Menys	seixanta-set anys

Per posar-ne un exemple, l'any 2017 es podrà jubilar als seixanta-cinc anys la persona que tingui cotitzats trenta-sis anys i tres mesos o més complets, i es jubilarà als seixanta-cinc anys i cinc mesos la persona que no arribi a aquesta cotització.

En aquest àmbit, també cal tenir en compte que, de conformitat amb l'article 1 del RD 1716/2012, de 28 de desembre, a l'efecte de determinar l'edat d'accés a la pensió de jubilació ordinària, el còmput dels mesos s'ha de fer de data en data a partir de la corresponent al naixement. Quan en el mes del venciment no hi hagi un dia equivalent a l'inicial del còmput, es considera que el compliment de l'edat té lloc l'últim dia del mes.

A això s'ha d'afegir l'existència d'una regla especial per al cas en què el beneficiari hagi recorregut a una mesura de conciliació de la vida laboral i familiar; així, per a determinar els períodes de cotització computables per a fixar l'edat d'accés a la pensió de jubilació ordinària, a més dels dies efectivament cotitzats, s'han de tenir en compte:

a) Els dies que es considerin efectivament cotitzats, de conformitat amb l'article 237.1 i 2 de la LGSS, com a conseqüència dels períodes d'excedència per a tenir cura de fills o de familiars, d'acord amb el que preveu l'article 46.3 de l'ET. En el cas de l'excedència per a tenir cura de fills es computen els tres anys, i si es tracta d'excedència per a tenir cura de familiars només el primer any.

b) Els dies que es computin com a període cotitzat en concepte de benefici per a tenir cura de fills o menors acollits, segons el que estableix l'article 236 de la LGSS, amb un límit de 270 dies per cada fill o menor acollit.

c) Els períodes de cotització assimilats per part que es computin a favor de la treballadora que sol·licita la pensió, d'acord amb l'article 235 de la LGSS. En aquest supòsit se sumen cent dotze dies per cada part d'un sol fill als quals s'han d'afegir dotze dies per cada fill a partir del segon en els parts múltiples.

En aquest article de la LGSS es preveu que, als efectes de les pensions contributives de jubilació i d'incapacitat permanent, es computen, a favor de la treballadora sol·licitant de la pensió, un total de 112 dies complets de cotització per cada part d'un sol fill i de 14 dies més per cada fill a partir del segon, aquest inclòs, si el part és múltiple, excepte si, perquè és treballadora o funcionària en el moment del part, ha cotitzat durant la totalitat de les 16 setmanes o durant el temps que correspongui si el part fos múltiple.

Finalment, en aquest marc cal destacar el que preveu l'article 206 de la LGSS, en què s'estableix que l'edat mínima vista anteriorment es pot rebaixar en els grups o activitats professionals els treballs de les quals siguin de naturalesa excepcionalment penosa, tòxica, perillosa o insalubre i acusin elevats índexs de morbiditat o mortalitat, sempre que els treballadors afectats acreditin en la respectiva professió o treball el mínim d'activitat que s'estableixi. Aquesta possibilitat fa anys que es va portar a la pràctica, i permet que persones que duen a terme activitats del tipus de les esmentades es puguin jubilar, com a jubilació ordinària, abans de l'edat prevista amb caràcter general en l'article 205.1.a de la LGSS.

De la mateixa manera, l'edat mínima per a accedir a la jubilació ordinària s'ha rebaixat en el cas de les persones amb discapacitat, sempre que presentin un grau de discapacitat igual o superior al 65%, o en determinats supòsits, quan tinguin reconegut un grau igual o superior al 45%. En relació amb aquest col·lectiu, la normativa es troba essencialment en l'article 206.2 de la LGSS i en el RD 1851/2009, de 4 de desembre.

A aquests supòsits ens referirem, amb detall, en un apartat posterior.

2.1.3. El compliment d'un període mínim de cotització

Com hem vist, també s'exigeix un període mínim de cotització a la Seguretat Social, que s'estructura internament mitjançant el compliment de dos requisits acumulatius:

- 1) Un període de carència genèric, de quinze anys cotitzats complets, sense tenir en compte les pagues extraordinàries.
- 2) Un període de carència específic, que consisteix que almenys dos d'aquests quinze anys han d'estar compresos dins dels quinze anys immediatament anteriors al moment de tenir dret a la pensió, sense que es pugui computar tampoc la cotització corresponent a les pagues extraordinàries.

Així mateix, en cas que s'accedeixi a la pensió de jubilació des d'una situació d'alta o assimilada a l'alta sense obligació de cotitzar, el període de dos anys esmentat ha d'estar comprès dins dels quinze anys anteriors a la data en què va cessar l'obligació de cotitzar.

En tot cas, el període de cotització del beneficiari s'ha de reflectir en dies i, una vegada acumulats tots els dies computables, sense que es tingui en compte la part proporcional corresponent a les pagues extraordinàries, s'han de transformar en anys i mesos, amb les regles d'equivalència següents:

- a) L'any té el valor fix de 365 dies.
- b) El mes és equivalent al valor fix de 30,41666 dies.

Com en altres qüestions, per al còmput dels anys i mesos de cotització es prenen anys i mesos complets, sense que s'equiparin a un any o a un mes les fraccions d'aquests.

D'altra banda, cal tenir en compte que, segons la jurisprudència, continua essent aplicable en aquest àmbit, especialment en el marc del període de carència específic, la denominada *teoria del parèntesi*, per als espais de temps durant els quals el beneficiari no va tenir la possibilitat legal de cotitzar perquè estava en una situació que no ho permetia però que mereix una protecció especial (entre altres, STS de 17 d'octubre de 1992, RJ 8816). El Tribunal Suprem ha establert una regla general, segons la qual:

"[...] el parèntesi s'obre en el moment de la sol·licitud de la pensió i es tanca en la data de la inscripció com a demandant d'ocupació, i a partir de la data d'aquesta cal «computar cap enrere els quinze anys dins dels quals calgui acreditar almenys dos anys de cotització»; d'aquesta manera pot concórrer aquest requisit encara que hi hagi hagut períodes sense inscripció en l'oficina d'ocupació [...]"

STS de 14 de març de 2012

Aquesta tesi només és aplicable quan s'accedeix a la pensió de jubilació des d'una situació d'alta o assimilada a l'alta sense l'obligació de cotitzar.

Finalment, a l'efecte de determinar el període de cotització exigít per a tenir dret a la pensió de jubilació ordinària, són computables també els períodes següents:

- Les situacions d'IT, maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs i risc durant la lactància natural (art. 165.3 de la LGSS). No és computable, no obstant això, el període d'IT durant el qual es va percebre la prestació de manera directa a càrrec de l'INSS o de la mútua sense que hi hagi l'obligació de cotitzar (STS de 5 d'octubre de 2006, RJ 8424).
- El període de suspensió del contracte amb reserva del lloc de treball d'una víctima de violència de gènere (art. 165.5 de la LGSS i 48.10 de l'ET).
- El període de maternitat o paternitat que subsisteix a la finalització del contracte de treball o que s'inicia durant la percepció de la prestació per desocupació (art. 165.6 de la LGSS).
- L'excedència per a tenir cura de fills o familiars. A l'efecte de considerar com a cotitzats els períodes d'excedència per a tenir cura de fills o familiars, precedits d'una reducció de jornada, les cotitzacions realitzades en aquesta última situació es computen incrementades fins al 100% de la quantia que hauria correspost a temps complet (art. 237.4 de la LGSS).
- Es consideren cotitzats al 100%, en cas de guarda legal, els dos primers anys del període de reducció de jornada per a tenir cura d'un menor de dotze anys (art. 37.6 de l'ET) i en cas de reducció de jornada per a tenir cura d'un menor afectat de càncer o d'una altra malaltia greu, el temps que duri la reducció. En els altres supòsits de reducció de jornada (tenir cura d'un familiar o d'una persona discapacitada) només es computa com a cotitzat al 100% el primer any de la reducció de jornada (art. 237.3 de la LGSS).
- Si no s'és treballadora o funcionària en el moment del part i no s'ha cotitzat durant la totalitat de la suspensió del contracte per maternitat, es computa com a període efectivament cotitzat un total de 112 dies complets de cotització per cada part d'un sol fill, i 14 dies més per cada fill a partir del segon, en cas de part múltiple (art. 235 de la LGSS). Amb la mateixa finalitat, també cal tenir en compte el que preveu l'article 236 de la LGSS.
- Si escau, també es computen els anys de cotització efectuats a l'Assegurança Obligatòria de Vellesa i Invalidesa (SOVI) i Mutualisme Laboral i a altres règims de la Seguretat Social, sempre que no se superposin. En aquest àmbit cal esmentar el denominat *còmput recíproc de quotes* (regulat principalment en el RD 691/1991), segons el qual serveixen per a poder acreditar el període de carència genèric les cotitzacions efectuades als

anteriors sistemes o mecanismes de previsió social (SOVI i Mutualisme), i les que s'han efectuat en els diferents règims del sistema de la Seguretat Social, en el subsistema de classes passives i en entitats de previsió social substitutòries del sistema de la Seguretat Social, que no hi estiguin integrades. Així mateix, la mera afiliació al Retir Obrer (creat el 1919) equival a tenir cotitzats 1.800 dies. Aquests períodes es poden computar sempre que no se superposin en el temps. Si se superposen, només es poden comptar una vegada, sense perjudici de la possibilitat que es tinguin en compte per cada règim de la Seguretat Social separatament per a generar dret a pensió de jubilació en cadascun, si es reuneixen els requisits exigits per a això.

- El període del servei militar obligatori o la prestació social substitutòria, amb el límit màxim de 12 mesos.
- Les cotitzacions efectuades en altres països quan així es derivi del dret comunitari o de les normes internacionals subscrietes per Espanya en matèria de Seguretat Social (convenis bilaterals o multilaterals de Seguretat Social).

Tots els períodes esmentats també es tindran en compte a l'efecte de determinar el percentatge aplicable a la corresponent base reguladora, que depèn, com ja hem apuntat i veurem posteriorment, del temps cotitzat pel beneficiari.

Per contra, no es computen, a l'efecte de complir el període mínim de carència, els períodes següents:

- a) Les cotitzacions pagades per l'entitat gestora per la contingència de jubilació durant la percepció del subsidi de desocupació per a més grans de cinquanta-cinc anys, ja que el període mínim de cotització que estem analitzant ha d'estar ja acreditat en el moment de la meritació d'aquest subsidi. Aquest període sí que computa per al càlcul del percentatge aplicable a la base reguladora.
- b) El servei militar qualificat com a voluntari o en reemplaçament, prestat abans de l'any 1984 (STS de 23 de novembre de 2009, RJ 2010/248).

2.1.4. Cessament en l'activitat laboral

Finalment, per a accedir a la pensió de jubilació ordinària s'exigeix que el sol·licitant hagi cessat totalment en l'activitat laboral que duia a terme o que en el moment de la sol·licitud de la pensió no estigui exercint cap tipus d'activitat laboral (perquè es troba en una situació assimilada a l'alta o en una situació de no-alta). De fet, des de la perspectiva laboral, la jubilació actua com una causa d'extinció del contracte de treball (art. 49.1.f de l'ET).

No obstant això, malgrat aquesta regla general, cal tenir molt present que, una vegada s'hagi accedit a la pensió de jubilació ordinària, es poden donar les situacions següents:

1) Si es decideix tornar a treballar a temps parcial, mitjançant un contracte a temps parcial, es passaria, com hem vist abans, a la situació de jubilació flexible i a percebre la pensió de jubilació flexible.

2) Si es decideix tornar a treballar a temps complet, es pot suspendre totalment el cobrament de la pensió corresponent, i, si escau, es poden aplicar certs beneficis en el percentatge aplicable a la base reguladora, tal com veurem més endavant.

3) D'acord amb l'article 213.4 de la LGSS, el cobrament de la pensió és compatible amb la realització d'un treball per compte propi els ingressos anuals totals del qual no superin el salari mínim interprofessional, en còmput anual. No hi ha l'obligació de cotitzar per a aquesta activitat per compte propi i tampoc no genera nous drets en matèria de Seguretat Social.

4) En el cas de la jubilació activa, tal com estableix l'article 214, sense perjudici del que preveu l'article 213 de la LGSS, el gaudi de la pensió de jubilació contributiva és compatible amb la realització de qualsevol treball per compte d'altri o per compte propi, en els termes següents:

a) L'accés a la pensió ha d'haver tingut lloc una vegada s'hagi complert l'edat que en cada cas hi és aplicable, segons el que estableixen l'article 205.1.a i la DT 7a. de la LGSS, sense que, a aquests efectes, siguin admissibles jubilacions acollides a bonificacions o anticipacions de l'edat de jubilació que hi puguin ser aplicables.

b) El percentatge aplicable a la respectiva base reguladora a l'efecte de determinar la quantia de la pensió ha d'assolir el 100%. Aquesta via, en conseqüència, només és aplicable als que accedeixen a la modalitat de la jubilació ordinària i que, a més, perceben en aquest moment el 100% de la corresponent base reguladora.

c) El treball compatible es pot realitzar a temps complet o a temps parcial.

En aquest cas, la quantia de la pensió de jubilació compatible amb el treball és equivalent al 50% de l'import resultant en el reconeixement inicial de la pensió, una vegada aplicat, si escau, el límit màxim de pensió pública que preveu la Llei de pressupostos generals de l'Estat, o del que s'estigui percebent, en el moment d'inici de la compatibilitat amb el treball, excloent-ne, en tot cas, el complement per mínims, sigui quina sigui la jornada de treball o l'activitat que faci el pensionista. La pensió de jubilació es revaloritza (no obstant això, mentre es mantingui el treball compatible, l'import de la pensió més les revaloracions acumulades es redueix un 50%). Així mateix, el pensionista no té dret als complements per a pensions inferiors a la mínima durant el temps

en què compatibilitza la pensió amb el treball, i un cop finalitzada la relació laboral o produït el cessament en l'activitat per compte propi, es restablirà el cobrament íntegre de la pensió de jubilació ordinària.

En aquest àmbit també cal destacar que, durant la realització del treball per compte d'altri o per compte propi, els empresaris i treballadors només cotitzen a la Seguretat Social per IT i per contingències professionals, si bé queden subjectes a una cotització especial de solidaritat, que no és computable per a les prestacions, del 8% (l'empresari assumeix el 6% i el treballador el 2%).

Finalment, cal assenyalar que l'empresa que contracti el jubilat que s'acull a aquest benefici de compatibilitat pensió-treball no ha d'haver adoptat decisions extintives improcedents durant els sis mesos anteriors a aquesta compatibilitat (limitació que afecta només la cobertura de llocs de treball del mateix grup professional que els afectats per l'extinció de contractes). Així mateix, una vegada iniciada la compatibilitat treball-pensió, l'empresa ha de mantenir, durant la vigència del contracte del pensionista, el nivell d'ocupació existent en aquesta abans del seu inici (quant a això, es pren com a referència la mitjana diària de treballadors d'alta en l'empresa durant el període dels 90 dies anteriors a la compatibilitat, calculat com el quocient que resulti de dividir entre noranta la suma dels treballadors que estiguin en alta en l'empresa durant els noranta dies immediatament anteriors al seu inici). No es considera incomplerta l'obligació empresarial de manteniment de l'ocupació quan el contracte s'extingeix per causes objectives o per acomiadament disciplinari declarats procedents, ni les extincions causades per dimissió, mort, jubilació o IP total, absoluta o gran invalidesa, o per l'expiració del temps convingut o de la realització de l'obra o del servei objecte del contracte.

5) Com a situació particular, cal destacar que hi ha col·lectius concrets –advocats, metges– que, si perceben la pensió de jubilació d'una mutualitat alternativa al sistema de la Seguretat Social, poden compatibilitzar-ne el cobrament amb un treball a temps complet.

6) Per contra, la pensió de jubilació és incompatible amb l'exercici d'un lloc de treball o alt càrrec en el sector públic, delimitat en l'article 1.1, paràgraf 2n., de la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques. La percepció de la pensió queda en suspens durant el temps que duri l'acompliment del lloc de treball, sense que això n'afecti les revaloracions.

2.2. La jubilació ordinària a una edat anticipada

Com hem vist abans, en l'article 206 de la LGSS es preveu la possibilitat de rebaixar l'edat ordinària de jubilació prevista amb caràcter general per a determinats col·lectius, en funció de les seves circumstàncies professionals i/o personals. En aquests casos s'accedeix a la pensió de jubilació ordinària a una edat més primerenca, sense l'aplicació de coeficients reductors.

En aquest àmbit cal diferenciar dos supòsits:

a) Els col·lectius que ja tenien prevista aquesta possibilitat abans de l'entrada en vigor del RD 1698/2011, de 18 de novembre, sense perjudici que aquest RD els sigui aplicable quan se'n pretengui la modificació. L'entrada en vigor esmentada es va produir el dia 24 de novembre de 2011.

b) Nous col·lectius que pretenguin accedir a aquesta via, o, com hem vist, col·lectius antics el règim jurídic dels quals es pretengui modificar. En aquest supòsit s'aplica el règim que recull el RD 1698/2011 esmentat. Excepte supòsits especials, l'article 206.3 de la LGSS preveu que l'edat mínima de jubilació és la de cinquanta-dos anys.

A continuació veurem totes dues possibilitats.

2.2.1. Col·lectius que ja tenien prevista una rebaixa de l'edat de jubilació ordinària

Dins d'aquest àmbit es recullen col·lectius molt variats:

a) Treballadors ferroviaris (RD 2621/1986, de 24 de desembre).

b) Personal de vol de treballs aeris (RD 1559/1986, de 28 de juny).

c) Treballadors de la mineria no inclosos en el règim especial de la mineria del carbó (RD 3255/1983, de 21 de desembre, i RD 2366/1984, de 26 de desembre).

d) Treballadors amb discapacitat. Aquí cal assenyalar que, com hem vist, l'article 206.2, de la LGSS regula l'anticipació de l'edat de jubilació ordinària dels treballadors amb discapacitat que acrediten un grau de discapacitat igual o superior al 65% o un grau inferior –igual o superior al 45%–, sempre que, en aquest últim supòsit, es tracti de discapacitats reglamentàriament determinades en què concorrin evidències que determinen de manera generalitzada i apreciable una reducció de l'esperança de vida (RD 1539/2003, de 5 de desembre, i RD 1851/2009, de 4 de desembre). Les especialitats del règim jurídic aplicable són les següents:

1) Treballadors amb discapacitat que acrediten un grau de discapacitat igual o superior al 65% (RD 1539/2003):

- Es requereix una acreditació del grau de discapacitat, a càrrec de l'òrgan estatal o autonòmic competent.
- El coeficient reductor de l'edat depèn del grau de discapacitat acreditat durant el període efectiu de treball: així, el coeficient és del 0,25% quan es tracta d'una discapacitat del 65%, i del 0,50% quan s'acredita un grau de discapacitat igual o superior al 65% i, a més, es necessita l'ajuda d'una altra persona per a la realització dels actes essencials de la vida (menjar, vestir-se, desplaçar-se, etc.).
- Es descompten les absències del treball, llevat de certes excepcions.
- Per a calcular l'import de la pensió de jubilació, el període de temps en què resulta reduïda l'edat ordinària de jubilació es computa com a cotitzat exclusivament a l'efecte de determinar el percentatge aplicable a la base reguladora de la pensió.

2) Treballadors amb discapacitat que acrediten un grau de discapacitat igual o superior al 45%, quan es tracta de discapacitats reglamentàriament determinades en què concorren evidències que determinen de manera generalitzada i apreciable una reducció de l'esperança de vida (RD 1851/2009 o RD 1539/2003, si hi és aplicable i és més favorable per al treballador):

- Es requereix haver treballat un temps efectiu equivalent, almenys, a quinze anys (període mínim exigít per a accedir a la pensió de jubilació, com hem vist). Com en el supòsit anterior es descompten les absències, excepte certs supòsits.
- S'exigeix estar en alta o una situació assimilada a l'alta en la data del fet causant i patir una de les discapacitats enumerades en el RD 1851/2009 (discapacitat intel·lectual, paràlisi cerebral, trastorns de l'espectre autista, malaltia mental o neurològica, etc.). Es requereix una acreditació oficial.
- L'edat de jubilació ordinària són els cinquanta-sis anys (DA 18a. de la Llei 27/2011).
- I, finalment, com en la modalitat anterior, per a calcular la pensió de jubilació, el període de temps en què resulta reduïda l'edat ordinària es computa com a cotitzat a l'efecte de determinar el percentatge aplicable a la base reguladora de la pensió.

e) Membres del cos de l'Ertzaintza.

f) Bombers (RD 383/2008, de 14 de març).

En aquest supòsit s'aplica un coeficient reductor de l'edat del 0,2% per al col·lectiu de bombers inclosos en el règim general de la Seguretat Social que treballen en les entitats locals, comunitats autònomes, Ministeri de Defensa, AENA, i en consorcis o agrupacions constituïdes per aquestes entitats. En cap cas no es poden jubilar abans dels seixanta anys o cinquanta-nou anys si el bomber acredita trenta-cinc o més anys de cotització.

g) Artistes: els cantants, ballarins i trapezistes es poden jubilar ordinàriament a partir dels seixanta anys i sense l'aplicació de coeficients reductors, sempre que hagin treballat en aquesta activitat un mínim de vuit anys durant els vint-i-un anys anteriors a la jubilació. Es requereix alta o una situació assimilada a l'alta en la data del fet causant.

h) Professionals taurins: els rematadors es poden jubilar amb seixanta anys, sempre que estiguin en alta o en una situació assimilada a l'alta en el moment del fet causant i acreditin haver actuat en un nombre determinat de festejos. Els altres professionals taurins (excepte els mossos d'espasa i de piques) es poden jubilar a partir dels cinquanta-cinc anys, sempre que estiguin en alta o en una situació assimilada i acreditin haver participat en un nombre determinat d'espectacles taurins.

2.2.2. Nous col·lectius regulats pel RD 1698/2011

A partir del 24 de novembre de 2011, les activitats laborals o professionals que donin lloc a l'anticipació de l'edat ordinària de jubilació perquè es donen circumstàncies especials de penositat, perillositat, insalubritat o toxicitat han de ser declarades per mitjà del procediment que recullen els articles 10 i següents del RD 1698/2011.

Aquesta norma s'aplica als treballadors que prestin o hagin prestat serveis en sectors o activitats laborals en les escales, categories o especialitats compreses en algun dels supòsits següents:

1) Que estiguin sotmeses a un excepcional índex de penositat, perillositat, insalubritat o toxicitat, en què s'hagin comprovat índexs de morbiditat o mortalitat elevats o la incidència de malalties professionals.

2) Que, pel fet que s'exigeixen requeriments d'esforços físics o psíquics per a dur-les a terme, resultin d'excepcional penositat i experimentin un increment notable de sinistralitat a partir d'una determinada edat, segons l'índex d'accidents de treball i/o de malalties professionals.

En tots dos supòsits s'ha de tenir present la morbiditat i mortalitat per malaltia i la seva relació directa amb el treball, i la IP derivada de malalties de treball que es produeixin en un grau superior a la mitjana (art. 2 del RD 1698/2011).

En el primer dels supòsits esmentats, l'edat de jubilació ordinària pot ser rebaixada indirectament mitjançant l'establiment de coeficients reductors, i el període de temps bonificat es computa com a cotitzat efectivament a la Seguretat Social a l'efecte de determinar el percentatge aplicable a la base reguladora. No s'apliquen coeficients reductors a la pensió de jubilació.

En el cas de les activitats que resulten especialment penoses perquè es requereixen esforços físics o psíquics per a dur-les a terme, l'edat de jubilació ordinària s'anticipa per l'establiment d'una edat mínima d'accés a la jubilació, inferior a la fixada amb caràcter general. Com en el supòsit anterior, el temps en què es redueix l'edat de jubilació ordinària es computa com a cotitzat a l'efecte de fixar el percentatge aplicable a la base reguladora, sempre que s'hagi mantingut en alta en l'escala, categoria o especialitat fins a la data del fet causant de la pensió, o s'hagi percebut la prestació per desocupació durant els dos anys anteriors. Aquest benefici el té qui ha arribat a l'edat mínima de jubilació perquè du a terme activitats penoses, tòxiques, perilloses o insalubres i cessa en aquesta activitat però continua en alta per a fer una activitat laboral diferent, sigui quin sigui el règim de la Seguretat Social en què estigui incorporat.

D'altra banda, cal tenir present que s'exigeix que els treballadors hagin realitzat un temps de treball efectiu en les activitats de què es tracti, equivalent al període mínim de cotització exigida per a accedir a la jubilació, i, a més, es fixa que els coeficients reductors no poden donar lloc al fet que el treballador es jubili amb una edat inferior als cinquanta-dos anys. Com en altres supòsits ja vistos, del còmput de temps efectiu es descompten les absències del treball, excepte certes excepcions (maternitat, paternitat, risc durant l'embaràs, etc.).

Finalment, com que representa un avantatge, en aquests supòsits s'estableix l'aplicació d'un tipus de cotització addicional sobre la base de cotització per contingències comunes tant a càrrec de l'empresa com del treballador.

A això cal afegir que l'accés de nous col·lectius a l'anticipació de l'edat ordinària de jubilació ha de seguir, en tot cas, el procediment formal que recull el capítol III del RD 1698/2011.

2.3. La quantia de la pensió de jubilació ordinària

Com en altres prestacions del sistema de la Seguretat Social, l'import de la pensió de jubilació ordinària és variable, ja que resulta d'aplicar un percentatge o tipus a una determinada base reguladora, conformada per la suma de les bases de cotització per contingències comunes d'un determinat nombre de mesos. En aquest cas, l'import de la base reguladora depèn del que el beneficiari hagi

cotitzat prèviament i el percentatge aplicable també depèn del temps cotitzat a la Seguretat Social, i, per tant, com més cotització i durant més temps més alt és l'import de la pensió, ja que es tracta d'una pensió de caràcter contributiu.

En primer lloc, la base reguladora de la pensió es regula en l'article 209.1 de la LGSS, que després de la reforma duta a terme per la Llei 27/2011, preveu que aquella serà el quocient que resulti de dividir per 350 les bases de cotització per contingències comunes del beneficiari durant els 300 mesos immediatament anteriors al mes previ al del fet causant. Això implica que es tenen en compte les cotitzacions realitzades durant els últims vint-i-cinc anys. És important destacar, no obstant això, que en aquesta qüestió també s'aplica un règim transitori, establert en la DT 8a. de la LGSS, que finalitza el dia 1 de gener de 2022. El règim transitori és el següent:

1 de gener de 2013	Bases de cotització 192 mesos / 224 (224 = període equivalent a 12 mesos per cada any de cotització, més 2 pagues extraordinàries per cadascun dels setze anys de referència)
1 de gener de 2014	Bases de cotització 204 mesos / 238 (17 anys)
1 de gener de 2015	Bases de cotització 216 mesos / 252 (18 anys)
1 de gener de 2016	Bases de cotització 228 mesos / 266 (19 anys)
1 de gener de 2017	Bases de cotització 240 mesos / 280 (20 anys)
1 de gener de 2018	Bases de cotització 252 mesos / 294 (21 anys)
1 de gener de 2019	Bases de cotització 264 mesos / 308 (22 anys)
1 de gener de 2020	Bases de cotització 276 mesos / 322 (23 anys)
1 de gener de 2021	Bases de cotització 288 mesos / 336 (24 anys)
1 de gener de 2022	Bases de cotització 300 mesos / 350 (25 anys)

Tanmateix, cal tenir en compte que la Llei 27/2011 ha incorporat una regla especial en el càlcul de la base reguladora per al cas dels denominats *prejubilats*, consistent a avançar la data d'aplicació del còmput de la base reguladora a vint anys o vint-i-cinc anys sempre que els sigui més favorable. Els supòsits són dos:

1) Des de l'1 de gener de 2013 fins al 31 de desembre de 2016 s'ha d'aplicar el càlcul de la base reguladora sobre 240/280 (vint anys) per als qui hagin cessat en el treball per una causa no imputable a la seva lliure voluntat (art. 267.1 de la LGSS) i, a partir del compliment dels 55 anys i almenys durant 24 mesos, hagin experimentat una reducció de les bases de cotització respecte de l'acreditada abans de l'extinció de la relació laboral (cal tenir en compte també el que preveu l'art. 2 del RD 1716/2012, de 28 de desembre).

2) Des de l'1 de gener de 2017 fins al 31 de desembre de 2021 s'ha d'aplicar el càlcul de la base reguladora sobre 300/350 (vint-i-cinc anys), per als qui compleixin els requisits assenyalats en l'apartat anterior.

Per a l'aplicació d'aquestes previsions s'han de tenir en compte dues regles (art. 2 del RD 1716/2012): a) el cessament en el treball es pot produir abans o després de complir cinquanta-cinc anys i s'entén referit a la relació laboral més extensa de la carrera de cotització extingida després de complir els cinquanta anys, i b) els vint-i-quatre mesos de reducció de les bases de cotització no han de ser necessàriament consecutius i han de ser anteriors a l'extinció de la relació laboral esmentada anteriorment. A més, han d'estar compresos entre el compliment dels cinquanta-cinc anys d'edat o de l'extinció de la relació laboral per una causa no imputable a la voluntat del treballador, si aquesta és anterior al compliment de l'edat, i el mes anterior al mes previ al del fet causant.

En segon lloc, cal tenir present que la base reguladora de la pensió de jubilació és objecte d'una certa actualització, d'acord amb el que estableix l'article 209.1 de la LGSS; així:

- Les bases corresponents als vint-i-quatre mesos immediatament anteriors al mes previ al del fet causant es computen en el seu valor nominal, segons apareixen en els corresponents butlletins de cotització.
- Les restants bases de cotització s'actualitzen d'acord amb l'evolució que hagi experimentat l'índex de preus al consum des del mes al qual aquelles corresponguin, fins al mes immediat anterior a aquell en què s'iniciï el període assenyalat en el paràgraf anterior.

En aquest marc, cal assenyalar també que certes mesures de conciliació de la vida laboral i familiar es consideren cotitzades al 100% (art. 237 de la LGSS): a) la reducció de jornada per a tenir cura de fills, els dos primers anys; b) la cura d'un menor afectat de càncer o d'una altra malaltia greu, durant el temps que duri la reducció de jornada; c) la reducció de jornada per a tenir cura de familiars, només el primer any de reducció de jornada; d) en cas d'excedència per a tenir cura de fills, els tres anys es consideren cotitzats al 100%, i e) en el supòsit d'excedència per a tenir cura de familiars, només el primer any d'excedència es pren com a cotitzat al 100%.

En tercer lloc, cal tenir present que és possible que, dins del període de temps a computar en la base reguladora, hi hagi períodes en què no existeixi cotització a la Seguretat Social, perquè no hi ha hagut l'obligació de cotitzar. Són les denominades *llacunes de cotització*. La fórmula per a resoldre aquest tipus de situacions està recollida en l'article 209.1 de la LGSS. S'hi preveu que les primeres quaranta-vuit mensualitats amb llacunes s'han d'integrar amb la base mínima d'entre totes les existents a cada moment, i la resta de mensualitats amb el 50% d'aquesta base mínima. En els supòsits en què en algun dels mesos que calgui tenir en compte per a determinar la base reguladora, l'obligació de cotitzar existeixi només durant una part d'aquest, és procedent la integració de llacunes per la part del mes en què no hi hagi l'obligació de cotitzar, sempre que la base de cotització corresponent al primer període no assoleixi la quantia de la base mínima mensual. En aquest supòsit, la integració inclourà

fins a aquesta última quantia. Aquesta solució legal implica que, en el cas de persones que tinguin llacunes de cotització de llarga durada, l'import de la pensió de jubilació es veurà afectat, i es reduirà.

D'altra banda, i amb l'objectiu evident d'evitar frau, en l'article 209.2 a 209.4 de la LGSS s'estableix que, per a determinar la base reguladora, no es poden computar els increments de les bases de cotització, produïts durant els últims dos anys, que siguin conseqüència d'augmentos salarials superiors a l'increment mitjà interanual experimentat en el conveni col·lectiu aplicable o, si no, en el corresponent sector d'activitat. Se n'exceptuen, no obstant això, els increments salarials que siguin conseqüència de l'aplicació estricta de les normes que continguin disposicions legals i convenis col·lectius sobre antiguitat i ascensos reglamentaris, i els que deriven de qualsevol altre concepte retributiu establert amb caràcter general i regulat en les disposicions legals o convenis col·lectius esmentats (tret que la seva aplicació es degui exclusivament a una decisió unilateral de l'empresa). En cap cas no es computen els increments salarials que hagin estat pactats exclusivament o fonamentalment en funció del compliment d'una determinada edat propera a la jubilació. Amb això es pretén evitar el fenomen de la "compra de pensions", consistent a incrementar indegudament la base reguladora en els anys propers a la jubilació amb la finalitat d'obtenir una pensió més alta.

En quart lloc, en els supòsits de pluriocupació, en el càlcul de la base reguladora s'han de tenir en compte les bases de cotització de les diferents empreses íntegrament, sense que la suma d'aquestes bases pugui excedir el límit màxim de cotització vigent a cada moment (fixat anualment en la corresponent Llei de pressupostos generals de l'Estat). En els supòsits de pluriactivitat, la base reguladora varia segons que s'acrediti o no el dret a la pensió en tots i cadascun dels règims de Seguretat Social afectats. Si s'acrediten els requisits exigits en tots els règims, de manera independent, la base reguladora també es calcula de manera independent en cadascun, segons les seves pròpies normes; en cas contrari, quan s'acreditin cotitzacions a diversos règims simultàniament però no es tingui dret a una pensió en un d'aquests, la base reguladora de la pensió única es calcula sumant les cotitzacions que hi hagi hagut en tots els règims, amb el límit màxim de cotització vigent a cada moment.

D'altra banda, cal tenir en compte que, tal com hem assenyalat a l'inici d'aquest apartat, l'import mensual de la pensió de jubilació deriva de l'aplicació d'un determinat percentatge sobre la corresponent base reguladora, calculada en els termes ja apuntats. Aquest percentatge depèn del nombre d'anys i mesos complets cotitzats (no compten, doncs, les fraccions) pel beneficiari al llarg de la seva vida laboral, en els termes que preveu l'article 210 de la LGSS; així:

a) Pels primers quinze anys cotitzats: el 50%.

b) A partir de l'any setzè, per cada mes adicional de cotització, compresos entre els mesos 1 i 248, s'hi afegeix el 0,19%, i pels que superin el mes 248, s'hi afegeix el 0,18%, sense que el percentatge aplicable a la base reguladora pugui superar el 100%. No obstant això, cal destacar que aquesta segona regla no entra en vigor fins al dia 1 de gener de 2027, i, fins a aquest moment, s'hi ha d'aplicar el règim transitori que preveu la DT 9a. de la LGSS:

Anys 2013 a 2019	Per cada mes adicional de cotització entre els mesos 1 i 163, el 0,21% i pels 83 mesos següents, el 0,19%
Anys 2020 a 2022	Per cada mes adicional de cotització entre els mesos 1 i 106, el 0,21% i pels 146 mesos següents, el 0,19%
Anys 2023 a 2026	Per cada mes adicional de cotització entre els mesos 1 i 49, el 0,21% i pels 209 mesos següents, el 0,19%
A partir de l'1-1-2027	Per cada mes adicional de cotització entre els mesos 1 i 248, el 0,19% i pels 16 mesos següents, el 0,18%

Aquesta regulació implica que, a partir de l'1 de gener de 2027, per a poder cobrar el 100% de la base reguladora de la pensió, el beneficiari ha d'haver cotitzat trenta-set anys complets a la Seguretat Social.

En tot cas, per a computar els anys i mesos cotitzats a l'efecte de determinar el percentatge aplicable a la base reguladora, s'ha d'aplicar la regla següent: el període de cotització s'ha de reflectir en dies i, una vegada acumulats tots els dies computables, sense que es tingui en compte la part proporcional corresponent a les pagues extraordinàries, es transformen en anys i mesos, amb les regles d'equivalència següents:

- 1) L'any té el valor fix de 365 dies.
- 2) El mes és equivalent al valor fix de 30,41666 dies.

Com en altres supòsits, per al còmput dels anys i mesos de cotització, es prenen anys i mesos complets, sense que s'equiparin a un any o a un mes les fraccions d'aquests.

Cal recordar també aquí que, tal com hem assenyalat abans, a l'efecte de computar el període cotitzat per a determinar el percentatge aplicable a la base reguladora s'han de tenir en compte situacions com la IT, maternitat, paternitat, reducció de jornada, etc. A aquests efectes ens remetem al que hem manifestat respecte d'això en tractar del període mínim de cotització exigít per a poder accedir a la pensió de jubilació ordinària. I, finalment, encara que cada vegada s'aplica menys, també s'hi sumaria la bonificació prevista en la DT 2a. de l'OM

de 18 de gener de 1967, segons l'edat que es tingués l'1 de gener de 1967, per a les persones que, en aquesta data o abans, haguessin estat afiliades al SOVI o al Mutualisme Laboral.

En cinquè lloc, respecte del nombre de mensualitats de pensió a l'any, en el cas de la pensió de jubilació es perceben catorze mensualitats, incloent-hi, per tant, dues pagues extraordinàries. I, òbviament, l'import de la pensió s'ha de trobar entre la pensió mínima i la màxima previstes anualment per la Llei de pressupostos generals de l'Estat.

Finalment, tot i que, com hem vist, l'article 210.1 de la LGSS parteix de la idea que no es pot percebre més del 100% de la corresponent base reguladora, hi ha una excepció, recollida en el mateix apartat 2n. d'aquest precepte, destinada a incentivar que les persones que arriben a l'edat que els permet jubilar-se decideixin continuar treballant, i, d'aquesta manera, retardin la jubilació i el cobrament de la corresponent pensió a càrrec del sistema de la Seguretat Social.

Així, quan s'accedeix a la pensió de jubilació a una edat superior a la que correspondria d'acord amb el que preveuen l'article 205.1.a i la DT 7a. de la LGSS, sempre que en complir aquesta edat es reuneixi el període mínim de cotització abans esmentat, es té dret a un percentatge addicional de pensió per cada any complet cotitzat entre la data en què es va complir l'edat de jubilació i la del fet causant de la pensió, la quantia de la qual depèn dels anys de cotització acreditats en la primera data indicada, d'acord amb l'escala següent:

Fins a 25 anys cotitzats	2% addicional per cada any complet cotitzat
Entre 25 i 37 anys cotitzats	2,75% addicional per cada any complet cotitzat
A partir de 37 anys cotitzats	4% addicional per cada any complet cotitzat

Aquest percentatge addicional se suma al que, amb caràcter general, ja corresponia al beneficiari, i el percentatge resultant s'aplica a la corresponent base reguladora.

Així, per exemple, una persona que en el moment de complir l'edat de jubilació ja tenia dret al 100% de la base reguladora perquè tenia trenta-vuit anys complets cotitzats, si continua treballant dos anys complets més, s'hi sumaria un 8% addicional, i passaria a cobrar el 108% de la pensió de jubilació amb caràcter vitalici.

En cas que la quantia de la pensió de jubilació assoleixi l'import de la pensió màxima prevista anualment per la corresponent Llei de pressupostos generals de l'Estat, sense aplicar-hi el dit percentatge addicional o aplicant-lo només parcialment, el beneficiari té dret, a més, a percebre anualment una quantitat l'import de la qual s'obté aplicant a l'import de la pensió màxima vigent a cada moment el percentatge addicional no utilitzat per a determinar la quantia de la pensió, arrodonit a la unitat més propera per excés. Aquesta quantitat es

merita per mesos vençuts i s'abona en catorze pagues, sense que la suma del seu import i el de la pensió o pensions que tingui reconegudes el beneficiari, en còmput anual, pugui superar la quantia del límit màxim de la base de cotització vigent a cada moment, també en còmput anual. Aquest benefici no és aplicable en els supòsits de jubilació parcial i jubilació flexible.

En relació amb aquest supòsit, i també com a mesura per a incentivar l'allargament de la vida laboral, cal tenir present l'article 152 de la LGSS, segons el qual l'empresa i els treballadors queden exempts de cotitzar a la Seguretat Social per contingències comunes, excepte per IT derivada d'aquestes, respecte dels treballadors per compte d'altri amb contractes per un temps indefinit que es trobin en algun dels dos següents supòsits: seixanta-cinc anys d'edat i trenta-vuit anys i sis mesos de cotització o seixanta-set anys d'edat i trenta-set anys de cotització¹. Als efectes del còmput d'anys de cotització no es prenen en compte les pagues extraordinàries. Si en complir l'edat establerta el treballador no acredita el període mínim de cotització aplicable, l'exempció comença a partir del compliment d'aquest requisit. Aquí cal fer també dues consideracions:

⁽¹⁾Aquí cal entendre aplicable també el règim transitori que recull la DT 7a. de la LGSS, que hem vist abans.

1) Aquesta exempció no és aplicable en el sector públic.

2) A l'efecte de determinar la base reguladora de la pensió, les bases de cotització corresponents a aquest període d'exempció de cotització no poden ser superiors al resultat d'incrementar la mitjana de les bases de cotització de l'any natural immediatament anterior en el percentatge de variació mitjana coneguda de l'IPC en l'últim any indicat més dos punts percentuals.

En tot cas, aquesta mesura dirigida, com hem assenyalat anteriorment, a incentivar el retard de l'edat de jubilació ordinària i que és prevista legalment des del gener de 2002, ha tingut un escàs èxit fins ara, segons les dades que recull l'*Informe sobre la compatibilidad de la percepción de la pensión de jubilación y la realización de una actividad* del Govern d'Espanya, d'octubre de 2012:

Any 2008	11.720 persones
Any 2009	16.494 persones
Any 2010	16.932 persones
Any 2011	17.578 persones

Finalment, cal destacar que també poden accedir a aquest percentatge addicional de pensió les persones que ja estan jubilades, de manera ordinària o anticipada, i decideixen reiniciar la seva activitat laboral a temps complet, i suspendre totalment el cobrament de la corresponent pensió. En el cas de la jubilació ordinària els anys de cotització posteriors a la suspensió de la pensió s'han de tenir en compte per a poder aplicar-hi aquest percentatge addicional. I en els supòsits de jubilació anticipada, els períodes de cotització acreditats

després de la suspensió de la pensió s'apliquen, en primer lloc, a incrementar el percentatge ordinari sobre la base reguladora i a minorar el coeficient reductor aplicable a la pensió de jubilació. I una vegada s'hagi assolit el percentatge del 100% i s'hagi suprimit el coeficient reductor, l'excés de períodes de cotització, computats per anys complets, es pot aplicar per a l'increment addicional de la base reguladora de la pensió.

Per contra, no poden recórrer a aquest avantatge les persones que, d'acord amb el que preveu l'article 214 de la LGSS, ja estan jubilades de manera ordinària i decideixen reiniciar l'activitat laboral a temps complet o parcial, i passar a percebre el 50% de la pensió de jubilació anterior (jubilació activa).

2.4. Imprescriptibilitat, compatibilitats i incompatibilitats i data del fet causant

A diferència d'altres prestacions de la Seguretat Social (la gran majoria), la pensió de jubilació contributiva és imprescriptible i, per tant, es pot sol·licitar en qualsevol moment, una vegada complerts els requisits exigits per a això. No obstant això, malgrat aquesta imprescriptibilitat, els efectes del reconeixement es produeixen a partir dels tres mesos anteriors a la data en què es presenti la corresponent sol·licitud en l'INSS (els efectes retroactius són només de tres mesos).

D'altra banda, la pensió de jubilació és única per a cada persona, dins un mateix règim de la Seguretat Social. Però, malgrat això, cal destacar que, en cas de pluriactivitat, es pot tenir dret, com hem vist, a més d'una pensió de jubilació contributiva, en un règim diferent de la Seguretat Social, si bé s'exigeix que les cotitzacions acreditades en cadascun se superposin, almenys, durant quinze anys (art. 205 de la LGSS). D'altra banda, el RDL 5/1998, de 29 de maig, estableix normes respecte del reconeixement del dret a pensió de jubilació quan el beneficiari acredita cotitzacions en dos o més règims de la Seguretat Social, sense que, en cap d'ells, aïlladament considerats, reuneixi els requisits per a accedir a la pensió.

A això s'ha d'afegir que la pensió de jubilació és compatible amb la pensió de viduïtat (art. 10 de l'OM de 13 de febrer de 1967), amb les prestacions contributives per un fill a càrrec, amb la pensió d'orfandat per raó d'incapacitat permanent i amb la indemnització a un tant alçat per incapacitat permanent parcial.

També cal assenyalar que la pensió de jubilació ordinària és vitalícia, i es reconeix amb caràcter indefinit (per tant, l'única causa d'extinció de la pensió és la defunció del pensionista). S'hi ha d'afegir que és possible sancionar el pensionista amb la suspensió de la pensió durant tres o sis mesos, quan incorri en una infracció, d'acord amb el que preveu la LISOS.

D'altra banda, en aquest apartat també cal recordar, tal com hem vist en analitzar els requisits exigits per a accedir a la pensió i, concretament, el requisit de cessament en el treball, que, en principi, la percepció de la pensió és incompatible amb el treball del pensionista, si bé hi ha importants excepcions, que s'han anat ampliant amb el temps. Ens remetem al que s'ha assenyalat abans.

Finalment, respecte de quan es produeix el fet causant de la pensió, cal afirmar que, com a regla general, aquest té lloc en el moment del cessament en l'activitat laboral, si s'està en situació d'alta en la Seguretat Social (art. 3 de l'OM de 18 de gener de 1967). I la pensió neix l'endemà de l'últim dia treballat. En canvi, si s'accedeix a la pensió des d'una situació assimilada a l'alta, el fet causant es produeix:

- En el cas d'excedència forçosa, el dia en què se cessa en el càrrec.
- En el supòsit de treballadors traslladats fora del territori nacional, el dia del cessament en el treball.
- En el cas d'un treballador amb conveni especial, en el moment del cessament en la situació recollida en el mateix conveni especial.
- En el cas d'un treballador de més de cinquanta-cinc anys perceptor d'un subsidi per desocupació, en el moment en què compleix l'edat mínima necessària per a percebre la pensió de jubilació, ordinària o anticipada.
- En els altres supòsits d'assimilació a l'alta, el fet causant es produeix el dia de formulació de la sol·licitud de la pensió de jubilació.

I, finalment, en els supòsits de no-alta s'entén produït el fet causant el dia de la presentació de la sol·licitud de la pensió, i té efectes econòmics des de l'endemà.

2.5. La gestió de la pensió de jubilació i el règim transitori

En aquest punt cal destacar, en primer lloc, com a element comú a tots els tipus de pensió de jubilació examinats en aquest mòdul, que el reconeixement i la gestió de la pensió correspon a l'INSS. A això s'ha d'afegir que és necessari que la pensió de jubilació la sol·liciti el beneficiari (en el model oficial), ja que, com hem vist abans, es tracta d'un dret, la qual cosa impedeix l'actuació d'ofici per part de l'INSS. Es pot sol·licitar amb tres mesos d'antelació a la data del fet causant, si s'està en actiu.

Els efectes econòmics de la pensió es produeixen:

a) Si s'està en situació d'alta i la sol·licitud s'ha presentat dins dels tres mesos anteriors al fet causant o dins dels tres mesos següents a aquest, els efectes econòmics tenen lloc a partir de l'endemà de la data en què es produeixi el

cessament en el treball. Si la sol·licitud es presenta transcorreguts més de tres mesos des de la data del fet causant, els efectes econòmics es produeixen amb una retroactivitat màxima de tres mesos a comptar de la data de la sol·licitud.

b) Si s'està en situació assimilada a l'alta, els efectes econòmics es produeixen a partir de l'endemà del fet causant, és a dir, a partir de l'endemà de la presentació de la sol·licitud. Com a excepció cal esmentar els casos d'excedència forçosa i trasllat del treballador fora del territori nacional, on s'apliquen les regles de la situació d'alta.

c) Si es procedeix d'una situació de no-alta o assimilada a l'alta, els efectes econòmics neixen a partir de l'endemà de la presentació de la sol·licitud de pensió.

I en segon lloc, cal destacar en aquest apartat que, al marge dels que ja hem comentat abans, és necessari esmentar un últim règim transitori de característiques molt diferents: hi ha certs col·lectius de treballadors que, malgrat que es jubilen una vegada ja han entrat en vigor les importants reformes dutes a terme per la Llei 27/2011 (l'1 de gener de 2013), tenen dret a seguir fent-ho, amb caràcter general, de conformitat amb el règim jurídic anterior a aquesta entrada en vigor, sempre que la jubilació es produeixi abans de l'1 de gener de 2019. En aquesta situació es troben (DT 4a.5 de la LGSS i art. 4 del RD 1716/2012):

a) Les persones la relació laboral de les quals s'hagi extingit abans de l'1 d'abril de 2013, sempre que després d'aquesta no tornin a quedar incloses en algun dels règims de la Seguretat Social.

b) Les persones amb una relació laboral suspesa o extingida com a conseqüència de decisions adoptades en expedients de regulació d'ocupació, o per mitjà de convenis col·lectius de qualsevol àmbit i/o acords col·lectius d'empresa, i per decisions adoptades en procediments concursals, aprovats, subscrits o declarats abans de l'1 d'abril de 2013, sempre que l'extinció o suspensió de la relació laboral es produeixi abans de l'1 de gener de 2019.

c) Els que hagin accedit a la pensió de jubilació parcial abans de l'1 d'abril de 2013, i les persones incorporades abans d'aquesta data a plans de jubilació parcial recollits en conveni col·lectiu de qualsevol àmbit o acord col·lectiu d'empresa, amb independència que l'accés a la jubilació parcial s'hagi produït abans o després de l'1 d'abril de 2013.

Nota

En els supòsits que recullen les lletres b i c, en què l'aplicació de la legislació anterior té l'origen en un acord col·lectiu d'empresa, és una condició indispensable per a poder aplicar-la que l'acord s'hagi registrat en l'INSS abans del 15 d'abril de 2013. Vegeu també, en relació amb aquesta qüestió, l'article 4.1 i 3 del RD 1716/2012.

3. La jubilació anticipada

La jubilació anticipada, com a modalitat dins de la pensió de jubilació contributiva, ha estat objecte d'importants reformes els últims anys, recollides en la Llei 27/2011 i el RDL 5/2013. Modalitat a la qual, a més, s'ha recorregut més sovint els últims temps, com a via de regulació d'ocupació en determinats sectors d'activitat com, per exemple, la banca, els transports o les telecomunicacions.

En aquests moments, dins de la jubilació anticipada és possible diferenciar dues situacions, des d'una perspectiva subjectiva: la regulació de la jubilació anticipada dels mutualistes i la regulació de la jubilació anticipada dels no mutualistes.

3.1. La jubilació anticipada dels mutualistes

Aquesta modalitat de pensió de jubilació anticipada té una llarga tradició en el nostre ordenament jurídic i afecta, actualment, un nombre de persones cada vegada més reduït, ja que a aquest tipus de jubilació només poden accedir els denominats *mutualistes*, és a dir, les persones que hagin tingut la condició de mutualistes per compte d'altri en el sistema de Mutualisme Laboral el dia 1 de gener de 1967 (data d'instauració del sistema de Seguretat Social) o bé abans. Es tracta d'una modalitat que pretén garantir drets adquirits de conformitat amb les normes precedents al vigent sistema de la Seguretat Social.

La jubilació anticipada d'aquest col·lectiu es regeix pel que preveu la DT 4a.1.2a de la LGSS, en què es recullen, al seu torn, dos tipus de jubilació anticipada: a) la voluntària i b) la involuntària.

3.1.1. La jubilació anticipada voluntària dels mutualistes

Els mutualistes poden accedir a la pensió de jubilació anticipada voluntàriament a partir dels seixanta anys d'edat, i la pensió es redueix un 8% per cada any o fracció en què s'anticipa l'edat de jubilació ordinària. A aquests efectes com a referència es fixa l'edat de seixanta-cinc anys.

3.1.2. La jubilació anticipada involuntària dels mutualistes

Aquesta segona modalitat té lloc quan el cessament en el treball del mutualista té un caràcter involuntari, en virtut, per tant, d'una causa no imputable a la seva lliure voluntat. S'entén per lliure voluntat del treballador la manifestació inequívoca de voluntat de qui, tot i poder continuar la seva relació laboral i no havent-hi raó objectiva que la impedeixi, decideix posar-hi fi; en tot cas, es considera que el cessament en la relació laboral es produeix de manera in-

voluntària quan es deu a alguna de les causes que preveu l'article 267.1.a de la LGSS. Per a poder acudir a aquest tipus de jubilació anticipada, juntament amb el que s'ha dit abans, també es requereix tenir cotitzats a la Seguretat Social trenta o més anys complets.

I, com en l'altra modalitat de jubilació anticipada, s'hi aplica un coeficient reductor per cada any o fracció d'any en què s'anticipa l'edat de jubilació ordinària, prenent com a referència els seixanta-cinc anys d'edat. No obstant això, aquí el coeficient reductor no és fix, sinó que depèn dels anys cotitzats pel mateix beneficiari, així:

S'hi aplica el percentatge del 7,5%	Si s'acrediten entre 30 i 34 anys complets cotitzats
S'hi aplica el percentatge del 7%	Si s'acrediten entre 35 i 37 anys complets cotitzats
S'hi aplica el percentatge del 6,5%	Si s'acrediten 38 o 39 anys complets cotitzats
S'hi aplica el percentatge del 6%	Si s'acrediten 40 o més anys complets cotitzats

Cal tenir present, respecte de totes dues modalitats, que els coeficients reductors tenen un caràcter vitalici (és a dir, no s'incrementa l'import de la pensió quan el beneficiari arriba a l'edat de jubilació ordinària), tret que l'interessat reiniciï l'activitat laboral i, en conseqüència, vagi compensant, si escau, aquests coeficients. Aquest mateix efecte es produeix en la resta dels tipus de jubilació anticipada que examinarem més endavant.

Així mateix, és possible el reconeixement de la pensió de jubilació anticipada quan s'ha cotitzat a diversos règims de la Seguretat Social, sempre que es donin certs requisits (DA 2a. del RD 1132/2002 i Llei 47/1998, de 23 de desembre).

3.1.3. El foment de l'augment de la vida laboral dels mutualistes

Tot i que pugui semblar un pèl contradictori, la normativa de la Seguretat Social recull, juntament amb la jubilació anticipada dels mutualistes, ja vista, una mesura que pretén aconseguir just el contrari: que els mutualistes, un cop arribin a l'edat de jubilació ordinària, continuïn treballant, i a canvi rebin un increment del percentatge aplicable a la corresponent base reguladora.

D'aquesta manera, en la DT 3a. del RD 1716/2012 s'estableix que als mutualistes, quan accedeixin a la pensió de jubilació ordinària amb una edat superior als seixanta-cinc anys, se'ls ha d'aplicar els percentatges addicionals que preveu l'article 210.2 de la LGSS (els hem vist en tractar de la jubilació ordinària). Per tant, un mutualista, per cada any complet que transcorri entre l'edat de jubilació ordinària que li correspondria d'acord amb el que preveuen l'article

205.1.a i la DT 7a. de la LGSS i la data del fet causant, s'hi suma un percentatge addicional de pensió, que depèn, com hem vist en un apartat anterior, dels anys que hagi cotitzat a la Seguretat Social.

3.2. La jubilació anticipada dels no mutualistes

El segon tipus de pensió de jubilació anticipada abans identificat té un abast molt ampli, ja que hi poden accedir totes les persones que no hagin cotitzat a una mutualitat laboral abans del dia 1 de gener de 1967, i, al seu torn, a partir de la Llei 27/2011, se subdivideix en dues modalitats, que presenten bastants elements comuns: a) la jubilació anticipada involuntària i b) la jubilació anticipada voluntària. Per tant, la gran majoria de la població ocupada actualment podria accedir a aquest tipus de jubilació anticipada, tant si presta els seus serveis en el sector privat com en el sector públic, amb limitacions en aquest segon cas. Aquesta modalitat pretén facilitar l'accés a la pensió de jubilació anticipada als treballadors que tenen una llarga carrera de cotització.

3.2.1. La jubilació anticipada involuntària dels no mutualistes

D'acord amb el que preveu l'article 207 de la LGSS, perquè una persona no mutualista es pugui jubilar per aquesta via (que està en vigor, amb la regulació actual, des del 17 de març de 2013), se li exigeix el compliment dels següents requisits, que són acumulatius:

- 1) Haver complert una edat que sigui inferior en quatre anys, com a màxim, a l'edat ordinària de jubilació establerta amb caràcter general en l'article 205.1.a i la DT 7a. de la LGSS, sense que a aquests efectes hi siguin aplicables coeficients reductors.
- 2) Estar inscrit en l'oficina d'ocupació, com a demandant d'ocupació, durant un termini d'almenys sis mesos immediatament anteriors a la data de la sol·licitud de la jubilació, sense perjudici de la simultaneïtat d'aquesta inscripció amb la realització d'una activitat per compte propi o d'altri, sempre que aquesta activitat sigui compatible amb la inscripció com a demandant d'ocupació.
- 3) Acreditar un període mínim de cotització efectiva de trenta-tres anys complets, sense que, a aquests efectes, es tingui en compte la part proporcional de les pagues extraordinàries. Es computa com a cotitzat el període de prestació del servei militar obligatori o de la prestació social substitutòria, amb el límit màxim d'un any.

En tot cas s'exigeix que, del període de cotització, almenys dos anys estiguin compresos dins els quinze anys immediatament anteriors al moment de tenir-hi dret, o, al moment en què va cessar l'obligació de cotitzar, si s'accedeix a la pensió de jubilació anticipada des d'una situació d'alta o assimilada a l'alta, sense l'obligació de cotitzar.

4) Que el cessament en el treball s'hagi produït com a conseqüència d'una situació de reestructuració empresarial que impedeixi la continuïtat de la relació laboral. A aquests efectes, les causes d'extinció del contracte de treball que poden donar dret a l'accés a aquesta modalitat de jubilació anticipada són exclusivament les següents:

a) L'acomiadament col·lectiu per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, de conformitat amb l'article 51 de l'ET.

b) L'acomiadament objectiu per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, segons l'article 52.c de l'ET.

Nota

En els supòsits que preveuen les lletres *a* i *b*, per a poder accedir a la jubilació anticipada, és necessari que el treballador acreditï que ha percebut la indemnització corresponent derivada de l'extinció del contracte de treball o que ha interposat una demanda judicial en relació amb aquesta indemnització o d'impugnació de la decisió extintiva. El cobrament de la indemnització s'ha d'acreditar mitjançant el document de la transferència bancària rebuda o la documentació acreditativa equivalent.

c) L'extinció del contracte per resolució judicial, de conformitat amb l'article 64 de la Llei 22/2003, de 9 de juliol, concursal.

d) La mort, jubilació o incapacitat de l'empresari individual, sense perjudici de la successió d'empresa que regula l'article 44 de l'ET, o l'extinció de la personalitat jurídica del contractant.

e) L'extinció del contracte de treball motivada per l'existència de força major constatada per l'autoritat laboral de conformitat amb el que estableix l'article 51.7 de l'ET.

f) L'extinció de la relació laboral de la dona treballadora com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere (art. 49.1.m de l'ET i Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre).

D'altra banda, també poden accedir a aquesta pensió de jubilació anticipada, complerts els requisits d'edat, cotització i inscripció en l'oficina d'ocupació, sempre que l'extinció de la relació laboral s'hagi produït per alguna de les causes assenyalades:

- Els beneficiaris de la prestació per desocupació, quan aquesta s'extingeixi perquè s'ha exhaurit el termini de durada.

- Els beneficiaris del subsidi per desocupació, de nivell assistencial, per a més grans de cinquanta-cinc anys.
- Els treballadors de més de cinquanta-cinc anys que no reuneixin els requisits per a accedir al subsidi per desocupació per a més grans d'aquesta edat, una vegada exhaurida la prestació per desocupació i sempre que continuïn inscrits en l'oficina d'ocupació.

Com que es tracta d'una jubilació anticipada, s'hi aplica un coeficient reductor, que es calcula, en aquest cas, per trimestres o fracció i l'abast del qual depèn del nombre d'anys i mesos cotitzats complets (sense que la seva fracció s'equipari a un període) que tingui el treballador; així:

Quan s'acredita un període de cotització inferior a 38 anys i 6 mesos complets	Coeficient reductor de l'1,875% per cada trimestre o fracció que, en el moment del fet causant, al treballador li falti per a complir l'edat de jubilació ordinària que preveuen l'article 205.1.a i la DT 7a. de la LGSS.
Quan s'acredita un període de cotització igual o superior a 38 anys i 6 mesos i inferior a 41 anys i 6 mesos complets	Coeficient reductor de l'1,750% per trimestre o fracció que, en el moment del fet causant, al treballador li falti per a complir l'edat de jubilació ordinària que preveuen l'article 205.1.a i la DT 7a. de la LGSS.
Quan s'acredita un període de cotització igual o superior a 41 anys i 6 mesos i inferior a 44 anys i 6 mesos complets	Coeficient reductor de l'1,625% per trimestre o fracció que, en el moment del fet causant, al treballador li falti per a complir l'edat de jubilació ordinària que preveuen l'article 205.1.a i la DT 7a. de la LGSS.
Quan s'acredita un període de cotització igual o superior a 44 anys i 6 mesos complets	Coeficient reductor de l'1,500% per trimestre o fracció que, en el moment del fet causant, al treballador li falti per a complir l'edat de jubilació ordinària que preveuen l'article 205.1.a i la DT 7a. de la LGSS.

Exclusivament a l'efecte de determinar l'edat de jubilació ordinària, es considera com a tal la que correspondria al treballador si hagués continuat cotitzant durant el termini comprès entre la data del fet causant i el compliment de l'edat ordinària de jubilació que en cada cas sigui aplicable de conformitat amb el que estableixen l'article 205.1.a i la DT 7a. de la LGSS.

Així mateix, per al còmput dels anys de cotització amb la finalitat de fixar el coeficient reductor aplicable, s'ha de tenir en compte el que disposa l'article 2 del RD 1132/2002, que implica el següent:

- a) Si escau, es computen els anys i dies de cotització, segons l'edat, a què es refereix la DT 2a. de l'OM de 18 de gener de 1967.
- b) Es prenen anys complets de cotització, sense que la fracció d'aquest s'equipari a un any.

c) Es computa com a cotitzat –amb un màxim d'un any– el període de servei militar obligatori o de la prestació social substitutòria.

S'hi ha d'afegir que, d'acord amb l'article 236 de la LGSS i l'article 6.5 del RD 1715/2012, computa com a període cotitzat, amb caràcter general, excepte per a reduir l'edat de jubilació que correspongui i per a complir el període mínim de cotització exigít, el temps d'interrupció de la cotització derivat de l'extinció de la relació laboral o de la finalització del cobrament de prestacions de desocupació produïdes entre els nou mesos anteriors al naixements, o els tres mesos anteriors a l'adopció o l'acolliment permanent i la finalització del sisè any posterior a aquesta situació.

D'altra banda, cal tenir present que si s'incorre en aquest àmbit en algun tipus d'incompliment o frau de llei –vinculat particularment a les causes d'extinció de la relació laboral prèvia– s'hi ha d'aplicar el que disposen els articles 23.1.c i 23.1.e i 26.1 i 26.3 de la LISOS.

Finalment, si el treballador acredita cotitzacions a més d'un règim de la Seguretat Social, cal atènr-se al que estableixen les normes sobre còmput recíproc de cotitzacions.

3.2.2. La jubilació anticipada voluntària dels no mutualistes

La Llei 27/2011 va incorporar com a novetat aquesta modalitat de jubilació anticipada per als no mutualistes (amb efectes des del 17 de març de 2013). En conseqüència, un no mutualista es pot jubilar voluntàriament i per decisió pròpia a canvi de veure reduïda, de manera important, la quantia de la seva pensió de jubilació. Els requisits que, en aquest cas, s'exigeixen són els següents:

1) Haver complert una edat que sigui inferior en dos anys, com a màxim, a l'edat de jubilació ordinària establerta amb caràcter general en l'article 205.1.a i la DT 7a. de la LGSS, sense que a aquests efectes hi siguin aplicables coeficients reductors.

2) Acreditar un període mínim de cotització efectiva de trenta-cinc anys complets, sense que, a aquests efectes, es tingui en compte la part proporcional de les pagues extraordinàries. Es computa com a cotitzat el període de prestació del servei militar obligatori o de la prestació social substitutòria, amb el límit màxim d'un any.

En tot cas s'exigeix que, del període de cotització, almenys dos anys estiguin compresos dins dels quinze anys immediatament anteriors al moment de tenir-hi dret, o, al moment en què va cessar l'obligació de cotitzar, si s'accedeix a la pensió de jubilació anticipada des d'una situació d'alta o assimilada a l'alta, sense l'obligació de cotitzar.

3) L'import de la pensió ha de ser superior a la quantia de la pensió mínima que correspondria al beneficiari per la seva situació familiar en complir els seixanta-cinc anys d'edat. En cas contrari, no es pot accedir a aquesta modalitat de jubilació anticipada.

Lògicament, com en el cas de la modalitat anterior, si s'hi accedeix, s'hi ha d'aplicar un coeficient reductor per cada trimestre o fracció en què s'avanci la jubilació en relació amb l'edat de jubilació ordinària que estableixen l'article 205.1.a i la DT 7a. de la LGSS; coeficients que, d'altra banda, són més rigorosos que en el supòsit de la jubilació anticipada involuntària. Els coeficients aplicables són els següents:

Quan s'acredita un període de cotització inferior a 38 anys i 6 mesos complets	Coeficient reductor del 2% per trimestre o fracció que, en el moment del fet causant, al treballador li falti per a complir l'edat de jubilació ordinària que preveuen l'article 205.1.a i la DT 7a. de la LGSS.
Quan s'acredita un període de cotització igual o superior a 38 anys i 6 mesos i inferior a 41 anys i 6 mesos complets	Coeficient reductor de l'1,875% per trimestre o fracció que, en el moment del fet causant, al treballador li falti per a complir l'edat de jubilació ordinària que preveuen l'article 205.1.a i la DT 7a. de la LGSS.
Quan s'acredita un període de cotització igual o superior a 41 anys i 6 mesos i inferior a 44 anys i 6 mesos complets	Coeficient reductor de l'1,750% per trimestre o fracció que, en el moment del fet causant, al treballador li falti per a complir l'edat de jubilació ordinària que preveuen l'article 205.1.a i la DT 7a. de la LGSS.
Quan s'acredita un període de cotització igual o superior a 44 anys i 6 mesos complets	Coeficient reductor de l'1,625% per trimestre o fracció que, en el moment del fet causant, al treballador li falti per a complir l'edat de jubilació ordinària que preveuen l'article 205.1.a i la DT 7a. de la LGSS.

Novament, exclusivament a l'efecte de determinar l'edat legal de jubilació ordinària es considera com a tal la que correspondria al treballador si hi hagués continuat cotitzant durant el termini comprès entre la data del fet causant i el compliment de l'edat de jubilació ordinària que en cada cas sigui aplicable d'acord amb el que preveuen l'article 205.1.a i la DT 7a. de la LGSS.

Així mateix, per al còmput dels anys de cotització amb la finalitat de fixar el coeficient reductor aplicable, s'ha de tenir en compte el que disposa l'article 2 del RD 1132/2002:

- a) Es computen, si escau, els anys i dies de cotització, segons l'edat, a què es refereix la DT 2a. de l'OM de 18 de gener de 1967.
- b) S'han de prendre anys complets de cotització, sense que s'equipari a un any la fracció d'aquest.

c) Es computa com a cotitzat –amb un màxim d'un any– el període de servei militar obligatori o de la prestació social substitutòria.

S'hi ha d'afegir també que, d'acord amb l'article 236 de la LGSS i l'article 6.5 del RD 1715/2012, computa com a període cotitzat, amb caràcter general, excepte per a reduir l'edat de jubilació que correspongui i per a complir el període mínim de cotització exigít, el temps d'interrupció de la cotització derivat de l'extinció de la relació laboral o de la finalització del cobrament de prestacions de desocupació produïdes entre els nou mesos anteriors al naixement, o els tres mesos anteriors a l'adopció o l'acolliment permanent i la finalització del sisè any posterior a aquesta situació.

Finalment, si el treballador acredita cotitzacions a més d'un règim de la Seguretat Social, cal atènr-se al que estableixen les normes sobre còmput recíproc de cotitzacions.

3.3. Elements comuns a totes les modalitats de jubilació anticipada

Cal tenir present que, amb independència dels requisits específics exigits per a cadascuna de les modalitats vistes, hi ha alguns elements comuns a totes elles, com ara:

a) En tots els supòsits s'exigeix estar afiliat i en alta o en una situació assimilada a l'alta. És a dir, no és possible accedir a la jubilació anticipada des d'una situació de no-alta, a diferència del que passa en el supòsit de la jubilació ordinària, tal com hem vist.

b) El càlcul de la base reguladora de la pensió i del percentatge que hi és aplicable es duu a terme seguint les mateixes regles previstes per a la jubilació ordinària. La diferència es troba en el fet que, una vegada calculat l'import de la pensió d'acord amb aquestes regles, es farà un nou pas: aplicar el coeficient reductor corresponent, atènr el tipus de jubilació anticipada de què es tracti i el temps d'anticipació de la jubilació.

En aquest sentit, s'estableix una regla específica en l'article 210.3 i 210.4 de la LGSS, segons la qual els coeficients reductors s'han d'aplicar sobre l'import de la pensió resultant d'aplicar a la base reguladora el percentatge que correspongui per mesos de cotització. Una vegada aplicats els coeficients reductors esmentats, l'import resultant de la pensió no pot ser superior a la quantia resultant de reduir el límit màxim de pensió en un 0,50% per cada trimestre o fracció de trimestre d'anticipació de l'edat de jubilació. No obstant això, aquest coeficient del 0,50% no és aplicable en els casos d'anticipació de l'edat ordinària de jubilació, d'acord amb el que preveu l'article 206 de la LGSS, en

relació amb els grups o les activitats professionals els treballs dels quals siguin de naturalesa excepcionalment penosa, tòxica, perillosa o insalubre, o es tracti de persones amb discapacitat.

c) Lògicament, l'import mensual de la pensió es percep durant 14 pagues a l'any i la gestió de la prestació i incompatibilitats i compatibilitats són les mateixes que hem vist per a la pensió de jubilació ordinària.

d) Tal com ja hem assenyalat, si una persona jubilada anticipadament reprèn la seva activitat laboral a temps complet, el nou temps cotitzat li computa als efectes del percentatge aplicable a la base reguladora i per a reduir el corresponent coeficient reductor, però la base reguladora no varia, és a dir, les noves cotitzacions no es tenen en compte a l'efecte de recalculer aquesta base.

3.4. Supòsits especials de jubilació anticipada

Amb un abast molt reduït i origen històric, persisteixen alguns supòsits especials en què també és possible accedir a una jubilació anticipada. Aquests supòsits afecten col·lectius molt concrets i es regeixen pel seu propi règim jurídic. Són els següents:

a) El cas dels artistes (excepte cantants, ballarins i trapezistes) que es poden jubilar anticipadament a partir dels seixanta anys d'edat, amb una reducció d'un 8% per cada any que falti per a complir els seixanta-cinc anys. Es requereix estar en alta o en una situació assimilada a l'alta en la data del fet causant.

b) Els mossos d'espasa i de piques es poden jubilar a partir dels seixanta anys amb l'aplicació d'un coeficient reductor del 8% per cada any d'anticipació, sempre que estiguin en alta o en una situació assimilada a l'alta i hagin actuat en un nombre determinat d'espectacles taurins.

4. La jubilació parcial

Aquesta modalitat de pensió de jubilació està vinculada al foment de l'ocupació, ja que es pretén incentivar que l'empresa on presta serveis el jubilat parcial el substitueixi per un altre treballador, denominat *treballador rellevista*. És important destacar, així mateix, que tal com hem afirmat abans, en aquest supòsit, el treballador jubilat parcial no cessa totalment en la seva activitat laboral, sinó només d'una manera parcial, i passa a tenir un contracte a temps parcial (art. 12 de l'ET), la qual cosa li permet compatibilitzar la percepció del salari corresponent a aquest contracte i la part proporcional de la pensió de jubilació.

Per tant, es passa a la situació de jubilació parcial però sense cessar totalment en l'activitat per compte d'altri que s'estava fent en l'empresa. Aquest tipus de jubilació no és aplicable als funcionaris públics inclosos en el règim general de la Seguretat Social (la DD del RDL 20/2012, de 13 de juliol, va derogar l'art. 67.4 de l'EBEP, en què es regulava aquesta possibilitat). En canvi, sí que hi poden accedir els socis treballadors o de treball de les cooperatives, sempre que estiguin inclosos en el sistema de la Seguretat Social com a assimilats a treballadors per compte d'altri.

D'altra banda, cal destacar que, actualment, hi ha dues modalitats de pensió de jubilació parcial, regulades en els articles 12.6 i 7 de l'ET i 215 de la LGSS i en el RD 1131/2002, de 31 d'octubre, pel qual es regula la Seguretat Social dels treballadors contractats a temps parcial, i la jubilació parcial; així:

- 1) La jubilació parcial a la qual pot accedir el treballador abans de complir l'edat de jubilació ordinària prevista en l'article 205.1.a i en la DT 7a. de la LGSS. Aquesta és la modalitat més freqüent en la pràctica.
- 2) La jubilació parcial que s'inicia a partir del moment en què el treballador compleix l'edat esmentada.

4.1. La jubilació parcial anterior al compliment de l'edat ordinària de jubilació

La primera modalitat de jubilació parcial, la més aplicada en la pràctica, es refereix al cas d'un treballador que no ha complert l'edat de jubilació ordinària, sense tenir en compte bonificacions o anticipacions de l'edat de jubilació, i que, a més, compleix els requisits següents:

- 1) Acredita els requisits exigits per a accedir a la pensió de jubilació contributiva.

2) Ha complert una edat mínima, que depèn de l'any en què s'accedeix a la jubilació parcial i del període de cotització amb el qual es compta en aquest moment (anys i mesos complets, DT 10a. de la LGSS); així:

Any del fet causant	Edat exigida segons períodes cotitzats en el moment del fet causant		Edat exigida amb 33 anys cotitzats complets en el moment del fet causant
2013	61 i 1 mes	33 anys i 3 mesos o més	61 i 2 mesos
2014	61 i 2 mesos	33 anys i 6 mesos o més	61 i 4 mesos
2015	61 i 3 mesos	33 anys i 9 mesos o més	61 i 6 mesos
2016	61 i 4 mesos	34 anys o més	61 i 8 mesos
2017	61 i 5 mesos	34 anys i 3 mesos o més	61 i 10 mesos
2018	61 i 6 mesos	34 anys i 6 mesos o més	62 anys
2019	61 i 8 mesos	34 anys i 9 mesos o més	62 i 4 mesos
2020	61 i 10 mesos	35 anys o més	62 i 8 mesos
2021	62 anys	35 anys i 3 mesos o més	63 anys
2022	62 i 2 mesos	35 anys i 6 mesos o més	63 i 4 mesos
2023	62 i 4 mesos	35 anys i 9 mesos o més	63 i 8 mesos
2024	62 i 6 mesos	36 anys o més	64 anys
2025	62 i 8 mesos	36 anys i 3 mesos o més	64 i 4 mesos
2026	62 i 10 mesos	36 anys i 3 mesos o més	64 i 8 mesos
2027 i següents	63 anys	36 anys i 6 mesos	65 anys

En el supòsit dels mutualistes, s'entén que la data d'accés a la jubilació parcial queda fixada en els seixanta anys.

3) Hi ha d'haver un acord entre l'empresa i el treballador, que es pot recollir en el corresponent conveni o pacte col·lectiu. Si no existeix aquest acord, no es pot accedir a la jubilació parcial (STS de 6 d'octubre de 2011, RJ 7348). Per tant, aquesta via no es pot imposar ni al treballador ni a l'empresa.

4) Ha de ser un treballador a temps complet. Per tant, no pot recórrer a la jubilació el treballador que presta els seus serveis a temps parcial en el moment de la jubilació, incloent-hi el treballador fix discontinu l'activitat del qual es repeteix en dates certes (STS de 12 d'abril de 2011, RJ 3829).

5) Acreditar un període d'antiguitat en l'empresa d'almenys sis anys immediatament anteriors a la data de la jubilació parcial. A aquest efecte es computa l'antiguitat acreditada en l'empresa anterior si hi ha hagut una successió d'empresa en els termes de l'article 44 de l'ET, o en empreses pertanyents al mateix grup.

6) La seva jornada de treball i el seu salari s'han de reduir, entre un mínim d'un 25% i un màxim del 50%, o del 75% per als supòsits en què el treballador rellevista sigui contractat a jornada completa mitjançant un contracte de durada indefinida, sempre que s'acreditin la resta dels requisits. Aquests percentatges s'entenen referits a la jornada d'un treballador a temps complet comparable, i es considera com a tal, de conformitat amb l'article 12.1 de l'ET, un treballador a temps complet de la mateixa empresa i centre de treball, amb el mateix tipus de contracte de treball i que realitzi un treball idèntic o similar. Si en l'empresa no hi ha cap treballador comparable a temps complet, es considera la jornada a temps complet la prevista en el conveni col·lectiu d'aplicació o, si no, la jornada màxima legal.

7) Acreditar un període previ de cotització de trenta-tres anys, sense que, a aquests efectes, es tingui en compte la part proporcional corresponent per pagues extraordinàries. Es computa el període de prestació del servei militar obligatori o de la prestació social substitutòria, amb el límit màxim d'un any. En el supòsit de persones amb discapacitat en un grau igual o superior al 33%, el període de cotització exigít és de vint-i-cinc anys.

8) És necessari realitzar simultàniament un contracte de relleu amb un treballador rellevista, per tal de substituir la jornada de treball que ha deixat vacant el jubilat parcial. Aquest contracte de relleu ha de complir, al seu torn, certes condicions:

a) S'ha de subscriure amb un treballador en situació de desocupació o que tingui concertat amb l'empresa un contracte de durada determinada.

b) El contracte s'ha de formalitzar per escrit i en model oficial, i hi han de constar el nom, l'edat i les circumstàncies professionals del jubilat parcial i les característiques del lloc de treball que exercirà el treballador rellevista.

c) El contracte de relleu ha de tenir, com a mínim, una durada igual al temps que li falta al jubilat parcial per arribar a l'edat de jubilació ordinària. Si, en complir aquesta edat, el jubilat parcial continua en l'empresa, el contracte de relleu es pot prorrogar mitjançant un acord entre les parts per períodes anuals, i, en tot cas, s'extingeix en finalitzar el període corresponent a l'any en què es produeixi la jubilació total del jubilat parcial.

En els casos en què el contracte de relleu sigui de caràcter indefinit i a temps complet i amb una reducció de jornada de fins al 75%, el contracte de relleu s'ha de mantenir almenys durant una durada igual al resultat de sumar dos

anys al mateix temps que al jubilat parcial li falti per a arribar l'edat de jubilació ordinària. En cas que el contracte s'extingeixi abans d'assolir aquesta durada mínima, l'empresa està obligada a subscriure un nou contracte en els mateixos termes que l'extingit, pel temps que resta. En cas d'incompliment, l'empresa és la responsable de pagar la pensió que hauria percebut el jubilat parcial.

d) El contracte de relleu es pot subscriure a jornada completa o a temps parcial. En tot cas, la durada de la jornada ha de ser, com a mínim, igual a la reducció de jornada acordada amb el treballador substituït. L'horari de treball del treballador rellevista pot completar el del treballador substituït o es pot simultaniejar amb ell.

e) El lloc de treball del treballador rellevista pot ser el mateix que el del treballador substituït.

f) Hi ha d'haver una correspondència entre la seva base de cotització i la del jubilat parcial, de manera que la del treballador rellevista no pot ser inferior al 65% de la mitjana de les bases de cotització corresponents als últims sis mesos del període de la base reguladora de la pensió de jubilació parcial.

g) Si durant la vigència del contracte de relleu, abans que el jubilat parcial arribi a l'edat que li permet accedir a la pensió de jubilació ordinària o anticipada, es produeix el cessament del treballador rellevista, l'empresa l'ha de substituir per un altre treballador en situació de desocupació o que hi tingui concertat un contracte de durada determinada (aquesta obligació de substitució també existeix en els supòsits d'excedència per a tenir cura de fills del treballador rellevista –STS de 4 d'octubre de 2010, RJ 7999–, però no quan s'acudeix a una reducció de jornada pel mateix motiu –STS de 23 de juny de 2011, RJ 5433–). El nou contracte, que també serà de relleu, s'ha de subscriure en el termini dels 15 dies naturals següents a aquell en què es va produir el cessament del rellevista i la jornada pactada ha de ser, com a mínim, igual a la que feia el treballador rellevista. Si no fa el que s'ha assenyalat, l'empresa ha d'abonar a l'INSS l'import meritat de la pensió de jubilació parcial des del moment del cessament del treballador rellevista fins que el jubilat parcial accedeixi a la pensió de jubilació ordinària o anticipada. La raó d'això és que, en aquest cas, no es compleix la finalitat de foment de l'ocupació perseguida per la jubilació parcial, ja que no hi ha un treballador rellevista.

A aquests efectes, els tribunals han considerat com a constitutiu de cessament qualsevol fet que "impliqui que el rellevista deixa de fer allò que estava fent, tant si és de manera definitiva com si és de manera simplement temporal", sempre que el cessament en la seva comesa es perllongui més enllà de quinze dies (STS de 8 de juliol de 2009, RJ 4561).

S'hi ha d'afegir que el deure de reintegrar la pensió de jubilació parcial per part de l'empresa, abans esmentat, no és procedent si l'extinció del contracte del treballador rellevista es produeix juntament amb la del contracte del ju-

bilat parcial en el marc d'un expedient de regulació d'ocupació que afecta la totalitat de la plantilla de l'empresa (STS de 29 de maig de 2008, RJ 3465). No obstant això, sí que sorgeix aquest deure quan el treballador rellevista passa a la situació d'excedència voluntària (STS de 8 de juliol de 2009, RJ 4561).

En definitiva, els tribunals també han assenyalat que quan l'incompliment de l'empresa sigui parcial, és a dir, quan no se substitueix el treballador rellevista que cessa en el termini dels quinze dies previstos legalment però sí abans que es produeixi la jubilació ordinària o anticipada del jubilat parcial, la responsabilitat d'aquella s'ha d'atenuar, i s'exigeix de manera proporcional a la gravetat de l'incompliment (STS de 8 de juliol de 2009, RJ 4561).

h) Finalment, cal tenir present que el frau de llei o l'incompliment dels requisits legals per a la subscripció d'un contracte de relleu impedeixen la concessió de la pensió de jubilació parcial, sense perjudici de la responsabilitat que el treballador pugui exigir a l'empresa pels danys ocasionats (STS de 6 d'octubre de 2011, RJ 7348). No obstant això, una vegada reconeguda la jubilació parcial, les possibles irregularitats en la contractació del treballador rellevista, sobrevingudes posteriorment per causes imputables a l'empresa, no afecten en principi els drets del jubilat parcial (STS de 18 de gener de 2012).

Finalment, si es dona la situació descrita en els paràgrafs anteriors, el treballador jubilat parcialment passa a tenir un contracte a temps parcial, regit per l'article 12 de l'ET, i a percebre la corresponent retribució, i també la pensió de jubilació reduïda proporcionalment en funció de la jornada de treball exercida (pensió que es calcula d'acord amb els anys de cotització que acredita en el moment en què es produeixi el fet causant, sense que, lògicament, s'hi apliquin coeficients reductors de la pensió).

El contracte a temps parcial s'ha de formalitzar per escrit i en el model oficial, en què han de constar els elements propis del contracte a temps parcial, i la jornada que es feia abans i la que resulta com a conseqüència de la reducció de la jornada de treball. Lògicament, la subscripció d'aquest nou contracte no pot comportar la pèrdua dels drets adquirits i de l'antiguitat que corresponguin al jubilat parcial.

Finalment, aquest contracte a temps parcial s'extingeix quan es produeix la jubilació total del treballador, ja sigui anticipada o ordinària, o qualsevol altra circumstància que en determini l'extinció.

No obstant això, si el jubilat parcial és acomiadat improcedentment abans de complir l'edat que li permet accedir a la pensió de jubilació ordinària o anticipada i no es procedeix a readmetre'l, l'empresa ha d'oferir al treballador rellevista l'ampliació de la seva jornada de treball i, si aquest no l'accepta, ha de contractar un altre treballador en situació de desocupació o que tingui concertat amb aquella un contracte de durada determinada (no obstant això, el

Tribunal Suprem ha assenyalat que no és necessari subscriure un altre contracte de relleu quan el treballador rellevista ja contractat presta serveis a temps complet, STS de 6 d'octubre de 2011, RJ 7697).

La nova contractació, que també es formalitzarà sota la fórmula del contracte de relleu, s'ha de concertar en el termini dels quinze dies naturals següents a la decisió de no readmissió del jubilat parcial i la jornada pactada ha de ser, com a mínim, igual a la que feia el jubilat. En cas que la jornada de treball del treballador rellevista sigui superior a la jornada que ha deixat vacant el jubilat parcial, l'ampliació esmentada ha de tenir com a límit la jornada a temps complet establerta en el conveni col·lectiu o, si no, la jornada ordinària màxima legal prevista en l'article 34 de l'ET. Cal tenir present, finalment, que si l'empresa incompleix l'obligació de contractació aquí assenyalada, novament, està obligada a abonar a l'INSS l'import meritat de la pensió de jubilació parcial des del moment de l'extinció del contracte fins que el jubilat parcial accedeixi a la pensió de jubilació ordinària o anticipada.

4.2. La jubilació parcial a partir del compliment de l'edat ordinària de jubilació

El supòsit de fet d'aquesta modalitat de jubilació parcial se centra en el treballador que ha complert l'edat de jubilació ordinària que recullen l'article 205.1.a i la DT 7a. de la LGSS, que reuneix la resta dels requisits, ja vistos en un altre apartat, per a accedir a la pensió de jubilació contributiva ordinària i que decideix continuar treballant sota la modalitat de jubilació parcial, la qual cosa implica, igual que en el supòsit anterior, una reducció de la jornada de treball i de salari i el pas a un contracte de treball a temps parcial (per escrit i en model oficial, en els mateixos termes que ja hem vist en analitzar l'altra modalitat de jubilació parcial), i el cobrament, també parcial, de la corresponent pensió de jubilació.

En aquest àmbit cal fer diverses consideracions:

- 1) Novament, es requereix un acord amb l'empresa. Si no hi ha cap acord, la jubilació parcial no és possible. Com hem dit abans, aquesta via no es pot imposar ni al treballador ni a l'empresa.
- 2) La reducció de jornada del jubilat parcial està compresa entre un mínim d'un 25% i un màxim d'un 50%. Aquests percentatges s'entenen referits, com en el cas anterior, a la jornada de treball d'un treballador a temps complet comparable.
- 3) No es requereix la subscripció simultània d'un contracte de relleu a un altre treballador. No obstant això, si se subscriu aquest contracte (per escrit i en model oficial, en els mateixos termes que hem vist en referir-nos a l'altra modalitat de jubilació parcial), té efectes positius per a la pensió de jubilació

que finalment percebi el jubilat parcial quan es jubili totalment, i també per a la resta de prestacions que pugui percebre o a què pugui tenir dret (pensió d'IP o prestacions per mort i supervivència), tal com veurem més endavant.

Si es contracta un treballador rellevista, hi ha d'haver una correspondència entre la seva base de cotització i la del jubilat parcial, de manera que, com hem vist en la modalitat anterior, la del treballador rellevista no pot ser inferior al 65% de la mitjana de les bases de cotització corresponents als últims sis mesos del període de la base reguladora de la pensió de jubilació parcial.

Així mateix, si se subscriu un contracte de relleu, aquest es regeix per les mateixes regles vistes en relació amb l'altra modalitat de jubilació parcial, amb l'única excepció que el contracte pot ser indefinit o anual. En aquest segon cas, el contracte es prorroga automàticament per períodes anuals, i, en tot cas, s'extingeix en finalitzar el període corresponent a l'any en què es produeix la jubilació total del jubilat parcial.

4) Durant el temps en què el jubilat parcial es trobi en aquesta situació, percep, com hem assenyalat anteriorment, el salari corresponent a la jornada de treball que exerceix i la pensió de jubilació reduïda proporcionalment en funció de la jornada de treball que du a terme.

4.3. Elements comuns a totes dues modalitats

4.3.1. Fet causant, quantia de la pensió, cotització i efectes econòmics

En primer lloc, cal destacar que el fet causant de la pensió de jubilació parcial s'entén produït el dia del cessament en la jornada de treball que es realitzava amb anterioritat, sempre que, en aquesta data, s'hagi subscrit el corresponent contracte a temps parcial i, si escau, el contracte de relleu.

En segon lloc, en relació amb la quantia de la pensió de jubilació parcial i la cotització que s'hi ha de realitzar, cal fer diverses consideracions:

a) Com ja hem assenyalat, la quantia de la pensió de jubilació parcial és el resultat d'aplicar el percentatge de reducció de jornada a l'import de la pensió que li correspondria, d'acord amb els anys de cotització que acrediti el treballador en el moment del fet causant, calculada d'acord amb les regles que hem vist en apartats anteriors. No obstant això, és important destacar que si es tracta de la jubilació parcial que s'inicia una vegada s'arriba a l'edat de jubilació ordinària, no s'aplica el coeficient addicional corresponent al fet de continuar treballant més enllà d'aquesta edat (art. 210.2 de la LGSS), al qual ens referim en un apartat anterior.

L'import de la pensió no pot ser inferior, en cap cas, a la quantia que resulta d'aplicar aquest mateix percentatge a l'import de la pensió mínima vigent a cada moment per als jubilats de més de seixanta-cinc anys, d'acord amb les circumstàncies familiars del jubilat.

I, finalment, també cal tenir present que si s'accedeix a la jubilació parcial abans de l'edat de jubilació ordinària, a l'efecte de determinar el percentatge aplicable a la base reguladora, no s'hi apliquen coeficients reductors en funció de l'edat, ja que no es tracta d'un supòsit de jubilació anticipada.

b) En els supòsits de pluriocupació, per a calcular la base reguladora de la pensió de jubilació parcial, només es tenen en compte les bases de cotització corresponents al treball exercit fins a aquest moment i que és objecte de la corresponent reducció de jornada.

c) D'altra banda, i amb evidents efectes econòmics per al jubilat parcial, cal destacar que és possible incrementar, per períodes anuals, la reducció inicial de jornada del jubilat parcial, a petició d'aquest i amb la conformitat de l'empresa. En el cas de la jubilació parcial iniciada abans del compliment de l'edat de jubilació ordinària, l'empresa ha d'oferir al treballador rellevista l'ampliació de la seva jornada de treball, en proporció a la reducció de la del jubilat parcial.

En cas que la jornada de treball del treballador rellevista sigui superior a la jornada que s'ha deixat vacant, l'ampliació de jornada té com a límit l'aplicació de la jornada a temps complet que estableixi el conveni col·lectiu o, si no, de la jornada màxima legal prevista en l'article 34 de l'ET. Si el rellevista no accepta l'ampliació de la jornada, l'empresa ha de contractar, per la jornada reduïda pel jubilat parcial, un altre treballador aturat o que tingui concertat amb l'empresa un contracte de durada determinada.

Si no es compleixen els requisits esmentats, el jubilat parcial no pot ampliar la quantia de la pensió de jubilació parcial.

En cas que es produeixi l'ampliació de la reducció de la jornada, lògicament, també es modifica l'import de la pensió de jubilació parcial, aplicant a la reconeguda inicialment el percentatge que correspongui en funció de la nova reducció de jornada. La nova pensió s'ha d'actualitzar amb les revaloracions que hi hagi hagut des de la data d'efectes de la pensió de jubilació parcial inicial fins a la data d'efectes del nou import de pensió.

d) Els efectes econòmics de la pensió de jubilació parcial es produeixen l'endemà del fet causant, sempre que en aquesta data estiguin vigents el contracte de treball a temps parcial del jubilat parcial i, si escau, el de relleu, si la sol·licitud es presenta dins dels tres mesos anteriors o posteriors al moment del cessament en el treball que es realitzava i que és objecte de la corresponent reducció de jornada. Si la sol·licitud es presenta transcorreguts més de tres mesos

des del cessament en el treball a temps complet, els efectes econòmics només tenen una retroactivitat de tres mesos, comptats des de la data de presentació de la sol·licitud.

e) Finalment, durant la jubilació parcial, sense perjudici de la reducció de jornada de treball i salari, l'empresa i el jubilat parcial han de cotitzar per la base de cotització que, si escau, hauria correspost si aquest hagués continuat treballant a jornada completa. En aquest àmbit, s'aplica, no obstant això, un règim transitori, que recull la DT 10a.3 de la LGSS, segons la qual:

- Durant l'any 2013, la base de cotització era equivalent al 50% de la base de cotització que hauria correspost a jornada completa.
- Per cada any transcorregut a partir de l'any 2014 s'incrementa en un 5% més fins a arribar al 100% de la base de cotització que li hauria correspost a jornada completa.
- En cap cas el percentatge de la base de cotització fixat per a cada exercici no pot ser inferior al percentatge d'activitat laboral efectivament realitzada.

4.3.2. Gestió, compatibilitats i incompatibilitats i causes d'extinció de la pensió

Com en la resta de les modalitats de la pensió de jubilació contributiva, la gestió de la pensió de jubilació parcial correspon a l'INSS i és objecte de revaloració en els mateixos termes.

Així mateix, ha de ser el mateix treballador el que sol·liciti la pensió de jubilació parcial davant l'INSS, indicant la data prevista en què s'ha de produir el cessament en el treball. La sol·licitud es pot plantejar amb una antelació màxima de tres mesos, i la concessió de la pensió queda condicionada a la formalització del corresponent contracte de treball a temps parcial i, si escau, del contracte de relleu.

En l'article 13.2 del RD 1131/2002 s'assenyala que, una vegada tramitat el corresponent expedient i abans de redactar la proposta de resolució, l'entitat gestora ha d'informar el treballador si reuneix les condicions generals exigides per a tenir dret a la pensió de jubilació parcial i, si escau, la quantia que li pugui correspondre, perquè en un termini màxim de deu dies formuli al·legacions i presenti els documents que consideri pertinents.

D'altra banda, respecte de les possibles compatibilitats de la pensió de jubilació parcial, cal destacar que aquesta és compatible amb algunes situacions o prestacions de la Seguretat Social:

a) És compatible, òbviament, amb el treball a temps parcial en l'empresa (que és consubstancial a la figura mateixa de la jubilació parcial) i, si escau, amb altres treballs a temps parcial anteriors a la situació de jubilació parcial, sempre que no s'augmenti la durada de la seva jornada. Així mateix, és compatible

amb els treballs a temps parcial concertats després de la situació de jubilació parcial, quan s'hagi cessat en els treballs que s'exercien abans en altres empreses, sempre que no s'augmenti la durada de la jornada de treball realitzada fins llavors. En aquests dos supòsits, en cas que augmenti la durada de la jornada de treball, la pensió de jubilació parcial queda en suspens.

b) La pensió de jubilació parcial també és compatible amb la pensió de viduitat, la prestació per desocupació i amb altres prestacions substitutòries de les retribucions que corresponguin als treballs a temps parcial concertats abans de la situació de jubilació parcial, en els termes esmentats anteriorment.

Per contra, la pensió de jubilació parcial és incompatible amb:

- 1) Les pensions d'IP absoluta i de gran invalidesa.
- 2) Amb la pensió de jubilació que pugui correspondre per una altra activitat diferent de la realitzada en el contracte de treball a temps parcial.
- 3) Amb la pensió d'IP total per al treball que es presti en virtut del contracte que va donar lloc a la jubilació parcial.

Finalment, cal destacar que les causes d'extinció de la pensió de jubilació parcial són les següents:

- a) La defunció del pensionista.
- b) El reconeixement de la pensió de jubilació ordinària o anticipada.
- c) El reconeixement d'una pensió d'IP, declarada incompatible.
- d) L'extinció del contracte de treball a temps parcial del jubilat parcial, excepte quan es tingui dret a la prestació per desocupació, compatible amb la jubilació parcial, o a altres prestacions substitutòries de les retribucions percebudes; en aquest cas, l'extinció de la jubilació parcial es produeix en la data d'extinció d'aquestes. Aquesta solució no s'aplica quan l'extinció del contracte és declarada improcedent; en aquest cas, es manté el dret a la jubilació parcial, sense perjudici de l'obligació de l'empresa d'oferir al treballador rellevista l'ampliació de la seva jornada de treball i, si aquest no accepta l'ampliació, ha de contractar un altre treballador en situació de desocupació o que tingui concertat amb l'empresa un contracte de durada determinada, i també ha de recórrer a la modalitat del contracte de relleu. En cas que la jornada de treball del rellevista sigui superior a la jornada que s'ha deixat vacant, l'ampliació de jornada abans esmentada té com a límit la jornada a temps complet que estableixi el conveni col·lectiu o, si no, la jornada màxima legal prevista en l'article 34 de l'ET.

4.3.3. L'accés a les prestacions de la Seguretat Social durant la situació de jubilació parcial

És perfectament possible que, durant la situació de jubilació parcial, el jubilat tingui la necessitat d'accedir a alguna de les prestacions que ofereix el sistema de la Seguretat Social, o hi tingui dret. A aquests efectes, en els articles 15 i 17 del RD 1131/2002, es preveu el següent:

a) El jubilat parcial té la condició de pensionista als efectes del reconeixement i la percepció de les prestacions sanitàries, tant mèdiques com farmacèutiques, i de les prestacions de serveis socials.

b) Si el jubilat parcial mor o se li declara una IP en els graus d'absoluta, gran invalidesa o total per a la professió que tenia en l'empresa en què presta el treball a temps parcial, per a calcular la corresponent base reguladora es tenen en compte les bases de cotització corresponents a la jubilació parcial incrementades fins al 100% de la quantia que hauria correspost si hagués realitzat en l'empresa, durant aquest període, una jornada a temps complet, i sempre que s'hagués subscrit, simultàniament, un contracte de relleu. Aquesta solució és molt favorable per al jubilat parcial, ja que, com hem vist, tot el temps de jubilació parcial se li computa, als efectes de les prestacions esmentades, com a cotitzat al 100%, i amb això no perd drets en matèria de Seguretat Social. No obstant això, cal insistir que per a aplicar aquesta solució es requereix que s'hagi subscrit simultàniament un contracte de relleu.

Aquesta solució també s'aplica als períodes en què la jubilació parcial s'ha simultaniejat amb la prestació per desocupació, compatible amb la jubilació parcial, o amb altres prestacions substitutòries de les retribucions corresponents al treball a temps parcial, durant els períodes en què, a més, la jubilació s'ha simultaniejat amb l'existència d'un contracte de relleu, excepte en cas que el cessament en el treball sigui a causa d'un acomiadament disciplinari procedent; en aquest cas, el benefici de l'increment al 100% de les corresponents bases de cotització únicament comprèn el període anterior al cessament en el treball.

En canvi, si no s'ha subscrit un contracte de relleu, el jubilat parcial pot optar entre la determinació de la base reguladora de la prestació computant les bases de cotització realment ingressades durant la situació de jubilació parcial, o que aquesta es calculi en la data en què es va reconèixer la jubilació parcial o, si escau, en la data en què es va deixar d'aplicar el benefici de l'increment del 100% de les bases de cotització, si bé aplicant-hi les altres regles que estaven vigents en el moment de tenir dret a la corresponent pensió. Quan la base reguladora es determini en una data anterior a la del fet causant de la prestació, s'hi han d'aplicar les revaloracions que s'haurien practicat des de la data de càlcul de la base reguladora fins al fet causant d'aquesta.

4.3.4. La forma de càlcul de la pensió de jubilació ordinària o anticipada

Òbviament, per les seves pròpies característiques, la jubilació parcial constitueix una fase prèvia a la jubilació ordinària o anticipada, la qual cosa planteja la pregunta de com es calcularan aquestes.

La resposta és senzilla, el jubilat parcial pot sol·licitar la pensió de jubilació anticipada o ordinària i aquestes es regeixen per les regles generals, ja estudiades en apartats anteriors, amb una única particularitat: com es computa el temps de jubilació parcial? A aquests efectes, en l'article 18 del RD 1131/2002 s'estableix, en la mateixa línia ja vista en l'apartat anterior respecte d'altres tipus de prestacions, que per a calcular la base reguladora de la pensió de jubilació anticipada o ordinària s'han de tenir en compte les bases de cotització corresponents al període de jubilació parcial incrementades fins al 100% de la quantia que hauria correspost si s'hagués realitzat en l'empresa, en aquest període, una jornada a temps complet, i sempre que s'hagi subscrit simultàniament un contracte de relleu.

Aquesta solució també s'aplica als períodes en què la jubilació parcial s'hagi simultaniejat amb la prestació per desocupació, compatible amb la jubilació parcial, i altres prestacions substitutòries de les retribucions corresponents al treball a temps parcial, durant el període en què s'hagi simultaniejat la jubilació parcial amb un contracte de relleu, excepte en el supòsit que el cessament en el treball sigui a causa d'un acomiadament disciplinari procedent; en aquest cas, el benefici de l'increment al 100% de les corresponents bases de cotització únicament comprèn el període anterior al cessament en el treball.

D'altra banda, cal tenir en compte que, a l'efecte de determinar el percentatge aplicable a la base reguladora, es pren, com a període cotitzat a temps complet, el període de temps cotitzat que hi ha entre la jubilació parcial i la jubilació anticipada o ordinària, sempre que, en aquest període, s'hagi simultaniejat la jubilació parcial amb un contracte de relleu.

Tot això implica que, si s'han simultaniejat la jubilació parcial i un contracte de relleu, el jubilat parcial accedirà a la jubilació ordinària o anticipada computant com a cotitzat al 100% –tant als efectes de la corresponent base reguladora com del percentatge aplicable a aquesta– el període de jubilació parcial. En altres paraules, se li computa el temps de jubilació parcial com si hagués continuat treballant a jornada completa, per la qual cosa aquesta situació no li causa cap perjudici a l'hora d'accedir a la jubilació ordinària o anticipada. En aquesta qüestió el Tribunal Suprem ha assenyalat que, sempre que les condicions del contracte siguin les mateixes, l'increment fins al 100% de la base de cotització té com a mesura de càlcul la base de cotització del treball a temps parcial realitzat i no la que hauria correspost d'acord amb el període cotitzat

abans de la jubilació parcial (STS de 23 de maig de 2012, RJ 7622). Així mateix, l'eventual incompliment empresarial de l'obligació de concertar el contracte de relleu no impedeix l'aplicació d'aquest benefici (STS de 15-7-2010, RJ 7119).

Per contra, i com ja hem vist en tractar anteriorment altres tipus de prestacions, quan no s'ha simultaniejat la jubilació parcial amb un contracte de relleu, no es pot aplicar el benefici de l'increment del 100% a les bases de cotització i, per tant, el jubilat pot optar entre que es determini la base reguladora de la pensió de jubilació ordinària o anticipada computant les bases de cotització realment ingressades durant la situació de jubilació parcial, o que aquesta es calculi en la data en què es va reconèixer la jubilació parcial o, si escau, en la que es va deixar d'aplicar el benefici de l'increment del 100% de la base de cotització, si bé aplicant-hi les altres regles vigents en el moment de tenir dret a la pensió de jubilació ordinària o anticipada. Quan la base reguladora de la pensió de jubilació anticipada o ordinària s'hagi determinat en una data anterior a la del fet causant, a la quantia de la pensió resultant s'han d'aplicar les revaloracions que s'haurien practicat des d'aquesta data fins a la del fet causant.

5. La jubilació flexible

5.1. Aspectes generals

L'última modalitat de pensió de jubilació existent actualment en el marc del nostre sistema de Seguretat Social és la jubilació flexible, regulada en l'article 213, paràgraf 2n., de la LGSS i desplegada en el RD 1132/2002, de 31 d'octubre, de desplegament de determinats preceptes de la Llei 35/2002, de 12 de juliol, de mesures per a l'establiment d'un sistema de jubilació gradual i flexible.

El supòsit de fet es concreta, com hem vist abans, en una persona ja jubilada, ja sigui de manera anticipada o ordinària, que decideix tornar a treballar a temps parcial, sota la fórmula d'un contracte a temps parcial i dins els límits de jornada a què es refereix l'article 12.6 de l'ET. N'està exclòs el treball autònom a temps parcial. En aquest cas, es compatibilitza la percepció de la pensió de jubilació –reduïda en proporció inversa a la reducció aplicable a la jornada de treball del pensionista en relació a la d'un treballador a temps complet comparable, definit en els termes de l'article 12.1 de l'ET– amb el cobrament de la retribució corresponent al treball a temps parcial que s'exerceix. Es produeix, en definitiva, una suspensió parcial del cobrament de la pensió de jubilació, que produeix efectes des del moment en què s'inicia la corresponent activitat a temps parcial.

Tal com hem vist en un altre apartat, s'entén per treballador a temps complet comparable a un treballador a temps complet de la mateixa empresa i centre de treball, amb el mateix tipus de contracte de treball i que realitza un treball idèntic o similar. Si en l'empresa no hi ha cap treballador comparable a temps complet, es considera la jornada a temps complet prevista en el conveni col·lectiu o, si no, la jornada màxima legal prevista en l'article 34 de l'ET.

La tornada a l'activitat laboral a temps parcial es pot produir en la mateixa empresa en què es treballava abans de la jubilació o en qualsevol altra, i s'ha de fer una contractació *ex novo*.

Cal tenir en compte, d'altra banda, que no es tracta d'un supòsit de jubilació parcial, sinó d'un cas diferent, el d'una persona ja jubilada que accedeix des d'aquesta situació a un treball a temps parcial, i reprèn així la seva vida laboral. A aquests efectes, cal posar l'accent en el fet que el contracte a temps parcial que subscriu el treballador jubilat flexible es regeix, amb caràcter general, pel que disposa l'article 12 de l'ET, amb l'especialitat que no és possible la realització d'hores complementàries, ja que són incompatibles amb la figura de la jubilació flexible (i no és prevista la forma de dur a terme la corresponent

adaptació de l'import de la pensió) ni tampoc, pel mateix motiu, cal acudir als mecanismes de conversió del contracte a temps parcial en un contracte a temps complet.

S'ha de tenir present que aquesta figura, encara que present en el nostre país des del gener de 2002, no ha tingut gaire èxit en la pràctica. Així, en l'*Informe sobre la compatibilitat de la percepció de la pensió de jubilación y la realización de una actividad* del Govern d'Espanya, d'octubre de 2012, s'aporten certes dades sobre aquest tema:

- 2008: 537 persones
- 2009: 769 persones
- 2010: 707 persones
- 2011: 789 persones

5.2. Requisits i efectes

Per poder passar a la situació de jubilació flexible el pensionista de jubilació, ordinària o anticipada, ha de comunicar aquesta circumstància a l'INSS abans d'iniciar el treball a temps parcial. Si no ho fa, es considera indegudament percebuda la pensió de jubilació en l'import corresponent a l'activitat a temps parcial, amb la consegüent obligació de reintegrament del que s'ha percebut indegudament, sense perjudici de les sancions que escaiguin de conformitat amb el que preveu la LISOS.

En relació amb els efectes derivats d'aquesta situació, tal com ja hem assenyalat, el pensionista percep la retribució corresponent al contracte a temps parcial i la seva pensió de jubilació es redueix en proporció inversa a la reducció de la jornada de treball pel pensionista, en relació amb la d'un treballador a temps complet comparable. La reducció de la pensió es produeix des del dia en què comenci la realització de l'activitat a temps parcial.

Cal preguntar-se, no obstant això, quins efectes tindran les cotitzacions realitzades pel pensionista durant la situació de jubilació flexible, com a conseqüència del contracte a temps parcial. Entorn d'aquesta qüestió, l'article 8 del RD 1132/2002 estableix el següent:

a) Una vegada comunicat el cessament en el treball a temps parcial a l'INSS, es restableix el cobrament íntegre de la pensió de jubilació, si bé la seva quantia es pot veure modificada, per aplicació de les regles següents:

1) Es procedeix a calcular de nou la base reguladora computant les noves cotitzacions realitzades i aplicant-hi les regles que estiguin vigents en el moment del cessament en l'activitat a temps parcial, tret que aquest nou còmput doni com a resultat una reducció de l'import de la base reguladora anterior; en

aquest cas, es manté aquesta última, si bé aplicant a la quantia de la pensió les revaloracions que hi hagi hagut des de la data de determinació de la base reguladora fins a la del cessament en el treball.

2) Les cotitzacions efectuades serviran per a modificar –incrementant-lo– el percentatge aplicable a la base reguladora, en funció del nou període de cotització acreditat. No obstant això, aquesta millora no s’aplica si el pensionista ja havia assolit anteriorment el 100% de la corresponent base reguladora, o bé s’aplica només fins a arribar a aquest límit.

3) Les cotitzacions realitzades tenen efectes per a disminuir o, si escau, suprimir, el coeficient reductor que s’hagi aplicat, en el moment de tenir dret a la pensió, en el supòsit de jubilació anticipada.

b) Si el pensionista mor durant la situació de jubilació flexible, a l’efecte de calcular les prestacions per mort i supervivència, els beneficiaris poden optar perquè aquestes es calculin des de la situació d’actiu del causant o, si escau, des de la situació de pensionista de jubilació. En aquest últim supòsit, es pren com a base reguladora de les prestacions per mort i supervivència la que va servir per a determinar la pensió de jubilació, i s’hi han d’aplicar les revaloracions que hi ha hagut des del moment en què es va determinar la corresponent base reguladora.

c) Durant la situació de jubilació flexible, el beneficiari manté la condició de pensionista als efectes del reconeixement de les prestacions sanitàries.

5.3. Compatibilitats i incompatibilitats

Finalment, la pensió de jubilació flexible és incompatible amb la pensió d’IP que pugui derivar de l’activitat exercida a temps parcial, sigui quin sigui el règim de Seguretat Social en què es tingui dret. I, per contra, és compatible amb les prestacions d’IT, maternitat o paternitat vinculades amb el treball a temps parcial.

6. La pensió de vellesa SOVI

En primer lloc, cal destacar que aquesta modalitat de pensió de jubilació es correspon amb el model de protecció social anterior a la implantació, l'1 de gener de 1967, del sistema de Seguretat Social vigent. D'aquesta manera, el terme *SOVI* s'identifica amb el d'*Assegurança Obligatòria de Vellesa i Invalidesa*. Es tracta d'una pensió de caràcter residual, a la qual poden accedir encara, o gaudir-ne, aquelles persones que no compleixen els requisits per a tenir dret a la pensió de jubilació contributiva examinada al llarg d'aquest mòdul.

Els requisits que s'exigeixen per a tenir dret a aquesta pensió són els següents:

- a) Haver complert els seixanta-cinc anys o seixanta anys en el supòsit de vellesa per causa d'incapacitat (que ha de ser permanent i total per a la professió habitual i no derivada d'accident de treball o malaltia professional).
- b) No tenir dret a cap altra pensió del sistema de la Seguretat Social, a excepció de la pensió de viduïtat.
- c) Haver estat afiliat al règim del Retir Obrer o tenir coberts 1.800 dies de cotització en el règim del SOVI abans de l'1 de gener de 1967.

D'altra banda, es tracta d'una pensió imprescriptible, vitalícia i de quantia fixa, establerta anualment per la corresponent Llei de pressupostos generals de l'Estat. Per a l'any 2016, les quanties que es perceben són: 1) si no hi ha concurrència amb altres pensions, es cobren 470 euros mensuals, 14 pagues a l'any i 2) si hi ha concurrència amb altres pensions, l'import és de 395,20 euros mensuals, catorze pagues a l'any.

Els efectes econòmics es produeixen des de l'endemà del compliment dels seixanta-cinc anys, si la sol·licitud s'ha presentat dins dels trenta dies immediatament següents a aquesta data. En canvi, aquests efectes tenen lloc a partir del dia primer del mes següent a la data de la sol·licitud, quan aquesta s'ha presentat transcorreguts més de trenta dies des de la data en què es van complir els seixanta-cinc anys d'edat. En fi, en el cas de pensió de vellesa per incapacitat, el dret es fa efectiu des del dia primer del mes següent a aquell en què es presenta la sol·licitud.

Finalment, cal destacar que la pensió de vellesa SOVI és incompatible amb la realització de qualsevol activitat laboral, per compte propi o d'altri, que determini la inclusió en un règim de la Seguretat Social. I també és incompatible amb les pensions del sistema de la Seguretat Social, a excepció de la pensió de viduïtat.

Resum

En aquest mòdul s'ha analitzat el règim jurídic aplicable actualment a la pensió de jubilació contributiva, la pensió més important dins del nostre sistema de Seguretat Social i sotmesa els últims anys a diverses reformes importants.

Amb aquesta finalitat s'han estudiat les diferents modalitats existents, i s'ha aprofundit en els aspectes relacionats amb els requisits exigits, els beneficiaris, la quantia i el procediment de sol·licitud aplicables en cada cas. Els tipus de jubilació examinats han estat els següents:

- La jubilació ordinària
- La jubilació anticipada dels mutualistes i no mutualistes (tant fonamentada en un cessament involuntari com voluntari de l'activitat laboral)
- La jubilació parcial
- La jubilació flexible

Activitats

1. La senyora Fonts, nascuda el 3 de març de 1951, treballa en l'empresa TXS, SA, des del 22 de gener de 1980. La seva voluntat és jubilar-se en complir l'edat de jubilació ordinària. La base reguladora que s'ha de tenir en compte és de 252.000 euros.

Preguntes:

a) A quin tipus de jubilació accediria? Tindria dret a sol·licitar la pensió de jubilació? Com es calcularia la base reguladora? Quin seria el percentatge aplicable a la base reguladora? Quant cobraria?

b) Es podria jubilar anticipadament? Per què? En quin moment? Quins requisits necessitaria? Quant cobraria si la base reguladora que s'ha de tenir en compte fos de 238.622 euros? Canviaria la resposta si hagués iniciat l'activitat en l'empresa el 24 de novembre de 1985?

c) Canviaria la resposta si hagués iniciat l'activitat en l'empresa el dia 30 de desembre de 1966?

2. La senyora Marcet, nascuda el 13 de gener de 1952, treballa en l'empresa Souvenirs, des del 2 d'agost de 1983. La seva voluntat és jubilar-se en complir l'edat ordinària de jubilació. La base reguladora que s'ha de tenir en compte puja a 224.187 euros.

Preguntes:

a) A quin tipus de jubilació accediria? Quan tindria dret a sol·licitar la pensió de jubilació? Com es calcularia la base reguladora? Quin seria el percentatge aplicable a la base reguladora?

b) En què canviaria la resposta si la senyora Marcet hagués gaudit d'una excedència per a tenir cura de fills amb una durada de dos anys –entre l'agost de 1985 i l'agost de 1987–?

3. Es pot obligar un treballador a jubilar-se forçosament en complir l'edat de jubilació ordinària?

4. Quins requisits s'exigeixen per a poder accedir a la pensió de jubilació ordinària? Es pot compatibilitzar el cobrament de la pensió amb el treball? Com es calcula la pensió?

5. Quins requisits han de complir els treballadors no mutualistes per a jubilar-se anticipadament de manera voluntària? Com es calcula la pensió que s'ha de percebre?

6. Quins requisits s'exigeixen en el cas de la jubilació parcial anterior a l'edat de jubilació ordinària? Quins requisits ha de complir el contracte del treballador rellevista?

7. En què consisteix la jubilació flexible? Quins efectes té la cotització realitzada durant la situació de jubilació flexible en el càlcul de les pensions futures a què pugui accedir el jubilat?

Exercicis d'autoavaluació

1. La DA 10a. de l'Estatut dels treballadors implica ...

- a) que ja no serà possible incorporar clàusules de jubilació forçosa en els convenis col·lectius.
- b) que serà possible incorporar clàusules de jubilació forçosa en els convenis col·lectius sempre que la persona jubilada tingui dret a percebre el 100% de la seva pensió.
- c) ja no serà possible incorporar clàusules de jubilació forçosa en els convenis col·lectius, excepte per a les persones que tinguin més de seixanta anys l'1 de gener de 2013.
- d) que serà possible incorporar clàusules de jubilació forçosa en els convenis col·lectius, sempre que la persona jubilada tingui dret a percebre el 100% de la seva pensió i es contracti una altra persona que la substitueixi.

2. El concepte de carrera laboral completa implica tenir...

- a) cotitzats trenta-cinc anys i sis mesos a temps complet.
- b) cotitzats trenta-set anys i sis mesos a temps complet.
- c) cotitzats quaranta anys o més a temps complet.
- d) cotitzats trenta-vuit anys i sis mesos a temps complet.

3. Per a poder accedir a la pensió de jubilació s'exigeixen...

- a) vint anys cotitzats a la Seguretat Social, dos d'ells dins dels últims quinze.

- b) quinze anys cotitzats a la Seguretat Social, dels quals dos dins dels últims deu.
- c) vint anys cotitzats a la Seguretat Social, dels quals dos dins dels últims deu.
- d) quinze anys cotitzats a la Seguretat Social, dels quals dos dins dels últims quinze.

4. La Llei 27/2011 ha fixat com a nou paràmetre de càlcul de la base reguladora de la pensió de jubilació, que entrarà en vigor l'1 de gener de 2027,...

- a) els últims quinze anys cotitzats.
- b) els últims vint anys cotitzats.
- c) els últims vint-i-cinc anys cotitzats.
- d) tota la vida laboral.

5. A partir de la Llei 27/2011 –i amb efectes l'1 de gener de 2027–, per a tenir dret al 100% de la pensió de jubilació s'exigeixen...

- a) trenta-cinc anys o més cotitzats.
- b) trenta-set anys o més cotitzats.
- c) vint-i-cinc anys o més cotitzats.
- d) quaranta anys o més cotitzats.

6. Un treballador mutualista pot accedir a la pensió de jubilació anticipada...

- a) als seixanta anys.
- b) als seixanta-un anys.
- c) a una edat variable, que depèn del període que té cotitzat.
- d) als seixanta-tres anys.

7. Per a accedir a la pensió de jubilació anticipada voluntària en el cas d'un no mutualista...

- a) s'exigeixen trenta-tres anys complets cotitzats a la Seguretat Social.
- b) s'exigeixen trenta-cinc anys complets cotitzats a la Seguretat Social.
- c) s'exigeixen trenta-set anys complets cotitzats a la Seguretat Social.
- d) s'exigeixen trenta anys complets cotitzats a la Seguretat Social.

8. En el cas de la pensió de jubilació anticipada dels no mutualistes s'aplica un coeficient reductor, que depèn...

- a) de l'edat a la qual es jubila el treballador.
- b) de l'edat a la qual es jubila el treballador i el període de cotització que té acumulat.
- c) del període de cotització que té acumulat.
- d) de l'edat a la qual es jubila el treballador, el període de cotització que té acumulat i el sector d'activitat.

9. El treballador rellevista pot ocupar...

- a) el mateix lloc del treballador jubilat parcialment o un altre de similar.
- b) el mateix lloc del treballador jubilat parcialment.
- c) un lloc del mateix grup professional del treballador jubilat.
- d) qualsevol lloc de treball.

10. La jubilació flexible implica...

- a) compatibilitzar la pensió de jubilació amb un treball per compte propi a temps complet.
- b) compatibilitzar la pensió de jubilació amb un treball per compte propi a temps parcial.
- c) compatibilitzar la pensió de jubilació amb un treball per compte d'altri a temps parcial.
- d) compatibilitzar la pensió de jubilació amb un treball per compte d'altri a temps complet.

Solucionari

Exercicis d'autoavaluació

1. a

2. d

3. d

4. c

5. b

6. a

7. b

8. b

9. d

10. c

Bibliografía

De la Puebla Pinilla, A. M. (2011). "Jubilación parcial y contrato de relevo: un tándem con problemas". *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (núm. 27).

García-Perrote Escartín, I.; Mercader Uguina, J. R. (2011). *La reforma de la Seguridad Social 2011*. Lex Nova.

González Ortega, S. (2011). "La jubilación ordinaria". *Temas Laborales* (núm. 112).

López Cumbre, L. (2011). "La posibilidad de adelantar la jubilación tras la reforma de 2011". *Temas Laborales* (núm. 112).