

LA COMPATIBILIDAD ENTRE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN Y EL TRABAJO A TÍTULO LUCRATIVO: TODO POR EL ENVEJECIMIENTO ACTIVO*

Juan Bautista Vivero Serrano**
Universidad de Salamanca

SUMARIO: 1. Introducción: las diferentes especies del género jubilación como necesario punto de partida para el estudio de la compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo a título lucrativo. –2. De la tradicional jubilación con cese en el trabajo al fomento del envejecimiento activo. –3. La jubilación total: compatibilidad limitada al trabajo por cuenta propia de ingresos netos no superiores al SMI. –4. La pensión de jubilación parcial como modalidad típica de compatibilidad entre el trabajo por cuenta ajena y la pensión de jubilación de importe reducido. 4.1. La jubilación parcial no anticipada como genuina medida de fomento del envejecimiento activo. 4.2. La jubilación parcial anticipada como medida de fomento del empleo. –5. La jubilación flexible como instrumento para facilitar el regreso al mercado de trabajo una vez causada la jubilación total. 5.1. La jubilación flexible general del RD 1132/2012: compatibilidad con el trabajo por cuenta ajena y a tiempo parcial. 5.2. La jubilación flexible especial del RDL 5/2013: compatibilidad con cualquier tipo de trabajo lucrativo.

RESUMEN

La compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo a título lucrativo es ya una realidad normativa en España. Ahora bien, una realidad limitada y heterogénea, que se intenta clarificar en este estudio.

ABSTRACT

The compatibility between the retirement pension and the lucrative work is already a reality in the rules of Spain. However, a limited and heterogeneous reality which this paper tries to clarify.

Palabras clave: Jubilación y trabajo lucrativo, compatibilidad, envejecimiento activo.

Key words: Retirement and lucrative work, compatibility, active ageing.

* Recibido el 3 de diciembre de 2014, aceptado el 23 de enero de 2015.

** Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
y Profesor Tutor del Centro Asociado de la UNED de Madrid.

1. INTRODUCCIÓN: LAS DIFERENTES ESPECIES DEL GÉNERO JUBILACIÓN COMO NECESARIO PUNTO DE PARTIDA PARA EL ESTUDIO DE LA COMPATIBILIDAD ENTRE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN Y EL TRABAJO A TÍTULO LUCRATIVO

La principal seña de identidad de la pensión de jubilación desde hace algunas décadas es la diversificación. Diversificación que a partir de la Ley 26/1990 exige distinguir la jubilación en su modalidad contributiva —arts. 160 a 166 LGSS—, de la jubilación en su modalidad asistencial o no contributiva —arts. 167 a 170 LGSS.

Y diversificación dentro de la propia modalidad contributiva, integrada en la actualidad por cinco especies, a saber, la jubilación ordinaria, la jubilación anticipada y penalizada, la jubilación postergada e incentivada, la jubilación parcial y la jubilación flexible. Diferentes especies del género jubilación que a su vez presentan variantes, lo que aconseja ser muy cuidadoso a la hora de tratar por separado las diferentes especies y variantes del género jubilación¹. Debe advertirse que esta clasificación no es legal ni jurisprudencial, sino doctrinal y tiene por tanto una finalidad pedagógica².

La diversificación de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva se ha logrado manejando los tres elementos claves de esta pensión de pensiones, esto es, la edad de acceso, el periodo de cotización previa o carencia y la situación laboral del jubilado. Es evidente que a los efectos de este trabajo interesa sobremanera la situación laboral del jubilado, sin perjuicio de que los otros dos también deban ser tenidos en cuenta cuando corresponda.

A la hora de plantearse el régimen jurídico de la compatibilidad o incompatibilidad entre la pensión de jubilación contributiva y el trabajo a título lucrativo, por cuenta ajena y/o por cuenta propia, hay que distinguir tres situaciones posibles. Primera y más sencilla, la relativa a la jubilación total en cualquiera de sus tres especies: la jubilación ordinaria, la anticipada y penalizada, y la retrasada e incentivada. Segunda situación, más compleja que la anterior, la de la jubilación parcial, en la que a la fuerza resultan compatibles, bajo determinados requisitos y límites, la pensión de jubilación y el trabajo por cuenta ajena y a tiempo parcial. Y tercera y última situación, la más reciente de todas y también la más controvertida, la denominada jubilación flexible, que tiene puntos de conexión con la jubilación parcial, aunque también diferencias notables que permiten trazar la correspondiente distinción sin mayores problemas.

En cuanto a la jubilación no contributiva o asistencial, la compatibilidad con el trabajo a título lucrativo está expresamente admitida, siempre y cuando se trate de actividades que reporten ingresos marginales³. Otra cosa es que las rentas marginales obtenidas pudieran reducir el importe de la pensión asistencial, tal y como disponen las normas sobre invalidez asistencial a las que remiten los artículos 167 y ss. LGSS.

Antes de entrar en el análisis pormenorizado de las diferentes situaciones de compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo a título lucrativo conviene hacer algo de historia para constatar el giro radical operado en esta materia.

2. DE LA TRADICIONAL JUBILACIÓN CON CESE EN EL TRABAJO AL FOMENTO DEL ENVEJECIMIENTO ACTIVO

Sin necesidad de remontarse a los antecedentes del sistema español de Seguridad Social, al seguro voluntario y subsidiado de 1908, al seguro obligatorio de retiro obrero de 1919 y al

¹ Menor importancia tiene a este respecto otra especie no mencionada, la pensión de vejez del anterior sistema de seguros sociales. Se trata de la pensión del SOVI, marginal desde el punto de vista estadístico y a extinguir en los próximos años —d. t. 7^º LGSS.

² Defienden esta clasificación, por ejemplo, J. MARTÍNEZ GIRÓN, A. ARUFE VARELA y X. M. CARRIL VÁZQUEZ, *Derecho de la Seguridad Social*, Netbiblo, La Coruña, 2005, p. 112.

³ A. DE LA PUEBLA PINILLA, «Compatibilidad entre pensión no contributiva de jubilación y actividad profesional», en J. Mercader Uguina (dir.), *La compatibilidad de las prestaciones del sistema de seguridad social y el trabajo*, Lex Nova, Valladolid, 2013, pp. 247 ss.

seguro obligatorio de vejez e invalidez de 1957, desde su origen el sistema español de protección de la jubilación se caracteriza por el necesario cese en el trabajo lucrativo⁴. El concepto legal de jubilación contempla expresamente el cese en el trabajo. Así lo dispone el vigente artículo 160 LGSS, en términos muy parecidos a los del original artículo 149 del Texto Refundido de 1966.

Concepción tradicional de la jubilación con cese en el trabajo lucrativo reforzada mediante el establecimiento de una regla general de incompatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo lucrativo. Así lo establecía el artículo 156.2 del Texto Refundido de 1966, desarrollado por el todavía vigente —en parte, eso sí— artículo 16 de la Orden Ministerial de 18 de enero de 1967. Regla general que aunque sigue recogiendo el artículo 165.1 LGSS es en la actualidad más que discutible, como ocasión habrá de comprobar a lo largo de este estudio. De hecho, se adelanta ya que el artículo 165 LGSS necesita una nueva redacción acorde con el nuevo paradigma del envejecimiento activo al que en breve se hará referencia, al tiempo que termine con el parcheo a que se ha visto sometido en los últimos lustros, e incorpore las normas dispersas en otros preceptos.

La concepción tradicional, con el paso del tiempo *rara avis* dentro del panorama europeo⁵, experimenta una primera y muy modesta fisura con ocasión de la reforma laboral de 1984. En particular, con la introducción del contrato de relevo como medida de reparto del empleo. Y vinculada al contrato de relevo la entonces novedosa jubilación parcial. Jubilación parcial lógicamente compatible con el trabajo a tiempo parcial —art. 166.3 LGSS.

Pequeña fisura que va creciendo poco a poco en la medida en que se van ampliando las posibilidades de la jubilación parcial por parte de las sucesivas reformas de implementación del Pacto de Toledo de 1995. Con todo, es la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible, el verdadero punto de inflexión en esta materia, con la introducción del párrafo segundo del artículo 165.2 LGSS. La idea fuerza del envejecimiento activo encuentra en la exposición de motivos de la citada Ley una primera y crucial recepción.

Literalmente: «En el Acuerdo para la Mejora y el Desarrollo del Sistema de Protección Social, suscrito el 9 de abril de 2001 por el Gobierno, la Confederación de Comisiones Obreras, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa, se incluyeron un conjunto de medidas en relación con la flexibilidad de la edad de jubilación, a fin de dotar a la misma de los caracteres de gradualidad y progresividad. Con dicha finalidad, se estimó conveniente proceder a la modificación de la regulación de la pensión de jubilación, en el sentido de que la misma no viniera a impedir una presencia social activa de los ciudadanos, teniendo en cuenta, a su vez, que esta permanencia repercute en la propia autoestima del trabajador, tiene efectos positivos sobre el sistema de pensiones y, de modo más general, presenta indudables ventajas para el conjunto de la sociedad que, de esta forma, puede aprovechar la experiencia y los conocimientos de los trabajadores de más edad».

Y desde entonces la idea fuerza del envejecimiento activo, con la consiguiente pérdida de centralidad de la tradicional incompatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo lucrativo en el sistema español, se convierte a fuerza de insistir en uno de los tres grandes mantras en materia de jubilación, junto al retraso de la edad de acceso y el reforzamiento de la contributividad de la pensión, todo ello en aras de la sacrosanta sostenibilidad⁶. Especial consideración

⁴ Por todos, J. MERCADER UGUINA, «Compatibilidad entre trabajo y pensión ordinaria (y completa) de jubilación», en J. Mercader Uguina (dir.), *La compatibilidad de las prestaciones del sistema de seguridad social y el trabajo*, Lex Nova, Valladolid, 2013, p. 145.

⁵ Véase, M. ALONSO OLEA y J. L. TORTUERO PLAZA, *Instituciones de Seguridad Social*, Civitas, Madrid, 1995, p. 295, nota 19.

⁶ Firme partidario del envejecimiento activo y de la consiguiente compatibilidad entre trabajo lucrativo y pensión de jubilación se muestra, antes del RDL 5/2013, A. V. SEMPERE NAVARRO, «El debate sobre incompatibilidad entre pensiones y trabajo productivo», en *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 2013, núm. 9, pp. 1 ss. de la versión digital.

merecen a este respecto tres documentos no jurídicos, sino técnicos y políticos. Así, el Libro Verde de la Comisión Europea titulado “En pos de unos sistemas de pensiones europeas adecuados, sostenibles y seguros”⁷; el Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo de enero de 2011⁸; y el Libro Blanco de la Comisión Europea de título “Agenda para unas pensiones adecuadas, sostenibles y seguras”⁹.

Mantra del envejecimiento activo que se plasma normativamente a través de tres normas con rango de ley. Primera, la Ley 27/2011, cuya disposición adicional 31^a incorpora un nuevo apartado al artículo 165 LGSS, el 4^o, que prevé la compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo por cuenta propia que no supere en cómputo anual el importe del SMI anual. Asimismo, la disposición adicional 37^a de la Ley 27/2011 anuncia la futura regulación legal de la compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo lucrativo. Segunda norma, la Ley 3/2012 que da nueva redacción a la disposición adicional 10^a ET, impidiendo el establecimiento convencional de la jubilación forzosa. Y tercera y última norma, anunciada por la reforma de 2011 y recomendada por el Consejo de Europa¹⁰, el RDL 5/2013, cuyo artículo 2 introduce una nueva variante de jubilación flexible, en la que la compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo lucrativo avanza algunos pasos más¹¹. Nótese que el rótulo del RDL 5/2013 es “medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo”¹².

Adviértase que el mantra del envejecimiento activo viene a coincidir en el tiempo con la crisis de la idea del reparto del empleo, que ni siquiera en Francia ha logrado cuajar del todo. Y todo ello en un contexto de elevadísimo desempleo de los jóvenes y no tan jóvenes, mucho más en España que en el resto de la Unión Europea. Sobran las palabras¹³.

⁷ Bruselas, 07-07-2010. COM (2010) 365 final. SEC (2010) 830.

Dice así: «La Comisión está preparando el Año Europeo del Envejecimiento Activo 2012, que debería animar a los Estados miembros, los agentes sociales y otras partes interesadas a crear mejores oportunidades y condiciones de trabajo para la participación de los trabajadores de más edad en el mercado laboral» (p. 12).

⁸ Aprobado por el Pleno del Congreso de los Diputados el día 25 de enero de 2011 tras numerosos trabajos desarrollados a lo largo de varios años. Puede consultarse en el Boletín Oficial de las Cortes Generales de 31 de enero de 2011.

La recomendación 12^a no puede ser más contundente cuando establece: «Hay que introducir esquemas de mayor permeabilidad y convivencia entre la vida activa y pasiva, que permitan e incrementen la coexistencia de salario y pensión. Resulta adecuada, en la misma línea que otros países de nuestro ámbito, una mayor compatibilidad entre percepción de la pensión y percepción del salario por actividad laboral, hoy muy restringida y que no incentiva la continuidad laboral».

⁹ Bruselas, 16-02-2012. COM (2012) 55 final. SWD (2012) 7 y 8 final.

Las alusiones al envejecimiento activo son innumerables en este documento técnico y político.

¹⁰ Recomendación 2^a del Consejo Europeo de 10 de julio de 2012.

¹¹ Buena parte de los contenidos de esta norma de urgencia tienen como fuente de inspiración directa el Informe sobre la compatibilidad de la percepción de la pensión de jubilación y la realización de una actividad laboral o profesional, aprobado por el Consejo de Ministros en octubre de 2012 y remitido a la Comisión Parlamentaria del Pacto de Toledo. Informe que a su vez bebe del extenso trabajo de investigación dirigido por J. Mercader Uguina, *Análisis de la compatibilidad de prestaciones del Sistema de Seguridad Social y el trabajo: balance y propuestas de reforma*. Ambos documentos pueden consultarse en internet, habiendo además merecido el segundo una edición en papel a cargo de Lex Nova, 2013.

¹² RDL 5/2013 recurrido ante el Tribunal Constitucional por el grupo socialista en el Congreso. Recurso de inconstitucionalidad núm. 3688/2013 admitido a trámite por el Pleno del TC (BOE, 12-07-2013).

Para M^a. E. CASAS BAAMONDE, M. RODRÍGUEZ-PIÑERO y F. VALDÉS DAL-RÉ, «La nueva regulación de la jubilación en el RDL 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores y promover el envejecimiento activo», en *Relaciones laborales*, 2013, núm. 5, p. 1 de la versión digital, el RDL pese a su título no respondería propiamente a promover el envejecimiento activo.

¹³ En este sentido, M^o. C. LÓPEZ ANIORTE, «Hacia el envejecimiento activo: análisis crítico del nuevo régimen de compatibilidad entre el trabajo y la jubilación», en *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2014, núm. 164, pp. 84-85.

Con todo, y por mucho que se acabe esculpiendo en el frontispicio de los edificios del INSS la frase “todo por el envejecimiento activo”, a semejanza del “todo por la patria” de los cuarteles, no parece que a corto plazo el nuevo marco normativo y la realidad vayan a caminar de la mano. No parece que la preocupación central de los pensionistas de jubilación sea continuar trabajando, envejecer activamente si se prefiere. Más bien será no ser expulsados del mercado de trabajo antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación. Cuestión distinta es que a medio plazo las pensiones de importe menguante presionen a los pensionistas a continuar trabajando, pero no para envejecer activamente, sino para poder seguir viviendo con unos ingresos suficientes.

3. LA JUBILACIÓN TOTAL: COMPATIBILIDAD LIMITADA AL TRABAJO POR CUENTA PROPIA DE INGRESOS NETOS NO SUPERIORES AL SMI

Además del cumplimiento de una determinada edad —art. 161.1.a) LGSS y d. t. 20ª LGSS— y de la acreditación de la correspondiente cotización previa o carencia, la genérica y la específica —art. 161.1.b) LGSS—, la pensión de jubilación ordinaria, en la terminología más doctrinal que normativa¹⁴, exige el cese en el trabajo lucrativo en el momento de acceso a la jubilación. Así lo establece el artículo 160 LGSS, previendo que el cese en el trabajo por cuenta ajena sea simultáneo a la solicitud de jubilación o anterior a la misma. Al fin y al cabo, cabe la jubilación ordinaria desde las situaciones de alta asimilada e incluso de baja.

Característica definitoria de la jubilación ordinaria es, pues, la incompatibilidad con el trabajo por cuenta ajena. De hecho, la jubilación es una causa de extinción del contrato de trabajo a tenor del artículo 49.1.f) ET. Ahora bien, la jubilación no es una obligación de los trabajadores por cuenta ajena, sino un derecho. Es más, tal y como después se verá, existe una modalidad de jubilación retrasada e incentivada, lo que solo tiene sentido desde la configuración de la jubilación como un derecho, que no como una obligación. Además, tras la reforma laboral de 2012 no podrán los convenios colectivos fijar una edad de jubilación forzosa —d. a. 10ª ET—, ni siquiera en el marco de las medidas convencionales de fomento del empleo, rompiendo así con el pasado. Diferente es la situación de los funcionarios públicos integrados en el régimen general o en cualquiera de los regímenes especiales, que tienen por ley una edad de jubilación forzosa —art. 67.3 EBEP.

Tal y como se ha dicho ya en este estudio, la incompatibilidad entre la jubilación ordinaria, como jubilación total que es, y el trabajo por cuenta ajena se contiene en el primer párrafo del artículo 165.1 LGSS y solo presenta algunas excepciones marginales¹⁵. Y se completa con lo previsto en los apartados 2º y 3º del propio artículo 165 LGSS, que se refieren a los puestos, cargos y actividades en el sector público, con la única excepción del profesorado universitario emérito —art. 54 bis LOU—¹⁶. Regulación legal completada con el desarrollo reglamentario contenido en la vetusta Orden Ministerial de 18 de enero de 1967 —art. 16—, conforme a la que la incompatibilidad no impediría en sentido estricto la realización de un trabajo lucrativo, sino la obligación de suspensión de la pensión de jubilación.

Incompatibilidad con el trabajo por cuenta ajena que también afecta a las otras dos modalidades o especies de jubilación total, la jubilación anticipada y penalizada, sin que a estos efectos tenga relevancia la distinción operada por el artículo 161 bis.2 LGSS, según el cese

¹⁴ Aunque la LGSS en ningún momento emplea el término jubilación ordinaria, sí lo hace por ejemplo el RD 1131/2002 —arts. 16 y 18.

¹⁵ Las excepciones pueden verse en J. MERCADER UGUINA, «Compatibilidad entre trabajo ...», *op. cit.*, pp. 169 ss.

¹⁶ *Vid.* M^o. C. LÓPEZ ANIORTE, «Hacia el envejecimiento ...», *op. cit.*, pp. 60-61.

No estarían incluidos, por tanto, los profesores eméritos de las universidades privadas, al ser ajenos al sector público. En este sentido, J. MERCADER UGUINA, «Compatibilidad entre trabajo ...», *op. cit.*, pp. 168-169.

en el trabajo lucrativo sea imputable al trabajador o no —letras A y B del citado artículo—¹⁷. Y la jubilación retrasada e incentivada del artículo 163.2 LGSS.

En cambio, y tras la modificación operada por la reforma de 2011 —d. a. 31^a Ley 27/2011—¹⁸, tanto la jubilación ordinaria como el resto de modalidades de jubilación contributiva son expresamente compatibles con el trabajo por cuenta propia, siempre que los ingresos obtenidos por el mismo en cómputo anual no superen el importe anual del SMI —14 pagas—¹⁹. Así lo dispone el artículo 165.4 LGSS, cuya parca regulación deja demasiados frentes abiertos, de manera innecesaria además²⁰. Solo aclara que la actividad por cuenta propia compatible con la pensión de jubilación no generará nuevas cotizaciones ni en consecuencia nuevos derechos.

Por lo pronto, no es lo mismo que los ingresos anuales, del ejercicio fiscal correspondiente al año natural debe entenderse, sean brutos o netos²¹. La remisión que la disposición adicional 62^a LGSS, producto de la reforma de 2011, efectúa al artículo 50 LGSS, a la regulación de los complementos para pensiones inferiores a la mínima, permite resolver la duda sin mayores problemas. En efecto, conforme establece el artículo 50.1 LGSS de los rendimientos íntegros procedentes de actividades económicas habrá que deducir los gastos de conformidad con la legislación fiscal. Luego, ingresos netos.

Ante la ausencia de desarrollo reglamentario *ad hoc*, habrá que aplicar análogicamente el artículo 16 de la Orden Ministerial de 18 de enero de 1967, pensado para el desarrollo del primer párrafo del artículo 165.1 LGSS²². Como consecuencia de dicha aplicación la superación del SMI debería comunicarse a la entidad gestora para que procediera a la suspensión de la pensión de jubilación durante el resto del ejercicio fiscal anual. Cuestión distinta es que difícilmente se llegue a superar dicho umbral, teniendo como tienen los trabajadores por cuenta propia amplias posibilidades de reflejo formal de sus ingresos netos²³. La superación del umbral y la falta de comunicación podrían acarrear la responsabilidad y las consecuencias previstas en el artículo 16.3 de la citada Orden Ministerial, esto es, el reintegro de la pensión de jubilación indebida. Reintegro que debería limitarse a la anualidad en la que se hubiese superado el umbral del SMI.

Téngase muy en cuenta que la compatibilidad —limitada— prevista en el artículo 165.4 LGSS no solo resultará aplicable a los pensionistas de jubilación del RETA que decidan continuar con su actividad profesional, a los que quizá tuviera en mente el legislador. También a cualesquiera pensionistas de los diferentes regímenes, empezando por el general, que una vez causada la pensión de jubilación decidan realizar una actividad por cuenta propia de ingresos limitados²⁴. Al fin y al cabo, todo el artículo 165 LGSS es aplicable al conjunto de regímenes, tal y como establece la disposición adicional 8^a LGSS²⁵.

¹⁷ Incompatibilidad entre el trabajo por cuenta ajena y la pensión de jubilación que también afecta a la jubilación anticipada de derecho transitorio, prevista en la disposición transitoria 3^a.1.2^a LGSS para quienes a fecha 1 de enero de 1967 tuvieron la condición de mutualistas del pasado sistema de previsión social complementaria.

¹⁸ Producto de la enmienda número 313 presentada en el Congreso por Convergencia i Unió. Bien es cierto que la enmienda no solo contemplaba la compatibilidad con el trabajo por cuenta propia, añadiendo también el trabajo por cuenta ajena.

¹⁹ 645 euros brutos al mes por 14 pagas, conforme establece para 2014 el RD 1046/2013. Se trata del mismo importe del año 2013.

²⁰ Por todos, M^o. C. LÓPEZ ANIORTE, «Acerca de la compatibilidad entre la percepción de la pensión de jubilación y el trabajo por cuenta propia», en *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 2012, núm. 156, pp. 59 ss.

²¹ Por lo ingresos netos se decanta M^o. C. LÓPEZ ANIORTE, «Hacia el envejecimiento ...», *op. cit.*, p. 76. Partidario de los ingresos brutos, en cambio, J. MERCADER UGUINA, «Compatibilidad entre trabajo ...», *op. cit.*, pp. 153-154.

²² Así lo entiende M^o. C. LÓPEZ ANIORTE, «Hacia el envejecimiento ...», *op. cit.*, p. 77.

²³ A. SELMA PENALVA, «Posibilidades de compatibilizar pensión de jubilación con el trabajo», en *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, 2013, núm. 2, p. 5 de la versión digital.

²⁴ Véase, a este respecto, M^o. C. LÓPEZ ANIORTE, «Acerca de la ...», *op. cit.*, p. 79.

²⁵ STSJ del País Vasco, 8-7-2014, recurso de suplicación núm. 1107/2014.

Por último, hay un supuesto especial y privilegiado de compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo por cuenta propia, independientemente del nivel de ingresos alcanzado. Se trata del trabajo por cuenta propia prestado por los profesionales colegiados que cuenten con un sistema alternativo al RETA y decidan acogerse al mismo²⁶. Tras los avatares normativos y jurisprudenciales de los últimos años la disposición adicional 37ª de la Ley 27/2011 ha venido a restablecer provisionalmente la histórica compatibilidad.

Provisionalidad que continúa tras el RDL 5/2013, al no haberse ocupado expresamente de esta cuestión. La presente compatibilidad, cuestionable desde la perspectiva del principio constitucional de igualdad genérica, no solo beneficiará a los causantes de una pensión de jubilación en el correspondiente sistema alternativo al RETA —abogados, gestores administrativos, aparejadores y arquitectos técnicos, procuradores de los tribunales, etc.—, sino a cualesquiera pensionistas de jubilación que con posterioridad decidan iniciar una actividad profesional colegiada y sumarse a la correspondiente mutualidad alternativa.

4. LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN PARCIAL COMO MODALIDAD TÍPICA DE COMPATIBILIDAD ENTRE EL TRABAJO POR CUENTA AJENA Y LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN DE IMPORTE REDUCIDO

La jubilación parcial tiene su principal seña de identidad en la compatibilidad de la pensión con el trabajo por cuenta ajena que se viniera prestando —art. 166.3 LGSS—, que no tendrá que extinguirse a diferencia de las tres especies de jubilación total vistas hasta el momento. Además de la situación laboral del jubilado, los otros dos elementos claves de toda jubilación, la edad de acceso y el periodo de cotización previa o carencia, también presentan diferencias en comparación con la jubilación ordinaria, en una de las dos variantes de la jubilación parcial eso sí.

Tal y como se acaba de apuntar la jubilación parcial no es una realidad uniforme, sino que conoce variantes, concretamente dos²⁷. En primer lugar, la jubilación parcial no anticipada del artículo 166.1 LGSS. En segundo lugar, la jubilación parcial anticipada del artículo 166.2 LGSS. Ambas muy afectadas por la importantísima reforma de 2011 y también por la más reciente articulada por el RDL 5/2013²⁸.

Todo lo dicho a propósito de la compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo por cuenta propia que no supere en cómputo anual el importe del SMI, en los términos del artículo 165.4 LGSS, resultará también de aplicación a los dos variantes de la jubilación parcial.

4. 1. La jubilación parcial no anticipada como genuina medida de fomento del envejecimiento activo

Los requisitos de acceso en lo que a la edad y a la carencia genérica y específica se refiere coinciden con los de la jubilación ordinaria, sin que sea preciso a los efectos de este trabajo entrar en el detalle de los mismos. Por cierto, el eventual retraso de la edad de acceso a la jubilación parcial no anticipada no convertiría a ésta en una modalidad de jubilación retrasada e incentivada, al prohibirlo expresamente el artículo 163.2 *in fine* LGSS, que pone fin a la litigiosidad previa sobre este particular.

²⁶ Por todos, M^a. C. LÓPEZ ANIORTE, «Hacia el envejecimiento ...», *op. cit.*, pp. 63 ss. y J. MERCADER UGUINA, «Compatibilidad entre trabajo ...», *op. cit.*, pp. 181 ss.

²⁷ Por todos, J. LÓPEZ GANDÍA, *La jubilación parcial tras la reforma de las pensiones*, Bomarzo, Albacete, 2013 e I. RODRÍGUEZ CARDO, *La jubilación parcial tras la reforma de 2013*, Lex Nova, Valladolid, 2013.

²⁸ Véase B. GARCÍA ROMERO y M^a. C. LÓPEZ ANIORTE (coords.), *La reforma de la pensión de jubilación*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014, J. F. BLASCO LAHOZ, *Las pensiones por jubilación*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014 y Y. SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA y J. GIL PLANA, *Pensión de jubilación: últimas reformas legales*, Civitas, Navarra, 2014.

La diferencia con la jubilación ordinaria, y con las otras dos jubilaciones totales, tiene que ver con la situación laboral del jubilado, que no tendrá que cesar en el trabajo por cuenta ajena, sino acordar con el empresario la reducción de la jornada entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%, tomando siempre como referencia la jornada a tiempo completo de un trabajador comparable —art. 166.1 LGSS—. No bastará pues con la voluntad del trabajador para poder acceder a esta especie del género jubilación, siendo adicionalmente necesario que el empresario esté por la labor. En todo caso, no se le exigirá al empresario recurrir al contrato de relevo del artículo 12.6 ET. Si acaso se le permitirá utilizarlo, con el atractivo que ello supone, al tratarse de una modalidad más de contratación laboral temporal a disposición del empresario.

Al no ser necesario el recurso al contrato de relevo esta variante de la jubilación parcial se enmarca claramente en la tendencia al envejecimiento activo, constituyendo de hecho su primera manifestación en el sistema español, gracias al artículo 34.6 de la Ley 24/2001 que afecta de lleno al artículo 166.1 LGSS.

En cuanto a la cuantía de la pensión de jubilación, se aplicarán las mismas reglas de la jubilación ordinaria, que no vienen ahora al caso. Y al importe así calculado se le aplicará el porcentaje de reducción de jornada, es decir, si la jornada de trabajo se redujese un 50% la pensión de jubilación parcial sería un 50% de la cuantía resultante de la aplicación de las reglas de la jubilación ordinaria. Así lo dispone el artículo 12 del RD 1131/2012. En todo caso, la cuantía calculada conforme a las reglas de la jubilación ordinaria no podría ser inferior a la pensión mínima de un jubilado que tuviese 65 años; en función de sus circunstancias familiares ²⁹. Luego, no cabría en esta especie del género jubilación el complemento por mínimo del artículo 50 LGSS.

Por último, en la medida en que lo habitual es que la jubilación parcial no anticipada sea provisional y esté llamada a desembocar después en la jubilación ordinaria, con la consiguiente finalización de la situación de compatibilidad ya descrita, habrá que tener en cuenta las complejas reglas aplicables para el cálculo de la posterior jubilación ordinaria y total. Reglas contenidas en el artículo 18 del RD 1131/2012, que tienen muy en cuenta si la jubilación parcial viene acompañada de contrato de relevo simultáneo o no. Recuérdese una vez más que en esta variante de jubilación parcial no anticipada el contrato de relevo no es obligatorio.

4. 2. La jubilación parcial anticipada como medida de fomento del empleo

Mucho más frecuente estadísticamente que la jubilación parcial no anticipada es la anticipada. Además de la situación laboral activa del jubilado parcial, esto es, la compatibilidad entre la pensión de jubilación parcial y el trabajo por cuenta ajena que se viniera prestando, viene caracterizada por el adelanto de la edad de acceso y como consecuencia de ello por una restrictiva regulación legal en lo que a los requisitos de acceso se refiere —art. 166.2 LGSS—. Regulación restrictiva que sin embargo no se traslada a las reglas de cálculo de la pensión. Se trata, por tanto, de una modalidad de jubilación muy atractiva para los trabajadores, aunque el endurecimiento de los requisitos por parte de las reformas de 2011 y 2013 impida a muchos de ellos acogerse a la misma. Eso por no hablar del hecho de que la voluntad del empresario es imprescindible para que esta jubilación pueda tener lugar.

Ya se ha dicho que los requisitos de acceso son muy exigentes y eso vale para todos ellos, la edad, el periodo previo de cotización y la situación laboral. En cuanto a la edad de acceso, se establece una escala progresiva que va del año 2013 al año 2027 y que se contiene en el artículo 166.2.a) LGSS. El adelanto de la edad de acceso respecto de la edad ordinaria dependerá a su vez del periodo previo de cotización. Cuando en el año 2027 culmine el periodo transitorio el adelanto será como máximo de 4 años —63 años— o de 2 años —65 años—, en función de la mayor o menor carrera de cotización. Adviértase que no hay en este punto una plena coincidencia con lo previsto para la jubilación anticipada y penalizada, aunque sí una notable semejanza.

²⁹ Con cónyuge a cargo 780,90 euros brutos al mes por 14 pagas. Con cónyuge no a cargo 630 euros y en ausencia de cónyuge 632,90 euros.

El periodo previo de cotización será de 33 años, sin que compute la parte proporcional de las pagas extras y teniendo en cuenta la duración del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año. Los trabajadores con discapacidad igual o superior al 33% solo tendrán que acreditar 25 años de cotización. No hay carencia específica.

Por lo que a la situación laboral del jubilado se refiere, serán varios los requisitos a tener en cuenta. Primero, acordar con el empresario la reducción de la jornada entre un mínimo del 25 % y un máximo del 50 %, siempre tomando como referencia la jornada a tiempo completo de un trabajador comparable³⁰. Téngase en cuenta que a la fuerza en esta variante de jubilación parcial anticipada el trabajador antes de la reducción de jornada tendría que serlo a tiempo completo, cosa no exigida en el artículo 166.1 para la jubilación parcial no anticipada. Segundo requisito, tener una antigüedad en la empresa de al menos 6 años. Tercero, que el empresario contrate a otro trabajador mediante la modalidad de relevo del artículo 12.7 ET. Además, y en los términos de dicho artículo, el contrato de relevo, que podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial —como mínimo completando la jornada reducida del jubilado parcial—, tendrá que tener como mínimo una duración igual a la del tiempo que le reste al jubilado parcial para alcanzar la edad ordinaria de jubilación —d. t. 20ª LGSS—, sin perjuicio de que el contrato de relevo también pueda ser fijo. Asimismo, y al margen de la coincidencia o no entre los puestos de trabajo del jubilado parcial y del relevista, tendrá que haber una cierta correspondencia —no inferior al 65 %— entre las bases de cotización del trabajador relevista y las del jubilado parcial antes de la jubilación.

Las reglas de cálculo de la cuantía de la pensión de jubilación parcial anticipada son las mismas que las de la jubilación parcial no anticipada, vistas en el anterior epígrafe. Luego, sin penalización alguna por el adelanto de la edad de acceso a la jubilación.

Por último, puesto que la jubilación parcial anticipada tiene vocación provisional y está llamada a desembocar después en la jubilación ordinaria o, en su caso, en la jubilación anticipada y penalizada, habrá que tener en cuenta las complejas reglas aplicables para el cálculo de la posterior jubilación total. Reglas de nuevo contenidas en el artículo 18 del RD 1131/2012. Adviértase que puesto que en esta variante el contrato de relevo es obligatorio las bases de cotización durante la jubilación parcial anticipada se considerarán íntegras, es decir, se incrementarán hasta el 100% de la que habría correspondido de trabajarse a tiempo completo. Y además el periodo adicional de cotización durante esta situación se tomará a tiempo completo pese a trabajarse a tiempo parcial. En definitiva, un acceso futuro a la jubilación total desde la previa jubilación parcial anticipada ciertamente ventajoso para el trabajador. Cuestión distinta, sobre la que se ha insistido ya en varias ocasiones, es que los requisitos de acceso a esta variante no estén al alcance de la mayoría de los trabajadores asalariados y menos tras las reformas de 2011 y 2013.

Como contrapeso de la ventaja a que se acaba de hacer referencia la reforma del 2013 obliga a cotizar durante la situación de jubilación parcial anticipada en los mismos términos que si se trabajase a tiempo completo, pese a trabajarse a tiempo parcial y retribuirse el trabajo en esa misma proporción. Así lo dispone el artículo 166.2.g) LGSS, que en todo caso debe completarse con la disposición transitoria 22ª LGSS, en virtud de la cual lo apenas dicho entrará progresivamente en vigor entre los años 2014 y 2023. Ni que decir tiene que la finalidad de esta novedad es desincentivar esta variante anticipada de la jubilación parcial, al incrementar el coste retributivo para el empresario, que tendría que pagar las cotizaciones del jubilado parcial como si trabajase a tiempo completo, más las cotizaciones reales del trabajador relevista.

³⁰ El máximo podría alcanzar el 75% siempre que el contrato de relevo simultáneo fuese a tiempo completo y fijo. Así lo dispone el artículo 166.2.c) LGSS.

5. LA JUBILACIÓN FLEXIBLE COMO INSTRUMENTO PARA FACILITAR EL REGRESO AL MERCADO DE TRABAJO UNA VEZ CAUSADA LA JUBILACIÓN TOTAL

La jubilación flexible³¹, así denominada por la normativa reglamentaria de desarrollo del artículo 165.1, párrafo 2º, LGSS —producto de la reforma de 2002—, el RD 1132/2002, comparte con la jubilación parcial el hecho de jugar fundamentalmente con la situación laboral del jubilado, con la compatibilidad entre la pensión de jubilación de importe reducido y el trabajo lucrativo. Se diferencia de la jubilación parcial por el hecho de haberse accedido antes a alguna modalidad de jubilación total —ordinaria, anticipada y penalizada o postergada e incentivada—, con el consiguiente cese en el trabajo por cuenta ajena, para después concertar un nuevo contrato de trabajo con el mismo o diferente empresario y pasar de la correspondiente jubilación total a la jubilación flexible. Constituye así la jubilación flexible un instrumento para facilitar el reingreso al mercado de trabajo luego de haberlo abandonado con motivo de una jubilación total, sin que sean relevantes los momentos de abandono y regreso, que podrían incluso solaparse³². El mantra del envejecimiento activo aparece aquí de forma muy clara.

También en esta especie del género jubilación hay dos variantes. Una, la introducida por la reforma legal y reglamentaria de 2002, que a salvo de mejor denominación podría llamarse general, al poder acogerse a la misma cualesquiera jubilados de manera total. Y otra mucho más reciente, producto del Real Decreto-ley 5/2013, que por contraposición a la anterior cabría denominar especial, solo apta para determinados jubilados con carácter total. Las diferencias entre ambas son notables.

5. 1. La jubilación flexible general del RD 1132/2012: compatibilidad con el trabajo por cuenta ajena y a tiempo parcial

Para acceder a la jubilación flexible general primero se habrá tenido que causar una pensión de jubilación total —ordinaria, anticipada y penalizada o postergada e incentivada—, cumpliendo lógicamente los correspondientes requisitos. Y una vez causada la jubilación total que sea, mucho o poco tiempo después habrá que celebrar un contrato de trabajo a tiempo parcial, con una jornada como máximo del 75 % y como mínimo del 50 %, tomando como referencia la de un trabajador a tiempo completo comparable. Así lo dispone el artículo 5.1 del RD 1132/2002.

Adviértase que podrán acogerse a esta variante cualesquiera jubilados con carácter total, al margen de la edad de acceso y de la carrera de cotización. El único requisito es que concierten con posterioridad un contrato de trabajo a tiempo parcial dentro de los márgenes señalados en el párrafo anterior. El contrato de trabajo podrá ser con el mismo empresario o con otro distinto. Ahora bien, de serlo con el mismo en principio no se computaría la antigüedad madurada con anterioridad. Habría aquí una diferencia sustancial con la jubilación parcial.

En cuanto a la cuantía de la jubilación flexible general, se recalculará y reducirá en la misma proporción de la jornada a tiempo parcial que se contrate laboralmente —art. 165.1 LGSS—. No hay, por tanto, reglas de cálculo en sentido estricto, sino mera conversión de la jubilación total en jubilación de importe reducido. Así, y por poner un ejemplo, si se trabajase a tiempo parcial con una jornada equivalente al 75% de la jornada completa, la pensión de jubilación se reduciría un 25%, es decir, sería el 75% de la que se viniera percibiendo con carácter total.

Al igual que la jubilación parcial, también la jubilación flexible general tiene claramente vocación provisional y está llamada a convertirse de nuevo, tarde o temprano, en jubilación total. El artículo 8 del RD 1132/2002 contiene las reglas especiales para recalcular la pensión total,

³¹ Por todos, J. L. TORTUERO PLAZA, *Jubilación forzosa versus jubilación flexible*, Civitas, Madrid, 2002.

³² Véase M^{ra}. E. CASAS BAAMONDE, M. RODRÍGUEZ-PIÑERO y F. VALDÉS DAL-RÉ, «La nueva regulación ...», *op. cit.*, p. 7 de la versión digital.

teniendo en cuenta la nueva cotización a tiempo parcial, siempre y cuando contribuya a mejorar la cuantía de la nueva jubilación total respecto de la precedente. En caso contrario, se respetaría la precedente más las actualizaciones habidas a lo largo de los años transcurridos. Nótese que en ningún caso se aplicarían los incentivos al retraso de la jubilación previstos en el artículo 163.2 LGSS, ya que son privativos de la jubilación postergada e incentivada, que como jubilación total que es resulta incompatible con el trabajo por cuenta ajena.

Por último, y reiterando lo ya dicho en varias ocasiones, esta variante de la jubilación flexible también sería compatible con el trabajo por cuenta propia de ingresos netos anuales no superiores al SMI anual —art. 165.4 LGSS.

5. 2. La jubilación flexible especial del RDL 5/2013: compatibilidad con cualquier tipo de trabajo lucrativo

Los requisitos de acceso a esta variante se encuentran en el artículo 2 del Real Decreto-ley 5/2013 y se diferencian de los previstos para la jubilación flexible general en los siguientes términos. Primero, solo podrán acogerse a esta variante quienes provengan de la jubilación ordinaria y a la edad ordinaria además³³, o bien quienes provengan de la jubilación retrasada e incentivada; no así de la anticipada y penalizada. Es, pues, una submodalidad exclusiva de los mayores de 65 años, o de 65 años y algunos meses, en función de la carrera de cotización acreditada.

Segundo, los beneficiarios de la misma deberán disfrutar de una jubilación total por importe igual o superior al 100 % de la base reguladora, es decir, pensionistas con una larguísima carrera de cotización, de 35 o más años. Pensionistas “pata negra” podría decirse³⁴.

Y tercero, y más interesante a los efectos de este estudio, la jubilación flexible especial será compatible con cualquier trabajo a tiempo parcial, sin un mínimo y un máximo, aunque lo normal es que solo se firmen contratos a tiempo parcial de jornada próxima a la completa para no perder poder adquisitivo. E incluso compatible con el trabajo a tiempo completo, rompiendo así con lo previsto por el artículo 165.1, párrafo 2º, LGSS. La única condición es que el trabajo lucrativo no pertenezca al sector público. Asimismo, podrá ser compatible con el trabajo por cuenta propia, debe entenderse que más allá de lo ya admitido con carácter general por el artículo 165.4 LGSS, es decir, cuando arroje unos ingresos netos y anuales superiores al SMI anual.

Además de lo anterior, y para evitar la tentación de sustitución de trabajadores ordinarios por pensionistas que regresen al mercado de trabajo, la legalidad de la compatibilidad se sujeta a la inexistencia de despidos improcedentes durante los últimos 6 meses, dentro del mismo grupo profesional eso sí; y al mantenimiento del nivel de empleo mientras dure la situación especial de compatibilidad entre jubilación y trabajo por cuenta ajena. Así lo dispone la disposición adicional 1ª del RDL 5/2013³⁵. Otra cosa es que la regulación deje mucho que desear, al ser menos exigente de lo que a primera vista pudiera parecer³⁶.

³³ Téngase en cuenta que el artículo 161 Bis.1 LGSS prevé el acceso a la jubilación ordinaria a una edad inferior a la ordinaria, ya sea por razones de excepcional penosidad, toxicidad, peligrosidad o insalubridad del trabajo desempeñado, ya por razones de discapacidad. Véase, A. SELMA PENALVA, «Posibilidades de compatibilizar ...», *op. cit.*, p. 6 de la versión digital.

³⁴ Conforme disponen las disposiciones adicionales 2ª y 3ª del RDL 5/2013 los funcionarios públicos sometidos a la normativa de clases pasivas también podrán acogerse a esta variante especial de jubilación flexible, cumpliendo los correspondientes requisitos. Ahora bien, se excluyen los pensionistas con pensión causada antes del 1 de enero de 2009, cuyo régimen de compatibilidad era y continuará siendo más generoso todavía. Sobre este asunto, por todos, Mª. E. CASAS BAAMONDE, M. RODRÍGUEZ-PIÑERO y F. VALDÉS DAL-RÉ, «La nueva regulación ...», *op. cit.*, p. 7 de la versión digital.

³⁵ Literalmente: «Las empresas en las que se compatibilice la prestación de servicios con el disfrute de la pensión de jubilación conforme a lo dispuesto en el capítulo I no deberán haber adoptado decisiones extintivas improce-

Teniendo en cuenta los restrictivos requisitos para acogerse a esta variante de jubilación flexible no parece que el RDL 5/2013 haya satisfecho las expectativas de regulación general de la compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo lucrativo presentes en la disposición adicional 37^a de la Ley 27/2011, no por casualidad rotulada “compatibilidad entre pensión de jubilación y trabajo”. Regulación general de la compatibilidad entre la jubilación y el trabajo lucrativo que de producirse en el futuro culminaría el mantra del envejecimiento activo, por el momento realizado solo de manera fragmentaria y con no pocas dosis de inaceptable desigualdad³⁷.

La cuantía de la jubilación flexible especial equivaldrá siempre al 50% de la reconocida con carácter total, excluyendo en su caso el complemento por mínimo *ex* artículo 50 LGSS. Luego, no operará aquí la pensión mínima, ni siquiera en proporción. Por cierto, sería muy extraño que una pensión total equivalente al 100 % o más de la base reguladora no llegara a la pensión mínima.

Durante la compatibilidad entre el trabajo lucrativo que sea y la jubilación flexible especial, pese a tratarse siempre de jubilados de más de 65 años no se aplicarán las reglas de exención de la cotización del artículo 112 bis LGSS, sino las del artículo 4 del Real Decreto-ley 5/2013. Conforme a las mismas se cotizará por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes y por contingencias profesionales, así como una cotización *ad hoc* de solidaridad equivalente al 8 %, el 6 % para el empresario y el 2 % para el trabajador. En todo caso, esta cotización no generará derechos pensionísticos, como dicen los italianos, de manera que una vez terminada la situación de compatibilidad la vuelta a la jubilación total no se traducirá como en la jubilación flexible general en un nuevo cálculo de la misma, sino en el mero paso del 50 % de la pensión disfrutada al 100 %, con las eventuales revalorizaciones anuales claro está.

Parece evidente que esta nueva excepción a la regla general de incompatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo lucrativo no solo cuestiona adicionalmente la existencia misma de la regla general, sino que coloca a determinados pensionistas, con carácter general los de mayores cualificación y experiencia, en una situación de privilegio frente a los demás. Y todo ello con una dudosa aportación a la sacrosanta sostenibilidad del sistema de pensiones. Y es que también aquí se aprecia la tendencia presente a la reducción de gastos del sistema, des-cuidando la perspectiva de los ingresos. Se apuesta por la reducción inmediata de gastos al disminuir el importe de la pensión en un 50 % durante la situación de compatibilidad, sin que importe demasiado la considerable reducción de las cotizaciones sociales a cargo de empresario y trabajador. Pan para hoy y hambre para mañana.

dentes en los seis meses anteriores a dicha compatibilidad. La limitación afectará únicamente a las extinciones producidas con posterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción. Una vez iniciada la compatibilidad entre pensión y trabajo, la empresa deberá mantener, durante la vigencia del contrato de trabajo del pensionista de jubilación, el nivel de empleo existente en la misma antes de su inicio. A este respecto se tomará como referencia el promedio diario de trabajadores de alta en la empresa en el periodo de los 90 días anteriores a la compatibilidad, calculado como el cociente que resulte de dividir entre 90 la suma de los trabajadores que estuvieran en alta en la empresa en los 90 días inmediatamente anteriores a su inicio. No se considerarán incumplidas las obligaciones de mantenimiento del empleo anteriores cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato».

³⁶ En este sentido, M^a. E. CASAS BAAMONDE, M. RODRÍGUEZ-PIÑERO y F. VALDÉS DAL-RÉ, «La nueva regulación ...», *op. cit.*, p. 6 de la versión digital.

³⁷ Sobre el particular, A. SELMA PENALVA, «Posibilidades de compatibilizar ...», *op. cit.*, p. 15 de la versión digital.