



# NUEVAS CONSIDERACIONES SOBRE LA PRESTACIÓN DE JUBILACIÓN

CARMEN MORENO DE TORO

*Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*  
Universidad de Córdoba

## EXTRACTO

**Palabras Clave: Seguridad Social, Jubilación, Jubilación Parcial**

La nueva Ley 40/2007, de 5 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, se presenta como una ley consensuada entre el Gobierno y todas las fuerzas sociales que acuerdan reformas importantes en este ámbito.

La trascendencia de las medidas impondrá que no se apliquen inmediatamente, sino paulatinamente, fijando plazos de hasta seis años para su completa vigencia.

Entre estas medidas destacamos las tendentes a retrasar la jubilación; ello se alcanza de una manera indirecta al aumentar el número de días de cotización necesarios para acceder a la pensión y, de una manera directa, estableciendo nuevos incentivos en caso de permanencia en el mercado laboral. Hay que resaltar las modificaciones introducidas en la regulación de la jubilación parcial, haciéndola más gravosa para el que quiere acceder a esta forma de compatibilidad entre el trabajo y la jubilación.

Son medidas dirigidas a activar el mercado de trabajo, aunque nos preguntamos si suficientes para mantener la viabilidad del sistema de la Seguridad Social.

## ABSTRACT

**Key Words: Social Security, Retirement, Partial Retirement**

The new 40/2007 Law from December 5<sup>th</sup>, concerning Social Security, presents a law agreed between the Government and social forces which agrees important reforms on this field.

The measures will not be applied immediately but gradually in a 6 year period.

Retirement can be highlighted among these measures; retirement can be achieved indirectly by increasing the number of contribution period to access retirement funds, and directly by providing incentives to those who are employed for longer periods and remain in the labour market. Modifications may be highlighted as regard the partial retirement, being quite costly to those who want to make compatible employment and retirement.

These measures aim to stimulate the labour market, even if we ask if those are sufficient to maintain the future viability of the Social Security system.

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. PROLONGACIÓN DE LA VIDA LABORAL
  - 2.1. Modificación del período mínimo de cotización
  - 2.2. Incentivos a la prolongación de la vida laboral
3. ANTICIPACIÓN A LA EDAD DE JUBILACIÓN
  - 3.1. La jubilación parcial
    - 3.1.1. Sujetos beneficiarios
    - 3.1.2. Requisitos
  - 3.2. Modificaciones en el ámbito de la jubilación anticipada
    - 3.2.1. Trabajadores mutualistas al 1 de enero de 1967
    - 3.2.2. Mejora de las pensiones
    - 3.2.3. Jubilación anticipada de trabajadores no mutualistas
    - 3.2.4. Jubilación anticipada derivada de expedientes de regulación de empleo
    - 3.2.5. Jubilación en actividades penosas, peligrosas, tóxicas e insalubres
    - 3.2.6. Jubilación de los discapacitados
    - 3.2.7. Mejora del subsidio de desempleo para mayores de 52 años
4. CONCLUSIÓN

## 1. INTRODUCCIÓN

Numerosas modificaciones nos encontramos realizadas por la Ley 40/2007, de 5 de diciembre, en cuanto que afectan a las diferentes prestaciones de manera sustancial; la incapacidad temporal y permanente, muerte y supervivencia junto a la jubilación no escapan a ella. La reforma continúa la línea marcada por el Pacto de Toledo de 1995 con la importante novedad de que es suscrita por todos los agentes sociales, algo no alcanzado por la anterior reforma en la que quedó al margen UGT<sup>1</sup>.

La Ley deriva del «Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social» firmado el 13 de julio de 2006, impulsado por la «Declaración para el Diálogo Social, para la competitividad, empleo estable y cohesión social», suscrita el 8 julio de 2004 por las diferentes fuerzas sociales y el Gobierno. En dicho Acuerdo se puso de relieve «la necesidad de que nuestro modelo protector se adecue a la evolución que está experimentando la sociedad española, marcada por el proceso de envejecimiento demográfico, la incorporación creciente de las mujeres al mercado de trabajo y el fenómeno de la inmigración, así como a la aparición de nuevas realidades y demandas sociales. Todo ello, con el objetivo de lograr un sistema de protección social más solidario y eficiente y, a la vez, garantizar los niveles de cobertura, teniendo en cuenta el equilibrio financiero y la compatibilidad de la Seguridad Social con la creación de empleo y riqueza productiva».

En el ámbito que nos ocupa, el Acuerdo iba orientado a lograr una mayor proporcionalidad entre la cotización realizada y los derechos a obtener de la Seguridad Social a fin

<sup>1</sup> Esta reforma deriva del Acuerdo firmado por el Gobierno con los agentes sociales el 13 de julio de 2006. El anterior «Acuerdo para la mejora y desarrollo del sistema de protección social», de 9 de abril de 2001, fue suscrito por el Gobierno con CCOO, CEOE y CEPYME y se plasmó, primero, en el RDL 16/2001, de 27 de diciembre, de «medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible» y más tarde pasó a ser la Ley 35/2002, de 12 de julio, del mismo nombre.

de cubrir efectivamente la contingencia protegida. Ello daba lugar a la necesidad de una amplia reforma, en especial en la prestación de jubilación al fijarse como objetivos el fomento de la prolongación voluntaria de la vida laboral, la mejora de las garantías de los trabajadores de más edad expulsados prematuramente del mercado de trabajo y ciertas modificaciones en la jubilación parcial.

Ello ha sido recogido por la norma actual. Desde luego, la nueva Ley favorece una mayor consolidación del sistema, más cercano a las nuevas necesidades sociales, haciendo un esfuerzo de «modernización», como puso de relieve el Dictamen del CES<sup>2</sup>. Ello se manifiesta, en especial, en la posibilidad de prolongar la vida laboral después del tope legal de edad ordinaria fijado para la jubilación. En este sentido, la Exposición de Motivos de la Ley señala que con la reforma se trata de favorecer la prolongación voluntaria de la vida laboral más allá de la edad legal de jubilación y paliar las consecuencias negativas experimentadas por los trabajadores de más edad expulsados prematuramente del mercado de trabajo y nosotros diríamos que consecuencias negativas experimentadas no sólo por ellos sino también por las propias empresas que, por diferentes circunstancias, prescindían de los empleados de mayor bagaje profesional, viéndose privadas del mismo. Además de las importantes reformas que se introducen en el período de cotización, en la jubilación anticipada y en la jubilación parcial.

La profundidad de la reforma da lugar a que su aplicación no sea inmediata; se establecen plazos sucesivos, en especial para la aplicación de las nuevas medidas en materia de jubilación al variar los requisitos de edad y los plazos de cotización.

Las principales modificaciones en la materia están relacionadas, pues, en primer lugar, con el período de cotización que, en la práctica, se alarga al computarse sólo los días efectivamente cotizados y no los correspondientes a las pagas extraordinarias. En segundo lugar, con el establecimiento de coeficientes reductores para nuevas categorías de trabajos penosos, tóxicos, insalubres y peligrosos y en los casos de personas con discapacidad. En tercer lugar, con la fijación de nuevos incentivos en los casos de prolongación voluntaria de la vida laboral más allá de la edad de jubilación. En cuarto lugar, con la fijación de mejoras para las pensiones de los jubilados con anterioridad a 1 de enero de 2002. Y por último, se modifican los requisitos legales necesarios para acceder a una jubilación parcial. Analizaremos cada una de ellas.

## 2. PROLONGACIÓN DE LA VIDA LABORAL

Dos de las medidas adoptadas por la reforma inciden en la necesidad de alargar la vida laboral; ellas son, por un lado, el aumento del período de cotización que, de una manera indirecta, va a alargar la permanencia del trabajador en el mundo laboral y de otro, los incentivos del 2% y del 3% que, como porcentajes adicionales, se sumarán al que corresponda al trabajador al determinar su pensión si el mismo continúa trabajando más allá

<sup>2</sup> Vid. Dictamen 1/2007 del CES «Sobre el Anteproyecto de la Ley de Medidas en materia de Seguridad Social», pág. 5.

de la edad ordinaria de jubilación<sup>3</sup>. Y ello se debe al progresivo envejecimiento de la población aunque no implique una merma significativa en su capacidad laboral y también al descenso demográfico que se ha producido. Como señala Fernández Domínguez, hay que huir de una pretendida incapacidad a una determinada edad y tomar como fundamento de la jubilación, en cambio, un mínimo de años cotizados capaz de permitir al sujeto adelantar o retrasar el momento de la misma en función de sus circunstancias personales, lo que supondría la expresión de una política de mejora del modo de vida de la tercera edad promovida por el Estado<sup>4</sup>.

Las medidas adoptadas por España en este ámbito secundan las directrices marcadas por la Unión Europea. En efecto, la Comunidad se ha pronunciado en este sentido desde hace largo tiempo. Como ya señaló la Comisión de las Comunidades Europeas, el aumento de la esperanza de vida gracias a la mejora del bienestar y a los avances de la medicina y el descenso de las tasas de natalidad ha originado que el envejecimiento de la población se convierta en un problema crucial en toda política de protección social en cuanto que el gasto público podría crecer vertiginosamente hasta suponer en el año 2030 entre el 15% y el 20% del PIB<sup>5</sup>.

Las tasas de empleo y los niveles de productividad de la población activa serán factores determinantes en esta protección, de ahí que, para su viabilidad, sea necesario considerar el número real de personas empleadas en relación con las que no trabajan; hoy, en Europa, cerca del 60% de las personas que no trabajan están por debajo de los sesenta y cinco años y la mayor parte perciben prestaciones sociales, es por ello que si se reduce el número de personas inactivas, entre otras, aquéllas que se encuentran en edad laboral, será posible aliviar la carga financiera que para los activos supondrá el envejecimiento. Se vuelve, entonces, la vista a tres colectivos: a las mujeres, facilitando su acceso y mantenimiento en el mercado de trabajo<sup>6</sup>, a los trabajadores de mayor edad, fomentando su permanencia y a

<sup>3</sup> Fijada en los sesenta y cinco años a tenor del art. 161.1 LGSS y que no ha sido modificado, pudiendo ser, sin embargo, otra vía para alcanzar este objetivo.

<sup>4</sup> Vid. del autor, «La jubilación: un quebradero de cabeza permanente», en *Foro de la Seguridad Social* núm. 2, oct./2000, pág. 1.

<sup>5</sup> Vid. su Comunicación al Consejo, al Parlamento europeo y al Consejo económico y social sobre «Evolución futura de la protección social desde una perspectiva a largo plazo: pensiones seguras y viables» (COM (2000) 622 final). Con anterioridad, la Comisión elaboró el «Informe sobre la protección social en Europa» (COM (2000) 163 final) en el que analizaba el entorno de los sistemas de protección social, el gasto social, los cambios de política, entre otros fines, para conseguir pensiones seguras y sistemas de pensiones viables. (Vid. en DOCE L 019, de 25.1.2000 y DOCE L 075, de 24.3.2000, respectivamente). El problema del envejecimiento se manifestó naturalmente, primero en los países más desarrollados, sin embargo, afecta cada vez más a las zonas en vías de desarrollo, con lo que ha pasado a ser una cuestión mundial. Así lo puso de relieve la Unión Europea en la Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo, de 18 de marzo de 2002, titulada «La respuesta de Europa al envejecimiento a escala mundial - Promover el progreso Económico y Social en un mundo en proceso de envejecimiento. Contribución de la Comisión Europea a la segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento» [no publicada en el Diario Oficial]. En la misma línea se manifiesta la Comunidad a través de la Comisión en la comunicación de la Comisión, de 3 de marzo de 2004, titulada «Aumentar el empleo de los trabajadores de más edad y retrasar su salida del mercado de trabajo» (COM (2004) 146 final - no publicada en el Diario Oficial).

<sup>6</sup> Aunque ha habido un gran paso adelante para este colectivo, sin embargo, aún hay problemas en el reconocimiento de la igualdad de condiciones en el acceso al empleo, ascensos, salarios y conciliación de la vida profesional y laboral.

los inmigrantes, allanando los obstáculos para su integración. Respecto de los mayores de edad, se trata de frenar, pues, su salida prematura del mercado de trabajo.

Ello hace que se abogue, pues, por una edad «flexible» de jubilación que ya sugería el Consejo de la Comunidad Europea en 1982<sup>7</sup>. Se habla, así, de flexibilidad de la jubilación para hacer referencia, de un lado, a la posibilidad de situaciones intermedias entre el cese radical en el trabajo y el acceso a la pensión (completa) de jubilación y, en otros casos, para aludir a la flexibilidad de la edad misma en que puede accederse a la pensión y jubilarse<sup>8</sup>. Cristaliza, pues, en medidas que, de un lado, invitan al abandono del mercado de trabajo: anticipación de la edad de jubilación, por razones, fundamentalmente, de crisis económica y con el objetivo de lograr la inserción de jóvenes desempleados y, de otro lado, en medidas, propias del momento actual, que retrasan el abandono de este mercado.

En el ámbito español, esta noción de flexibilidad se recogió en el Pacto de Toledo (10.<sup>a</sup> Recomendación) y más tarde en los sucesivos acuerdos entre el Gobierno y los interlocutores sociales, de 9 de octubre de 1996, de 9 de abril de 2001 y en este último de 13 de julio de 2006, dado las medidas que recoge.

El primer reflejo de la misma fue la posibilidad de incentivos a la permanencia en el puesto de trabajo más allá de la edad de jubilación como se refleja en la DA 26.<sup>a</sup> de la LGSS. Esta disposición fue introducida por la ley 24/1997, de 15 de julio, siguiendo las recomendaciones del Pacto de Toledo y del Acuerdo del Gobierno con los interlocutores sindicales —UGT/CCOO— de 9 de octubre de 1996 y permitía al Gobierno otorgar desgravaciones o deducciones de cotizaciones sociales en caso de que los trabajadores permanecieran en activo más allá de los sesenta y cinco años; incentivo cuyo destinatario, evidentemente, era el empresario, cuando hubiera sido más eficaz un incentivo dirigido al trabajador<sup>9</sup>. Desde luego, éste se beneficia, en todo caso, por el hecho de extender su tiempo de cotización que origina que asciendan la base reguladora y el porcentaje aplicable.

En esta línea se pronunció también el mencionado «Acuerdo para la mejora y desarrollo del sistema de protección social» firmado el 9 de Abril de 2001 por el Gobierno, CCOO, CEOE y CEPYME. Este Acuerdo, siguiendo la línea marcada por la Recomendación 10.<sup>a</sup> del Pacto de Toledo que se refiere a la flexibilidad de la edad de jubilación, aludía a ella en

<sup>7</sup> Aconsejaba a los Estados miembros de la CEE implantar progresivamente la jubilación flexible recogiendo en sus normas el derecho del trabajador a escoger libremente la edad de jubilación, la facultad de solicitar anticipadamente su pensión o de aplazarla más allá de la edad prescrita, la posibilidad de reducir progresivamente la duración de su trabajo en los años precedentes a la jubilación, así como durante estos años organizar programas de preparación para la jubilación. (Vid. Recomendación del Consejo, de 10 de diciembre de 1982, relativa a los principios de una política comunitaria sobre la edad de jubilación ((82/857/CEE) DO L 357 de 18 de diciembre de 1982).

<sup>8</sup> Vid. RODRIGUEZ-PIÑERO M., «Flexibilización y anticipación de la edad de jubilación». *La Ley 1992-I*, pág. 39. Como mantiene este autor, se trata de combinar la posibilidad de «un retiro prematuro» o sea ofreciendo la posibilidad de acortar o reducir la edad para el acceso a la pensión y «un retiro retardado» porque se siga trabajando pese a haber cumplido la edad que da derecho a la pensión completa, pero sin percibirla por no haber cesado en el trabajo. (Vid. del autor, «La flexibilidad de la edad de jubilación» (I). *Relaciones Laborales* núm. 18. Sept. 2002, pág. 6).

<sup>9</sup> Vid. Dictamen del CES. Madrid. «Dictámenes 1996». Dictamen 8 sobre el anteproyecto de la LRCSS, sesión del Pleno de 27 de noviembre, pág. 141.

su apartado IV. En este sentido y a la par que los países de nuestro entorno, señaló que «se están estableciendo medidas en orden a que la jubilación esté dotada de caracteres de flexibilidad y gradualidad» en conexión con la evolución de la demografía.

El Acuerdo proponía modificar la regulación actual de la pensión de jubilación permitiendo una presencia social activa más continuada de los ciudadanos, lo que, en efecto, repercute en su autoestima, favorablemente en el sistema de pensiones y redundando en beneficio de la sociedad que puede aprovechar las experiencias y conocimientos de los trabajadores de más edad. Sus líneas maestras fueron recogidas por el RDL 16/2001, de 27 de diciembre, «de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible», posterior Ley 35/2002, de 12 de julio. La nueva reforma continúa la línea ya iniciada.

### 2.1. Modificación del período mínimo de cotización

La primera medida que va a incidir en la permanencia en el mercado laboral va a ser la exigencia de que el período mínimo de cotización sea real. Así lo establece el actual art. 161.1.b) modificado por la Ley 40/07, de 5 de diciembre, que, después de exigir la cobertura de un período mínimo de cotización de quince años, de los cuales al menos dos deberán estar comprendidos dentro de los quince años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho, señala que: «A efectos del cómputo de los años cotizados no se tendrá en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias». Ello va a suponer un alargamiento del número de días de cotización frente a la situación actual que se beneficiaba de la interpretación favorable dada por los Tribunales al computar la parte proporcional de pagas extraordinarias de carácter obligatorio, las de julio y diciembre<sup>10</sup>.

Hasta ahora el período mínimo para acceder a la pensión de jubilación era de quince años de cotización que, no obstante, eran mejorados en virtud del cómputo de los llamados días/cuota, aquéllos días equivalentes de cotización por pagas extras que se prorratean en las doce bases de cotización del año. Ello permitía acceder a la pensión de jubilación cumplidos los trece años de cotización al añadirseles tales días/cuota. Sin embargo, esta ficción favorable al cotizante desaparece con la reforma ya que habrá de cotizar los quince años efectivos; lo que implica la necesidad de cotizar durante dos años más para tener derecho a la pensión de jubilación.

La medida se aplicará paulatinamente, en un plazo de cinco años de manera que se incrementará cada seis meses en setenta y siete días, como se especifica en la reciente Disposición Transitoria 4.<sup>a</sup> LGSS.

La realidad es que de una exigencia de 4.700 días cotizados se pasa a una cotización efectiva de 5.475 días. Ello lo exponía de forma clara el «Acuerdo de medidas en materia de Seguridad Social» en su apartado III a cuyo tenor «El período mínimo de cotización para generar la pensión de jubilación se definirá en 5.475 días (15 años) efectivos de cotización, o su equivalente real en días/cuota. Este compromiso se llevará a cabo a lo largo de cinco años, incrementándose los 4.700 días de cotización efectiva exigidos en la actua-

<sup>10</sup> Vid. STS de 10 de junio de 1974.



lidad en 77 días por cada seis meses transcurridos desde la entrada en vigor de la reforma, de manera que al final del proceso paulatino se exigirían los señalados 5.475 días»<sup>11</sup>.

Ampliar el periodo de cotización puede repercutir de forma desfavorable sobre quienes han tenido una actividad profesional precaria o una vida laboral sometida a constantes interrupciones, los trabajadores con salarios uniformemente bajos, aquéllos contratados a tiempo parcial o quienes en los últimos tiempos de su vida activa han experimentado incrementos salariales importantes frente a situaciones previas de falta de trabajo o de retribuciones inferiores; pero como también se afirma, otra posibilidad, tomar en consideración sólo las cotizaciones recientes, podría fomentar maniobras de ocultación de ingresos previos o, incluso, de economía sumergida hasta en los períodos computables<sup>12</sup>.

Esta medida se introduce por la Ley como una forma de incrementar la correspondencia entre cotizaciones y prestaciones.

Evidentemente, ello dificultará el acceso a la jubilación; y se lo dificultará, especialmente, a determinados colectivos como en el caso de contratos a tiempo parcial que derivará indirectamente en perjuicio de las mujeres, usuarias por antonomasia de este tipo contractual.

Hay que resaltar que este criterio de «la realidad de la cotización» para tener derecho a la jubilación sólo se aplica a esta prestación no a las demás que continuarán gozando de la aplicación del criterio de los días/cuota, computándose la parte proporcional por pagas extraordinarias para acceder a la prestación.

## 2.2. Incentivos a la prolongación de la vida laboral

Ciertamente el sistema protector funciona en la medida en que salen de él personas jubiladas y entran proporcionalmente nuevos trabajadores cotizantes de esta manera el sistema está equilibrado. La situación actual se va alejando de este equilibrio en la medida en que asciende el número de los primeros y no de los segundos hasta temerse que, de seguir así, se producirá una inversión de la pirámide poblacional de forma que unos pocos sostendrán a un número elevado de jubilados<sup>13</sup>. Estas medidas reformadoras van encaminadas a evitar esta situación.

Se ha querido hacer más atractiva la permanencia de los trabajadores en el mercado laboral a través de la fijación de estos incentivos.

El art. 3.4 de la Ley de medidas en materia de Seguridad Social recoge los incentivos que el Estado establece para que los trabajadores permanezcan en el mercado de trabajo más allá de la edad de jubilación ordinaria. Este precepto amplía lo que fue una novedad

<sup>11</sup> Continuaba el Acuerdo señalando que. «El período transitorio de incremento de cotizaciones efectivas previsto en el párrafo anterior, se ampliará, en los supuestos de trabajadores con contrato a tiempo parcial, en proporción inversa al porcentaje de jornada realizada», actualmente recogido en la DT 4.ª LGSS.

<sup>12</sup> Vid. FERNANDEZ DOMINGUEZ J.J., *op. cit.*, pág. 5.

<sup>13</sup> Vid. los datos del M.º de Trabajo y Asuntos Sociales en PANIZO ROBLES J.A., «Un nuevo paso en la Seguridad Social consensuada: el Acuerdo sobre Seguridad Social de 13 de julio de 2006», en *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, CEF, núm. 281-282, pág. 125.

en la regulación anterior, ley 35/2002, de 12 de julio, cuyo antecedente fue el RDL 16/2001, de 27 de diciembre.

Y en efecto amplía el incentivo en dos sentidos. En primer lugar, la anterior normativa hacía acreedores del mismo a los trabajadores que permanecieran ejerciendo una actividad laboral siempre que hubieran cumplido sesenta y cinco años y hubieran cubierto treinta y cinco años de cotización. Ciertamente sólo podían beneficiarse de ello los trabajadores que tuvieran una constante y larga vida profesional. Ahora se amplía el ámbito subjetivo de la medida al suprimir la exigencia de treinta y cinco años de cotización. Como señala el nuevo apartado 2 del art. 163 LGSS basta que al cumplir la edad ordinaria de jubilación «se hubiera reunido el período mínimo de cotización establecido en el art. 161.1.b)», es decir, quince años. Es, pues, mayor el número de trabajadores que tienen esta vía abierta.

En segundo lugar, el incentivo que se fija, en principio, en un dos por ciento por cada año completo que, en la fecha del hecho causante de la pensión, se haya acreditado desde el cumplimiento de los sesenta y cinco años de edad, puede mejorarse al tres por ciento si el interesado acredita al menos cuarenta años de cotización al cumplir sesenta y cinco años de edad. Ello constituye una novedad de la ley.

El cumplimiento de los sesenta y cinco años ha de ser real pues el párrafo 4.º del art. 161 bis) excluye para gozar de este beneficio la aplicación de coeficientes reductores en caso de actividades penosas, tóxicas, peligrosas o insalubres o en caso de discapacidad.

En un nuevo párrafo introducido en el apartado 2 del art. 163 LGSS, se establece que este porcentaje adicional se sumará al que corresponda al interesado de acuerdo con lo expuesto anteriormente y se aplicará el porcentaje resultante a la base reguladora a fin de determinar la cuantía de la pensión. Y en este punto se distingue según se supere o no la cuantía de la pensión máxima; si no se supera, se actuará de esta manera, es decir, se suma al porcentaje que corresponda el dos por ciento y se aplica a la base reguladora o el tres por ciento, si se han alcanzado cuarenta o más años de cotización.

Si se supera la cuantía de la pensión máxima bien porque así corresponda o bien porque así resulte de su aplicación parcial, el interesado percibirá una cantidad que resultará de aplicar el dos o el tres por ciento o «el porcentaje adicional no utilizado» al importe del límite vigente en cada momento<sup>14</sup>.

La cantidad se devengará por meses vencidos y se abonará en catorce pagas.

La suma de esta cantidad y la de la pensión que tuviera reconocida el trabajador no puede superar la cuantía del tope máximo de la base de cotización vigente en cada momento, atendiéndose siempre al cómputo anual.

Se excluyen de este beneficio los casos de jubilación parcial y de jubilación flexible a la que se refiere el art. 165.1 LGSS.

La disposición adicional vigésima de la ley 40/07, de 5 de diciembre, incluye un incentivo más en caso de prolongación de la vida laboral para los trabajadores que cumplan sesenta y cinco años y acrediten treinta y cinco años de cotización; a tenor de esta norma, tales trabajadores sólo cotizarán por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes pero sujetos a la condición de que sus empresarios sean beneficiarios de las bonifi-

<sup>14</sup> Art. 47 LGSS.



caciones reguladas en el art. 4.1 de la ley 43/2006, de 29 de diciembre, «para la mejora del crecimiento y del empleo». Dicha ley concede, en caso de contrato de trabajo de carácter indefinido de los trabajadores de sesenta o más años, con una antigüedad en la empresa de cinco o más años, una bonificación del cincuenta por ciento de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivada de las mismas, sobre las cuotas devengadas desde el cumplimiento de los anteriores requisitos, incrementándose anualmente dicha bonificación en un 10% transcurrido un año desde su aplicación, hasta alcanzar el cien por cien. Se aplicará la bonificación desde que el trabajador cubra dicha antigüedad.

La ley no ha recogido la previsión del «Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social» de extender estas bonificaciones a los trabajadores mayores de cincuenta y nueve años.

### 3. ANTICIPACIÓN A LA EDAD DE JUBILACIÓN

En este ámbito se introducen requisitos nuevos, se suavizan algunos coeficientes reductores, siendo la jubilación parcial la materia más afectada.

#### 3.1. La jubilación parcial

La jubilación parcial supone para uno de los colectivos que va a poder acceder a ella, una anticipación de la jubilación y para otro de ellos, la posibilidad de alargar la vida laboral. Y para ambos, la posibilidad de compatibilizar trabajo y pensión de jubilación.

Después de la reforma podemos seguir distinguiendo tres situaciones diferentes dentro del género común de la jubilación parcial: la jubilación parcial anticipada con contrato de relevo que se identifica con la figura clásica; en segundo lugar, una jubilación parcial autónoma que se identifica con la del jubilado parcialmente que continúa en esta situación al cumplir los sesenta y cinco años y una tercera, que se conoce como jubilación flexible, que tiene lugar cuando una persona jubilada decide incorporarse nuevamente al mundo laboral de manera parcial<sup>15</sup>.

Para acceder a este tipo de jubilación la nueva ley establece unos requisitos agravados respecto a la regulación anterior; y ello porque la edad para acceder a ella se incrementa en un año; además, se exige una antigüedad en la empresa, algo novedoso respecto a la regulación anterior y se añade la exigencia de acreditar un período de cotización de treinta años, requisito que, siguiendo la línea de la nueva ley, se vuelve más oneroso al excluir del cómputo la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.

<sup>15</sup> Vid. RODRIGUEZ-PIÑERO M., «La flexibilidad de la edad de jubilación: jubilación aplazada y jubilación gradual», en *Relaciones Laborales* núm. 1, en/2003 pág. 4. LÓPEZ GANDÍA J., *La jubilación parcial*. Ed. Bomarzo. Albacete, 2004, pág. 18.

### 3.1.1. *Sujetos beneficiarios*

El nuevo art. 166 de la LGSS hace referencia en su apartado 1 a la jubilación flexible al permitir a aquellos trabajadores que hayan cumplido sesenta y cinco años con derecho a la pensión de jubilación, acceder a la jubilación parcial.

En su apartado 2 permite a determinados trabajadores, que han de cumplir ciertos requisitos, acceder a la jubilación parcial y aquí estarían incluidas las otras dos categorías de jubilados parcialmente que antes hemos citado; ahora bien, nada más iniciar el precepto la nueva ley introduce una novedad respecto a la regulación anterior<sup>16</sup> y es que establece la precisión de que accederán a la jubilación parcial «los trabajadores a tiempo completo». Esta precisión fue suprimida por el RD 1131/2002, de 31 de octubre y aparecía contenida en el anterior RD 144/1999, de 29 de enero. La supresión parecía abrir la puerta de esta jubilación a los trabajadores a tiempo parcial que, sin embargo, parece ahora cerrarse con esta redacción<sup>17</sup>.

Por otro lado, como establece la nueva DA 8.<sup>a</sup>, continúa la posibilidad de acceder a esta jubilación de los trabajadores por cuenta ajena de los regímenes especiales. Y también puntualiza que el art. 166 será de aplicación a los trabajadores por cuenta propia incluidos en los regímenes especiales de trabajadores del mar, agrario y de trabajadores autónomos, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.

### 3.1.2. *Requisitos*

Los requisitos exigidos se agravan respecto a la regulación anterior, lo que trae como consecuencia que se restrinja el acceso a esta jubilación.

a) El primer requisito hace referencia a la edad. Si en la regulación anterior se exigía en el art. 166 LGSS que la misma «habrá de ser inferior en cinco años, como máximo, a la exigida con carácter general...», actualmente se introduce una doble restricción. En primer lugar, ya no será a los sesenta años como se infería al deducir cinco de la edad ordinaria de jubilación sino que será a los sesenta y uno. Y en segundo lugar, si anteriormente se daba cabida a una edad inferior a los sesenta cuando no se tratara de la jubilación ordinaria y así parecía inferirse del término edad «exigida» a la que había de deducirse cinco años, hoy la nueva ley señala expresamente que se exige tal edad de sesenta y un años «sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado». Modifica, pues, la especificación contenida en el art. 9 del RD 1131/2002 al establecer lo contrario.

Tan sólo hay una excepción a la exigencia de tener sesenta y un años para acceder a esta jubilación; así, se les exigirá sesenta años a los trabajadores que fuesen mutualistas el 1 de enero de 1967, pudiéndose jubilar parcialmente a esa edad.

<sup>16</sup> La contenida en el RD 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial así como la jubilación parcial.

<sup>17</sup> Vid. MORENO DE TORO C., *La prestación de jubilación y sus vicisitudes*, Ed. Laborum. Murcia. 2006, pág. 134.

Claro que esta exigencia se aplicará de forma paulatina incrementándose la edad en dos meses cada año, a lo largo de seis años a contar desde la entrada en vigor de la nueva ley, tal como dispone la DT 17.<sup>a</sup> introducida por la misma.

b) En cuanto al requisito referente a la duración de la jornada, que va a incidir en la cuantía de la pensión, la nueva ley en el apartado c) de este artículo analizado introduce una modificación importante respecto a la reducción de la jornada para la consideración de trabajo a tiempo parcial de los jubilados que conlleva, además, la modificación del precepto correspondiente de la ley del Estatuto de los Trabajadores referente a la jubilación parcial, como se refleja en la DA 29.<sup>a</sup>.

La reducción varía en la nueva regulación en relación al tope máximo que pasa de un 85% a un 75%, fijándose el mínimo en el 25%. El precepto aclara que tales porcentajes se entienden referidos a la jornada de un «trabajador a tiempo completo comparable». Este concepto aparece explicitado en el apartado 1 del art. 12 del ET, al señalar que debe entenderse por tal «a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar». No obstante, la misma ley de reforma va a establecer una excepción al introducir un apartado e) en el nuevo precepto, como veremos.

Al reducirse el tope máximo al 75% quizá la ley ha querido evitar aquellas situaciones fraudulentas en las que el trabajador jubilado parcialmente en un 85% quedaba en su domicilio con consentimiento de la empresa sin ejercer actividad laboral alguna correspondiente a ese 15% comprometido.

El tope máximo general del 75% de reducción de la jornada varía hasta el 85% en un supuesto específico que contempla la nueva ley. Así, en el apartado c) que introduce, permite esta reducción siempre que el trabajador relevista reúna una serie de condiciones como: ser contratado a jornada completa, con un contrato de duración indefinida y se acrediten seis años de antigüedad en la empresa y treinta de cotización a la Seguridad Social, que son dos nuevos requisitos que la ley de reforma introduce para que tenga lugar la jubilación parcial.

La cuantía de la pensión sufrirá una reducción inversa a la efectuada en la jornada —a más jornada menos pensión— y quedará sujeta a los nuevos topes fijados por esta Ley 40/07, de 5 de diciembre. Hay que resaltar que la reducción recaerá sobre una pensión para la que se ha cotizado treinta años como mínimo según las nuevas exigencias.

La cuantía de la pensión no se incrementará un dos o un tres por ciento si el jubilado parcial sobrepasa los sesenta y cinco años o el trabajador se jubila parcialmente cumplida esa edad tal como establece el párrafo 4.º del apartado 2 del art. 163. De manera que estos trabajadores se ven excluidos del incentivo para prolongar la vida laboral que establece la ley. Ello va en detrimento del atractivo de esta figura.

c) La ley introduce nuevos requisitos para que pueda tener lugar la jubilación parcial que, consideramos, dificultan su realización.

Así, en primer lugar, la ley, en la nueva letra b) introducida en el art. 166 LGSS, le exige al que quiera jubilarse parcialmente una antigüedad en la empresa de seis años que han de ser, además, «inmediatamente anteriores» a la fecha de la jubilación parcial. Tal exigencia no existía en la regulación anterior. Este apartado b) hace una precisión al referirse a los supuestos de sucesión de empresa que quedarán sujetos al art. 44 y, en conse-

cuencia, el nuevo empresario quedará subrogado en los derechos y obligaciones del anterior tanto de carácter laboral como de Seguridad Social.

Evidentemente esta exigencia restringe el círculo de los posibles trabajadores que puedan acceder a la jubilación parcial.

La misma DT 17.<sup>a</sup> establece una aplicación progresiva de la exigencia de seis años de antigüedad en la empresa a lo largo de cuatro años puesto que a partir del quinto año se exige esta antigüedad de seis años.

d) En esta misma línea restrictiva está la exigencia contenida en el apartado d) que requiere al trabajador la acreditación de un período previo de cotización de treinta años. Cómputo que, además, se ve agravado al excluirse del mismo la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias en consonancia con el alargamiento real del período de cotización impuesto por esta ley. Con anterioridad, la norma era mucho más beneficiosa para el trabajador puesto que le exigía reunir «las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social...» y por tanto, bastaba cumplir el requisito mínimo de quince años de cotización.

El período de cotización también se exige de un modo gradual en función de los años transcurridos desde la entrada en vigor de la ley; serán 18 años el primer año, y así progresivamente 21 años, el segundo, 24 años el tercero, 27 años el cuarto y 30 el quinto año<sup>18</sup>.

Hay una previsión específica en la nueva Disposición Transitoria 4.<sup>a</sup> para el cómputo del período de cotización en caso de jubilación parcial de aquellos trabajadores que hubieran estado contratados de esta manera durante el año inmediatamente anterior a la fecha del hecho causante para los que tal período transitorio se incrementará en proporción inversa al porcentaje de jornada realizada en dicho período y que se reajustará por períodos semestrales el número de días en que ha de incrementarse el período mínimo de cotización que exige esta ley.

e) La identidad de actividad entre el jubilado parcial y el que le releva quiebra por la previsión incluida en la letra e) que permite que no la haya cuando en el jubilado parcial concurren requerimientos específicos del trabajo; lo que sí se exige es que, al menos, exista una correspondencia del 65% entre las bases de cotización de ambos. El precepto puntualiza que por reglamento se fijarán los requerimientos específicos del trabajo para considerar que el puesto de trabajo del trabajador relevista no pueda ser el mismo o similar al que venía desarrollando el jubilado parcial. Al menos con esta precisión se regula con mayor amplitud lo que pueda ser objeto del contrato del trabajador relevista.

f) El contrato de relevo. El apartado 2 del art. 166, junto a los requisitos ya mencionados, exige para la jubilación parcial que «simultáneamente» el empresario celebre un contrato de relevo, remitiéndose para su celebración a lo establecido en el art. 12.7 del Estatuto de los Trabajadores. La Ley 40/07 da una nueva redacción a los apartados 6 y 7 de este precepto en consonancia con las modificaciones introducidas en el art. 166 LGSS.

La celebración del contrato de relevo sigue siendo obligatoria para quienes quieran jubilarse parcialmente antes de cumplir la edad de jubilación ordinaria y potestativa para los que accedan a la misma ya cumplidos los sesenta y cinco años.

<sup>18</sup> DT 17.<sup>a</sup>.4 LGSS.

El sujeto del contrato de relevo será, como anteriormente, un trabajador en situación de desempleo o bien uno que ya estuviera en relación con la empresa al haber celebrado con ella un contrato de duración determinada, subsistiendo esta ampliación subjetiva introducida por la regulación anterior<sup>19</sup>.

Este contrato podrá ser a jornada completa o a tiempo parcial pero, naturalmente, debe cubrir al menos la reducción de jornada del trabajador relevado, pudiendo coincidir o no en el horario.

Si con este trabajador relevista se celebra un contrato de duración indefinida y a jornada completa, cumpliéndose los requisitos de seis años de antigüedad en la empresa y treinta de cotización, como ya hemos mencionado que exige el art. 166.2 c), el trabajador relevado podrá reducir su jornada hasta un 85%.

Como hemos señalado anteriormente, la nueva ley contempla una ampliación en lo que pueda ser objeto del contrato de trabajo del relevista. Aunque se sigue exigiendo que el puesto de trabajo guarde identidad con el desempeñado por el trabajador relevado ejecutándose tareas del mismo grupo profesional o categoría equivalente, no obstante, se admite una excepción a esta regla cuando el trabajo del jubilado revista una cierta especialidad. De esta manera se permite que el trabajo no sea similar cuando el relevista no pueda realizarlo «debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial»<sup>20</sup>, si bien las bases de cotización deben de ser equivalentes en un 65%. No cabe duda de la necesidad de precisar este nuevo concepto de «requerimientos específicos» que concurren en la prestación laboral del jubilado, por eso la ley prevé que se fijarán por reglamento cuáles sean estas particularidades.

Con esta ampliación se recogen las pautas ofrecidas por la Doctrina. En este sentido, Rivero Lamas señalaba la conveniencia de que se ampliara la desconexión entre el contrato de jubilación parcial y el de relevo no sólo en el horario, pues se admitía ya su no coincidencia, sino también en el puesto de trabajo y en las funciones; y ello porque la legitimación causal de este contrato no radica ya en la transmisión de experiencia y de conocimientos profesionales del jubilado al relevista sino que responde a otras necesidades<sup>21</sup>.

La duración del contrato de relevo se corresponde con las tres situaciones en las que nos podemos encontrar al jubilado parcialmente: bien el trabajador de sesenta y un años que quiere jubilarse parcialmente, en cuyo caso la duración del contrato de relevo podrá ser indefinida o por el tiempo que falte hasta que cumpla sesenta y cinco años; a este supuesto es aplicable la nueva exigencia final recogida en el apartado 2.f) del art. 166 LGSS reformado y es que el contrato de relevo tendrá como mínimo una duración igual al tiempo que falte al relevado para alcanzar la edad de sesenta y cinco años; bien el jubilado par-

<sup>19</sup> El art. 12 fue objeto de reforma por la ley 12/2001, de 9 de julio, de «Medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad», por la ley 24/2001, de 27 de diciembre de «Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social» y por el RDL 16/2001, del mismo día, contenido de éste último recogido en la ley 35/2002, de 12 de julio. (Vid. al respecto de la autora, «La prestación de jubilación...», *op. cit.*, pág. 130 y ss.).

<sup>20</sup> Artículos 166.2 e) de la LGSS y 12.7 d) del ET.

<sup>21</sup> Vid. del autor, «La jubilación como medida de fomento del empleo», R.E.D.T. Civitas núm. 131. JI/2006, pág. 583.

cialmente que llega a cumplir esa edad y continúa su trabajo en la empresa, en cuyo caso el relevista verá prorrogado su contrato anualmente hasta la jubilación total del relevado; o bien la del jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación, en tal supuesto el contrato que celebre el relevista podrá ser indefinido o en otro caso de duración anual pero con prórroga automática hasta la jubilación total del relevado. En ello no se ha variado respecto a la regulación anterior que ya permitió que la duración de este contrato excediera del límite de los sesenta y cinco años en consonancia con el objetivo de las últimas reformas de facilitar la prolongación de la vida laboral más allá de esa edad.

El nuevo apartado 7 del art. 12 del ET contempla que la negociación colectiva incentive la celebración del contrato de relevo que será más difícil ahora ante las nuevas restricciones.

La aplicación de esta nueva normativa se llevará a cabo de forma paulatina siendo de aplicación el régimen transitorio contenido en la moderna DT 17.<sup>a</sup> a la que hemos hecho referencia con anterioridad. El apartado 5.º de esta disposición transitoria prevé la vigencia de la regulación anterior hasta que finalicen los convenios y acuerdos colectivos que la recogen y, en todo caso, hasta el 31 de diciembre de 2009.

### 3.2. Modificaciones en el ámbito de la jubilación anticipada

Aunque en un sentido estricto la anticipación hace referencia al sujeto que efectivamente cesa en su trabajo antes del cumplimiento de la edad y, además, tiene derecho a una pensión de jubilación, más genéricamente la anticipación se refiere a todo cese de la actividad laboral con anterioridad a la edad ordinaria fijada para la jubilación y que da lugar a la percepción de prestaciones sin ser por enfermedad o invalidez y que no constituyen prolongaciones del subsidio de desempleo<sup>22</sup>. Dentro de este fenómeno habría que distinguir dos tipos de situaciones; por un lado, aquella del trabajador que opta voluntariamente por jubilarse con anterioridad a la edad ordinaria, normalmente con disminución de la cuantía de su pensión y, de otro lado, aquella situación de reducción de la edad ordinaria de jubilación que se establece para algunos colectivos sin merma alguna en la prestación económica; nos encontramos en este segundo caso con una causa física o psíquica del trabajador que le impide el desarrollo de una actividad profesional de especial grado de penosidad, toxicidad, peligrosidad o insalubridad. La Ley 35/2002, de 12 de julio, previó otro supuesto más de reducción de la edad ordinaria de jubilación para las personas minusválidas que padezcan un grado de minusvalía igual o superior al sesenta y cinco por ciento.

La ley de reforma en materia de Seguridad Social introduce algunas novedades en este campo.

#### 3.2.1. Trabajadores mutualistas al 1 de enero de 1967

En relación a este colectivo apenas hay diferencias respecto a la regulación anterior. Conforme a la DT 3.<sup>a</sup> apdo.1.2.º, estos trabajadores pueden cesar voluntariamente de su

<sup>22</sup> Vid. LÓPEZ CUMBRE L., «Anticipación de la edad de jubilación. El confuso tratamiento jurídico de las jubilaciones anticipadas». *Tribuna Social* núm. 94, oct. 1998, pág. 20.

actividad a partir de los sesenta años y percibir una pensión que se verá reducida en un 8% por cada año que le falte al mismo para alcanzar los sesenta y cinco años.

Si el cese es involuntario y se entiende por tal el producido por alguna de las causas contenidas en el art. 208.1.1 LGSS<sup>23</sup>, y siempre que haya cotizado durante treinta años, la pensión variará al aplicárseles distintos porcentajes que se mueven en una escala del 7'5% de haber cotizado entre treinta y treinta y cuatro años al 6% de haber cotizado treinta o más años. La única novedad en este caso es la de admitir este tipo de jubilación para los que hayan cotizado treinta años puesto que anteriormente el derecho nacía a partir de los treinta y un años.

Sí puntualiza la norma que para el cómputo de los años de cotización se tomarán días completos sin que se equipare a un año la fracción del mismo, lo que no se exige cuando el cese es voluntario.

### 3.2.2. *Mejora de las pensiones*

Para este colectivo de trabajadores al que se refiere la norma 2.<sup>a</sup> del apartado 1 de la DT 3.<sup>a</sup>, la nueva ley, en su DA 4.<sup>a</sup>, establece una mejora de la pensión siempre que hubieran causado derecho a la misma con anterioridad a 1 de enero de 2002 y la edad tenida en cuenta para la aplicación de los coeficientes hubiera estado comprendida entre los sesenta y los sesenta y cuatro años. En todo caso, para tener derecho a dicha mejora han de cumplirse dos requisitos que se deducirán de la documentación obrante en la Administración de la Seguridad Social y que, en consecuencia, restringe el número de destinatarios de la misma y tales son: acreditar un período de cotización de treinta y cinco años y que la jubilación no sea voluntaria con remisión a las causas previstas en el art. 208 LGSS.

La mejora consiste en un incremento del importe íntegro mensual establecido por tramos y que variará según la edad del trabajador que es tenida en cuenta para la determinación del coeficiente reductor del porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión. La cuantía variará desde 18 euros hasta 63 euros, según varíe la edad de sesenta y cuatro a sesenta años<sup>24</sup>.

Se abonará la mejora en catorce pagas, se reconocerá como variación de la cuantía de la pensión de jubilación y se integrará en la misma a todos los efectos, incluida la aplica-

<sup>23</sup> El cese ajeno a la voluntad del trabajador puede ser, a tenor de este precepto, por las siguientes causas, bien por un despido, pudiendo estar basado en causas objetivas; bien por causa imputable al empresario (muerte, jubilación, incapacidad o extinción de la personalidad jurídica); bien por resolución voluntaria por parte del trabajador en los casos de movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter individual o incumplimiento empresarial contemplados en los art. 40, 41.3 y 50 del ET; bien por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio sin mediar denuncia del trabajador o bien resolución de la relación laboral en período de prueba a instancia del empresario si la extinción se debió a alguna de las causas enumeradas o haya transcurrido un plazo de tres meses desde aquella extinción y, por último, por expediente de regulación de empleo o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal.

<sup>24</sup> Los tramos son los siguientes: sesenta años, 63 euros; sesenta y un años, 54 euros; sesenta y dos años, 45 euros; sesenta y tres años, 36 euros y sesenta y cuatro años, 18 euros.

ción del límite máximo de pensiones públicas y de la absorción del complemento de mínimos que se viniera percibiendo.

Se aplicarán las normas internacionales sobre determinación y cálculo de la cuantía para fijar el incremento cuando la pensión que se perciba venga reconocida por tales normas.

En cuanto al reconocimiento de la mejora, corresponderá, ya de oficio ya a instancia de parte, a la entidad gestora. Se tendrá en cuenta la información contenida en la base de datos de prestaciones de la Seguridad Social y en el fichero general de afiliación que acreditarán el cumplimiento de los requisitos mencionados anteriormente. Para ello dispondrá de un plazo de tres meses a contar desde la entrada en vigor de la ley, es decir, a partir del 1 de enero de 2008<sup>25</sup>.

### 3.2.3. *Jubilación anticipada de trabajadores no mutualistas*

No se introducen grandes modificaciones en esta forma de anticipación que fue introducida por el RDL 16/2001, de 27 de diciembre y recogida en la ley 35/2002, de 12 de julio. Con esta ampliación se permitió la anticipación a los trabajadores que tuvieran sesenta y un años cumplidos, estuvieran inscritos como demandantes de empleo con seis meses de antelación a la solicitud de jubilación, hubieran cubierto un período de cotización efectiva de treinta años de los cuales dos habían de estar comprendidos dentro de los quince inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho o al momento de cesar la obligación de cotizar si se accedió a la pensión de jubilación anticipada desde una situación de alta o asimilada al alta sin obligación de cotizar<sup>26</sup> y, por último, hubieran cesado en el trabajo por causa no imputable a su voluntad, no habiendo voluntariedad cuando concurren las causas mencionadas anteriormente contenidas en el art. 208 LGSS.

La modificación introducida se refiere exclusivamente al coeficiente reductor aplicable a aquellos trabajadores que tengan acreditados treinta años de cotización que pasará a ser el 7'5 % en lugar del 8%.

Por otro lado, precisa la ley de reforma que para el cómputo de los años de cotización se tomarán años completos sin que se equipare a un año la fracción del mismo.

Hay que tener en cuenta que la ley 35/2002 introdujo una novedad, que mantiene ahora la reforma, consistente en simplificar el acceso a esta jubilación anticipada exigiendo que baste para ello tener sesenta y un año y treinta años cotizados, no siendo exigibles los otros dos requisitos mencionados —inscripción en las oficinas de empleo y cese involuntario en el trabajo— si el empresario ha abonado al trabajador tras la extinción del contrato, durante dos años inmediatamente anteriores a la petición, una cantidad, en cómputo anual, equivalente a la que resulte de sumar la que le hubiera correspondido en concepto

<sup>25</sup> DF 6.ª de la ley 40/07, de 5 de diciembre.

<sup>26</sup> Esta exigencia se introdujo por el RD 1132/2002, de 31 de octubre de desarrollo de determinados preceptos de la ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.

de prestación por desempleo y las cuotas abonadas a la Seguridad Social, incluso en virtud de convenio especial, siempre que ello estuviera previsto en un acuerdo colectivo. Ello se acredita debidamente mediante certificación de la empresa ante la Entidad gestora correspondiente conforme puntualizó el apartado 6 del art. 1.º del Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre.

Sí cambia la Ley la numeración del precepto al suprimir el párrafo 3.º del art. 160 que pasa a ser un nuevo art. 161 bis) LGSS.

#### 3.2.4. *Jubilación anticipada derivada de expedientes de regulación de empleo*

Hay que señalar que las causas involuntarias de jubilación anticipada se amplían con la previsión legal contenida en la disposición final 3.ª. Y ello porque se considerará como cese involuntario aquel supuesto en que el trabajador pasa a la jubilación anticipada como consecuencia de un expediente de regulación de empleo. Lo que ha de tenerse en cuenta en las referencias que la ley hace a este tipo de ceses no imputables a la voluntad del trabajador en el art. 161 bis) y en la DT 3.ª 1.2 LGSS. La doctrina se inclina a considerar esta precisión de la ley como una manera de poner fin a la litigiosidad derivada de estos expedientes a la hora de fijar el carácter voluntario de la jubilación<sup>27</sup>.

#### 3.2.5. *Jubilación en actividades penosas, peligrosas tóxicas e insalubres*

La regulación de esta materia sale también del art. 160 LGSS para contenerse en el nuevo art. 161 bis) apartado 1. Se prevé, como se hacía anteriormente, rebajar la edad de jubilación de sesenta y cinco años por Real Decreto y a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales. La justificación de esta rebaja se encuentra en la realización de trabajos de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y que acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad y siempre que los trabajadores afectados acrediten el mínimo de actividad que se establezca en la profesión u oficio.

Hay que resaltar que se trata de una reducción de la edad de jubilación para determinados colectivos aunque el efecto sea el adelanto de la misma. Y así, no se tratará de una opción individual del trabajador que accede a una anticipación de su jubilación sino que se trata de una edad común para todos los integrantes del colectivo. Además, la cuantía de la pensión no sufrirá la aplicación de coeficientes reductores<sup>28</sup>.

La Ley 40/07, de 5 de diciembre incorpora una nueva DA 45.ª referente a esta jubilación reducida. Prevé que reglamentariamente se establecerá un procedimiento general para rebajar la edad, procedimiento que se basará en estudios previos sobre siniestralidad en el

<sup>27</sup> Vid. PANIZO ROBLES J.A., «Un nuevo paso en la Seguridad Social consensuada: el Acuerdo sobre Seguridad Social de 13 de julio de 2006», en *Trabajo y Seguridad Social* núm. 281-282, ag.-sept. 2006, pág. 133. También, FERNÁNDEZ ORRICO F.J., «La inminente reforma de las pensiones de Seguridad Social» en *Trabajo y Seguridad Social* núm. 288, mz. 2007, pág. 81.

<sup>28</sup> Vid. de la autora, «La prestación de jubilación...», *op. cit.*, pág. 94 y ss.

sector, penosidad, peligrosidad y toxicidad de las condiciones de trabajo, su incidencia en los procesos de incapacidad laboral de los trabajadores y los requerimientos físicos exigidos para el desarrollo de la actividad.

Parte la norma de una factible modificación de las condiciones de trabajo y sólo, alternativamente, cuando no sean posibles tales modificaciones, se establece la aplicación de coeficientes reductores de la edad de jubilación. Como consecuencia de dicha aplicación se prevén «los ajustes necesarios» en la cotización, incrementos evidentemente, para garantizar el equilibrio financiero.

Se establece un tope mínimo de edad de jubilación reducida puesto que el párrafo tercero de este apartado 1 del art. 161 bis) impone que «en ningún caso» el trabajador al que se aplique esta jubilación puede acceder a la misma con una edad inferior a los 52 años<sup>29</sup>.

### 3.2.6. *Jubilación de los discapacitados*

La jubilación reducida de este colectivo fue introducida por la Ley 35/2002, de 12 de julio<sup>30</sup>. Así, los trabajadores con una discapacidad igual o superior al sesenta y cinco por ciento ven reducida la edad ordinaria de jubilación en un período equivalente al que resulte de aplicar al tiempo efectivamente trabajado los coeficientes que se determinan reglamentariamente. La nueva ley amplía el círculo de beneficiarios al incluir a aquéllos que tengan un grado de discapacidad igual o superior al cuarenta y cinco por ciento si, como consecuencia de la discapacidad, que es establecida reglamentariamente, concurren evidencias de una reducción de la esperanza de vida de los mismos.

También aquí es aplicable el tope mínimo de cincuenta y dos años para jubilarse, no admitiéndose jubilación por debajo de esa edad.

### 3.2.7. *Mejora del subsidio por desempleo para los mayores de 52 años*

El art. 218 LGSS que se refiere a la cotización durante la percepción del subsidio de desempleo resulta modificado por la Ley de medidas en materia de Seguridad Social. Establece una mejora para este colectivo de subsidiados mayores de cincuenta y dos años. Así, el párrafo 2.º del precepto establece la obligación de cotizar por la pensión de jubilación; ahora bien, en lugar de cotizar por el tope mínimo vigente en cada momento, la reforma del párrafo 4.º les permite cotizar por el 125% del citado tope mínimo. Ello supone una

<sup>29</sup> El párrafo último de este apartado señala que los coeficientes reductores de la edad de jubilación no serán tenidos en cuenta, a efectos de acreditar la exigida para acceder a la jubilación parcial, a los beneficios establecidos en el apdo. 2 del art. 163, que recoge los incentivos para prolongar la vida laboral más allá de los sesenta y cinco años, a la jubilación de los que fueran mutualistas el 1 de enero de 1967 y a cualquier otra modalidad de jubilación anticipada.

<sup>30</sup> La ley hablaba de minusválidos y minusvalía, término que ha sido sustituido en la nueva Ley por el sinónimo de discapacitado y discapacidad. (Vid. el Diccionario de la RAE).

ventaja de cara a la jubilación futura sobre todo cuando su cotización en épocas anteriores, normalmente, ha sido superior.

#### 4. CONCLUSIÓN

La nueva ley quiere afrontar las necesidades actuales en este campo y lograr una mayor contributividad con una mayor proporcionalidad entre las cotizaciones realizadas y las prestaciones recibidas y mayor equidad en las mismas y, por otra parte, una prolongación de la vida laboral tan demandada en la normativa comunitaria como precisa para el mantenimiento del Estado de bienestar. Los cambios puede que sean suficientes para el momento actual, más adelante se requerirán otros a fin de garantizar la viabilidad del sistema de la Seguridad Social; lo esencial es no llegar a un Estado asistencial que sólo cubra mínimos de subsistencia.