ESTUDIOS

La Pensión de Jubilación

Jubilación ordinaria

Julio 23

(Nº 32)

SERVICIO DE ESTUDIOS UGT

ESTUDIOS, nº 32 31 de Julio de 2023

DOCUMENTO ELABORADO POR EL SERVICIO DE ESTUDIOS DE LA CONFEDERACIÓN UGT
serviciodeestudios@cec.ugt.org
@SECUGT

AUTOR/A
MANUELA LABORDA IBAÑEZ, Servicio de Estudios de la Confederación UGT

DIRECCIÓN Y COORDINACIÓN
LUIS PÉREZ CAPITÁN, Secretario Confederal de Recursos y Estudios y Director del Servicio de Estudios de la Confederación UGT

MARÍA HIGINIA RUÍZ CABEZÓN, Coordinadora del Área Jurídica del Servicio de Estudios de la Confederación UGT

SUMARIO

- Resumen
- Avances y mejoras fruto del Dialogo Social
- La pensión de jubilación
  - Definición y régimen jurídico
  - Jubilación forzosa
  - Modalidades de jubilación
- La jubilación ordinaria
  - Beneficiarios
  - Requisitos de acceso
    - ✓ Situación de alta o asimilada
    - ✓ Edad
    - ✓ Periodo mínimo de cotización
      - ⇒ Cálculo del periodo mínimo para personas trabajadoras a tiempo parcial
- Hecho causante y efectos económicos
- Prestación económica
  - Base reguladora
  - Porcentaje
    - ✓ Porcentaje aplicable a la base reguladora para trabajos a tiempo parcial
  - El complemento por mínimos
  - Acceso a la jubilación a una edad posterior a la ordinaria: jubilación demorada
  - Portal de tu Seguridad Social (TUSS)
  - El complemento para reducir la brecha de género. efectos transitorios del complemento por maternidad
- Límites máximo y mínimo de la pensión de jubilación
- Suspensión y extinción de la pensión de jubilación
- Compatibilidad e incompatibilidad:
  - Con otras prestaciones de la Seguridad Social
  - Con el trabajo
- Conclusiones

Resumen

Dentro del objetivo que se ha marcado este Servicio de Estudios de mostrar de forma accesible pero rigurosa el conjunto de prestaciones que forman parte del ámbito de nuestro Sistema de Seguridad Social, avanzamos en este documento la denominada comúnmente como pensión de jubilación.

Mediante la pensión de jubilación se da cobertura a una de las contingencias o situaciones de riesgo que afectan a casi toda la población más tarde o más temprano, materializada en la pérdida de ingresos que sufre una persona cuando, alcanzada la edad establecida, cesa en el trabajo por cuenta ajena o propia, poniendo fin a su vida laboral.

En este ámbito de la acción protectora, nos dedicamos en exclusiva a la modalidad contributiva de la cobertura de la jubilación, dejando para otro estudio el análisis de las prestaciones asistenciales en su conjunto.

La cobertura de la vejez es uno de los elementos de debate continuo en el marco de la política económica del Estado del Bienestar y ha estado sujeta a numerosos cambios en la última década, acosada por aquellas visiones que la contemplan como un gasto preocupante a reducir sin dilación alguna, sin advertir ni los beneficios que plantea un sistema de pensiones adecuado ni las necesidades que requiere un Estado Social y Democrático de Derecho en esta materia.

En los últimos tres años, como resultado del pacto con los agentes sociales se ha producido una importante reforma de la regulación existente, destinada a dotar de sostenibilidad al sistema, pero también a asegurar un nivel de prestaciones satisfactorio para las personas que en el presente reciban éstas y las que lo puedan recibir en el futuro.

En todo caso, la creciente preocupación de la sociedad por el sistema de pensiones nos ha llevado a elaborar este estudio con información clara y sencilla sobre la prestación de jubilación y las reformas que le afectan con el fin de mostrar su regulación en todos sus aspectos, acompañando la jurisprudencia que ilumina ciertas materias confusas. Sin embargo, dada la extensión de la materia comenzamos nuestra introducción a esta con la presentación de las denominadas jubilación ordinaria y la jubilación activa y flexible.

Se recogen las modificaciones legislativas introducidas por el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.

Estas modificaciones legales se integran en el marco del dialogo social y el Pacto de Toledo para garantizar unas pensiones públicas suficientes, dignas y sostenibles.

Avances y mejoras fruto del Dialogo Social

La seguridad social es un instrumento de cohesión social que debe mantener un sistema de medidas que garanticen a todos los ciudadanos una asistencia y unas prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad. Por ello, el consenso es el elemento político y social imprescindible para abordar cualquier reforma en esta materia.

En los últimos años se han llevado a cabo una serie de reformas fruto del Dialogo Social en materia de **jubilación** con el objetivo de mantener un sistema público de pensiones que gestione unas prestaciones adecuadas para todas las personas.

En una primera fase de reformas, **la Ley 21/2021, de 28 de diciembre**, reguló un nuevo mecanismo que asegura el mantenimiento permanente del poder adquisitivo de todas las pensiones. Sistematizó un nuevo marco de estímulos y ventajas que incentiva el retraso voluntario de la edad de jubilación, la jubilación demorada. En la misma línea y mejorando las diferentes modalidades de jubilación, se normaliza la jubilación activa, que será posible a partir de un año después de la edad ordinaria de jubilación. Del mismo modo, se establecen límites a la jubilación forzosa.

La segunda fase, a través del **Real Decreto-Ley 2/2023, de 16 de marzo**, se ha centrado en implementar medidas para reducir la brecha de género en las pensiones de la Seguridad Social: mejorar el cómputo de las lagunas de cotización en el caso de las mujeres, mejorar el importe del complemento de brecha de género establecido en el art. 60 LGSS, eliminar el coeficiente de parcialidad (que afecta mayoritariamente a mujeres) e incluir como periodos cotizados al 100% los tres primeros años de excedencia de las personas trabajadoras por cuidado de otros familiares y la reducción de jornada por cuidado de menor.

En cumplimiento de la recomendación 15 del Pacto de Toledo, se incluye una medida para garantizar que las pensiones mínimas contributivas alcancen el 60% de la renta mediana nacional. Se toma como referencia la evolución de la pensión mínima con cónyuge a cargo, que alcanzará entre 2024 y 2027 el 60% de la renta mediana correspondiente de un hogar de dos adultos.

Finalmente, se implementa un nuevo sistema de cálculo de la base reguladora que tiene por objetivo hacer un sistema de pensiones más equitativo y permitir que las personas que tienen carreras profesionales más volátiles, para las que sus últimos años profesionales no tienen que ser los mejores (por ejemplo, aquellos expulsados del mercado laboral prematuramente), no se vean perjudicados por el sistema.

La pensión de jubilación

Definición y régimen jurídico

Nuestro sistema de protección social contempla dos modalidades básicas de pensión de jubilación: **contributiva (arts. 204 a 215 LGSS) y no contributiva (arts. 369 a 372 LGSS)**. Conjuntamente coexiste un régimen residual y transitorio regulado en la Disposición transitoria 2ª LGSS, el Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI[1]).

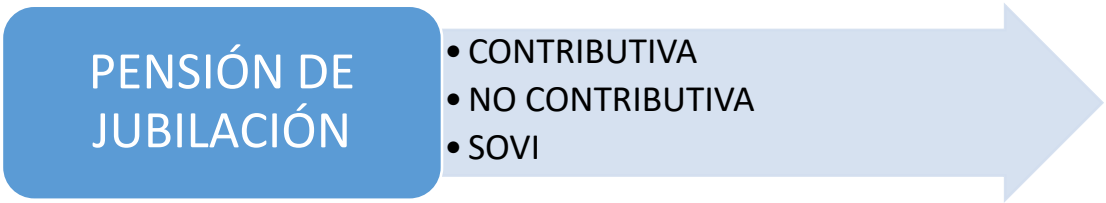

Gráfico nº 1. Fuente: elaboración propia.

Además de la regulación básica, las normas reglamentarias de desarrollo, como la OM de 18 de enero de 1967, vigente en lo que no se oponga a la normativa posterior, Real Decreto 453/2022, de 14 de junio[2], el RD 1132/2002 sobre jubilación gradual y flexible, el RD 1698/2011 sobre coeficientes reductores, o el RD 1716/2012, de 28 diciembre, de desarrollo de las disposiciones establecidas, en materia de prestaciones, por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, son de plena aplicación. Igualmente, lo son las normas reguladoras de los regímenes especiales del sistema de Seguridad Social.

En el ámbito de la Unión Europea, la jubilación se rige por los reglamentos de coordinación de los sistemas nacionales de seguridad social, como complemento al principio de libre circulación de las personas trabajadoras. Las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre no discriminación por razón de edad, sobre trabajo a tiempo parcial y sobre contratos temporales también han dado lugar a pronunciamientos jurisdiccionales en materia de jubilación que han afectado a la legislación española.

[1] El SOVI es un régimen residual que se aplica a aquellas personas trabajadoras y sus derechohabientes que, reuniendo los requisitos, no tengan derecho a pensión del actual Sistema de la Seguridad Social, con excepción de las pensiones de viudedad de las que puedan ser beneficiarios. Ley de 1 de septiembre de 1939, sustituyendo el régimen de capitalización en el Retiro Obrero por el de pensión fija, aumentando la pensión y convirtiendo las cajas colaboradoras en delegaciones del Instituto Nacional de Previsión.

[2] Real Decreto 453/2022, de 14 de junio, por el que se regula la determinación del hecho causante y los efectos económicos de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva y de la prestación económica de ingreso mínimo vital, y se modifican diversos reglamentos del sistema de la Seguridad Social que regulan distintos ámbitos de la gestión. BOE núm. 142, de 15 de junio de 2022.

De conformidad con el art. 204 LGSS[3], la jubilación forma parte de la acción protectora del sistema de Seguridad Social. Consiste en una prestación económica que recibe la persona beneficiaria que se determina en función de la edad y el periodo de cotización.

La pensión de jubilación consiste en una renta vitalicia que sustituye y compensa la pérdida de ingresos profesionales de una persona, cuando cesa en su actividad laboral, a consecuencia del cumplimiento de una determinada edad[4].

La jubilación es la situación de necesidad generada por la ausencia de salario como consecuencia del cese de la actividad a causa de la edad.

Los **elementos determinantes de la contingencia de jubilación** son la prestación económica que sustituye las rentas del trabajo, el cese de una actividad previa y la edad requerida en la norma.

Gráfico nº 2. Fuente: elaboración propia.

En cuanto a la **prestación económica**, estamos ante una pensión vitalicia[5] porque se concede con carácter indefinido hasta el fallecimiento del causante (salvo que la persona decida volver a trabajar) y variable, en función de las características de cada

[3] Art. 204 LGSS: "La prestación económica por causa de jubilación, en su modalidad contributiva, será única para cada beneficiario y consistirá en una pensión vitalicia que le será reconocida, en las condiciones, cuantía y forma que reglamentariamente se determinen, cuando, alcanzada la edad establecida, cese o haya cesado en el trabajo por cuenta ajena."

[4] ROMERO RÓDENAS, M. J. y TARANCÓN PÉREZ, E.: "*La pensión de jubilación en el régimen general de la Seguridad Social*", Editorial Bomarzo, 2022, pág. 15.

[5] En determinados supuestos, la prestación de jubilación puede verse suspendida por dejar de concurrir las circunstancias legalmente previstas, puede ser el caso de una persona jubilada que reanuda su actividad laboral por cuenta propia o ajena.

persona (años cotizados y bases de cotización). Además, la cuantía está sujeta a unos topes máximo y mínimo.

El art. 49.1.f) ET, establece la jubilación como una de las causas de **extinción del contrato de trabajo**. Con carácter general, la jubilación es un derecho de las personas trabajadoras condicionado al cumplimiento de los requisitos legales, por ello, salvo excepciones, no puede ser impuesta al interesado.

STS 320/2023, de 26 de abril: solicitar la pensión de jubilación no es irreversible y se puede renunciar a su concesión y seguir trabajando.

El Tribunal Supremo considera que solicitar la prestación de jubilación, aunque ya haya recibido la notificación de su concesión por la Seguridad Social, no es una situación "irreversible" ni una renuncia al derecho a la jubilación.

Reseña el Tribunal que no existe una declaración de voluntad en virtud de la cual el beneficiario de una prestación de jubilación presente o futura expulse de su patrimonio jurídico el derecho a percibir la prestación de jubilación a la que pudiera tener derecho. Sino que estamos ante una decisión unilateral del trabajador por la que, vista la resolución de la entidad gestora, decide no hacer uso de la misma, en la medida en que desiste de la solicitud pidiendo que se deje sin efecto, y no disfrutar de las consecuencias de dicha decisión, para mantenerse en activo y volver a solicitar de nuevo, cuando lo estime más conveniente para sus intereses, la misma prestación de jubilación en otras circunstancias (de carencia y cotización) que puedan suponerle una prestación mayor.

El TS considera que esta posibilidad no está expresamente prevista en la norma; pero tampoco está expresamente prohibida, porque la situación descrita no implica, en modo alguno, una renuncia al derecho a la prestación de jubilación, sino la manifestación de no querer disfrutarla en la cuantía reconocida para solicitarla más adelante.

Es determinante tener en cuenta que **la jubilación es un derecho y su solicitud no resulta obligatoria** para quienes cumplan la edad ordinaria de jubilación.

La jubilación forzosa

La jubilación forzosa constituye una excepción al carácter voluntario que presenta la jubilación. Hay determinadas situaciones, muy tasadas, en las que se impone la obligación de dejar de trabajar.

La Ley 21/2021[6], de 28 de diciembre, modificó la DA décima del ET. En su actual redacción, se permite que los convenios colectivos puedan establecer la jubilación

[6] Disposición final primera. Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones.

forzosa para las personas trabajadoras que hayan cumplido 68 o más años, siempre que éstas cumplan dos exigencias.

1.- Reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

2.- La jubilación forzosa debe vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

Asimismo, y con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, se permite jubilar forzosamente a hombres a la edad de jubilación ordinaria, cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20% de las personas ocupadas en las mismas. Así, la jubilación forzosa deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer. En este supuesto, también es imprescindible que la persona a jubilar reúna los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

SSTS 540/2022, de 13 de junio y 985/2022, de 20 de diciembre: determinación del cumplimiento de las exigencias legales de la jubilación forzosa en convenio colectivo.

Según el TS, los objetivos de la Disposición adicional décima del ET son propósitos que pueden o no concurrir conjuntamente, de forma que cualquiera de ellos permite entender cubierta y cumplida la finalidad legítima que se persigue, y que el convenio colectivo acoge, sin que la norma establezca preferencia alguna entre ellos.

STSJ de Cataluña 4234/2021, de 1 de septiembre: validez cláusula de jubilación forzosa en Convenio Colectivo.

El demandante considera improcedente la extinción de su contrato por causa de jubilación forzosa. El art. 12 bis del "II Convenio colectivo de empresas vinculadas para Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones de España, SAU", publicado en el Boletín Oficial del Estado de 13.11.2019 regula la jubilación forzosa de conformidad con la disposición adicional 10ª ET en virtud del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre.

La sentencia, basada en doctrina precedente, considera que la empresa sí ha cumplido con los compromisos de sostenimiento y creación de empleo que le impone el art.12 bis del Convenio Colectivo.

Por ello, el Tribunal declara la validez de la extinción del contrato basada en la cláusula del Convenio Colectivo de «Telefónica de España, SA» que establece la jubilación forzosa, al estar vinculada a objetivos coherentes con la política de empleo, siendo su finalidad mejorar la estabilidad y sostenimiento del empleo, así como la contratación de nuevas personas trabajadoras.

La decisión extintiva de la relación laboral debe ser comunicada con carácter previo a los representantes legales de las personas trabajadoras y a la propia persona afectada.
En los trabajos por cuenta propia, la jubilación no conlleva los efectos propios de la extinción de la relación laboral, sino la conclusión de la vida activa.

La jubilación forzosa es distinta a la **prejubilación**, situación ésta ajena al sistema de Seguridad Social que obedece a un acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, cuando está próxima su edad de jubilación (ordinaria o anticipada), y en el que se establecen las condiciones en las que queda el trabajador o trabajadora relativas a la compensación económica y cotizaciones que le abona la empresa.

STS 296/2023, de 25 de abril: incompatibilidad de cobro de indemnización por suspensión del contrato de trabajo (prejubilación) y pensión de jubilación anticipada.

Estamos ante un acuerdo de suspensión del contrato de trabajo, periodo durante el cual la empresa abona determinadas cantidades a la persona trabajadora porque en esta situación no se percibe el salario, razón por la que el acuerdo provee al empleado de determinadas cantidades económicas, que hacen las veces de salario que se deja de percibir en esa situación de "prejubilado", en la que tampoco se percibe la pensión de jubilación de la Seguridad Social ni la del plan de pensiones.

No obstante, al pasar la persona trabajadora a la situación de jubilación anticipada (a los 63 años), el TS determina que la extinción del contrato de trabajo y la percepción por la persona trabajadora de la pensión de jubilación de la Seguridad Social, exime a la empresa de seguir abonando las cantidades acordadas para el supuesto de suspensión (no de extinción) del contrato de trabajo, periodo durante el que el empleado no percibía pensión alguna[7].

Modalidades de jubilación

La modalidad contributiva engloba distintos tipos de jubilación. Estos se darán en función de la edad de acceso, de si es o no jubilación plena, de si se accede a ella por causas no imputables a las personas trabajadoras o de forma voluntaria o de los requisitos que reúnan estas en el momento de acceso a la misma. Las modalidades de jubilación previstas en la Ley General de Seguridad Social pueden clasificarse en función de tres criterios –edad, efectos en la relación laboral y voluntariedad- del siguiente modo:

[7] https://servicioestudiosugt.com/cobro-indeminazacion-por-suspension-de-contrato-es-incompatible-pension-jubilacion-anticipada/

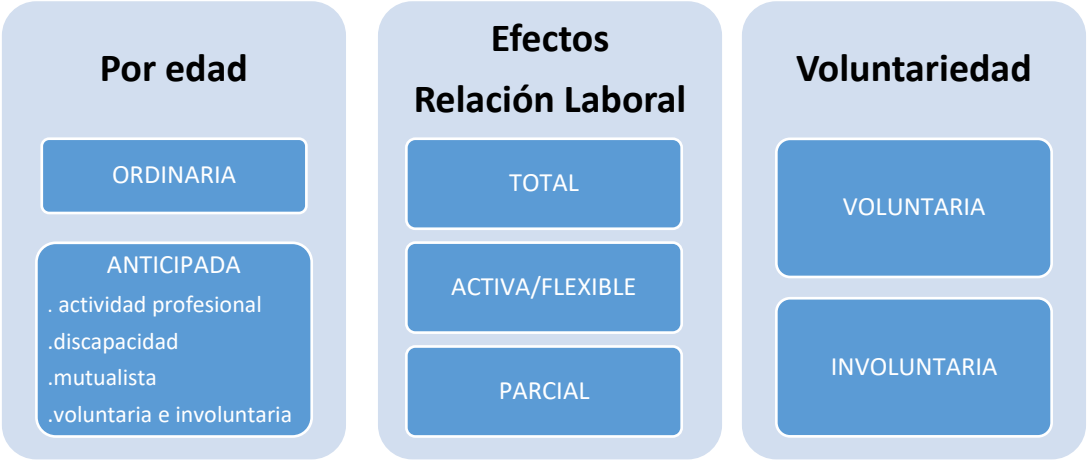

Gráfico nº 3. Fuente: elaboración propia.

En el siguiente cuadro se detallan aspectos propios de algunas de estas modalidades:

MODALIDADES DE JUBILACION					
	JUBILACIÓN ORDINARIA	JUBILACIÓN ANTICIPADA			JUBILACIÓN PARCIAL
		Mutualismo laboral	Voluntaria	Involuntaria	
Edad	65/67 DT 7º LGSS	60	Dos años antes edad Ordinaria	Cuatro años antes edad ordinaria	Aplicación Progresiva
Cotización mínima	15 años (2 últimos 15)	15 años (2 últimos 15)	35 años	33 años	33 años
Base reguladora	25 años				
Coeficientes reductores	NO	SI	SI	SI	NO
Cuantía	15 AÑOS 50%/36,5 AÑOS 100%*				
*DT9º LGSS					

Cuadro nº 1. Fuente: elaboración propia.

En este trabajo analizaremos la **jubilación ordinaria, sus posibles retrasos y la jubilación activa y flexible**. En un estudio posterior, se estudiarán el resto de las modalidades de jubilación. No obstante, la mayor parte de los conceptos que se van a analizar se aplican en condiciones idénticas al resto de modalidades (base reguladora, integración de bases, etc.).

La jubilación ordinaria

La **jubilación ordinaria** es el derecho de acceso a una prestación en el momento que se cumplan determinadas exigencias legales.

Beneficiarios

Serán beneficiarios de la pensión de jubilación las personas afiliadas y en alta o en situación asimilada a la de alta que reúnan las condiciones de edad, periodo mínimo de cotización y hecho causante, legalmente establecidos. No obstante, también serán beneficiarios los que, en la fecha del hecho causante, no estén en alta o en situación asimilada al alta, siempre que reúnan los requisitos de edad y cotización establecidos[8].

Requisitos de acceso

Para poder acceder a la jubilación, se deben cumplir los siguientes requisitos:

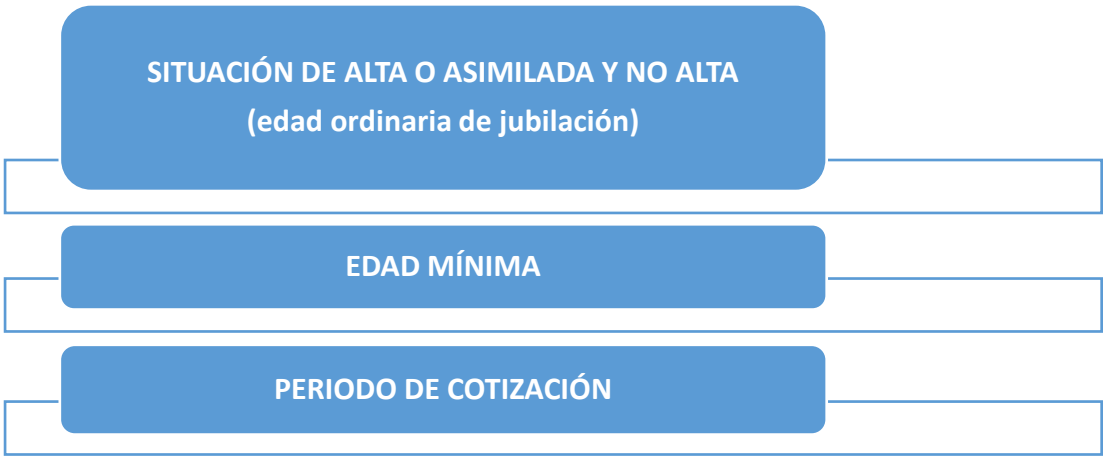

Gráfico nº 4. Fuente: elaboración propia.

[8] A efectos de la esta prestación, se consideran situaciones asimiladas al alta las siguientes: La situación legal de desempleo, total y subsidiado, y la de paro involuntario una vez agotada la prestación contributiva o asistencial, siempre que en tal situación se mantenga la inscripción como desempleado en la oficina de empleo. La situación del trabajador durante el periodo correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no han sido disfrutadas con anterioridad a la finalización del contrato. La excedencia forzosa. El periodo de tiempo en que la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia por cuidado de hijo, de menor acogido o de otros familiares, que exceda del periodo considerado de cotización efectiva en el artículo 237 de la LGSS. El traslado del trabajador por la empresa fuera del territorio nacional. La suscripción de convenio especial en sus diferentes tipos. Los periodos de inactividad entre trabajos de temporada. Los periodos de prisión sufridos como consecuencia de los supuestos contemplados en la Ley 46/1977, de 15 de octubre, de Amnistía, en los términos regulados en la Ley 18/1984, de 8 de junio. Los periodos de percepción de la ayuda equivalente a jubilación anticipada y de la ayuda previa a la jubilación ordinaria. La situación de incapacidad temporal que subsista, una vez extinguido el contrato. La prórroga de efectos de la incapacidad temporal. La situación de maternidad o paternidad que subsista una vez extinguido el contrato de trabajo o que se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo. En el caso de los trabajadores afectados por el síndrome tóxico que, por tal causa, cesaron en su día en el ejercicio de su actividad laboral o profesional, sin que hayan podido reanudar dicho ejercicio, y que hubieran estado en alta en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social, la situación asimilada se entenderá con respecto al régimen en que el trabajador estuviese encuadrado cuando cesó en su actividad y para las contingencias comunes. El período de suspensión del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de la violencia de género.

Situación de alta o asimilada

Con carácter general, se exige el requisito general de afiliación y alta o situación asimilada del art. 165 LGSS[9]. No obstante, el art. 205.3 LGSS establece que la pensión de jubilación pueda causarse, aunque los interesados no se encuentren en el momento del hecho causante en alta o en situación asimilada al alta, siempre que reúnan los requisitos de edad ordinaria y periodo de cotización. **No se requiere estar dado de alta o en situación asimilada al alta si se ha cumplido la edad ordinaria de jubilación en el momento del hecho causante** (la fecha indicada a tal efecto por la persona interesada al formalizar la correspondiente solicitud). Esta excepción sólo se da cuando la persona que pretende acceder a la jubilación lo haga a la edad ordinaria, es decir, en caso de jubilaciones anticipadas (excepto personas que tuvieran la condición de mutualistas) sí se exigirá dicho requisito.

STS 243/2023, de 29 de marzo: determinación del hecho causante de la pensión de jubilación que se solicita desde una situación de no alta.

El TS sostiene el hecho causante de la pensión de jubilación, en situación de no alta o no asimilada al alta, se ubica en el momento en el que se reúnen las condiciones para que pueda ser reconocida, sin perjuicio de que los efectos económicos se determinen en atención a la fecha de la solicitud.

Argumenta, en interpretación de la normativa de aplicación, que la pensión se causa cuando el beneficiario reúne los requisitos para que le pueda ser reconocido el derecho prestacional, sin que las situaciones de no alta alteren esta circunstancia, ex 161.3 LGSS 1994. Desde entonces, el derecho resulta imprescriptible y, en consecuencia, puede ser peticionado en cualquier momento, sin perjuicio de que los efectos económicos puedan verse modificados como consecuencia de una solicitud tardía, que se verán reducidos a los tres meses anteriores a la fecha en que se presente.

Requisito de edad

La edad general de jubilación ordinaria, desde enero de 2013, depende de los años cotizados a lo largo de la vida laboral.

A partir del año 2027, la edad de jubilación estará limitada a los 65 años para quienes tengan acreditada una carrera de cotización de 38 años y 6 meses mientras que, quienes no alcancen dicha cotización, su edad de jubilación será los 67 años.

[9] Art. 165.1 LGSS: "Para causar derecho a las prestaciones del Régimen General, las personas incluidas en su campo de aplicación habrán de cumplir, además de los requisitos particulares exigidos para acceder a cada una de ellas, el requisito general de estar afiliadas y en alta en dicho Régimen o en situación asimilada a la de alta al sobrevenir la contingencia o situación protegida, salvo disposición legal expresa en contrario".

De conformidad con la Disposición transitoria séptima de la Ley General de la Seguridad Social, las personas que tengan acreditados 38 años y 6 meses de cotización se podrán jubilar a los 65 años, los que tengan acreditados periodos inferiores, su edad de jubilación irá desde los 66 años y cuatro meses en 2023 hasta los 67 en 2027.

Las edades de jubilación y el periodo de cotización se están aplicando de forma gradual, de conformidad con el siguiente cuadro.

2023	37 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses
2024	38 o más años	65 años
	Menos de 38 años	66 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses
A partir de 2027	38 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses	67 años

Cuadro nº 2. Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

En España, la edad de jubilación ordinaria está en la media de nuestro entorno europeo como observamos en el siguiente cuadro.

EDAD DE JUBILACIÓN ENTORNO EUROPEO	
ITALIA*	**67 años**
ESPAÑA*	**66 años y 4 meses**
PORTUGAL*	**66 años y 4 meses**
ALEMANIA*	**65 años y 11 meses**
BELGICA	**65**
FRANCIA	**62 (en trámite elevarla a 64 años)**
***En evolución**	

Cuadro nº 3. Fuente: elaboración propia.

Requisito de periodo mínimo de cotización

El periodo mínimo de cotización[10] se divide en dos partes:

Periodo genérico: 15 años (5.475 días).

A efectos de acreditar el periodo mínimo de cotización no se tendrá en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias y sólo se computan las

[10] Art. 205.1 b) LGSS.

cotizaciones efectivamente realizadas o las asimiladas a ellas legal o reglamentariamente.

No obstante, serán computables los siguientes periodos[11]:

- Además de los periodos cotizados a **mutualidades y otros regímenes** (siempre que no se superpongan), también computarán las cuotas correspondientes a las situaciones de IT, cuidado del menor, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia.

  No es computable el periodo de incapacidad temporal durante el que se percibió el subsidio de forma directa por un organismo gestor o por una mutua sin que hubiera obligación de cotizar.
- Los periodos correspondientes en los que el beneficiario haya recibido la prestación contributiva por **desempleo**.
- El periodo de suspensión con reserva de puesto de trabajo como consecuencia de la condición de **víctima de violencia de género o de violencia sexual**. Durante este periodo se tomará como base de cotización la media de los seis meses anteriores a la suspensión de la obligación de cotizar, o el periodo inferior que acredite, si no reuniera los seis meses.
- El periodo de cuidado del menor que subsista a la finalización del contrato de trabajo o que se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo.
- Los tres años de **excedencia por cuidado de hijos** con reserva de puesto de trabajo disfrutado por cada hijo.

STS 683/2016, de 20 julio: aplicación de las mejoras en cotizaciones ficticias derivadas de excedencia por cuidado de hijos.

En este supuesto, el INSS computa como periodo efectivamente cotizado un año. La excedencia disfrutada realmente fue de dos años que transcurrieron antes de la entrada en vigor de la Ley de Igualdad[12] (norma que amplía el plazo de cotización efectiva por este tipo de excedencia de 1 a 3 años).

Sin embargo, el TS considera que, de conformidad con la Disposición transitoria 7ª de la Ley de Igualdad, la mejora debe ser aplicable a prestaciones que se causen tras la entrada en vigor de esta (marzo 2007). Entiende que la nueva redacción del art. 180.1 de la LGSS, dada por la L.O.I. 3/2007 de 22 de marzo, es aplicable a las prestaciones causadas a partir de la entrada en vigor de la Ley, sin atenerse a la fecha del inicio de la situación de excedencia propugnada por el INSS. Y respecto a los periodos de reducción de jornada, por cuidado de hijo, han de computarse incrementadas al 100%, conforme al art. 180.3 LGSS.

[11] Arts. 165.3, 235, 236 y 237 LGSS.

[12] Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

- Los tres primeros años de **excedencia por cuidado de otros familiares**[13].
- Se consideran cotizados al 100%, en caso de **guarda legal**, los tres[14] primeros años del periodo de reducción de jornada por cuidado de un menor de doce años y en caso de reducción de jornada por cuidado de menor afectado de cáncer u otra enfermedad grave, el tiempo que dure la reducción. En el caso de la reducción por cuidado de familiares con discapacidad se entenderá cotizado al 100% el primer año.
- Se computarán a favor de la trabajadora solicitante de la pensión un total **de 112 días completos de cotización por cada parto** de un solo hijo y de catorce días más por cada hijo a partir del segundo, este incluido, si el parto fuera múltiple, salvo que, por ser trabajadora o funcionaria en el momento del parto, se hubiera cotizado durante la totalidad de las dieciséis semanas o durante el tiempo que corresponda si el parto fuese múltiple.

STS 525/2016, de 14 de junio: reconocimiento de 112 días de cotización por cada parto de un hijo con ocasión de los partos que hayan tenido lugar en el extranjero.

Supuesto en el que una trabajadora tuvo un hijo en el año 1965 en Francia y otro en España en el 1969. Posteriormente, el 1 de julio de 1988, se dio de alta en la Seguridad Social española, a la que cotizó hasta la solicitud de su prestación. El INSS se la deniega por no alcanzar el periodo mínimo de cotización necesario para cobrar la prestación. Le computa 112 días por el hijo nacido en España. La trabajadora presentó demanda interesando que se le reconocieran otros 112 días de cotización por el nacimiento de su primer hijo en Francia.

El TS considera que la bonificación estudiada se concede por el parto con independencia del lugar en el que se produzca, porque es principio de derecho que "donde la Ley no distingue nosotros tampoco debemos distinguir".

Principio aplicable en el presente caso dado el espíritu que informa la norma. De su literalidad, se deriva que el reconocimiento de los 112 días de cotización asimilada o ficticia se produce al tiempo de causarse la prestación contributiva de incapacidad permanente o jubilación, prestaciones para las que se establece la bonificación citada, lo que impide excluir su cómputo so pretexto de que el parto se produjo antes del alta en el sistema, por cuanto, precisamente, se bonifica el hecho de que la maternidad impidiera el trabajo.

- Se computan las cotizaciones efectuadas en otros países cuando así se derive

[13] La ampliación a tres años entró en vigor en marzo 2023; art. 237.2 Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.

[14] La ampliación a tres años entró en vigor en marzo 2023; art. 237.3 Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.

de las normas internacionales suscritas por España en materia de Seguridad Social (**Convenios bilaterales o multilaterales de Seguridad Social**); o por su pertenencia a la Unión Europea y la consiguiente aplicación de los Reglamentos comunitarios.

El periodo genérico de cotización se computa considerando los días reales de cotización a los que se suman los días cotizados como situaciones asimiladas al alta (excedencias por cuidado de hijos, etc.), sin tener en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias. Posteriormente, estos días serán objeto de transformación a años y meses[15].

El cómputo de los meses para el cálculo se hace de fecha a fecha a partir de la correspondiente al nacimiento de la persona interesada.

No se equipararán fracciones de mes o año.

Los periodos de cotización se expresarán en días. Una vez acumulados todos los días computables, se transformarán en años y meses.

Año = 365 días

Mes = 30,41666 días

EJEMPLO

Una trabajadora española ha cotizado en Alemania durante 1 año y posteriormente ha cotizado en el régimen general de la Seguridad Social española durante 12 años. Tuvo un hijo con anterioridad a tener la condición de trabajadora por cuenta ajena. Posteriormente, tuvo dos hijos (2008 y 2011) y cogió una excedencia para el cuidado de uno de ellos durante 3 años no incluidos en los 12 de cotización al régimen general.

Cálculo periodo genérico:
1 año en Alemania = 365
12 años RG = 4.380 días
112 días por parto
3 años excedencia = 1.095 días
TOTAL 365 + 4.380 + 112 + 1.095 = 5.952, supera el requisito exigido de 5.475 días

Periodo específico: 2 años (730 días)

Estos deberán estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho o a la fecha en que cesó la obligación de cotizar, si se accede a la pensión de jubilación desde una situación de alta o asimilada, sin obligación de cotizar[16].

[15] Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, de desarrollo de las disposiciones establecidas, en materia de prestaciones, por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social. BOE núm. 314, de 31 de diciembre de 2012.
[16] Art. 205.1.b) LGSS

Según la "**doctrina del paréntesis**", los dos años de carencia no necesariamente deben estar comprendidos en los quince inmediatamente anteriores al hecho causante. Esta doctrina consiste en eliminar aquellos periodos durante los cuales no hayan existido cotizaciones por motivos ajenos a la voluntad del beneficiario de la pensión. En efecto, permite retrotraer el periodo de quince años dentro de los cuales han de acreditarse dos. Esta doctrina se ha aplicado a casos de paro involuntario sin prestación económica, siempre que exista inscripción como demandante de empleo. La jurisprudencia ha admitido que la inscripción no necesariamente debe ser ininterrumpida[17].

EJEMPLO

Una persona acredita 25 años de cotización a la Seguridad Social. Ha permanecido inscrita como demandante de empleo los últimos 16 años anteriores al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación sin percibir prestación o subsidio y sin acreditar cotización a la Seguridad Social durante ese periodo.

En este caso, al haber permanecido inscrita como demandante de empleo evidenciando su propósito de trabajar, los 15 años en los que ha de acreditar la carencia específica de 2 años no se computan hacia atrás desde la solicitud de la pensión de jubilación, sino que se computan hacia atrás desde que permanece inscrita como demandante de empleo, en cuya fecha cesó la obligación de cotizar.

STS 173/2018, de 20 de febrero: no aplica la doctrina del paréntesis por existir un periodo injustificado sin inscripción como demandante de empleo.

El Tribunal Supremo determina si debe aplicarse la doctrina del paréntesis, a efectos de establecer la fecha de referencia para valorar la concurrencia de la carencia específica exigida para el acceso a la pensión de jubilación, cuando se han producido diversas interrupciones en la inscripción como demandante de empleo perdiendo por ello la condición de ininterrumpida y afectando al requisito de estar en alta o situación asimilada a la fecha del hecho causante.

En este supuesto, el Tribunal no considera acreditado el requisito de estar en alta o situación asimilada porque la persona trabajadora no permaneció inscrita ininterrumpidamente como desempleada sin justificar su apartamiento del mundo laboral en esas fechas.

La demandante permaneció sin estar inscrita como demandante de empleo durante 2 años y 9 meses. La doctrina jurisprudencial impide la aplicación de la técnica del paréntesis porque no cabe apreciar continuidad de voluntad de permanencia en el mundo laboral a la vista de la citada interrupción.

[17] STSJ País Vasco núm. 1437/2019, de 16 de julio de 2019.

STS 940/2018, de 30 de octubre: sobre la doctrina del paréntesis, cuando se trata de completar la carencia en las prestaciones en determinadas circunstancias.

El TS se pronuncia ante la exigencia de la carencia específica de dos años en los quince inmediatamente anteriores a causar el derecho de una pensión de jubilación en el Régimen General en un supuesto en el que la peticionaria de esta estuvo privada de libertad cumpliendo condena. Más específicamente, si ese tiempo puede ser considerado como "neutro" aplicando la teoría del paréntesis.

Según la doctrina del Tribunal, los tiempos excluidos del periodo computable son en principio aquellos inmediatamente anteriores al hecho causante, en que la persona asegurada no pudo cotizar por circunstancias de infortunio o ajenas a su voluntad. La Sala ha considerado como tales:

- La situación de paro involuntario no subsidiado siempre que exista una permanente inscripción como demandante de empleo porque esta situación acredita el "animus laborandi" o "la voluntad de no apartarse del mundo laboral".
- La antigua situación de invalidez provisional, en la que no existía obligación de cotizar.
- La percepción de una prestación no contributiva de invalidez en que tampoco se cotiza.
- El periodo de internamiento en establecimiento penitenciario, con el consiguiente alejamiento del mercado laboral cuando el recluso ha mostrado durante él su disponibilidad para el trabajo, mediante la realización de servicios personales.
- La existencia comprobada de una grave enfermedad "que conduce al hecho causante, por la que es fundadamente explicable que se hayan descuidado los resortes legales prevenidos para continuar en alta[18]".

En el presente caso, ha de entenderse que el periodo en el que estuvo privada la demandante de libertad, desde el 29/01/1992 al 15/01/2012, en el que no consta que se cumpliesen las expectativas constitucionales a través del ofrecimiento de un trabajo, ha de ser considerado como tiempo neutro a efectos de aplicación de la teoría del paréntesis, de manera que ha de aislarse el mismo y, con ello, afirmar que a la vista de su vida laboral reúne la carencia específica.

[18] STS de 28 de enero de 1998 (rcud.1385/97).

Cálculo del periodo mínimo para personas trabajadoras a tiempo parcial

A efectos de acreditar los periodos de cotización necesarios para causar derecho a la pensión de jubilación, se aplicarán las siguientes reglas:

1º Se tendrán en cuenta los distintos periodos durante los cuales la persona trabajadora haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos.

El coeficiente de parcialidad viene determinado por el porcentaje de la jornada realizada a tiempo parcial respecto de la jornada realizada a tiempo completo comparable. Se aplica sobre el periodo de alta con contrato a tiempo parcial, siendo el resultado el número de días que se considerarán efectivamente cotizados en cada periodo (días teóricos).

2º Se suman los días teóricos de cotización y los días cotizados a tiempo completo, siendo el resultado el total de días de cotización acreditados computables para el acceso a las prestaciones.

3º Una vez determinado el número de días de cotización acreditados, se procede a calcular el coeficiente global de parcialidad (CGP). Este es el porcentaje que representa el número de días trabajados y acreditados como cotizados sobre el total de días en alta a lo largo de toda la vida laboral.

4º La prestación exige un periodo de carencia mínimo de 15 años y de ellos 2 dentro de los últimos 15 años. El periodo mínimo de cotización exigido a las personas trabajadoras a tiempo parcial será el resultado de aplicar al periodo regulado con carácter general el coeficiente global de parcialidad[19].

EJEMPLO

1º Tiempo completo: 4.000 días

Tiempo parcial a 50% sobre una jornada completa: 2.000 días = 1.000 días teóricos de cotización (2000 x 0,50)

2º En este supuesto, se acreditan 6.000 días cotizados pero teóricos de cotización equivalen a 5.000 días.

3º Coeficiente global de parcialidad 5.000 días / 6.000 días = 0,8333%

Para el periodo genérico de 15 años: aplicando el coeficiente global de parcialidad del 83,33%, esta persona necesitará un total de 4.544 días (5.475 x 83,33%).

Periodo mínimo genérico: 4.544 días (12,45 años) = 5.475 días (15 años) x 0,83%

[19] El coeficiente global de parcialidad (CGP) es el porcentaje que representa el número de días trabajados y acreditados como cotizados, sobre el total de días en alta a lo largo de toda la vida laboral de la persona trabajadora.

Para el periodo especifico de 2 años (730 días) en los últimos 15: aplicando el coeficiente global de parcialidad del 83,33%, esta persona necesitará un total de 608 días (730 x 83,33%).

Periodo mínimo específico: 608 días = 730 días (2 años) x 0,83%

En este caso, la persona trabajadora podrá acceder a la jubilación si acredita un periodo genérico de cotización superior a 4.544 días, y un periodo específico de más de 608 días dentro de los 15 años anteriores.

TSJ de Madrid 244/2022, de 3 mayo: incumplimiento del periodo de carencia específico para acceder a la pensión de jubilación con aplicación del coeficiente de parcialidad.

Establece el Tribunal que de los 730 días (2 años) exigidos como carencia específica general para una persona trabajadora a tiempo completo para lucrar la pensión de jubilación, a la actora se le aplica un coeficiente de parcialidad del 90,83%, lo que hace un total exigido de 663 días, que sería la carencia específica ajustada a su caso particular, calculado conforme a lo previsto en el art. 247 LGSS; con lo que, acreditada una cotización en dicho periodo de 40 días (hecho probado noveno), no tiene derecho a lucrar la pensión postulada.

No obstante, **a partir del 1 de octubre de 2023**, a efectos de acreditar los periodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación (carencia genérica de 15 años y carencia especifica de dos años dentro de los últimos 15), se tendrán en cuenta los distintos periodos durante los cuales la persona trabajadora haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos. Se elimina **el coeficiente de parcialidad**[20]. Por tanto, para el cómputo de los periodos cotizados a efectos de determinar si se alcanza el periodo de carencia exigido para su reconocimiento, cada día en alta con un contrato a tiempo parcial se considerará día cotizado, **con independencia de cuándo se hayan producido los trabajos a tiempo parcial,** pues la modificación se refiere a cómo han de computarse dichos periodos sin establecer ninguna otra limitación.

Las personas trabajadoras a tiempo parcial necesitan un periodo de alta de 15 años de cotización, pero no 15 años de cotización efectiva.

[20] Art. 247 LGSS.

Hecho causante y efectos económicos

De conformidad con el art. 3 RD 453/2022, de 14 de junio[21], el hecho causante de la pensión de jubilación se entenderá producido en la fecha indicada a tal efecto por la persona interesada al formalizar la correspondiente solicitud, siempre que en la misma reúna los requisitos establecidos para ello. Dicha fecha habrá de estar comprendida dentro de los tres meses anteriores o posteriores al día de presentación de la solicitud, o coincidir con este.

Esta regulación posibilita que sea la persona interesada la que elija la fecha de su jubilación. Esa fecha será la referencia para determinar si tiene derecho a la pensión solicitada, así como el contenido de esta.

No obstante, existen situaciones en las que el hecho causante no se corresponde con la fecha estipulada por la persona interesada, son las siguientes:

- Las solicitudes presentadas fuera del territorio español en virtud de una norma internacional deben realizarse en el plazo previsto en la legislación del país en el que se presente.

- Alta en un régimen del sistema de la Seguridad Social. La pensión se entenderá causada el día de la baja como consecuencia del cese en el trabajo.

- Situación asimilada a la de alta por traslado de la persona trabajadora fuera del territorio del Estado al servicio de una empresa española, en cuyo caso la pensión se entenderá causada en la fecha del cese en el trabajo.

- Situación asimilada a la de alta por excedencia forzosa para ocupar un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo, en cuyo caso la pensión se entenderá causada en la fecha del cese en el cargo o funciones.

- Extinción, por la pérdida de la condición de que se trate, de los convenios especiales aplicables a los diputados y senadores de las Cortes Generales, a los miembros de los parlamentos y gobiernos de las comunidades autónomas o a los españoles que ostenten la condición de funcionarios o empleados de organizaciones internacionales intergubernamentales, en cuyo caso la pensión se entenderá causada el día de extinción del convenio especial.
- Extinción de la prestación o subsidio por desempleo, incluido el de mayores de 52 años, por el cumplimiento de la edad ordinaria que se exija en cada caso para causar derecho a la pensión contributiva de jubilación, supuesto

[21] Real Decreto 453/2022, de 14 de junio, por el que se regula la determinación del hecho causante y los efectos económicos de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva y de la prestación económica de ingreso mínimo vital, y se modifican diversos reglamentos del sistema de la Seguridad Social que regulan distintos ámbitos de la gestión. BOE núm. 142, de 15 de junio de 2022.

en el cual el hecho causante de la pensión de jubilación tendrá lugar el día de cumplimiento de dicha edad.

- Acceso a la pensión desde una situación de alta en algún régimen de la Seguridad Social por la realización de un trabajo por cuenta propia o ajena que se vaya a mantener sin solución de continuidad tras el reconocimiento de la pensión, la solicitud habrá de presentarse dentro de los 3 meses inmediatamente anteriores a la fecha indicada por el interesado.

En estos casos, la solicitud de la pensión podrá presentarse con una antelación máxima de tres meses a la fecha del hecho causante o en cualquier momento posterior, sin perjuicio de los efectos económicos que correspondan.

Con carácter general, los efectos económicos de la pensión de jubilación se producirán a partir del día siguiente a la fecha del hecho causante. La **retroactividad máxima** será de tres meses desde la solicitud.

La pensión de jubilación se abona en 12 mensualidades vencidas, con dos pagas extraordinarias (junio y diciembre) cada año.

Esta prestación **se considera rendimiento de trabajo personal**, por lo que su importe íntegro está sometido a retención en el impuesto sobre la renta de las personas físicas.

Prestación económica

Como ya se ha señalado, la prestación económica por jubilación consiste en una pensión vitalicia y trata de **cubrir la falta de ingresos que se produce por el cese de la actividad a causa de la edad.**

La cuantía de la pensión de jubilación se obtiene de aplicar un porcentaje a la base reguladora (BR) que corresponda, según los años cotizados.

Gráfico nº 5. Elaboración propia.

Base reguladora (BR)

Con carácter general, desde enero de 2022, la base reguladora de la pensión de jubilación será el cociente de dividir por 350 las bases de cotización de la persona beneficiaria de los 300[22] meses (25 años) inmediatamente anteriores al mes previo al hecho causante de conformidad con el art. 209.1 LGSS.

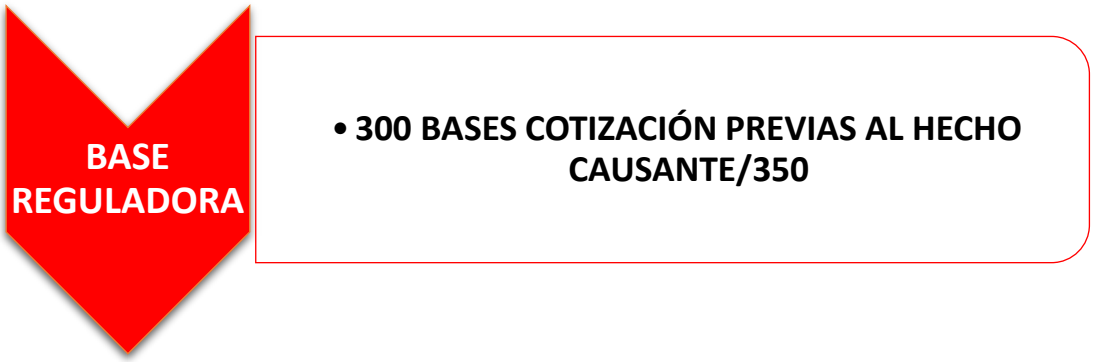

Gráfico nº 6. Elaboración propia.

Las bases de cotización correspondientes a los 24 meses anteriores al de jubilación se computarán por su importe y la de los meses anteriores se actualizarán de acuerdo con la evolución que haya experimentado el índice de precios al consumo (IPC[23]).

Se contabilizan las cotizaciones efectuadas por la Entidad Gestora durante la percepción del subsidio de desempleo para mayores de 52 años, aun cuando no se hayan tenido en cuenta para acreditar el periodo mínimo de cotización exigido.

[22] Integración de lagunas: Si en el periodo que debe tomarse para el cálculo de la BR aparecieran meses durante los cuales no hubiese existido la obligación de cotizar, las primeras 48 mensualidades se integrarán con la base mínima de entre todas las existentes en cada momento y el resto de las mensualidades con el 50 por 100 de dicha base mínima. En los supuestos en que, en alguno de los meses a tener en cuenta para la determinación de la base reguladora, la obligación de cotizar exista sólo durante una parte del mes, procederá la integración señalada en el párrafo anterior por la parte del mes en que no exista obligación de cotizar, siempre que la base de cotización correspondiente al primer periodo no alcance la cuantía de la base mínima mensual señalada. En tal supuesto, la integración alcanzará hasta esta última cuantía. El Real Decreto-ley 2/2023, incluye medidas para reducir la brecha de género en las pensiones. En relación con las lagunas de cotización, se mantiene el actual sistema para cubrir estas (meses sin cotización) en el Régimen General, aunque mejorándolo para las mujeres. Se aplicará el 100% de la base mínima entre el mes 49 y el 60 sin cotización (100% hasta el quinto año) y el 80% de la base mínima entre el mes 61 y el 84 (del quinto al séptimo año). Esta medida estará vigente mientras la brecha de género sea superior al 5% y podrá aplicarse a hombres en situaciones comparables. Además, por primera vez, a los autónomos también se les cubrirán las lagunas de cotización durante los seis meses siguientes a cada situación de cese de actividad y se cubre con la base mínima de la tabla general de este Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia.

[23] En la sede electrónica de la Seguridad Social hay un programa de autocálculo de la base reguladora.

Las reducciones de jornada por conciliación de la vida laboral y familiar se consideran cotizadas al 100% en los mismos supuestos que se consideran para el cálculo del periodo mínimo de cotización.

Se computarán los incrementos en la base de cotización consecuencia de los incrementos salariales en aplicación de convenios colectivos y normas legales sobre antigüedad y ascensos reglamentarios de categoría profesional. No obstante, **los incrementos no se computarán si se producen exclusivamente por decisión unilateral de la empresa como consecuencia de sus facultades organizativas.** Tampoco se computarán los incrementos de las bases de cotización producidos en los dos últimos años que sean consecuencia de aumentos salariales superiores al incremento medio experimentado en el convenio colectivo aplicable o, en su defecto, en el correspondiente sector[24].

STS 1020/2016, de 30 de noviembre: fraude en el incremento de las bases de cotización, a efectos de calcular la base reguladora de la pensión de jubilación.

El Tribunal Supremo aprecia fraude en el incremento de las bases de cotización, a efectos de calcular la base reguladora de la prestación. Constatado este hecho, atiende a la petición subsidiaria del recurrente y considera que debe tomarse como referencia de tales bases las tablas salariales previstas en el convenio colectivo correspondiente para el trabajo realmente desempeñado por el beneficiario con relación a las cuales la empresa estaba legalmente obligada a cotizar.

La sentencia unificadora de doctrina determina que cuando se aprecia fraude en el incremento de las bases de cotización que el actor había realizado a efectos de la prestación contributiva de jubilación resultan de aplicación los salarios establecidos en los Convenios Colectivos correspondientes, y en las cuantías contempladas en los mismos, sin exceder de las cotizaciones efectivamente satisfechas por la persona trabajadora.

Situación a partir de 2026

Con la modificación introducida por el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, la base reguladora será el cociente de dividir entre 378, la suma de las bases de cotización del interesado durante 324 meses anteriores al del mes previo al del hecho causante.

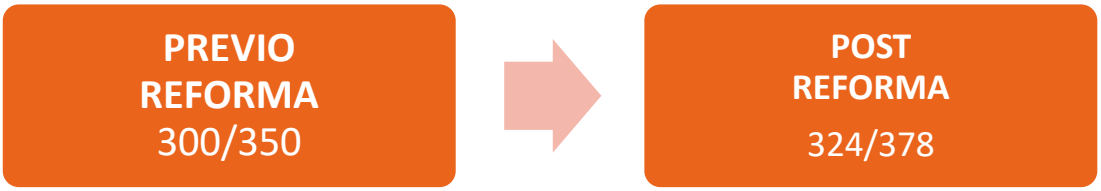

Gráfico nº 7. Elaboración propia.

[24] Art. 209 LGSS.

A partir de enero de 2026, se mantendrá un sistema dual hasta 2040 y se establecen unos periodos de aplicación muy largos para que ninguna persona trabajadora salga perjudicada.
Derecho de opción para calcular la base reguladora con la que se determina la pensión de jubilación. Se permitirá elegir entre dos opciones, dependiendo cuál de las dos beneficie más al futuro pensionista.

- OPCIÓN 1: considerar los últimos 25 años de cotización que se tienen en cuenta en la actualidad (desde 2022).

- OPCIÓN 2: considerar en el periodo de cómputo los últimos 29 años, eliminando los 2 peores años de cotización, es decir, computando 27 años de cotizaciones.

Por lo tanto, hasta 2040 se mantendrá la opción del periodo de cálculo en 25 años si no resultase más beneficioso considerar un total de 27 años (29 años menos los dos peores años).

En el momento de la jubilación de cada persona, la Seguridad concederá al futuro pensionista la mejor prestación, entre las dos opciones.

La nueva opción de considerar 29 años excluyendo los 2 peores, se desplegará progresivamente durante 12 años, desde 2027 hasta 2038, a razón de 2 meses de incremento por cada año desde 2027 a 2038.

AÑO	PERIODO
2027	302
2028	304
2029	306
2030	308
2031	310
2032	312
2033	314
2034	316
2035	318
2036	320
2037	322
2038	324

Cuadro nº 4. Elaboración propia.

A partir de 2040 comenzará un periodo transitorio hasta 2044. Entre 2041 y 2043, los nuevos pensionistas seguirán teniendo derecho a mantener la opción que les resulte más favorable, si bien el periodo de cálculo irá subiendo 6 meses por año, desde los 25 de 2040 a los 26 y medio en 2043.

AÑO	PERIODO
2041	306
2042	312
2043	318

Cuadro nº 5. Elaboración propia.

A partir de 2044, la base reguladora de la pensión únicamente se calculará con los últimos 29 años de cotización, de los que podrán descartarse 2 años.

Se seleccionarán los 348 meses consecutivos e inmediatamente anteriores al del mes previo al del hecho causante. De esas 348 bases se elegirán de oficio las 324 bases de cotización de mayor importe.

- **Base reguladora en situación de pluriempleo:**

De conformidad con el art. 209.5 LGSS, en los casos de pluriempleo (cotizaciones a más de una empresa dentro del régimen general de la Seguridad Social), la base reguladora de esta prestación se determinará en función de la suma de las bases por las que se haya cotizado en las distintas empresas, siendo de aplicación el tope máximo de cotización a la Seguridad Social.

- **Base reguladora en situación de pluriactividad:**

Con carácter general, en la situación de pluriactividad (cotizaciones a varios regímenes de la Seguridad Social), la base reguladora de cada prestación se calcula de modo independiente en cada uno de los regímenes en los que la persona trabajadora esté en alta o situación asimilada, siempre y cuando tenga cotizaciones suficientes para el reconocimiento de la pensión. Lo que significa que deben estar superpuestas, al menos, durante 15 años ya que cada régimen exige este periodo como requisito mínimo para acceder a la prestación.

De conformidad con el art. 49 LGSS, en los supuestos de pluriactividad en los que no se cause derecho a pensión en uno de los regímenes, las bases de cotización acreditadas en este régimen de pluriactividad se sumarán a las del régimen en que se cause la pensión, únicamente para la determinación de la base reguladora, siendo de aplicación el tope máximo de cotización a la Seguridad Social.

EJEMPLO

Una persona acredita 17 años de cotización en el Régimen General y 16 en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA). En este caso tendrá derecho a lucrar dos pensiones de jubilación que serán calculadas cada una de ellas de acuerdo con la base reguladora acreditada y los periodos de cotización.

Sin embargo, si esta persona tuviese 17 años cotizados en el Régimen General y 10 años de cotización en el RETA, sólo le correspondería una única pensión de jubilación en el Régimen General. Su base reguladora sería la suma de las cotizaciones realizadas en ambos regímenes durante el periodo tomado en consideración.

- **Base reguladora para las personas trabajadoras a tiempo parcial:**

De conformidad con los arts. 209 y 248 LGSS, la base reguladora de la pensión de jubilación para estas personas se calculará conforme a las reglas generales. No obstante, en los supuestos en que en alguno de los meses a tener en cuenta para la determinación de la base reguladora la obligación de cotizar hubiera existido solo durante una parte del mismo, procederá la integración señalada en el párrafo anterior por la parte del mes en que no exista obligación de cotizar, siempre que la base de cotización correspondiente al primer periodo no alcance la cuantía de la base mínima mensual establecida para el Régimen General. En tal supuesto, la integración alcanzará hasta esta última cuantía.

Porcentaje

De conformidad con el art. 210 LGSS, la prestación económica correspondiente a la jubilación consistirá en una pensión vitalicia, cuya cuantía será equivalente a la BR por un porcentaje que dependerá del periodo cotizado.

Para el cómputo de este periodo cotizado, se tendrán en cuenta las cotizaciones realmente satisfechas y las cotizaciones ficticias o asimiladas derivadas de excedencia por cuidado de hijos e hijas, de familiares a cargo, etc.

Se computarán los años cotizados tanto al Régimen General de la Seguridad Social como a los diversos Regímenes Especiales de la misma.

Además de estos existen otros periodos que también son computables para calcular el porcentaje aplicable a la BR. Estos periodos sólo se considerarán una vez que la persona reúna los requisitos mínimos exigibles para el acceso a la pensión de jubilación. Por ello, los mismos sólo se tienen en cuenta con el objetivo de elevar el porcentaje aplicable a la base reguladora.

Se considerará como cotizado un máximo de 270 días por cuidado de hijos e hijas el periodo de interrupción de la actividad laboral motivada por el nacimiento de un hijo o hija o por adopción o acogimiento de un menor de 6 años, cuando dicha interrupción se produzca en el periodo comprendido entre el inicio del noveno mes anterior al nacimiento o al tercer mes anterior a la adopción o al acogimiento y la finalización del sexto año posterior a dicha situación[25].

CÓMPUTO DE LOS AÑOS COTIZADOS

Se consideran meses completos, despreciando el resto.

Se suman las cotizaciones reales

+

Cotizaciones asimiladas

=

% correspondiente

%

[25] Art. 236 LGSS

Para calcular el importe inicial de la pensión de jubilación, una vez hallada la base reguladora, es preciso aplicar sobre la misma un porcentaje en función de la siguiente escala:

a) Por los primeros quince años cotizados, el 50 por ciento.

b) A partir del año decimosexto, por cada mes adicional de cotización, comprendido entre los meses 1 y 248, se añadirá el 0,19 por ciento, y por cada uno de los que rebasen el mes 248, se añadirá el 0,18 por ciento, sin que el porcentaje aplicable a la base reguladora supere el 100 por cien, salvo que se prorrogue la edad de jubilación.

No obstante, estos porcentajes se vienen **aplicando gradualmente** conforme a la siguiente tabla[26].

PORCENTAJE – JUBILACIÓN – AÑOS COTIZADOS								
PERIODO DE APLICACIÓN	PRIMEROS 15 AÑOS		AÑOS ADICIONALES				TOTAL	
	Años	%	MESES ADICIONALES	COEFICIENTE	%	AÑOS	AÑOS	%
2013 a 2019	15	50	1 al 163 83 restantes	0,21 0,19	34,23 15,77			
	15	50	**Total 246 meses**		**50,00**	**20,5**	**35,5**	**100**
2020 a 2022	15	50	1 al 106 146 restantes	0,21 0,19	22,26 27,74			
	15	50	**Total 252 meses**		**50,00**	**21**	**36**	**100**
2023 a 2026	15	50	1 al 49 209 restantes	0,21 0,19	10,29 39,71			
	15	50	**Total 258 meses**		**50,00**	**21,5**	**36,5**	**100**
A partir de 2027	15	50	1 al 248 16 restantes	0,19 0,18	47,12 2,88			
	15	50	**Total 264 meses**		**50,00**	**22**	**37**	**100**

Cuadro nº 6. Fuente: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

EJEMPLO

En el año 2023, una trabajadora decide jubilarse a su edad ordinaria y tiene cotizados 34 años y 6 meses.

Le corresponde un 50% por los 15 primeros años

Le corresponde un 0,21% por los siguientes 49 meses 49 x 0,21% = 10,29%

Le corresponde un 0,19% por los siguientes 185 meses 185 x 0,19% = 35,15%

TOTAL 50% + 10,29% + 35,15% = 95,44%

PENSIÓN ⇨ BR x 95,44%

[26] Disposición transitoria 9ª LGSS.

En el año 2027, otra persona trabajadora decide jubilarse a su edad ordinaria y tiene cotizados 34 años y 6 meses.

Le corresponde un 50% por los 15 primeros años

Le corresponde un 0,19% por los siguientes 234 meses 234 x 0,19% = 44,46%

TOTAL 50% + 44,46% = 94,46%

PENSIÓN ⇨ BR x 94,46%

Las condiciones cambian de conformidad con el periodo transitorio.

Si se tratara de una jubilación anticipada, la situación sería distinta, como se explicará en un próximo documento en el que se abordará esa modalidad de jubilación.

Porcentaje aplicable a la base reguladora para trabajos a tiempo parcial

A efectos de la determinación del porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de jubilación para el cómputo de los periodos cotizados cuando existan **trabajos a tiempo parcial**, se tomarán en consideración los periodos en los que una persona trabajadora haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada (días naturales).

Se cambió el criterio desde la publicación de la **Sentencia del Tribunal Constitucional de 3 de julio de 2019,** dictada en línea con lo dispuesto por la **STJUE de 8 de mayo de 2019, C-161/18, resolviendo una cuestión de inconstitucionalidad sobre la regulación contenida en el art. 248.3** del vigente texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, relativo a la cuantía de las pensiones de jubilación e incapacidad permanente por enfermedad común. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea consideró que nuestra norma de Seguridad Social vulneraba el art. 14 CE por discriminar directamente a las personas trabajadoras a tiempo parcial respecto a las que trabajan a tiempo completo; e indirectamente por razón de sexo, al evidenciarse estadísticamente que la mayoría de las personas trabajadoras a tiempo parcial son mujeres, ocasionándoles la norma cuestionada un efecto perjudicial.

El TC reconoció que el sistema de cálculo penalizaba, sobre todo, a las personas trabajadoras con menos porcentaje de parcialidad a lo largo de su vida laboral, que en su mayoría son mujeres, que conforman el eslabón más débil del mercado de trabajo. En consecuencia, declaró la nulidad del llamado coeficiente de parcialidad en la determinación de la cuantía de las pensiones de jubilación (posteriormente de las pensiones de incapacidad permanente derivada de enfermedad común) causadas por personas trabajadoras a tiempo parcial[27].

[27] Para más información sobre la sentencia y sobre un criterio para realizar el cálculo de la base reguladora de la pensión de incapacidad permanente derivada de enfermedad común cuando el beneficiario ha desempeñado trabajos a tiempo parcial ver el Estudio nº xx del SEC.

Por ello, a partir de la publicación de la citada sentencia a efectos de calcular el porcentaje aplicable a la base reguladora para obtener el importe de la pensión de las personas trabajadoras a tiempo parcial, no se aplica el coeficiente de parcialidad a los periodos trabajados a tiempo parcial, sino que **se tienen en cuenta todos los periodos cotizados con independencia del tipo de jornada realizada**. En efecto, se efectúa el cálculo del porcentaje en los mismos términos que para las personas trabajadoras a tiempo completo.

El complemento por mínimos

Los beneficiarios de una pensión de jubilación contributiva del sistema de la Seguridad Social que no perciban rendimientos del trabajo, del capital, de actividades económicas, de régimen de atribución de rentas y ganancias patrimoniales, de acuerdo con el concepto establecido para dichas rentas en el Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, o que, percibiéndolos, no excedan de la cuantía que anualmente establezca la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, tendrán derecho a percibir los complementos necesarios para alcanzar la cuantía mínima de las pensiones, siempre que residan en territorio español en los términos que legal o reglamentariamente se determinen.

Cuando la suma, en cómputo anual, de los rendimientos del pensionista (rendimientos del trabajo, del capital o de actividades económicas y ganancias patrimoniales) y los correspondientes a la pensión resulte inferior a la suma de 8.614 euros más el importe, también en cómputo anual, de la cuantía mínima fijada para la clase de pensión de que se trate, se reconocerá un complemento igual a la diferencia, distribuido entre el número de mensualidades en que se devenga la pensión.

EJEMPLO

Persona jubilada que tiene una pensión de jubilación de 400 euros mensuales (5.600 euros anuales) y unos rendimientos adicionales de 4.500 euros anuales.

La suma de ambos conceptos (5.600 + 4.500) es de 10.100 euros. Inferior a la suma de 8.614 euros más la pensión mínima para estas unidades económicas (10.963,40 euros anuales en 2023). En total 19.577,40 euros.

Complemento a mínimos equivalente a la diferencia, que es de 9.477,40 euros (19.577,40 - 10.100 euros). Esta cantidad, dividida en 14 pagas asciende a 676,95 euros.

Como la suma de la cuantía mensual de su pensión (400 euros) y este complemento que le corresponde (676,95 euros) es superior a la pensión mínima que le corresponde (783,1 euros en 2023), el complemento que finalmente se le asigna es la diferencia entre la pensión mínima (783,1 euros) y la pensión que le corresponde por cálculo (400 euros), es decir, le corresponde un complemento de 383,1 euros en cada una de las 14 pagas.

Acceso a la jubilación a una edad posterior a la ordinaria: jubilación demorada

Esta modalidad de jubilación ofrece la posibilidad a las personas trabajadoras (por cuenta propia o ajena) de que, una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación retrasen la fecha de esta, beneficiándose en su futura prestación.

La persona que prolongue voluntariamente su vida laboral recibirá un complemento económico en la pensión cuando decida jubilarse. Podrá elegir entre estas opciones de cobro de este complemento:

1. Un porcentaje adicional del 4% por cada año completo cotizado después de cumplir la edad ordinaria, lo que supondrá un aumento de la cuantía de la pensión.

EJEMPLO
Una persona puede acceder a la jubilación a los 65 por cumplir el periodo de cotización necesario, pero decide seguir trabajando hasta los 68. Su pensión inicial era de 1.400€ (BR x 100%). Su pensión con el complemento de la jubilación demorada será: 1.568, la BR x 112% (4% por 3 años).

Para los supuestos de pensión máxima, la letra a) del apartado dos del art. 210 LGSS establece que, cuando la pensión ordinaria sin aplicar el porcentaje adicional o aplicándolo parcialmente supere la pensión máxima regulada en el art. 57 del mismo texto legal la persona interesada tendrá derecho a percibir una cantidad cuyo importe se obtendrá **aplicando al importe de dicho límite vigente el porcentaje adicional** no utilizado para determinar la cuantía de la pensión. La persona interesada recibirá esta cantidad sumada a la pensión en cómputo anual. Cantidad que no podrá superar la cuantía del tope máximo de la base de cotización vigente en cada momento.

EJEMPLO
Una persona con 42 años cotizados en base máxima y jubilación a los 67 alcanza la pensión máxima del art. 57 LGSS. Por demorar 2 años su jubilación le corresponde un porcentaje adicional de demora de jubilación del 8%. Esta persona cobrará: La pensión máxima (14 pagas) Un complemento del 8% de la pensión máxima (14 pagas) La suma no podrá superar el tope máximo de cotización vigente en cada momento en cada momento

2. Una cantidad a tanto alzado por año de exceso cotizado, que depende de los años que se haya cotizado cuando se llega a la edad de jubilación. Esta cantidad va desde los 5.000 a los 12.000 euros/año aproximadamente. Se recibe en el momento de la jubilación.

EJEMPLO
Una persona con una pensión inicial de 1.000€ (14.000€/año) y 40 años cotizados, recibiría un pago único de 5.850€ por cada año que retrase su edad de jubilación.

3. Una combinación de ambas. En este caso la elección se lleva a cabo por una sola vez y en el momento en que se adquiere el derecho a percibir el complemento económico, no puede cambiarse posteriormente.

   Esta opción mixta consiste en una combinación de las otras dos posibles modalidades de cobro (porcentaje y cantidad a tanto alzado), se fijará de acuerdo con las siguientes reglas:

- Para el cómputo del periodo cotizado a considerar, se tomarán años completos, sin que se equipare a un año la fracción de este.

- Cuando entre la fecha de cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación aplicable y la del hecho causante de la pensión de jubilación se acredite un periodo de dos a diez años completos cotizados, el complemento consistirá en la suma de:

  a) Un porcentaje adicional del 4 por ciento por cada año de la mitad de ese periodo, tomando el número entero inferior. Se aplicarán a este porcentaje las previsiones establecidas en el art. 210.2.a) LGSS.

  b) Una cantidad a tanto alzado por el resto del periodo considerado, determinada de acuerdo con lo indicado en el art. 210.2 b) LGSS y en el art. 2.1.b) Real Decreto 371/2023, de 16 de mayo.

- Cuando entre la fecha de cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación aplicable y la del hecho causante de la pensión se acredite un periodo de once o más años completos cotizados, el complemento consistirá en la suma de:

  a) Una cantidad a tanto alzado por cinco años de ese período, determinada de acuerdo con lo indicado en el art. 210.2 b) LGSS y en el art. 2.1.b) Real Decreto 371/2023, de 16 de mayo.

  b) Un porcentaje adicional del 4 por ciento por cada uno de los años restantes, al que se aplicarán las previsiones establecidas en el art. 210.2.a) LGSS.

En caso de no ejercitar la opción, será el INSS quien aplicará el complemento del porcentaje directamente.

Este complemento no es aplicable a los supuestos de jubilación activa o flexible en los que se compatibiliza el cobro de la pensión y el trabajo.

Portal de tu seguridad social (TUSS)[28]

En el portal de Tu Seguridad Social, se ubica un **simulador de jubilación** que permite hacer una estimación de la pensión de jubilación en función de los datos laborales actuales. También admite la posibilidad de modificar algunas situaciones personales como la intención de alargar la vida laboral y compararlo con la jubilación a la edad ordinaria.

El simulador, por defecto, siempre muestra la edad ordinaria de jubilación.

Si deseas conocer el complemento por demora hay que seleccionar la fecha en que quieres jubilarte y el simulador te muestra la cantidad que te correspondería, como observamos en el ejemplo siguiente.

Base Reguladora	
Períodos de bases de cotización para el cálculo	**de Febrero 2015 a Enero 2040**
Base Reguladora	**3.961,43 €**
Porcentajes aplicados	
Por años computables a efectos de porcentaje	**100,0000 %**
Años computables a efectos de porcentaje	**39,03 años**

[28] https://sede-tu.seg-social.gob.es/wps/portal/tussR/tuss/

Tu jubilación

FECHA DE JUBILACIÓN	17 mar 2041
TE JUBILAS CON	66 años 0 meses 0 días
PENSIÓN INICIAL	4.057,18 € / mes
COMPLEMENTO POR DEMORA	162,28 € / mes
IMPORTE TOTAL PENSIÓN	4.219,46 € / mes
VALOR DEFLACTADO	2.954,29 € / mes

El complemento para reducir la brecha de género. Efectos transitorios del complemento por maternidad

Siempre que se cumplan los requisitos, la prestación de jubilación se incrementará mediante la aplicación del **complemento para reducir la brecha de género del art. 60 LGSS** tras la redacción dada por el RDL 3/2021, y con las modificaciones introducidas por el RDL 3/2023.

La cuantía de este complemento por hija o hijo se fijará en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. Se abonará junto a la pensión reconocida, esto es, en 14 pagas. Su reconocimiento está sujeto a los siguientes requisitos:

- Solo se puede reconocer a uno de los dos progenitores.
- Cada hija o hijo dará derecho únicamente a un complemento.
- El importe del complemento no será tenido en cuenta en la aplicación del límite máximo de pensiones, por lo que se tendrá derecho al mismo, aunque alcance la pensión máxima.

Para el año 2023, el importe del complemento asciende a 30,40 euros mensuales por cada hija o hijo, hasta un máximo de 4.

Las personas que, a fecha 4 de febrero de 2021, estuvieran percibiendo el complemento por maternidad por aportación demográfica, mantendrán su percibo.

La percepción del complemento de maternidad será incompatible con el nuevo complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género, pudiendo las personas interesadas optar entre uno u otro.

Si el otro progenitor de alguno de los hijos o hijas que dio derecho al complemento de maternidad, solicita el complemento de pensiones contributivas y le corresponde percibirlo, la cuantía mensual que se reconozca se deducirá del complemento por maternidad, con efectos económicos desde el primer día del mes siguiente al de la resolución, siempre que la misma se dicte dentro de los seis meses siguientes a la solicitud o, en su caso, al reconocimiento de la pensión que la cause.

El complemento para la reducción de la brecha de género puede ser percibido por mujeres y hombres, siempre que se reúnan los requisitos del art. 60 el LGSS.

El complemento por brecha de género se incrementará un 10% en los años 2024 y 2025, adicionalmente a su revalorización anual según el IPC. En efecto, además de la revalorización que tendrá el complemento de la brecha de género en función del IPC, se fija un incremento adicional del 10% en el bienio 2024-2025, que se distribuirá entre ambos ejercicios según determinen las respectivas leyes de presupuestos generales del Estado.

STS 487/2022, de 30 de mayo: sobre determinación de la fecha de efectos del reconocimiento a un varón del complemento de pensión por maternidad.

La sentencia reitera la doctrina de las sentencias precedentes, por un elemental principio de seguridad jurídica, y sostiene que el reconocimiento del complemento de maternidad por aportación demográfica producirá efectos desde la fecha del hecho causante de la pensión de jubilación siempre que se cumplan los restantes requisitos exigidos por la redacción original del art. 60 LGSS.

Dicho artículo, en su redacción original, excluyó a los padres varones pensionistas de la percepción del complemento de maternidad por la aportación demográfica a la Seguridad Social. La STJUE, lo declaró constitutivo de una discriminación directa por razón de sexo y contrario a la Directiva 79/7/CEE del Consejo en la sentencia del TJUE de 12 de diciembre de 2019.

A raíz de ello, el Pleno de la Sala Social del TS en sus sentencias de fecha 17 de febrero de 2022, recursos 2872/2021 y 3379/2021, afirma que el contenido del art. 60 LGSS, que excluyó a los padres varones pensionistas de la percepción del complemento, era constitutivo de una discriminación directa por razón de sexo.

En ambas sentencias del TS, se argumentaba que la fecha de efectos del complemento de maternidad debía fijarse en el momento del "acaecimiento del hecho causante -efectos ex tunc-" porque la sentencia del TJUE no había establecido ninguna limitación temporal.

Límites máximo y mínimo de la pensión de jubilación año 2023

La pensión máxima en 2023, con una revalorización del 8,5%, se sitúa en 3.059,23 euros mensuales (42.829,29 euros anuales). Además, se garantiza por Ley la relación de contributividad de las personas que cotizan por base máxima, reconociendo el esfuerzo contributivo que se exige a las personas con salarios más altos.

Por ello, la cuantía máxima de pensión de jubilación -desde el año 2025- se revalorizará en función de la inflación media registrada en el ejercicio anterior más

un incremento adicional de 0,115 puntos porcentuales acumulativos cada año hasta 2050, e incrementos adicionales superiores hasta alcanzar un 20% en el año 2065.

El sistema de Seguridad Social garantiza unas cuantías mínimas en la prestación de jubilación, que variará en función de que el pensionista haya cumplido determinada edad y de que tenga o no familiares a su cargo.

AÑO 2023

JUBILACIÓN CON 65 AÑOS:

Con cónyuge a cargo: 13.526,80 euros al año
Sin cónyuge: 10.963,40 euros al año
Con cónyuge no a cargo: 10.406,20 euros al año

JUBILACIÓN MENOR DE 65 AÑOS:

Con cónyuge a cargo: 12.682,60 euros al año
Sin cónyuge: 10.256,40 euros al año
Con cónyuge no a cargo: 9.695 euros al año

JUBILACIÓN CON 65 AÑOS PROCEDENTE DE GRAN INVALIDEZ:

Con cónyuge a cargo: 20.299,20 euros al año
Sin cónyuge: 16.445,80 euros al año
Con cónyuge no a cargo: 15.610 euros al año

El Real Decreto-Ley 2/2023, incluye una medida para garantizar que las pensiones mínimas contributivas alcancen el 60% de la renta mediana nacional. Este incremento implica una mejora de las pensiones mínimas con el objetivo de que, en el año 2027, la pensión mínima no pueda ser inferior al umbral de la pobreza calculado para un hogar compuesto por dos adultos.

En definitiva, se establece por ley que las cuantías de las pensiones mínimas estarán ligadas al umbral de riesgo de pobreza, de tal forma que éste actuará como garantía de suficiencia de las pensiones públicas.

Suspensión y extinción de la pensión de jubilación

Se produce la **suspensión de la prestación de jubilación** por las siguientes causas:

- Cuando el beneficiario realice trabajos por cuenta propia o ajena que den lugar a inclusión en alguno de los regímenes del sistema general de la Seguridad Social[29].
- Cuando el beneficiario desempeñe un puesto de trabajo en el sector público.

Se produce **la extinción de la pensión de jubilación** por las siguientes causas:

- Por fallecimiento del beneficiario.

[29] El percibo de la prestación y la falta de comunicación están tipificados como infracción en los art. 25.3 y 26.2 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

- Por optar por otra pensión que resulta incompatible con la de jubilación.

Compatibilidad e incompatibilidad de la pensión de jubilación

De conformidad con el art. 163 LGSS, las pensiones serán incompatibles entre sí cuando coincidan en un mismo beneficiario, a no ser que expresamente se disponga lo contrario, legal o reglamentariamente. Nos encontramos ante una regulación genérica que carece de sistematización en la norma. Por ello, habrá que acudir a la normativa interna de cada régimen de la Seguridad Social.

En caso de concurrencia de pensiones existe el derecho de opción por una de ellas.

Compatibilidad de la pensión de jubilación con otras prestaciones de la seguridad social

Con otra pensión de jubilación: no obstante, la regla general es la de compatibilidad de pensiones entre los distintos regímenes de la Seguridad Social, salvo que exista una norma que lo prohíba. A modo de ejemplo, sería compatible la jubilación en el Régimen General con otra jubilación del Régimen Especial de Trabajadores del mar. Será compatible la pensión de jubilación, con la pensión de jubilación en clases pasivas[30].

Para ello, será necesario que las distintas pensiones de jubilación hayan sido reconocidas teniendo en cuenta exclusivamente las cotizaciones satisfechas en cada régimen, sin que exista intercomunicación entre cotizaciones.

Cada uno de los regímenes de Seguridad Social a los que haya cotizado la persona trabajadora reconoce su propia pensión de jubilación en función de las cotizaciones realizadas, con el límite de que **la suma de las pensiones reconocidas no puede superar el tope máximo** de la pensión pública de la Seguridad Social establecido en el art. 57 LGSS.

Con una pensión de incapacidad permanente en cualquiera de sus grados: la pensión de jubilación y la pensión de incapacidad permanente dentro del régimen general no son compatibles entre sí conforme a la norma general, existirá el derecho de opción. Sin embargo, se dará la compatibilidad de estas pensiones cuando se hayan reconocido en regímenes distintos, sin haber existido intercomunicación entre cotizaciones (cuando para calcular la pensión de incapacidad permanente se tuvieron en cuenta las cotizaciones de los dos regímenes).

Sería el caso de una persona trabajadora que perciba una pensión de incapacidad permanente bajo un régimen (por ejemplo, el régimen general), pero a lo largo de su vida laboral desarrolle otra actividad profesional bajo un régimen diferente (por ejemplo, régimen de autónomos).

[30] STSJ de Madrid de 6 de febrero de 2006, rec. 5400/2000.

También será compatible la indemnización recibida por una declaración de incapacidad permanente parcial y la pensión de jubilación. Incluso en los casos en los que ambas pensiones correspondan al régimen general de la Seguridad Social.

ATS de 10 de junio de 2020, rec. 3665/2019: compatibilidad de pensión de incapacidad permanente total en el Régimen Especial Agrario y pensión de jubilación en el Régimen General a pesar de la integración entre regímenes.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo declara la compatibilidad de la pensión de incapacidad permanente, obtenida en el Régimen Especial Agrario (causada con anterioridad a la integración al Régimen General) y la pensión de jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social, a pesar de que se reutiliza parte del periodo cotizado.

Se establece la compatibilidad porque la pensión de incapacidad permanente total se encontraba reconocida con anterioridad a la Ley 28/2011[1], lo que significa que, con independencia de los efectos de la integración que dicha ley implicó respecto al régimen general, carecía del efecto de declarar la incompatibilidad en relación con pensiones que se pudieran causar con posterioridad a la integración y en virtud de las cotizaciones ya efectuadas a dicho régimen general.

Con una pensión de viudedad: la pensión de jubilación y la pensión de viudedad serán plenamente compatibles, aunque deriven del mismo régimen. En todo caso, la suma de las pensiones de viudedad y jubilación no podrá superar la cuantía máxima fijada cada año como límite de las pensiones.

Con el subsidio de incapacidad temporal: en los supuestos en los que la pensión de jubilación sea compatible con el trabajo (jubilación activa, jubilación parcial y jubilación flexible) situaciones en las que se continúa cotizando por incapacidad temporal, la percepción del subsidio por cualquier contingencia será compatible con el devengo de la pensión de jubilación.

Compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo

De conformidad con el art. 213 LGSS, la percepción de la pensión de jubilación es incompatible con la realización de cualquier trabajo del pensionista, por cuenta ajena o propia, que dé lugar a su inclusión en el Régimen General o en alguno de los Regímenes Especiales, con las siguientes salvedades, en las que se permite compatibilizarlo.

Con la jubilación parcial y flexible: estos pensionistas podrán compatibilizar el percibo de la pensión con un trabajo a tiempo parcial. En ambos supuestos, se minorará el percibo de la pensión en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista en relación con la de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

Con trabajos con ingresos inferiores al SMI: el percibo de la pensión de jubilación es compatible con la realización de trabajos por cuenta propia, cuyos ingresos anuales totales no superen el salario mínimo interprofesional, en cómputo anual. Quienes realicen estas actividades económicas no están obligados a cotizar ni generan nuevos derechos a prestaciones de Seguridad Social.

Con el envejecimiento activo: de conformidad con el art. 214 LGSS, el disfrute de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, será compatible con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia del pensionista. El beneficiario tendrá la consideración de pensionista a todos los efectos (revalorización, etc.).

No es aplicable en los supuestos de desempeño de puesto de trabajo o alto cargo en el sector público, "que será incompatible con la percepción de la pensión de jubilación", salvo para los profesores universitarios eméritos y el personal licenciado sanitario emérito a los que no será de aplicación esta incompatibilidad.

La compatibilidad de pensión de jubilación y trabajo por esta vía de **jubilación activa** debe cumplir los siguientes requisitos:

- El acceso a la pensión debe producirse al menos un año después de haber cumplido la edad ordinaria de jubilación que en cada caso resulte de aplicación. No se reconocerá a las jubilaciones acogidas a bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado. Este requisito sólo se aplicará a pensiones de jubilación causadas a partir de 1 de enero de 2022, pero no a las causadas con anterioridad a dicha fecha[31].
- El porcentaje aplicable a la respectiva base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión causada ha de alcanzar el 100%.
- El trabajo compatible podrá realizarse por cuenta ajena (a tiempo completo o a tiempo parcial) o por cuenta propia.
- La cuantía de la pensión será el 50% del importe resultante en el reconocimiento inicial, una vez aplicado, si procede, el límite máximo de pensión pública, o del que se esté percibiendo, en el momento de inicio de la compatibilidad con el trabajo, excluido, en todo caso, el complemento por mínimos.

  Si la actividad se realiza por cuenta propia y se acredita tener contratado, al menos, a una persona trabajadora por cuenta ajena, la cuantía de la pensión compatible con el trabajo alcanzará el 100 %.

  Cuando finalice la relación laboral por cuenta ajena, se restablecerá el percibo íntegro de la pensión de jubilación. Igual restablecimiento se producirá en el caso de cese en la actividad por cuenta propia.

[31] Criterio de gestión 8/2022, del INSS, de 8 febrero

- Este régimen resulta incompatible con la percepción del complemento por prolongación de la vida activa laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación (art. 210 LGSS).

STS 846/2021, de 23 de julio: los trabajadores autónomos societarios que ocupan cargos de consejeros o administradores de una sociedad capitalista no tienen derecho a percibir el 100% de la jubilación activa.

En este supuesto, la beneficiaria es miembro del consejo de administración de una sociedad anónima (titular de un 50% de las acciones), se ha jubilado activamente y la sociedad tiene contratados a 31 trabajadores por cuenta ajena. Solicita acogerse a la jubilación activa con derecho al 100% de la pensión por tener contratado al menos a un trabajador por cuenta ajena.

La compatibilidad plena de la pensión de jubilación activa (en la cuantía del 100%) con el trabajo exige dos requisitos, conforme al tenor literal del art. 214.2, párrafo 2º de la LGSS: realizar la actividad por cuenta propia y tener contratado, al menos, a un trabajador por cuenta ajena.

Respecto al primer requisito, el Tribunal considera que el autónomo societario, si quiere disfrutar de la compatibilidad plena entre pensión e ingresos, deberá desarrollar una actividad por cuenta propia actuando como persona física y no a través de una sociedad mercantil.

Respecto al segundo, la titularidad de las relaciones laborales concertadas por la sociedad le corresponde a ésta, ostentando por ello la posición de empleadora, no a sus consejeros, administradores sociales o socios, por lo que no se cumple. En el supuesto enjuiciado, la demandante que era una autónoma societaria no tenía contratada a ninguna persona trabajadora.

"*La compatibilidad plena de la pensión de jubilación en la cuantía del 100% con la actividad por cuenta propia constituye una excepción a la regla general de incompatibilidad del disfrute de la pensión de jubilación con el trabajo del pensionista (art. 213.1 de la LGSS), lo que impide que pueda interpretarse extensivamente*".

Por ello, el TS considera que un autónomo societario no tiene derecho a percibir la pensión de jubilación compatible con el trabajo en la cuantía del 100 por ciento.

Con el trabajo de los facultativos de atención primaria, médicos de familia y pediatras, adscritos al Sistema Nacional de Salud con nombramiento estatutario o funcionario[32]: ante la escasez de facultativos de atención primaria, médicos de familia o pediatras en el Sistema Nacional de Salud, se implementaron medidas para

[32] Art. 83 Real Decreto-ley 20/2022, de 27 de diciembre, de medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania y de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad. BOE núm. 311, de 28 de diciembre de 2022. Introduce nueva DT trigésima quinta en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

paliar su falta. Con este objetivo, se modificó el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, permitiendo la actividad de los profesionales jubilados. En este sentido y durante un periodo de 3 años, desde el 28 de diciembre de 2022, se ha establecido la compatibilidad de la actividad desempeñada por los citados facultativos de atención primaria, médicos de familia y pediatras, adscritos al Sistema Nacional de Salud con nombramiento estatutario o funcionario para continuar desempeñando sus funciones durante la prórroga en el servicio activo y, simultáneamente acceder a la jubilación percibiendo el 75% del importe de la pensión de jubilación.

Los requisitos para acceder a esta compatibilidad son los siguientes:

- El acceso a la pensión deberá haber tenido lugar una vez cumplida la edad que en cada caso resulte de aplicación, según lo establecido en el artículo 205.1.a) LGSS. No se reconocerá a las jubilaciones acogidas a bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado.

- La compatibilidad se aplicará en caso de jornada a tiempo completo, así como jornada parcial siempre que la reducción de jornada sea, en todo caso, del 50% respecto de la jornada de una persona trabajadora a tiempo completo comparable.

- El beneficiario tendrá derecho a los complementos para pensiones inferiores a la mínima durante el tiempo en el que compatibilice la pensión con sus funciones, siempre que reúna los requisitos establecidos para ello.

- La percepción del complemento por demora de la pensión de jubilación es compatible con el acceso a la presente compatibilidad, sin que su importe sea minorado.

- No podrá acogerse a esta modalidad de compatibilidad el beneficiario de una pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social que, además de desarrollar las funciones como facultativos médicos de atención primaria, realice cualquier otro trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia que dé lugar a su inclusión en el campo de aplicación del Régimen General o de alguno de los regímenes especiales de la Seguridad Social.

- Cuando finalice el trabajo compatible, las cotizaciones realizadas durante esta situación podrán dar lugar a la modificación del porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de jubilación, la cual permanecerá inalterable.

Conclusiones

La jubilación es una prestación de la Seguridad Social que reciben las personas en compensación a la pérdida de ingresos profesionales, cuando cesan en su actividad laboral, a consecuencia del cumplimiento de una determinada edad siempre que reúnan las condiciones establecidas en cada caso.

Estamos ante una prestación única para cada beneficiario, de naturaleza económica y que se concreta en una pensión vitalicia.

Para ser beneficiario de esta prestación, es necesario cumplir tres esenciales requisitos de acceso que hemos expuesto: situación de alta, asimilada o no, edad y periodo de cotización. Sobre estos tres pilares descansa en gran parte la política de diseño de la sostenibilidad del sistema de pensiones.

El hecho causante de la pensión de jubilación se entiende producido en la fecha indicada a tal efecto por la persona interesada al formalizar la correspondiente solicitud. Dicha fecha habrá de estar comprendida dentro de los tres meses anteriores o posteriores al día de presentación de la solicitud, o coincidir con este.

Por tanto, la jubilación puede instarse con 3 meses de antelación a la fecha en la que se prevé el cese en la actividad laboral, en el caso de personas trabajadoras en situación de alta. Comenzará a percibirse la pensión a partir del día del cese en el trabajo. Sin embargo, la pensión se percibirá desde la fecha de la solicitud si se accede a la misma desde la situación de no alta o desde las situaciones asimiladas al alta.

El procedimiento de reconocimiento de pensión de jubilación se inicia a instancia de parte, pudiendo presentar la solicitud en cualquier centro de atención e información de la seguridad social, en cualquier registro oficial o en la Sede Electrónica de la Seguridad Social[33].

En cuanto al importe de la pensión, anualmente, la Ley de Presupuestos Generales del Estado establece unas cuantías mínimas de las pensiones de jubilación, que son distintas en función de que la persona beneficiaria tenga más o menos de 65 años y de que tenga o no cónyuge a cargo. Cuando no se alcancen estos mínimos y se carezca de otros ingresos, el beneficiario tendrá derecho a percibir un complemento hasta alcanzar la cuantía mínima de las pensiones.

La jubilación se plantea como una necesidad inexcusable de Estado Social y Democrático de Derecho. El sistema de pensiones es un termómetro magnífico de la realidad de la política social de un Estado.

En todo caso, sin perjuicio de la importancia de los avances acaecidos en los últimos años, la pensión de jubilación es una prestación cuya comprensión no siempre resulta fácil.

La simplificación de los requisitos y procesos de acceso y cálculo de esta prestación, al igual que la mejora de las situaciones más desfavorecidas, entre las que destacan las de las personas trabajadoras a tiempo parcial, la mayoría de ellas mujeres y personas con contrato fijo discontinuo, debería ser un objetivo central.

Es indudable la relevancia de esta prestación que se pone de manifiesto en los datos sobre el número de pensiones de jubilación en vigor: a mayo de 2023 son más de 6.340.000 personas las que cobran esta prestación.

El mayor número de ellas se concentra en el régimen más numeroso que es el general. En cuanto al importe de la pensión media de esta prestación, para el total del sistema es de 1.375,23 euros, si bien hay importantes diferencias por regímenes que van desde 915,45 euros en el régimen de autónomos a 2.682,36 euros en el de la minería del carbón. Del mismo modo, sigue existiendo una brecha de género

[33] https://sede.seg-social.gob.es/wps/portal/sede/sede/Ciudadanos/pensiones/03pensiones/

importante en la pensión media de jubilación: la de los hombres es de 1.578,64 euros, mientras que la de las mujeres es de 1.076, 37 euros.

Nuestro sistema de pensiones debe seguir mejorando. Por ello, desde UGT se vienen realizando una serie de propuestas tendentes a dicha mejora.

Entre otras, se insta a que se implementen los mecanismos necesarios que tiendan a compensar los efectos actuales y futuros en las pensiones que ocasiona la brecha de género resultante de la aplicación de las reglas contributivas a una realidad laboral y salarial caracterizada por la desigualdad de género.

Asimismo, creemos que es preciso impedir la expulsión temprana del empleo, y regular las jubilaciones anticipadas forzadas por las empresas a través de los despidos para evitar que esos pensionistas sufran una penalización para toda su etapa de jubilación. El objetivo es proteger a esas personas cuya edad efectiva de jubilación debe responder a sus expectativas, aumentar los ingresos por cotizaciones del sistema y retrasar el gasto en pensiones.

Finalmente, se hace necesario articular un sistema de jubilación progresiva para las personas cuyas condiciones físicas y psíquicas no les permitan continuar con el desempeño laboral a edades elevadas y/o por razón de la actividad.

Anexos

MAPA CONCEPTUAL JUBILACIÓN ORDINARIA	
DEFINICIÓN	La jubilación es la situación de necesidad generada por la ausencia de salario como consecuencia en el cese de la actividad a causa de la edad.
REQUISITOS	Situación de alta o asimilada o no. Edad: 67 años (periodo transitorio) 65 años cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización. Periodo mínimo de cotización: genérico (15 años) y especifico (2 años dentro de los últimos 15).
CUANTÍA	BR x PORCENTAJE (en función de los años cotizados). Complemento a mínimos/Complemento de brecha de género/ Complemento por demora de la jubilación.
ABONO	El abono de la prestación se lleva a cabo en 14 pagas.
COMPATIBILIDAD	Con el trabajo que sea compatible: Con la jubilación parcial y flexible/Con trabajos con ingresos inferiores al SMI/Con el envejecimiento activo.
INCOMPATIBILIDAD	Con carácter general, incompatible con otras pensiones cuando las recibe un mismo beneficiario en el mismo régimen.

PRINCIPALES MEDIDAS SOBRE JUBILACIÓN REAL DECRETO LEY 2/2023	ENTRADA EN VIGOR	PERIODO TRANSITORIO
Integración de lagunas de cotización mujeres	01/01/2026	
Nuevos periodos reconocidos como cotizados	01/10/2023	
Periodo cálculo de la base reguladora	01/01/2026	2026-2037 (2041-2043)
Complemento para la brecha de género	01/01/2024	2024-2025
Eliminación del coeficiente de parcialidad	01/01/2023	
Mejora pensiones mínimas	01/01/2024	2024-2027

Con esta colección pretendemos ir más allá de una exposición sintética de la materia objeto de atención. En el texto se expone la normativa, el contexto social o económico, o la realidad que enmarcan el tema analizado, junto a la posición y valoración de UGT al respecto. A nuestro entender, es imprescindible quebrar el monopolio ideológico de aquellos que dominan los medios de comunicación, información y análisis, muy sesgado hacia determinados intereses, aportando análisis rigurosos y precisos que aporten otras miradas de la realidad y, consecuentemente, otras conclusiones. Esperamos que al lector le sea útil.

UGT