

DESDE LA CONDICIÓN DE ACTIVO A LA JUBILACIÓN ANTICIPADA*1.

Susana Barcelón Cobedo**
Universidad Carlos III Madrid

SUMARIO: 1. Introducción. –2. La edad de acceso a la pensión de jubilación: entre la anticipación y el retraso. 2.1. La permanencia en activo de los trabajadores y el retraso en el acceso a la pensión de jubilación: una opción incompleta. –3. El tránsito desde el empleo hacia la jubilación anticipada. 3.1. El tránsito desde el desempleo hacia la jubilación anticipada: la “prejubilación”. 3.2. La jubilación anticipada: voluntaria e involuntaria. 3.3. La jubilación parcial gradual. –4. Conclusiones finales

RESUMEN

Aceptado que nuestro ordenamiento se ha alineado por la opción que busca favorecer el retraso en la edad de acceso a la jubilación frente a la a la retirada temprana del mercado de trabajo, esta opción por el envejecimiento, sin embargo, no se ha hecho completamente; manteniéndose, por el contrario, un juego de fuerzas con aquellas otras medidas que siguen favoreciendo la salida anticipada del trabajo como posible recurso para gestionar plantillas. Las jubilaciones anticipadas son buen ejemplo de esto (aunque no el único). Por esto, el objetivo del presente trabajo será analizar este tipo de jubilaciones (en sus dos categorías, voluntaria e involuntaria) así como la jubilación anticipada parcial (como expresión de un retiro anticipado) en la medida en que, frecuentemente, constituyen el primer paso del tránsito desde el final de la vida activa, una vez agotado el desempleo, a la pensión de jubilación; al mismo tiempo, serán estudiados los beneficios que continúa ofreciendo la jubilación anticipada involuntaria como mecanismo para la reestructuración empresarial.

ABSTRACT

Our legal system has teamed up in favor of longer activity with higher retirement age, which it has been imposed against the early retirement of the labour market. However, the option in favor of active ageing is not complete or perfect; it is still ongoing, on the other hand, a game of

* Recibido el 19/05/2015, aceptado el 25/06/2015

¹ Este trabajo reproduce mi intervención en la Mesa de Debate sobre “Del trabajo a la jubilación: instrumentos de incentivo y desincentivo”, dentro de las Jornadas sobre Régimen Jurídico de las Transiciones Laborales organizadas por la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, celebradas en la sede del Consejo Económico y Social, en fecha 30 de enero de 2015.

** Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

power with other measures, which it is promoting an early retirement of working life, as a mechanism for peaceful restructuring and instrument of employment policy. These early retirements are one of the examples of this (even though it is not the only one). Therefore, this paper will address these types of retirements (in its specific categories, voluntary and involuntary) and partial retirement (as an expression of early retirement), in the sense of that they mean the first step of the transition from the end of working life, after wasting unemployment benefit, to the retirement pension; in the same way, it will be to assess benefits which continue to offer involuntary the early retirement as a mechanism for restructuring companies.

Palabras clave: envejecimiento activo, jubilación anticipada, política de empleo, jubilación parcial.

Key words: active ageing, pensions, early retirement, employment policy, partial retirement.

1. INTRODUCCIÓN

La pensión de jubilación en su modalidad contributiva protege la decisión del trabajador de cesar en su condición de activo al cumplir una determinada edad; es, pues, el cese en el trabajo con ocasión de la edad, la contingencia protegida. Un cese que, como regla general, habrá de ser voluntario, total y definitivo y vinculado al cumplimiento de una edad pensionable fijada por el legislador. Asimismo, y en tanto que prestación de naturaleza contributiva, su función tradicional no es otra que la de ser sustitutiva de las rentas dejadas de percibir como consecuencia de ese abandono definitivo del mercado laboral o de la actividad profesional. Sin embargo, esta función sustitutiva de la jubilación, en la que la actividad plena queda sustituida por la inactividad también plena a una determinada edad, se ve cada vez más desplazada por el distinto papel que cada una de las variantes de la jubilación cumple en el, a veces muy dilatado, proceso que va desde el trabajo completo a la inactividad completa y definitiva.

La transformación descrita tiene lugar debido al hecho de que, al proteger la pensión contributiva de jubilación una situación de necesidad ligada al mercado laboral, ello la sitúa, directa e indirectamente, en el plano de las políticas activas de empleo y de la regulación del mercado de trabajo; al tiempo que la política de empleo se coloca, a su vez, al servicio de la viabilidad futura de las pensiones. Se comparte así la opinión de quienes sostienen que el régimen jurídico de la pensión de jubilación de naturaleza profesional ha dejado de responder a criterios de unidad debido al hecho de que, junto al supuesto típico de jubilación, han ido apareciendo un conjunto de alternativas jubilatorias calificables de atípicas y que no siempre obedecen a objetivos, fundamentos y políticas comunes².

2. LA EDAD DE ACCESO A LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN: ENTRE LA ANTICIPACIÓN Y EL RETRASO

De un modo especialmente palpable desde la reforma del año 2002, en la configuración de la pensión de jubilación conviven dos lógicas contrapuestas. De una parte, la que, enarbolando objetivos de políticas de empleo orientados a apartar del mercado de trabajo a los trabajadores de edades avanzadas con el fin de facilitar el relevo generacional y la redistribución del empleo así como a facilitar los procesos de reestructuración empresarial, articula nuevas fórmulas de anticipación de la edad pensionable que permitan al sujeto cesar en su actividad con anterioridad a la edad estándar.

² Véanse las reflexiones de CASAS BAAMONDE, M.E; RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO FERRER, M.; VALDES DAL RE, F.: "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", Relaciones Laborales, nº 5, 2013, pp. 7.

En cuanto a la finalidad del relevo generacional, ello ha supuesto la justificación o, incluso, la promoción de la retirada anticipada del mercado de trabajo sustituyendo a los trabajadores de edad avanzada por otros más jóvenes. Si bien esta política no ha dado los resultados esperados ya que, ni la jubilación anticipada garantiza la conservación del puesto de trabajo que el jubilado abandona, ni esa pretendida sustitución de trabajadores maduros por trabajadores más jóvenes tiene lugar en los mismos términos, dando origen a procesos de adaptación que pueden culminar, o no, con el mantenimiento de un empleo que ya no será, en la mayoría de los casos, de la misma calidad que el que se amortiza con la jubilación anticipada.

Sin embargo, no se puede negar que la jubilación anticipada constituye una herramienta funcional en ordenamientos en los que, como sucede en España, no existen escalas graduales de jubilación (salvo en relación con colectivos específicos)³ que permitan a estos trabajadores abandonar definitivamente su actividad profesional habitual a una edad razonable en esas profesiones (por las características del trabajo, su dureza, sus exigencias físicas y de aptitudes vinculadas a la plenitud de las capacidades personales) y previa, en todo caso, a la edad ordinaria. Basta pensar en sectores con el de la construcción para el que no opera una edad mínima legal pensionable anterior a la estándar tal y como sí se prevé para el caso de sectores como el de la minería o del mar.

Dejando al margen estos colectivos particulares, suele argumentarse en contra de las jubilaciones anticipadas que las mismas son más costosas, tanto por el coste de oportunidad que indudablemente representan para el trabajador que ve disminuidos en mayor o menor medida sus ingresos de activo (aunque tenga la contrapartida del cese en la actividad lo que, para muchos, es en sí mismo una recompensa), cuanto, y sobre todo, para el Sistema de Seguridad Social en el sentido de que la sustitución de trabajadores de edad avanzada por otros más jóvenes implica, de una parte, que estos trabajadores dejan de realizar aportaciones o cotizaciones (en este sentido serían deudores netos del Sistema) para pasar a ser sujetos beneficiarios de pensiones de jubilación (es decir, se convierten en acreedores netos).

Aunque deba matizarse que, como repetidos estudios han probado, el proclamado mayor coste de las jubilaciones anticipadas es relativo, o incluso inexistente a largo plazo, ya que dicho coste final conjunto de tales jubilaciones anticipadas está en función de factores que rebajan

³ Como se sabe, los trabajadores de la minería y los trabajadores del mar han sido considerados como colectivos que desarrollan su actividad laboral en condiciones de penosidad o peligrosidad y, por lo tanto, se han beneficiado del adelanto de la edad de jubilación. A estos colectivos se han unido otros como son los trabajadores aéreos, ferroviarios, bomberos, etc., que, a pesar de su heterogeneidad, podrían clasificarse en tres grupos. Un primer grupo estaría formado por el colectivos de trabajadores que desempeñan su actividad en condiciones singulares de penosidad, peligrosidad, toxicidad e insalubridad con elevados índices de morbilidad, mortalidad o con incidencia probada en el desarrollo de enfermedades relacionadas con el trabajo. En estos supuestos es razonable, debido a que su fundamento es el impacto negativo que las condiciones de trabajo tienen en la salud del trabajador y en sus capacidades laborales, condicionar el adelanto de la edad de jubilación al desempeño de la actividad durante un cierto tiempo y reducir la edad de acceso en función del tiempo durante el que se desempeña la actividad, mediante la aplicación de coeficientes reductores. Un segundo grupo estaría formado por trabajadores para los que el adelanto de la edad de jubilación se justifica por la imposibilidad o dificultad de desplegar las facultades físicas o psíquicas necesarias requeridas para el desempeño normal y rentable de un determinado trabajo. En estos casos, la exigencia de un tiempo mínimo de cotización ha de ser interpretado como un tiempo de carencia sin más, pues el tiempo de desempeño de la actividad no incide directamente en la salud del trabajador, por lo que, la edad de adelanto de jubilación es invariable en estos casos y se establece en razón de lo que, teniendo en cuenta las exigencias del trabajo, se considera la edad límite razonable para su desempeño eficaz. Finalmente, el tercer grupo comprendería, de un lado, a los trabajadores con un notable grado de discapacidad para los que, desde el punto de vista subjetivo, el desempeño de la actividad laboral les supone mayor penosidad que al resto de trabajadores, y, de otro lado, a los trabajadores afectados por enfermedades graves, cuyas posibilidades de alcanzar la edad ordinaria de jubilación son limitadas y el tiempo de disfrute de la pensión de jubilación se prevé escaso en comparación con el resto de trabajadores. Un grupo, éste tercero, en el que las reglas de concesión y disfrute de la prestación aplicables se ajustan al esquema previsto para el primero.

su cuantía; como son la aplicación de los habituales coeficientes reductores que hacen que la cuantía inicial de la jubilación sea inferior y mantenga esa inferioridad con el paso del tiempo en la medida en que las revalorizaciones se producen sobre dichas cuantías ya rebajadas. De esta forma, y mientras más se prolongue en el tiempo la percepción de la pensión de jubilación, las diferencias a la baja con la pensión que le hubiera correspondido al mismo sujeto de haber culminado su vida profesional hasta la edad ordinaria de jubilación, se van acumulando, arrojando como resultado final cuantías globales que son inferiores al coste total que la jubilación ordinaria de ese mismo sujeto hubiera supuesto para la Seguridad Social. Por tanto, el llamado mayor coste de las jubilaciones anticipadas ha de entenderse en el sentido de que, en sus primeras fases, son obviamente más caras para el Sistema que una jubilación ordinaria (por el anticipo de su percepción y el cese de las cotizaciones), si bien esa inicial carestía se atenúa, hasta desaparecer, mientras más tiempo dure la percepción de la pensión. En definitiva, una cuestión no tanto de monto total del coste sino del momento en el que éste ha de ser afrontado.

Dejando al margen el coste financiero de las jubilaciones anticipadas, no puede desde luego olvidarse el coste productivo que supone desterrar de forma definitiva del mercado laboral a trabajadores que aún se pueden encontrar en perfectas condiciones para seguir contribuyendo, con eficacia y buenos resultados, al esfuerzo productivo; por no hablar del despilfarro que significa no valorar elementos relevantes de experiencia y de conocimientos que tanto contribuyen a incrementar la productividad del trabajo.

Y de otra parte, con una finalidad y una lógica radicalmente distinta aparecen medidas orientadas a favorecer el retraso de la edad de jubilación con las que se pretende promocionar la permanencia en activo de los trabajadores de edad madura estableciendo fórmulas que favorezcan su salida gradual y flexible del mercado de trabajo. Lo que se ha traducido en medidas tendentes a endurecer los requisitos de acceso a las jubilaciones elevando la edad ordinaria o estándar de jubilación, diseñando fórmulas promocionales de la prolongación de la vida activa más allá de la edad estándar, introduciendo mecanismos de flexibilidad y gradualidad de la jubilación, exigiendo carreras de cotización más largas para obtener el máximo de pensión, o utilizando bases reguladoras para el cálculo de la pensión que tienden a considerar toda la vida activa del trabajador sin que los eventuales vacíos de cotización queden siempre cubiertos, al menos no en todos los casos, por bases mínimas. De forma que el abandono prematuro del trabajador del mercado de trabajo se convierta en poco interesante no sólo para el trabajador (para el que están diseñadas todas estas alternativas) sino también para el empresario, que ha venido utilizado este mecanismo con demasiada frecuencia en los procesos de reestructuración empresarial, debido a la introducción de obstáculos o costes adicionales en estos procesos de reestructuración consistentes en la obligatoriedad de los convenios especiales para trabajadores de edad madura o en el desplazamiento hacia las empresas de parte del coste de dichas jubilaciones anticipadas en los casos de empresas con beneficios que recurren a expedientes de regulación de empleo que afectan de forma preferente, como es habitual, a los trabajadores de edad madura.

Desde esta visión se trata, pues, de frenar las jubilaciones anticipadas, tanto por un cúmulo de razones como son el no desperdiciar factor humano experimentado y productivo; el mantener el vínculo de socialización que supone el trabajo, el evitar maniobras de anticipación respecto de trabajadores con salarios muy bajos que no obstante obtendrían pensiones de jubilación mejores por aplicación del complemento de mínimos, algo que ha dejado de ser factible tras las últimas reformas cuando esa anticipación es voluntaria; y, sobre todo, por razones de coste para el Sistema y por su impacto global en el equilibrio financiero y en viabilidad y sostenibilidad del sistema de pensiones.

2.1. La permanencia en activo de los trabajadores y el retraso en el acceso a la pensión de jubilación: una opción incompleta

Sin duda, de las dos opciones descritas se ha impuesto en la actualidad la que aboga por promover la permanencia en activo de los trabajadores de edades próximas a la jubilación; introduciendo reglas que, en la lógica de los incentivos/desincentivos y en según qué casos, van

a servir para promocionar directamente esta permanencia o para penalizar el abandono prematuro del mercado de trabajo.

Ejemplo de lo dicho son las últimas reformas operadas en relación con la jubilación anticipada; lo que es igualmente extensible a la jubilación parcial anticipada. Especialmente significativa es la modificación introducida por el “RDL 5/2013, 15 de marzo, *de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo*” (en adelante, RDL 5/2013)⁴ que ha supuesto una importante reforma de nuestro sistema público de pensiones conforme a las directrices marcadas por la Unión Europea dirigidas a la contención del gasto social, la viabilidad financiera y la consiguiente sostenibilidad en el tiempo de los sistemas de protección social o las políticas de empleo. Como es conocido, la idea de fondo de estas directrices es asegurar la sostenibilidad financiera del Sistema mediante el otorgamiento de una mayor relevancia a la carrera de seguro para favorecer la aproximación de la edad real de jubilación a la edad legal de acceso, al tiempo que se busca promover el denominado “envejecimiento activo” consistente en crear mejores oportunidades para que las mujeres y los hombres de más edad puedan participar en el mercado laboral, adaptar a este fin las condiciones laborales, hacer frente a los estereotipos negativos relacionados con la edad, y actuar contra la discriminación por razón de edad⁵.

En todo caso, es obvio que cualquier tránsito desde la condición de activo laboral hacia el final de esa vida activa queda condicionado por factores de diversa índole cuya concreta plasmación dependerá lógicamente de la orientación por la que se haya optado. Pudiendo suceder que, incluso, esa opción no sea completa y clara en un único sentido de manera que las reformas acaban expresando, a veces, orientaciones contradictorias; al margen de que sean o no compatibles. De cualquier modo, en cuanto a las transiciones desde el empleo hacia la jubilación, si se ha elegido la orientación por la promoción del envejecimiento activo y la permanencia en el trabajo, ello exigirá que se tengan en cuenta y se actúe sobre factores no tanto vinculados a la protección social sino de índole laboral. Como son, por ejemplo:

- El diseño de las carreras profesionales y la determinación de los contenidos funcionales de las tareas asignadas, debiéndose prever su realización no sólo por trabajadores jóvenes sino también por trabajadores en edades próximas a la jubilación. Superándose así el obstáculo de que, en la actualidad, sean muy pocos los puestos de trabajo que están diseñados para trabajadores edad madura o avanzada; siendo, por el contrario, lo más habitual que los mismos estén caracterizados por requerimientos que dan más relevancia a las características propias de trabajadores más jóvenes (flexibilidad horaria, retribuciones bajas, movilidad, promoción dependiente de productividad y de disponibilidad plena, etc.). En este sentido, lograr el envejecimiento activo requiere un cambio de esta orientación y abrir el diseño de puestos a características también valiosas de los trabajadores avanzada, tales como la experiencia, su solidez y prudencia en la toma de decisiones, el conocimiento de la empresa, etc.). En definitiva, luchar contra los estereotipos que sostienen la idea de que el trabajador joven siempre es más productivo, más rentable, más barato y más eficaz que el de edad avanzada.

- La adaptación de los sistemas de aprendizaje permanente a las necesidades de una mano de obra de más edad. De este modo, las medidas de formación profesional continua pueden permitir a los trabajadores de edad madura adaptarse a las renovadas y constantes exigencias de conocimientos y avances tecnológicos que se plantean en las organizaciones productivas, combatiendo el habitual reproche de la obsolescencia de sus conocimientos y de la incapacidad y renuencia del trabajador de edad de adaptarse a dichos cambios. Se consigue así, su permanencia y su efectividad y renovación como factor laboral productivo.

⁴ BOE de 16 de marzo.

⁵ Decisión 940/2011/UE del Parlamento europeo y del Consejo, de 14 de septiembre de 2011 (DOCE 23 de septiembre) sobre “*El año europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Intergeneracional*”.

- Tampoco se pueden obviar los aspectos referidos a la prevención de riesgos laborales, mejorando las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo, teniendo presentes no sólo a los trabajadores más jóvenes sino, de forma particular, a los trabajadores de edad madura. Un enfoque correcto de esta materia exige, no sólo tener en cuenta en la asignación de tareas las condiciones personales del trabajador (la edad es una de ellas mientras más físicos sean los trabajos y más requerimientos tengan relacionados directamente con un estado físico estandarizado propio de un trabajador joven o maduro pero no de un trabajador de edad), sino también implantar formas de vigilancia de la salud orientadas no sólo a detectar el impacto negativo de las condiciones de trabajo en la salud de los trabajadores en general sino, de forma particular, a impedir el deterioro de las capacidades físicas o mentales del trabajador como consecuencia del desempeño del trabajo lo que supone una presión para el abandono (sea voluntario, anticipado o por enfermedad) del mercado de trabajo.

- La necesaria atención a los fenómenos discriminatorios que se producen frecuentemente sobre la base de la edad, asumida con excesiva naturalidad y sin discusión como un factor razonable de elección de los trabajadores primeramente afectados por decisiones empresariales de extinción del contrato, debiendo reflexionarse, con todas las matizaciones requeridas, acerca de la proyección de la prohibición discriminatoria por razón de circunstancias personales hacia este tipo de decisiones empresariales. Y ello aunque se acepte que la edad es un factor que, incluso en las normas comunitarias, permite excepciones, de manera semejante a lo que sucede, por ejemplo, con la discapacidad en relación con puestos de trabajo determinados por ser esencialmente incompatibles con esa condición⁶.

En conexión con lo anterior, y ya en el terreno más propio de protección social, la Unión Europea, en la misma línea de incentivar la jubilación gradual, flexible y demorada, recomienda vincular la edad ordinaria de jubilación a los aumentos de la esperanza de vida⁷; con lo que eso significa de racionalización de los planes de jubilación anticipada y de otros posibles mecanismos de salida temprana del mercado de trabajo de estos trabajadores⁸.

En esta orientación, se han ido adoptando medidas tendentes a favorecer el retraso en el abandono del mercado de trabajo, tales como: por un lado, el diseño de un sistema de bonifi-

⁶ Sobre este particular, llamo la atención sobre la STS (Sala de lo Social. Sección 1ª) de 25 de junio 2014 (recurso 198/2013) que estima procedente el despido de 260 trabajadores de una plantilla de 1305 trabajadores (entre fijos, indefinidos y temporales) efectuado por el Ayuntamiento de Jerez. En este caso, los criterios de selección de los trabajadores afectados, según la Memoria Explicativa proporcionada por el Ayuntamiento a los representantes de los trabajadores, habían sido dos: a) el criterio de la edad extinguiéndose los contratos de quienes tuvieran cumplidos 59 años el 20 de agosto de 2012 (lo que afectaba a un número nada desdeñable de 134 trabajadores de los 260 totales), respecto de los que se suscribiría el correspondiente convenio especial con la seguridad social. Y, un segundo criterio, el denominado de evaluación continua, para el que los responsables de cada delegación, previa consulta con el personal técnico a su cargo, seleccionaría los trabajadores con mayor competencia técnica, formación, experiencia y polivalencia. Pues bien, en la sentencia de instancia, el criterio de la edad fue considerado no sólo un “criterio objetivo”, sino “objetiva y correctamente aplicado”. Y que, por tanto, el que planteaba problemas era el segundo. De forma que, todos los trabajadores afectados aceptaron que la edad era un criterio válido sin plantearse siquiera el hecho de que pudiera ser discriminatorio; seguramente, tras esa aceptación, pensaron que serían los propios trabajadores de esa edad los que querían irse bajo la fórmula del despido colectivo indemnizado que, posteriormente, les permitiría enlazar con la protección por desempleo y, finalmente, con la jubilación. Pero que los trabajadores afectados lo aceptasen sin reservas no significa que no pueda ser considerado un criterio discriminatorio por razón de edad.

⁷ Libro Blanco de la Comisión (2012) sobre “Agenda para pensiones adecuadas, seguras y sostenibles” completado con el Informe 2012 sobre envejecimiento, proyecciones económicas y presupuestarias de los 27 países miembros de la UE (2010-2016)”. Recomendación 12 del Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo y la Recomendación del Consejo de Europa de 10 de julio de 2012. En general, casi todos los países han limitado las jubilaciones anticipada, no eliminándolas pero sí exigiendo carreras de seguro amplias y edades de acceso más elevadas, entre los 61 y 63; otros, como Suecia, Reino Unido, Irlanda e Italia, no la contemplan.

⁸ Vid., las reflexiones de LÓPEZ CUMBRE, L: “Jubilaciones anticipadas en extinción”, Documentación Laboral, número 99, 2013, pp. 83.

caciones y reducciones de cuotas para incentivar la retención en el mercado de trabajo respecto de los trabajadores que han superado la edad de jubilación y quieren permanecer activos⁹; de forma que el mantenimiento de estos trabajadores en la empresa represente para el empresario una disminución de sus costes de seguridad social. De otra parte, se han ampliado y flexibilizado las reglas que permiten la compatibilidad entre el percibo de la pensión de jubilación y la condición de activo laboral y que, no obligando ni promoviendo el anticipo de la jubilación, sí que permiten permanecer en activo tras ella. Se trata de la llamada “*Jubilación activa*”, introducida por el RDL 5/2013¹⁰.

Hasta este momento (como es sobradamente conocido), las únicas posibilidades de compatibilizar pensión de jubilación y trabajo se reducían a dos: la relativa al supuesto de jubilación parcial (art. 166 LGSS), y la que permite la compatibilidad de la pensión con la realización de trabajos, exclusivamente por cuenta propia, siempre que los ingresos anuales no superen la cuantía del salario mínimo interprofesional (art. 165.4 LGSS). Ahora, tras el RDL 5/2013, junto a estas dos posibilidades, se añade la jubilación activa que, igualmente, permite compatibilizar pensión con trabajo, si bien con unas reglas y limitaciones distintas. Así, la compatibilidad de la pensión de jubilación con el desempeño de un trabajo se amplía a cualquier trabajo, sea por cuenta ajena o propia (no sólo, por tanto, a este último como sucedía hasta ahora), de cualquier modalidad (tiempo completo o parcial), y en todos los Regímenes que integran el Sistema (excepto el de Clases Pasivas), reduciéndose la cuantía de la pensión en un 50 por 100).

Sin embargo, esta mayor amplitud respecto de la actividad compatible contrasta con más rigurosas limitaciones en el ámbito de la tutela pública; quedando condicionada por el cumplimiento de una serie de exigencias que afectan tanto al trabajador como al empresario. En concreto, por lo que hace al trabajador, será preciso que éste tenga cumplida la edad mínima legal pensionable en el momento de iniciar esa situación de compatibilidad activo/pasivo¹¹ y que, igualmente, en ese momento, ya sea beneficiario de la pensión máxima de jubilación (esto es, del 100 por 100); lo que significa restringir el ámbito de aplicación de esta medida a aquellos trabajadores con largas carreras de seguro ya que sólo ellos podrán reunir la doble exigencia de edad y cuantía máxima. Y, por parte del empresario, no haber adoptado decisiones extintivas calificadas de improcedentes en los seis meses anteriores al momento de iniciar esta situación de compatibilidad respecto del trabajador pensionable, así como la de mantener el nivel de empleo de los últimos noventa días durante la vigencia del contrato con el fin de evitar el efecto expulsión de trabajadores activos en edades medias por trabajadores ya jubilados que compatibilizan la pensión con el trabajo.

Esta situación de jubilación activa se beneficia también del habitual sistema de bonificaciones establecidas para los trabajadores de edad madura, previéndose que, durante la realización del trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia compatible con la pensión de jubilación, los empresarios y los trabajadores cotizarán a la Seguridad Social únicamente por incapacidad temporal y por contingencias profesionales, según la normativa reguladora del Régimen de la Seguridad Social correspondiente; si bien, y esta es una novedad, quedarán sujetos a una co-

⁹ El art. 112 bis LGSS dispone que “los empresarios y trabajadores quedarán exentos de cotizar a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivada de las mismas, respecto de aquellos trabajadores por cuenta ajena con contratos de trabajo de carácter indefinido, así como de los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas, siempre que se encuentren en alguno de estos supuestos: a) 65 años de edad y 38 años y 6 meses de cotización; b) 67 años de edad y 37 años de cotización”.

¹⁰ Vid., arts. 1 a 4 y Disposición Adicional 1ª.

¹¹ La referencia a edad legal debe entenderse a la edad real sin que, por tanto, la misma pueda verse reducida por la aplicación de bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación en razón de trabajos penosos, peligrosos o tóxicos, o en los casos de trabajadores discapacitados en un grado de discapacidad igual o superior al 45 por 100. Véase el trabajo realizado por PANIZO ROBLES, J.A: “Las nuevas reglas de acceso a la jubilación: A propósito del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo”, Revista Centro Estudios Financieros, número 361, 2013, pp. 111-113.

tización especial de solidaridad del 8 por 100, que no será computable para nuevos derechos sobre las prestaciones de la Seguridad Social y que, en los regímenes de trabajadores por cuenta ajena, se distribuirá entre empresario y trabajador, corriendo a cargo del empresario el 6 por 100 y del trabajador el 2 por 100.

Finalmente, y junto a las mencionadas medidas que tratan de incentivar el mantenimiento en el mercado de trabajo de trabajadores con edades próximas a la jubilación, se ha de hacer mención a aquéllas otras que, si bien pretenden conseguir el mismo (o semejante) efecto, lo hacen sin embargo desde una óptica distinta; esto es, desincentivando el abandono prematuro del mercado laboral al corresponsabilizar al empresario de parte del coste del despido de esos trabajadores cuya pérdida de empleo, teniendo en cuenta la edad, prácticamente les condena a una desocupación permanente a la espera de poder causar el derecho a la pensión de jubilación. En esta lógica de incentivos/desincentivos cabe situar el Convenio Especial de la Seguridad Social para mayores de 55 años y la aportación empresarial al Tesoro Público.

Por lo que hace al primero, existe la obligación impuesta al empresario de abonar las cuotas a la Seguridad Social del Convenio Especial respecto de los trabajadores mayores de 55 años que se vean incluidos en procesos de despido colectivo¹². La finalidad de esta obligación legal no es otra que la de proteger la situación futura de estos trabajadores en edades próximas a la jubilación con el único objetivo de puedan mantener la calidad de esta pensión cuando la causen, sin que esto le signifique ningún coste adicional; convirtiendo al empresario así en corresponsable financiero de la decisión de cesar al trabajador. De forma que, en los supuestos de despidos colectivos (art. 51.9 ET), el empresario deberá abonar las cotizaciones correspondientes al Convenio Especial durante el periodo comprendido entre la fecha en la que tenga lugar el cese en el trabajo, o cese en la prestación por desempleo, hasta que el trabajador alcance la edad de 63 años, salvo en los casos en los que el despido colectivo lo sea por causas económicas, en cuyo caso este beneficio sólo se extenderá hasta los 61 años, siendo a partir de entonces de cuenta del trabajador.

No obstante lo anterior, esta reducción actual de dos años (de 63 a 61 años) cuando el despido colectivo lo sea por causa económica siembra cierta dosis de duda sobre la posible repercusión empresarial de la medida; especialmente si se tiene en cuenta que un gran número de estas situaciones de cese en el marco de un proceso colectivo tienen lugar cinco o seis años antes de que el trabajador alcance la edad de 61 años, siendo, pues, más que factible que, precisamente gracias a esos ceses, las empresas hayan salido de la situación de crisis económica y que, por tanto, hubiesen podido tener capacidad económica para seguir haciendo frente al coste del Convenio Especial durante dos años más. Así pues, sin negar que la obligación impuesta al empresario de hacerse cargo del Convenio Especial para los trabajadores maduros le corresponsabiliza del coste de la salida prematura de estos trabajadores del mercado de trabajo, con lo que ello puede significar de desmotivación a la hora de acudir al despido colectivo como recurso empresarial para gestionar plantillas, esta corresponsabilidad queda atenuada cuando la causa del despido colectivo sea la económica ya que, entonces, el tiempo de la obligación se reduce en dos años con los efectos más favorables que esto pueda suponer para el empresario.

En cuanto a la segunda, se ha impuesto igualmente a las empresas la obligación de aportar al Tesoro Público una cantidad conforme a los criterios fijados legalmente¹³. Como se sabe, y a diferencia de lo que sucede en el Convenio Especial, la obligación está dirigida, únicamente, a

¹² Vid., Disposición Adicional 31ª LGSS y el art. 20 Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el Convenio Especial de la Seguridad Social (BOE de 18 de octubre) que establece un régimen propio para los Convenios Especiales de Seguridad Social en caso de despidos colectivos (art. 51.9 Estatuto de los Trabajadores).

¹³ El tipo aplicable será el fijado en función del número de trabajadores de la empresa, del número de trabajadores de cincuenta o más años de edad afectados por el despido y del porcentaje de los beneficios de la empresa sobre los ingresos conforme a la escala prevista en la Disposición Adicional 16ª de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, BOE de 2 de agosto.

empresas con beneficios que, no obstante, decidan iniciar procesos de despido colectivo incluyendo en los mismos a trabajadores de 50 o más años¹⁴.

Se trata, a priori, de una medida de menor impacto para el empresario ya que no cabe aplicarla respecto de cualquier empresa sino sólo respecto de aquéllas con beneficios y con un elevado número de trabajadores (500); lo que en la práctica la convertía en una medida de escasa aplicación si se tiene en cuenta que nuestro tejido empresarial se concentra, mayoritariamente, en la pequeña y mediana empresa. Sin embargo, el objetivo de esta obligación no parece ser (o al menos no en exclusiva) desincentivar el recurso empresarial al despido colectivo como forma de gestión de la plantilla (aunque sea una finalidad que se consigue de forma indirecta), sino que más bien responde a una finalidad recaudatoria a favor del Tesoro Público. Lo que explicaría que los cambios introducidos por el RDL 5/2013 hayan favorecido su aplicación práctica.

Y así se explica que, por un lado, se haya reducido a 100 el número de trabajadores que deben tener las empresas en lugar de los 500 trabajadores iniciales; con lo que eso habrá de significar de ampliación del número potencial de empresas afectadas. Asimismo, la regla que establece que el número de trabajadores despedidos con 50 años o más sobre el total de los despedidos deba ser superior al porcentaje de trabajadores con 50 años o más sobre el total de trabajadores en la empresa, también se ha relajado de forma que se establece que, a efectos de ese cómputo, no sólo van a ser tenidos en cuenta los trabajadores afectados por el despido colectivo sino también cualquier despido efectuado en los tres años anteriores, e incluso los que se computen un año después, sin que sea necesaria su naturaleza colectiva (por ejemplo, por motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos a los previstos en el art. 49.1 c) ET. Y por otro, el concepto de beneficio económico no sólo alcanza a los dos ejercicios económicos anteriores a aquél en que el empresario inicia el procedimiento de despido colectivo, sino que también cabe considerar como tales los que se obtengan en dos ejercicios económicos consecutivos dentro del periodo comprendido entre el ejercicio económico anterior a la fecha de inicio del procedimiento de despido y los cuatro ejercicios posteriores a dicha fecha.

En ambos casos, y con las matizaciones y salvedades apuntadas, tanto el abono de cuotas (caso del Convenio Especial con la Seguridad Social) o de aportaciones (caso del Tesoro Público) se convierten en instrumentos penalizadores del recurso a las jubilaciones anticipadas como instrumentos al servicio de las políticas de empleo; y, consecuentemente, desmotivadores del recurso a las mismas por el incremento de costes que su utilización pueda acarrear para la organización empresarial, sin duda, más significativo por su extensión en el supuesto del Convenio Especial al no exigir que se trate de empresas con beneficios.

3. EL TRÁNSITO DESDE EL EMPLEO HACIA LA JUBILACIÓN ANTICIPADA

Muchas son, pues, las dimensiones que ofrece el tránsito desde el empleo a la condición de beneficiario de la pensión de jubilación y cuya concreción depende de cuál sea la orientación elegida entre las que se han puesto de manifiesto antes. A estos efectos, y aun aceptando que nuestro ordenamiento se ha alineado por favorecer el retraso en la edad de acceso a la jubilación, tampoco se puede decir que lo haya hecho completamente y de forma plena; manteniendo, por el contrario, un juego de contrastes y oposición con aquellas otras medidas que siguen favoreciendo la salida anticipada del trabajo como posible recurso para gestionar las plantillas de las empresas y de la que son claro ejemplo (aunque no el único) las jubilaciones anticipadas.

Son, precisamente, a este tipo de jubilaciones las que se abordan aquí en tanto que las mismas suele constituir el primer paso o tránsito desde la situación de activo hacia la de pensionista de jubilación; aunque es verdad que esa transición no siempre sucede de forma lineal, conse-

¹⁴ Vid., Disposición Adicional 16ª Ley 27/2011, y regulada en el RD 1484/2012, de 29 de octubre, sobre las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores con 50 o más años, BOE de 30 de octubre (modificada, sucesivamente, por los RDL 5/2013 y 16/2013). Sobre el alcance de estas aportaciones véase las reflexiones de LÓPEZ CUMBRE, L: "Jubilaciones anticipadas..." , op. cit., pp. 93- 97

cuencia de la decisión voluntaria del trabajador de abandonar definitivamente el mercado de trabajo para convertirse en beneficiario de la pensión de jubilación. Por el contrario, es bastante frecuente que, previamente a adquirir esta condición, el sujeto transite por el desempleo contributivo y que, agotado éste, acceda al asistencial en cualquiera de las modalidades (siempre lógicamente que reúna los requisitos); de ahí que nos detengamos, siquiera brevemente, en ese primer paso del tránsito entre activo y jubilado constituido, con mucha frecuencia, por la denominada “prejubilación”.

3.1. El tránsito desde el desempleo hacia la jubilación anticipada: la “prejubilación”

La conexión entre la situación de desempleo y la de jubilación cuando el sujeto que transita se encuentra dentro del colectivo de trabajadores de edad avanzada se articula a través de una situación no contemplada expresamente en nuestro ordenamiento jurídico como contingencia o situación protegida. Se trata de la “prejubilación” cuya única referencia legal, como se sabe, era la recogida en el art. 161. bis 2 d) LGSS para adjetivar el instrumento que podía originar las jubilaciones anticipadas, “*acuerdo colectivo o contrato individual de prejubilación*” y que fue eliminada por la Ley 27/2011; en claro contraste con lo que sí sucede en otros ordenamientos como el francés o en los Reglamentos comunitarios donde la prejubilación si es una contingencia específicamente protegida hasta dar entrada a la misma en las normas de coordinación europea. La ausencia, pues, de una tutela pública específica de esta situación de tránsito que se inicia con la pérdida de empleo, continúa con el disfrute de la protección por desempleo para, tras agotarla (ya que se trata de sujetos que, por razón de edad, encuentran mayor dificultad para volver a enganchar con la vida activa), conectar con la pensión de jubilación (normalmente la anticipada), ha propiciado que la misma se articule como una institución dejada a la regulación privada y, en consecuencia, a sofisticadas operaciones que buscan combinar: de una parte, instrumentos laborales (despidos colectivos con compromisos de cotización de convenio especial, de complemento de ingresos, de dotación a fondos de pensiones a articular de muy diversas formas y con productos financieros muy variados); y, de otra, de seguridad social (esencialmente desempleo asistencial de mayores de 55 años hasta alcanzar la edad de acceso a la pensión de jubilación, normalmente la anticipada).

En efecto, en el ámbito de la Seguridad Social, si bien no existe una contingencia específica, la fórmula de enganche entre el agotamiento del desempleo contributivo y la pensión de jubilación anticipada suele residir en el reconocimiento del subsidio asistencial para mayores de 55 años (art. 215.3. LGSS). Un subsidio pensado, como se sabe, para dar cobertura a la situación de necesidad de quienes, agotada la prestación por desempleo, buscan empleo sin obtenerlo y siguen precisando la tutela del Sistema mientras no puedan completar el ciclo de su vida activa por no tener cumplida la edad de acceso a la pensión de jubilación (pese a su edad avanzada). Por este motivo, y a diferencia de lo que sucede en el resto de modalidades asistenciales del desempleo, en este caso sí se mantiene la obligación de cotizar por la contingencia de jubilación a cargo de la Entidad Gestora; todo ello, al margen, claro está, de la posibilidad que tiene el desempleado de suscribir el correspondiente convenio especial con la Seguridad Social. Lo que significará que, cuando el sujeto finalmente perciba su pensión de jubilación, no se habrá visto perjudicado por este tiempo de impasse entre el agotamiento del desempleo contributivo y aquélla.

Este subsidio asistencial constituye, pues, una fórmula de conexión entre ambas situaciones protegidas que puede predicarse tanto respecto de las prejubilaciones programadas como de las que no lo son, conforme a la clasificación establecida por López Cumbre¹⁵. Ya que, en el caso de las programadas, es lógico pensar que, en el diseño global de los sucesivos tránsitos, el paso por este subsidio quede implícito. Recordemos que, precisamente, lo que la diferencia la prejubilación programada de la no programada es que la empresa va a estar implicada tanto inicialmente tras la extinción de la relación laboral, en su desarrollo (garantía de rentas, com-

¹⁵ Véase por todos, el trabajo de LÓPEZ CUMBRE, L.: *La prejubilación*, Civitas, Madrid, 1991, pp. 96 y ss.

plementos de prestaciones, pago del CE con la SS), como en el final de la relación, aunque esto suele ser más raro (complementos de las pensiones); por tanto, el recurso a este subsidio resultará igualmente interesante para la empresa. Por lo que hace a la no programada, a diferencia de la anterior, el trabajador pierde su conexión con la empresa en el momento mismo de la extinción de su contrato iniciando así su personal peregrinaje en el que podrá hacer uso de cuantas posibilidades le ofrece el Sistema de Seguridad Social con el fin de llegar en las mejores condiciones a su jubilación, posibilidades entre las que se encuentra este subsidio asistencial para mayores de 55 años.

Pues bien, hechas estas consideraciones y volviendo a lo que constituye objeto de este trabajo, las últimas reformas introducidas en relación con este subsidio son una manifestación más de esa lógica que busca desmotivar la salida anticipada del mercado de trabajo del colectivo de trabajadores de edades avanzadas. Así, la edad de acceso al subsidio se ha elevado de 52 años a 55 años. Lo que, si se conecta con la protección de la denominada situación de prejubilación, aunque ésta no tenga una edad concreta, todo apunta a que la misma venga a situarse de forma indirecta en torno a la que permite el acceso a este subsidio; si, lógicamente, lo que se pretende es que el proceso de tránsito de quien se convierte en beneficiario de las prestaciones por desempleo alcance la jubilación sin fisura alguna. Por tanto, en la programación de esos tránsitos sucesivos la elevación en tres años de la edad de acceso al subsidio asistencial de desempleo deberá ser tenida en cuenta por el empresario si, efectivamente, lo que se pretende es un tránsito sucesivo sin lagunas; de no hacerlo, el incremento de la edad puede provocar que trabajadores que antes podrían haber completado su tutela sin problemas se vean abocados a períodos con vacíos de cotización; algo que es especialmente relevante en el caso de las no programadas.

Además, la configuración legal de este subsidio exige que el solicitante carezca de rentas de cualquier tipo superiores al 75 por 100 del salario mínimo interprofesional; una exigencia que se justifica habida cuenta la naturaleza asistencial del mismo. Sin embargo, este requisito se ha visto reforzado tras las reformas introducidas por el RDL 5/2013¹⁶, ya que el mismo se va a proyectar, también, respecto de los ingresos de la unidad familiar. De forma que, para el caso de que el trabajador tenga cónyuge y/o hijos menores de 26 años, o mayores incapacitados o menores acogidos, únicamente se entenderá cumplido el requisito de carencia de rentas cuando la suma de las rentas de todos los integrantes de la unidad familiar así constituida, incluido el solicitante, dividida por el número de miembros que la componen, no supere el 75 por ciento del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias. Este tratamiento de la exigencia de recursos supone una equiparación del subsidio asistencial por desempleo para mayores de 55 años con el resto de prestaciones de corte asistencial (por ejemplo, respecto de las prestaciones no contributivas); pero que, a efectos de facilitar que el tránsito entre la pérdida de la condición de activo y el acceso a la jubilación anticipada sea sin fisuras, puede convertirse en un elemento de ruptura y de frustración de este objetivo.

Se trata, en ambos casos, de medidas que parecen ir en la línea apuntada de racionalización de los mecanismos de salida temprana de trabajadores de mayor edad y de reforzamiento de las políticas activas de empleo destinadas a este colectivo. Ya que, la elevación de la edad, y especialmente, el reforzamiento del requisito de ausencia de recursos, hace más difícil y restringido el recurso a este subsidio en los procesos de reestructuración empresarial. No olvidemos que las empresas, cuando diseñan sus planes de jubilación, pueden asumir compromisos empresariales de muy diversa índole, entre otros, el de completar los ingresos del trabajador en situación de prejubilación (esto es, los derivados de la protección por desempleo) mediante cantidades periódicas que, sumadas a las anteriores, alcancen lo que suele denominarse "salario de referencia". Lo que, si no es posible el acceso al subsidio para mayores de 55 años, hace que el compromiso empresarial sea mayor y más costoso. Todo ello, sin olvidar que, al margen de los compromisos que decida asumir, recae sobre el empresario el coste de las cuotas del

¹⁶ Disposición Final 1ª RDL 5/2013.

Convenio Especial de la Seguridad Social cuando el despido colectivo afecte a trabajadores de más de 55 años (que no tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967); manteniéndose tal obligación hasta el momento de acceso a la jubilación anticipada (63 años, salvo en los casos de despidos colectivos por causas económicas en los que este beneficio sólo se extenderá hasta los 61 años de edad, siendo entonces de cuenta del trabajado); una medida de la que no podría beneficiarse el trabajador prejubilado menor de esa edad.

3.2. La transición del empleo hacia la jubilación anticipada: voluntaria e involuntaria

Como se viene diciendo, razones básicamente relacionadas con las políticas de empleo y de control del gasto social han llevado a que el legislador haya matizado el requisito de la edad estándar de jubilación, previendo supuestos diversos de anticipación de la edad de jubilación; de ahí que se haya dicho que la opción por la permanencia en activo y el retraso de la edad de jubilación, finalmente, sea incompleta. Se trata de supuestos que comparten el hecho de que la edad de jubilación es inferior a la estándar (para el año 2015 esta edad se fija en 65 años y 3 meses, conforme a la escala legal)¹⁷, aunque no lo hagan respecto de la edad pensionable, las condiciones para poder acogerse a la posibilidad de la anticipación, o las reglas de reducción de la cuantía de la pensión. Se trata de supuestos de jubilación anticipada que son incompatibles con las posibilidades de anticipación de la edad de jubilación estándar; lo que implica que, para la jubilación anticipada en sentido estricto, las edades han de ser siempre edades reales, sin aplicación de coeficientes reductores. Pues bien, conforme a la regulación actual de la jubilación anticipada (recogida en los arts. 161 a 167 LGSS) ésta se organiza en torno a dos tipos: la denominada ordinaria y la transitoria. Dejando al margen la jubilación anticipada transitoria cuya vigencia, por razones sencillamente de trascurso del tiempo, es de aplicación absolutamente marginal¹⁸, se ha optado por centrar el análisis del tránsito desde el empleo hacia la jubilación sólo respecto de la jubilación anticipada ordinaria en sus dos modalidades, voluntaria e involuntaria.

La regulación de la jubilación anticipada ordinaria se encuentra en el art. 161 bis, 2 LGSS (modificado por el RDL 5/2013¹⁹). Con carácter general, la nueva regulación de esta modalidad de jubilación permite diferenciar, a su vez, dos tipos o modalidades en función de que la decisión de jubilarse sea derivada o no de un cese en el trabajo por causa imputable al trabajador. Como se sabe, hasta la entrada en vigor de la Ley 27/2011²⁰, el acceso anticipado a la edad de jubilación, salvo los supuestos previstos para actividades tóxicas, penosas e insalubres o personas con discapacidad, exigía el cumplimiento de una serie de requisitos, sin que la mera voluntad del trabajador sirviese para solicitar la pensión (salvo, el caso de los mutualistas). A partir de los cambios introducidos por la citada Ley, el rasgo de la voluntariedad en la decisión de apartarse definitivamente del mercado de trabajo cobra especial relevancia, siendo un rasgo sobre el que nuevamente incide la reforma operada por el RDL 5/2013.

¹⁷ Vid., Disposición Adicional 20ª LGSS.

¹⁸ Regulada en la Disposición Transitoria 3ª LGSS contempla la posibilidad de jubilación anticipada a quienes tuviesen la condición de mutualistas a 1 de enero de 1967, siempre que acrediten 15 años de cotización y tengan cumplidos 65 años de edad. Esta fórmula de anticipación, como es sobradamente conocido, responde al mantenimiento de expectativas de derechos propios de la legislación anterior al sistema de Seguridad Social. Se trata de una jubilación siempre voluntaria y, en consecuencia, el pensionista que accede a la misma sufrirá una penalización respecto de la cuantía de aquélla del 8 por 100 por cada año o fracción que en el momento del hecho causante le falte al trabajador para cumplir la edad mínima legal pensionable que, en este caso es, como se ha dicho de 65 años. A fecha actual, puesto que han transcurrido 48 años desde el año 1967, sólo quienes nacieron entre los años 1951 y 1953 (y que cumplen ahora o cumplirán en los próximos tres años sesenta y cinco) podrían recurrir a esta jubilación anticipada al tener cumplidos, en 1967, catorce años para poder ser admitido al trabajo. Dicho sintéticamente, sólo quienes estuvieran en activo en 1967 y no se hubieran jubilado ya, podrán acceder a la jubilación anticipada transitoria como máximo hasta el año 2018.

¹⁹ Véase, en relación con la regulación de la jubilación anticipada GONZÁLEZ ORTEGA, S: "La jubilación anticipada: valoración y sus propuestas para la reconfiguración de su régimen jurídico", Aranzadi Social, número 1, 2013, pp. 48-54.

²⁰ Vid., art. 5 Ley 27/2011.

Por lo que hace a la *jubilación anticipada ordinaria involuntaria*, su edad mínima de acceso se establece de forma relacional, es decir, como máximo puede ser inferior en cuatro años a la edad estándar vigente en cada momento; por tanto, en el momento actual (2015) la edad de jubilación anticipada involuntaria se fija en 61 años y 3 meses (ya que para el año 2015, la edad mínima legal pensionable se sitúa en 65 años y tres meses). Sin embargo, esta anticipación exige que el trabajador haya completado una amplia carrera de seguro que, en la regulación actual y tras las modificaciones introducidas por el RDL 5/2013, ha quedado establecida en 33 años (tomados completos y despreciando las fracciones, y excluyendo además los días-cuota). Se incrementa así la exigencia de cotización desde 30 años (que se recogían en la regulación inicial) a los 33 años actuales; y que, claramente, se antoja muy elevada si se tiene en cuenta que, hasta la reforma operada en relación con la jubilación ordinaria, ya con 35 años cotizados el trabajador alcanzaba el 100 por 100 de la pensión. De forma que, para la jubilación anticipada ordinaria involuntaria se reclama del trabajador una carrera de seguro muy próxima a la cifra que da derecho al cien por cien de la base reguladora de la prestación. Constituye, pues, una manifestación más de esa opción que busca limitar el acceso a la protección y disuadir el abandono temprano del mercado de trabajo para los trabajadores de edades avanzadas.

Sin embargo, como se viene advirtiendo, la existencia misma de la jubilación anticipada y, más concretamente, algunos aspectos de su regulación en el caso de la involuntaria, evidencian que la misma sigue siendo, más que un derecho del trabajador, un instrumento al servicio, casi en exclusiva, de los procesos reestructuración de plantillas²¹. En este sentido la Ley exige, para la jubilación anticipada involuntaria, que el cese en el trabajo se haya producido como consecuencia de una situación de reestructuración empresarial que impida la continuidad de la relación laboral, enumerando las causas de extinción del contrato de trabajo que podrán dar derecho al acceso a esta modalidad de jubilación anticipada:

a) El despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 51 ET (y no sólo por causas económicas que era lo que se establecía en la normativa de la Ley 27/2011); b) El despido objetivo, individual o plural, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 52 ET; c) La extinción del contrato por resolución judicial, conforme al artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal; d) La muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, que implique la extinción del contrato o la extinción de la personalidad jurídica del contratante (así como las extinciones por fuerza mayor).

Por tanto, si el objetivo de estas jubilaciones anticipadas involuntarias fuese, exclusivamente, ofrecer tutela a las situaciones de desprotección del trabajador que no son imputables a su persona, ciertamente, debería haberse mantenido la previsión anterior que conectaba la nota de involuntariedad con las situaciones legales de desempleo que desencadenan el derecho a esta prestación (en los términos del art. 208 LGSS). Pero no es así, de manera que, en realidad, la regulación actual no hace sino confirmar el papel que este tipo de jubilaciones anticipadas han venido desempeñando en el marco de las reestructuraciones empresariales; en tanto que la norma, ahora, sólo permite este tipo de jubilación en los casos de pérdida de empleo relacionados con la crisis o cierre de la empresa. Pero es más, para garantizar que los despidos no se han realizado ocultando una finalización consensuada del contrato (voluntariedad que impediría el acceso a esta modalidad de jubilación, art. 161 bis, 2 LGSS) se exige que el trabajador acredite que ha percibido la indemnización por despido correspondiente o que, en su caso, ha realizado la pertinente reclamación²². Vinculada a esa nota de involuntariedad, además, se exige que el trabajador se encuentre inscrito como demandante de empleo durante seis meses antes

²¹ Vid., CASAS BAAMONDE, M.E; RODRÍGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M; VALDÉS DAL-RE, F: "La nueva regulación de la jubilación en el RDL5/2013, de 15 de marzo, de medidas para..."op., cit., pp. 15.

²² Sobre esta exigencia, se comparte la opinión de LÓPEZ CUMBRE, L: "Las jubilaciones anticipadas..."op., cit., pp. 89, quien señala que si bien el objetivo que hay detrás de esta previsión legal es evitar el fraude que supondría la connivencia entre empresario y trabajador para acceder a la pensión, no deja sin embargo de sorprender que se trata de una prudencia no mantenida en otros supuestos.

de la fecha de solicitar la pensión de jubilación; como una manifestación inequívoca de su voluntad en la búsqueda de empleo, y consecuentemente, de su involuntariedad en relación con la situación de pérdida o carencia del trabajo.

Finalmente, y como es habitual en todos los supuestos en los que la edad ordinaria de jubilación se anticipa, se prevé una penalización en la cuantía de la pensión que se manifiesta en la aplicación de unos coeficientes reductores por cada trimestre o fracción de trimestre (dejan de aplicarse coeficientes reductores anuales, tal y como sucedía en la regulación prevista en la Ley 40/2007) que le falte al trabajador para cumplir la edad de jubilación estándar en ese momento diferenciando su cuantía en función del tiempo de cotización. En el caso concreto de la jubilación anticipada involuntaria son más favorables para el trabajador que en la voluntaria, de forma que, en una lógica decreciente, a más tiempo cotizado el coeficiente de reducción será menor²³:

Cuando, por el contrario, la *jubilación anticipada es por voluntad del trabajador* los requisitos, con una intención mucho más restrictiva, antes mencionados se refuerzan. Así, el art. 161 bis, apartado 2, B LGSS impone que la edad de acceso a esta modalidad de jubilación anticipada sea más elevada ya que sólo se permiten dos años de anticipación a la edad estándar de jubilación en el momento de solicitarla. De manera que, si en el caso de la jubilación anticipada involuntaria, esta edad puede llegar a ser hasta de cuatro años máximo respecto de la edad mínima legal pensionable (por eso, para el año 2015, esta edad se sitúa en 61 años y 3 meses), tratándose de la voluntaria aquélla será 63 años y 3 meses. Junto a la elevación de la edad, que obviamente reduce el universo personal de quienes podrían acudir a esta jubilación anticipada no vinculada a procesos de reestructuración empresarial, también se incrementa el esfuerzo de contributividad del sujeto que pretende el acceso a este tipo de jubilación. Concretamente, se requiere que haya completado una carrera de seguro de 35 años (33 años precisa la involuntaria); es decir, para poder causar derecho a la pensión de jubilación anticipadamente voluntaria el trabajador tendrá que haber cotizado el mismo número de años que, hasta los cambios operados por la Ley 27/2011, se exigía para alcanzar el máximo de la cuantía de la pensión de jubilación.

Pero es más, las limitaciones en el acceso a esta modalidad de jubilación anticipada no sólo residen en un reforzamiento de la contributividad al Sistema (35 años de cotización) y de la edad para generar el derecho (63 años y 3 meses) sino, también, en la exigencia consistente en que, en el momento de solicitar la pensión, el sujeto ya tenga garantizada la cuantía mínima de la pensión en función de sus condiciones personales. Una medida cuyo objetivo, claramente, es evitar que el trabajador decida jubilarse obteniendo una pensión que, por razón de la escasa cuantía de sus cotizaciones, haya de ser completada por el Sistema por no alcanzar la mínima legal²⁴.

Esta regla, que trata de evitar la aplicación de los complementos de mínimos y que su garantía incentive la jubilación anticipada, no se aplica, sin embargo, a las jubilaciones anticipadas llamadas involuntarias o por causa no imputable al trabajador, una diferencia de tratamiento que puede explicarse por el hecho de que estas últimas no nacen de la voluntad del trabajador y escapan de su control. Pero este beneficio no se extiende a todas las situaciones legales de

²³ El RDL 5/2013 modificó de nuevo la determinación de los coeficientes reductores estableciendo cuatro diferencias: - Menos de 38 años y 6 meses: 1,875% ; - Igual o superior a 38 y 6 meses e inferior a 41 y 6 meses: 1,750% ; - Igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses: 1,625% ; - Igual o superior a 44 años y 6 meses (1,500%). De tal manera que, en el primer tramo que es el de menor tiempo previo de cotización, el coeficiente reductor oscila entre el 30%, si la anticipación haya sido la máxima de 4 años completos, y el 7,5% para el caso de que la anticipación sólo hubiese sido un año completo; reduciéndose a medida que los tiempos de cotización acreditados son mayores hasta llegar, respectivamente, al 24% o al 6%.

²⁴ Cuantías que para el año 2015, para menores de 65 años, están fijadas en las siguientes cantidades: a) con cónyuge a cargo es de 733,73 euros al mes y 10.272,22 euros al año; b) con cónyuge no a cargo de 560,80 euros al mes y 7.851,18 euros al año; c) sin cónyuge (unidad económica unipersonal) de 593,48 euros al mes y 8.308,72 euros al año.

desempleo, caracterizadas normativamente por su involuntariedad, sino sólo a los casos de despidos colectivos y objetivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; lo que permite concluir que la diferencia de tratamiento es estricta y directamente funcional a los procesos de reestructuración empresarial. En definitiva, como se viene insistiendo, la reticencia frente a los procedimientos de anticipación de la edad de jubilación no alcanzan por igual a todos los fenómenos y situaciones; y, en cuanto a la exigencia de que la cuantía final de la pensión supere el mínimo garantizado, si se reclamara también en las jubilaciones anticipadas involuntarias, supondría limitar el acceso a las mismas y, en consecuencia, restringir las posibilidades del empresario a la hora de determinar el número de trabajadores afectados por los procedimientos de extinción de contratos por razones vinculadas a la empresa. Aunque pueda observarse que, precisamente en los supuestos de reestructuración de plantillas que afecten a trabajadores a los que se exige un amplio periodo de cotización previo (aunque sean sólo los 33 años), es difícil que se generen situaciones en las que la pensión final resultante, aunque anticipada, arroje una cuantía inferior al mínimo garantizado.

Por último, en la jubilación anticipada voluntaria, y de manera semejante a lo que se ha visto sucede en la jubilación anticipada involuntaria, también se aplican coeficientes reductores que, de nuevo, son más elevados: ya que al mismo periodo cotizado le corresponde sin embargo un porcentaje de reducción mayor (desde el máximo del 2 por 100 (en lugar del 1,875 por 100) hasta el mínimo del 1,625 por 100 (en lugar de 1,500 por 100).

No obstante, y pese a esta diferencia en relación con los coeficientes reductores, ambas modalidades participan de una medida que, ahora sí, es exigible tanto si es voluntaria como involuntaria y que persigue resarcir al Sistema de Seguridad Social del mayor coste que suponen, en general, las jubilaciones anticipadas. Así, con el fin de paliar que el efecto restrictivo de los coeficientes reductores no resulte anulado como consecuencia de la diferencia entre la base reguladora obtenida y la pensión máxima, se establece que el importe resultante de la pensión no podrá ser superior a la cuantía resultante de reducir el tope máximo de la pensión en un 0,50 por 100 por cada trimestre de anticipo (art. 163. 3LGSS). La aplicación de este tope respecto de la pensión pretende evitar que quienes, por razón de acreditar una amplia carrera de seguro con bases máximas que les permita alcanzar un elevado porcentaje aplicable, cuando reciban su pensión de jubilación les sea indiferente anticipar su edad de jubilación al quedar absorbido el coeficiente reductor por la aplicación del límite de la pensión máxima legal.

3.3. La transición desde el empleo hacia la jubilación parcial gradual

Este trabajo, dedicado al tránsito desde la condición de activo a la jubilación anticipada, no podía concluir sin atender a otra modalidad de jubilación en la que, también, puede existir un adelanto, aunque sea parcial, de la edad de jubilación y, en consecuencia, también se anticipa la desvinculación de la actividad profesional por parte del sujeto. Se trata de la jubilación parcial.

Como se sabe, la jubilación parcial guarda relación directa con las políticas de empleo; la posibilidad que esta modalidad de jubilación ofrece de modular la edad de abandono definitivo del mercado de trabajo se justifica en la necesidad de encontrar una zona de compatibilidad entre las exigencias del mercado de trabajo, el equilibrio del sistema de pensiones y las nuevas directrices europeas para el empleo que proponen (como se viene diciendo) la prolongación de la vida activa así como la cohabitación de las generaciones maduras y nuevas de trabajadores. Sin embargo, el alto coste para la Seguridad Social que representa la jubilación parcial anticipada así como su uso vertiginoso en el contexto de los procesos de regulación de empleo o de medidas de reestructuración de plantillas han provocado que los sistemas de Seguridad Social hayan introducido medidas más restrictivas y rigurosas con la finalidad de desincentivarla más que de fomentarla²⁵.

²⁵ Especialmente, el recurso a este tipo de jubilación parcial se incrementó tras las modificaciones introducidas por la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible, que la configuraba en las dos modalidades que actualmente se conocen permitiendo una reducción de la jornada

Así, el RDL 5/2013, último ejemplo inequívoco de esa orientación limitativa, se ha traducido en las siguientes exigencias. En cuanto al requisito de la edad, la misma se ha elevado de forma similar al incremento de la edad estándar de jubilación ordinaria²⁶. El art. 166. 2 LGSS incorpora una escala de edades de cierta complejidad en función de la edad exigida según periodos de cotización en el momento del hecho causante o de la edad exigida con 33 años de cotización en el momento del hecho causante. De forma que, con esta escala, al sujeto que quiera jubilarse parcialmente se le va a exigir como mínimo 33 años cotizados en lugar de los 30 años de las regulaciones previas. El objetivo final es que en el año 2027, momento en el que habrá concluido el periodo de transición que situará la edad mínima legal pensionable en 67 años, el acceso a la jubilación parcial anticipada tenga lugar a la siguiente edad: a) con 33 años cotizados en el momento del hecho causante, aquélla será la misma que para la jubilación anticipada voluntaria, esto es, 65 años; y, b) con 36 años y 6 meses cotizados en el momento del hecho causante la edad, se accederá con 63 años. Como puede apreciarse, mientras más años se tengan cotizados más pronto podrá jubilarse parcial y anticipadamente el trabajador, variando la edad mínima exigida a medida en que varía la propia edad de jubilación general²⁷. En todo caso, la exigencia de 33 años, que en el caso de que el trabajador sea discapacitado se reduce a 25 años, es inmediata, sin que se prevea una aplicación transitoria.

Asimismo, la jubilación parcial anticipada precisa que el trabajador jubilado reduzca su jornada y, en este extremo, también se han introducido límites relevantes, permitiéndose sólo reducciones entre el 25 por 100 y el 50 por 100, siendo sólo posible del 75 por 100, si el contratado como relevista lo es a tiempo completo e indefinido, como una manera de fomentar una mayor calidad del contrato de relevo. Con lo anterior cambia el panorama introducido por la Ley 40/2007 y que se había mantenido también en la reforma de 2011, con la finalidad de evitar una reducción del tiempo de trabajo tan amplia que haga marginal y simbólica la jornada residual, y también que esa reducción sea tan pequeña que, en la práctica, determine la persistencia del contrato con tiempos de trabajo casi plenos. El arco de reducción, mínimo y máximo, establecido hace que el jubilado parcial siga conservando, no sólo nominalmente, su condición de trabajador activo, aunque sea parcial, y evita que asuma una jornada tan amplia que haría más bien teórica la parcialidad.

Por otra parte y como se sabe, la posibilidad de una jubilación anticipada parcial está ligada a la suscripción por la empresa de un contrato de relevo con otro trabajador desempleado o que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con el objetivo de cubrir, como mínimo, la parte de la jornada de trabajo que deja vacante el trabajador que se jubila parcialmente²⁸; así como que el puesto de trabajo a cubrir por el relevista es el mismo o semejante que el que deja parcialmente el trabajador jubilado relevado.

entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 85 por 100. Recordemos que en los primeros años de su creación, la jubilación parcial tuvo una escasa acogida, entre otras razones, porque la jornada que el jubilado parcial podía reducir era del 50 por 100 y apenas sí le compensaba. Precisamente, debido a ese uso abusivo y en línea con las políticas dirigidas a lograr la sostenibilidad del Sistema, su regulación dio un giro introduciéndose un mayor control. En concreto, la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social estableció al respecto un cambio en relación con la edad (sólo trabajadores con contrato a tiempo completo y de, al menos, 61 años), la jornada a reducir (no superior al 75 por 100, excepto si el contratado como relevista lo es a tiempo completo e indefinido, que podía alcanzar el 85 %) y una exigencia de cotización de 30 años (en lugar de 15 años, en un claro intento por equipararla con las jubilaciones anticipadas. Los cambios más recientes, en esa línea restrictiva, se han introducido con la Ley 27/2011 y el RDL 5/2013.

²⁶ Se corrige así la situación creada tras la Ley 27/2011 que seguía manteniéndola en 61 años; lo que no encontraba demasiada justificación (salvo por lo que significaba de favorecer las reestructuraciones empresariales) si se tiene en cuenta que la edad mínima legal pensionable se había elevado.

²⁷ En el 2015 el trabajador podrá acceder a la jubilación parcial bien a los 61 años y 6 meses con 33 años cotizados en el momento del HC; o a los 61 años y 3 meses con 33 años y 9 meses.

²⁸ La novedad que introdujo el RDL 5/2013 fue que se pudiese celebrar un contrato de relevo de carácter indefinido (ligado a ese incremento del 75% de la jornada); con la singularidad de que queda predeterminado su mantenimiento, al menos a una duración igual al resultado de sumar 2 años al tiempo que le reste al trabajador para alcanzar la

A estos efectos, y para paliar los efectos que podía provocar que el recurso a la jubilación parcial, finalmente, se convirtiese en la sustitución de trabajador caro por otro más barato por descualificado, se arbitraron fórmulas diversas respecto del cumplimiento de la exigencia de que fuese el mismo puesto, la misma categoría o el mismo grupo profesional. De forma que, si no fuese posible la ocupación del relevista en el mismo puesto de trabajo, éste deberá ser ocupado en otros puestos que tengan una determinada correspondencia, en términos de cotización, con el del jubilado; exigiéndose que esa correlación habrá de ser como mínimo igual al 65 por 100 del promedio de bases de cotización de los seis meses anteriores del jubilado al que se releva parcialmente. Se suprimen, pues, las limitaciones existentes en cuanto al posible puesto de trabajo a ocupar por el relevista, ampliando las facultades del empresario para asignarle un puesto de trabajo. Una exigencia que hay que interpretar en el sentido de que ese porcentaje debe ser manejado como referencia general ya que el promedio de bases corresponden a un periodo de trabajo a tiempo completo del relevado, por lo que hay que concluir que el 65 por 100 se refiere a la base de cotización del relevista si éste fuera a tiempo completo; pero como, obviamente, no lo es, hecha la comparación (entre dos cotizaciones a tiempo completo) esa base de cotización del relevista se rebajará hasta su cuantía efectiva aplicando el porcentaje correspondiente de reducción de la jornada.

Finalmente, una regla de enorme trascendencia que va en la línea apuntada de restringir el uso abusivo de esta modalidad de jubilación parcial es aquélla que establece que durante el disfrute de la jubilación parcial anticipada, trabajador y empresario deberán continuar cotizando por la base de cotización que hubiera correspondido de seguir trabajando a tiempo completo (art. 166.2 g) LGSS), pese a que la jornada del jubilado parcial se reduzca (ahora, como se ha dicho, entre un 25 por 100 y un 50 y 100); obligación que hay que entender que subsiste sólo hasta el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación. Esta cotización del trabajador relevado a tiempo completo contrasta con el tratamiento de esta exigencia en la regulación anterior. Como se sabe, hasta el año 2011, el tiempo de jubilación a tiempo parcial, aunque cotizado en correspondencia de forma también parcial, se computaba no obstante como si lo fuera a tiempo completo a efectos de las pensiones. Lo que suponía sin duda una mejora para el jubilado parcial, aunque no así para la Seguridad Social ya que, que al considerar tiempo cotizado como jubilado parcial como si se hubiera hecho a tiempo completo pese a no haber recibido las cotizaciones correspondientes, asumía el coste diferencial de las pensiones finalmente reconocidas.

Es evidente que con el cambio introducido no sólo se pretende que la jubilación parcial no suponga costes añadidos al Sistema sino, también, obtener más recursos que compensen el pago de la pensión. Sin duda, esto también provocará el descenso del recurso a la jubilación parcial anticipada por el mayor coste que supone para el trabajador que verá sus ingresos como trabajador parcialmente activo afectados por una cotización no acorde con el salario que realmente percibe; y también para el empresario que deberá cotizar por el trabajador jubilado al 100 por 100 cuando su jornada no es completa y además de tener que hacerlo, en la cuantía correspondiente, por el relevista.

4. CONCLUSIONES FINALES

Como ha podido apreciarse, el ordenamiento español se ha alineado con las políticas que promueven el retraso de la edad de jubilación, adoptando a tal fin medidas más restrictivas y rigurosas en el acceso a cualquiera de las fórmulas habituales de anticipación de la edad de jubilación. Ahora bien, como se ha venido insistiendo, se trata de una orientación a la que se da una aplicación incompleta en tanto que siguen existiendo fórmulas tendentes a favorecer las

edad de jubilación. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante. En caso de incumplimiento por parte del empresario de las condiciones establecidas en el presente artículo en materia de contrato de relevo, será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial.

jubilaciones anticipadas en el marco de las reestructuraciones empresariales. Prueba de esto último son los cambios que la modalidad de jubilación anticipada ha sufrido cuando la misma es por voluntad del trabajador: elevado incremento de la edad acceso (tan sólo dos años respecto de la edad mínima legal pensionable), amplia carrera de seguro (35 años) y exigencia de pensión mínima garantizada para causar derecho a este tipo de jubilación (evitando que la pensión de quien decide jubilarse anticipadamente necesite ser completada con la garantía de mínimos). Y lo mismo cabe decir respecto de la jubilación parcial anticipada que ha introducido, además de límites y exigencias para el trabajador jubilado parcial (tiempo mínimo y máximo de reducción, años de cotización, mantenimiento de la obligación de cotización a tiempo completo mientras dure la anticipación y el contrato de relevo) reglas estrictas en relación con el contrato del relevista como es la exigencia de una cotización semejante, lo que implica igualmente exigencia de un nivel retributivo asimilable al del trabajador relevado.

Sin embargo, el que el recurso a la jubilación anticipada voluntaria se haya hecho más difícil, y, desde luego, no incentivada, le impide (consecuencia a lo mejor no querida pero inevitable) que pueda funcionar como una expresión de la jubilación flexible (de lo que es manifestación la elección del momento de jubilarse dentro de una gama de edades). Se observa, no obstante, que, con las limitaciones ya apuntadas, la jubilación anticipada involuntaria sigue recibiendo un tratamiento que, en cierto modo, va a facilitar que siga operando; no sólo porque es una herramienta funcional para las reestructuraciones de plantilla (y así expresamente se dice), sino porque penaliza menos al trabajador (menor coeficiente reductor) y la exigencia de carencia es igualmente más baja (sin negar que es alta, en relación con la media europea). Además de implicar un menor coste para las empresas ya que otra de las ventajas que ofrece la jubilación anticipada involuntaria es que el abono del Convenio Especial cuando en el despido se incluyan a trabajadores de 55 o más años sólo alcanza hasta los 61 años; aunque es verdad que, de forma un tanto contradictoria, este tratamiento más favorable sólo se prevé respecto del despido colectivo y no así para el despido objetivo aun cuando se justifique por las mismas causas.

En cualquier caso, sin considerar siempre positivo que las jubilaciones anticipadas sean incentivadas, tampoco se puede negar que, por lo que ello pueda representar de reglas más flexibles y permisivas, las mismas juegan un papel clave en las políticas de empleo. Además de facilitar la salida del mercado de trabajo de quienes no desean seguir en activo, una opción de la que no disfrutarían por no existir un sistema de edades de jubilación gradual, si no fuera, precisamente, por la existencia de este tipo de modalidades de jubilación anticipada.