

editorial

En aquest cinquè butlletí de la sèrie monogràfica que dediquem a **la reforma de les pensions i la seva incidència en el sector públic**, el seu autor, **Juan Vicente López Gandía**, Catedràtic de Dret del Treball i de la Seguretat Social de la Universitat Politècnica de València, ens ofereix el seu punt de vista respecte a **LA JUBILACIÓ ANTICIPADA**.

LES JUBILACIONS ANTICIPADES EN EL PROJECTE DE LLEI SOBRE ACTUALITZACIÓ, ADEQUACIÓ I MODERNITZACIÓ DEL SISTEMA DE SEGURETAT SOCIAL

En relació amb les jubilacions anticipades, el Llibre Verd de la Unió europea assenyala que cal establir “majors restriccions i penalitzacions a les jubilacions a edats anteriors”.

Per la seva banda, el Pacte de Toledo recomana limitar la jubilació anticipada als qui tinguin carreres llargues i optin voluntàriament per jubilar-se, a col·lectius que realitzin activitats concretes i a discapacitats amb menys esperança de vida.

Recomana així mateix simplificar les onze fórmules actuals de jubilació, així com suprimir-ne algunes modalitats.

El **Projecte de Llei** contempla, respecte a la jubilació anticipada, diverses mesures que tot seguit es detallen.

1. Manté les edats pròpies de jubilació anteriors als 65 anys per als treballs tòxics i penosos del Règim general (Estatut miner, personal de vol de treballs aeris, artistes, taurins, ferroviaris, Ertzainza), dels especials (miners, marins) i dels bombers (Art. 161.1. bis.1 LGSS), que no es veuen afectades per la reforma. Es preveu la incompatibilitat amb incentius de retard i amb les veritables jubilacions anticipades. Recordi's la possible extensió a treballadors autònoms i per compte propi (Estatut de l'autònom de 2007 i disp. ad. 8ª LGSS) però que encara no s'ha dut a terme. Així mateix, la jubilació anticipada als 60 anys contemplada en la disp. trans. 2ª de la *Ley 2/2006 de 3 de mayo, de Educación* (LOE), extensible també al personal laboral, finalitza el seu termini de vigència el 3 de maig de 2011, és a dir, quan acabi el procés d'implantació de la pròpia Llei (disp. ad. 1ª de la mateixa).

2. Suprimeix la modalitat de jubilació anticipada als 64 anys. Deroga el *Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, por el que se acomodan las normas sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento del empleo*.

3. Es manté la jubilació anticipada dels mutualistes, atès els pocs anys en què encara resultarà aplicable, en exigir-se haver treballat abans d'1 de gener de 1967 (disp. trans. 3ª ap. 2 LGSS). La regulació actual amb prou feines varia quant a l'edat i els requisits. No s'altera l'edat ordinària (65 anys en tot cas) sobre la qual opera l'anticipació. En tot cas, el coeficient reductor es fixa en el 8 %, per la qual cosa no es pren en compte com en la regulació actual, l'esforç asseguratiu.

Abans de la reforma, en els supòsits de treballadors que acreditessin 30 anys de cotització i sol·licitessin la jubilació anticipada derivada del cessament en el treball com a conseqüència de l'extinció del contracte de treball per causa no imputable a la seva lliure voluntat, el percentatge de reducció de la quantia de la pensió a que es refereix el paràgraf anterior és, en funció dels anys de cotització acreditats, el següent:

- Entre 30 i 34 anys acreditats de cotització: 7,5 %.
- Entre 35 i 37 anys acreditats de cotització: 7 %.
- Entre 38 i 39 anys acreditats de cotització: 6,5 %.
- Amb 40 o més anys acreditats de cotització: 6 %.

En el Projecte de Llei el coeficient reductor passa a ser en tot cas del 8 %.

4. Quant a la **jubilació anticipada de la Llei 35/2002**, es distingeixen dos tipus: **la jubilació per crisi i la jubilació voluntària**.

4.1 Requisits actuals de la jubilació anticipada:

- 61 anys efectius cronològics.
- Inscripció en l'Oficina d'ocupació durant 6 mesos.
- **30 anys de cotització** efectiva sense còmput de dies-quota. Còmput del Servei militar o de la Prestació social substitutoria, d'un any a aquests efectes.
- Situacions legals de desocupació de l'art. 208 LGSS, però també, segons l'art. 161 bis LGSS, en aquells supòsits en què l'empresari, en virtut d'obligació adquirida mitjançant acord col·lectiu o contracte individual de prejubilació, hagi abonat al treballador després de l'extinció del contracte de treball, i en els dos anys immediatament anteriors a la sol·licitud de jubilació anticipada, una quantitat que, en còmput global, representi un import mensual no inferior al resultat de sumar la quantitat que li hagués correspost en concepte de prestació per desocupació i la quota que hagués abonat o, si escau, la quota de major quantia que hagués pogut abonar en concepte de conveni especial amb la Seguretat Social.
- Coeficients reductors (percentatges, com en el Mutualisme laboral): entre el 6 % i el 7,5 % en funció dels anys cotitzats. En la regulació actual es té en compte l'esforç de cotització, de manera que el percentatge de reducció de la quantia de la pensió és, en funció dels anys de cotització acreditats, el següent:
 - Entre 30 i 34 anys acreditats de cotització: 7,5 %.
 - Entre 35 i 37 anys acreditats de cotització: 7 %.
 - Entre 38 i 39 anys acreditats de cotització: 6,5 %.
 - Amb 40 o més anys acreditats de cotització: 6 %.

4.2 Requisits que estableix el Projecte per a la jubilació anticipada per crisi:

- 61 anys efectius cronològics.
- Inscripció en l'Oficina d'ocupació durant 6 mesos.
- **33 anys de cotització**, computables com en la situació actual. S'agafaran períodes complets.
- No resulta aplicable aquesta modalitat de jubilació a treballadors per compte propi del RETA o del REMAR (disp. ad. 8^a LGSS).
- **El cessament ha d'haver-se produït per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o productives** o derivades de la Llei concursal; també per mort, jubilació, incapacitat de l'empresari persona física, i per extinció de la relació laboral per part de la dona víctima de violència de gènere. No es contemplen ja totes les situacions legals de desocupació de l'art. 208 LGSS. No s'inclou l'acomiadament disciplinari ni les extincions a iniciativa del treballador en els casos dels arts. 40, 41 i 50 ET, ni la finalització de contractes temporals o períodes de prova. En els supòsits extintius no inclosos, la jubilació anticipada s'entendrà voluntària.
- **Edat sobre la qual s'anticipa**: l'edat legal de jubilació que en cada cas resulti d'aplicació. A aquests efectes, es consideraran cotitzats els anys que manquin a la persona interessada des de la data del fet causant fins al compliment de l'edat que li correspongui.
- **Coeficients reductors**: s'adopta una fórmula trimestral i a més es té en compte l'esforç contributiu del treballador:
 - 1,875 % per trimestre o fracció de trimestre si té menys de 38 anys i 6 mesos cotitzats.
 - 1,625 % per trimestre o fracció de trimestre si té cotitzats 38 anys i 6 mesos o més.

- La fórmula trimestral és més favorable per al treballador que l'annual ja que pot, en certs casos, penalitzar menys.
- Els coeficients reductors per determinar la quantia de la pensió, s'aplicaran sobre l'import inicial de la pensió, no sobre la base reguladora, de manera que hi hagi un cost efectiu real en aquells casos en què podria veure's afectada pel topall màxim de pensions. És a dir, ja no és possible que del resultat d'aplicar els coeficients reductors s'acabi percebent la mateixa quantia que sense fer-ho pel joc del topall màxim.
- Manteniment transitori del règim anterior per als supòsits ja acordats anteriors a la reforma.

4.3 Requisits que estableix el Projecte per a la jubilació anticipada voluntària:

En la regulació actual, només existeix pròpiament jubilació voluntària en el cas de mutualistes, si bé amb un coeficient reductor del 8 % per cada any avançat. Mentre que el Projecte conté sobre aquest tema les següents previsions:

- Es crea la figura de la jubilació anticipada voluntària per a no mutualistes.
- Edat de 63 anys (2 anys més elevada que l'anticipada per crisi).
- 33 anys, la mateixa cotització que la jubilació per crisi, sense aplicació de la tesi de dies-quota. Càmput d'un any del Servei militar i Prestació social substitutoria, a aquests efectes.
- És també aplicable als règims especials, inclòs per tant el RETA i el de treballadors per compte propi del REMAR (nova redacció de la disp. ad. 8ª LGSS), amb l'aplicació del mateix règim jurídic que per a treballadors per compte d'altri del Règim general.
- Els coeficients reductors són els mateixos que en la jubilació per crisi.
- La quantia de la pensió resultant ha d'estar per sobre de la pensió mínima que correspondria per la seva situació familiar en complir els 65 anys. Ha d'entendre's de manera hipotètica, o sigui, aplicant la ficció com si es tinguessin 65 anys. Es tracta d'evitar de nou que l'avançament no suposi reducció en aquells casos que de tota manera el treballador percebria el mateix per les regles de la pensió mínima, és a dir, evitar que neutralitzi l'efecte dels coeficients reductors.
- Es tenen en compte les regles abans assenyalades sobre la forma d'aplicar els coeficients reductors per evitar que el joc de la pensió màxima neutralitzi l'efecte dels coeficients reductors d'aplicació.

5. Es manté la jubilació anticipada de discapacitats.

La regulació es conté en l'art. 161. bis LGSS, desenvolupat per:

- *Real Decreto 1539/2003, de 5 de diciembre, por el que se establecen coeficientes reductores de la edad de jubilación a favor de los trabajadores que acreditan un grado importante de minusvalía*: discapacidad igual o superior al 65 %.
- *Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 161 bis de la Ley General de la Seguridad Social en cuanto a la anticipación de la jubilación de los trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45 por ciento*: discapacidad en grado igual o superior al 45 % sin alcanzar el 65 %.

6. Es manté la jubilació anticipada dels bombers.

- Regulació continguda en el *Real Decreto 383/2008, de 14 de marzo, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de los bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos*.
- Bombers de les Administracions públiques.
- Coeficient del 0,20 % per any d'anticipació.
- En cap cas abans dels 60 anys o dels 59, si es tenen 35 anys o més de cotització efectiva (sense dies-quota).

- Càmput de certes faltes d'assistència.
- El període de temps anticipat es considera com a cotitzat a l'efecte d'edat i de percentatge sobre la base reguladora.
- Encara que romanguin en alta en una activitat diferent.
- Contrapartides de cotització. Cotització addicional dels bombers (disp. ad. 45^a LGSS): 5 % (4,17 % a càrrec de l'empresa i 0,83 % a càrrec del treballador) per a 2009; i 6,5 % (5,42 % a càrrec de l'empresa i 1,08 % a càrrec del treballador) per a 2010.

7. Jubilació parcial (art. 166 LGSS).

7.1 Regulació actual:

- 61 anys o 60, si es tracta de mutualistes.
- 30 anys cotitzats sense dies-quota. Supressió del termini transitori contemplat per la Llei 40/2007 pel RDL 8/2010.
- Obligatorietat del contracte de relleu. Vigència mínima fins als 65 anys.
- Els 65 anys com a frontera per a la jubilació parcial diferida.
- Reducció de jornada de 75-25 % excepte contracte de relleu a jornada completa i de durada indefinida (aleshores és possible una reducció de fins al 85 %).
- Cotització en funció de la jornada treballada.
- Correspondència de les bases de cotització entre rellevista i rellevat del 65 % quan es tracti d'un lloc de treball diferent. Remissió reglamentària per determinar els requeriments específics del lloc de treball (art. 166.2. i) LGSS i art. 12.7. d) ET).
- Base reguladora de la pensió de jubilació total. A l'edat ordinària, com si hagués seguit treballant a temps complet.

7.2 Regulació prevista en el Projecte:

- S'exigeixen 61 anys o 60 en cas de mutualistes, doncs l'art. 166.2. a) LGSS no es veu afectat en aquest punt (a diferència del que es contemplava en l'Avantprojecte).
- Mateixa exigència d'anys de cotització prèvia que en el règim actual.
- Obligatorietat del contracte de relleu. Vigència fins a l'edat que correspongui: 67 anys o una altra edat. Càmput d'aquesta edat d'acord amb les normes transitòries a l'efecte de la jubilació parcial diferida.
- Mateixos percentatges que els actuals.
- Cotització a jornada completa pel jubilat parcial (no del rellevista) tot i que s'hagi transformat el contracte a temps complet en a temps parcial. Aplicació gradual d'aquesta nova cotització a partir de 2013: un 30 % com a mínim durant 2013 i un increment d'un 5 % cada any. En 2027 s'aconseguiria la cotització del 100 %. Afectarà tant a la cotització empresarial com a la del propi treballador, a qui li suposarà una retenció sobre salaris que no percep. És discutible fins i tot que s'apliqui a contingències professionals quan el risc d'accident de treball o malaltia professional és molt menor en reduir-se sensiblement la jornada de treball, que pot, a més, concentrar-se en determinats períodes de l'any. L'objectiu principal d'aquesta reforma és que la jubilació parcial no suposi costos afegits a la Seguretat Social, i per aquest motiu es gravi la cotització per obtenir recursos que compensin el pagament d'una pensió de jubilació parcial anticipada. No s'apliquen les bonificacions del RDL 3/2011 al contracte de relleu. La celebració del contracte vindrà condicionada en tot cas pel cost de Seguretat Social que tingui el contracte a temps parcial del jubilat a cada moment fins a la plena aplicació del 100 % en 2027.
- Aplicació de, almenys, el 65 % de cotització per part del rellevista en relació amb la base de cotització del jubilat parcial, es tracti o no del mateix lloc de treball. No cal esperar ja al desenvolupament reglamentari de l'art. 166.2. i) LGSS.

- Base reguladora de la pensió de jubilació total: opció entre la base reguladora que correspongui a l'edat de jubilació total o l'anterior a la jubilació parcial. Si s'opta per aquesta última, es calcula la pensió d'aquest moment més les revaloritzacions que corresponguin.

VALORACIÓ CRÍTICA

La reforma prevista en el Projecte **manté sense alteració la jubilació a edats inferiors**, els seus supòsits i el seu règim jurídic, però **introdueix requisits més exigents per a les jubilacions anticipades comunes i especialment per a la jubilació parcial**.

En relació a la **jubilació anticipada** que es crea en 2002, es distingirà ara entre la **jubilació per crisi** i la **jubilació voluntària** (que abans només era possible per a mutualistes). En ambdós casos els requisits de cotització són més exigents (33 anys enfront dels 30 actuals), en correspondència amb el retard en l'edat ordinària de jubilació als 67 anys i en la jubilació voluntària. Només es manté l'edat de 61 anys per a la jubilació anticipada per crisi, augmentant-se als 33 anys cotitzats per a la voluntària, en posar-se en relació amb la nova edat ordinària de jubilació. Si es té en compte que a partir de 2027 serà difícil haver assolit als 61 anys 33 anys de cotització, la jubilació anticipada per crisi serà difícil que es produeixi a aquesta edat, per la qual cosa és probable que es passi prèviament per dos anys de percepció de les prestacions per desocupació i després als 63 anys accedir a la jubilació, amb la qual cosa amb prou feines es distingirà de la jubilació anticipada voluntària.

També es restringeixen els **supòsits de crisi** (identificables amb involuntarietat) en relació amb els actuals, doncs **només es contemplen els derivats de causes econòmiques, tècniques, organitzatives i productives o en fase concursal, jubilació o incapacitat de l'empresari, força major i extinció del contracte per ser víctima de violència de gènere**. La resta, encara que estiguin emparats per l'art. 208 LGSS, com els altres supòsits extintius, es consideraran voluntaris. Ja no es contemplen com a tals els supòsits acordats individualment amb el treballador mitjançant contractes de jubilació que va introduir la Llei 40/2007, sinó que es consideraran com a cas de jubilació voluntària. No obstant això, els acordats amb anterioritat a l'entrada en vigor de la nova llei seguiran vigents i d'acord amb el seu règim jurídic.

El Projecte **modifica també els coeficients reductors, que ara s'endureixen** sobretot en tenir en compte l'esforç contributiu de forma limitada, si bé es modifica la seva forma de còmput, que passa a ser trimestral. Front a la regulació actual continguda en la disp. trans. 3^a LGSS (mutualistes) i l'art. 161. bis.2 LGSS (jubilació anticipada de no mutualistes), que estableix diferents coeficients reductors en funció de l'esforç contributiu i que oscil·len entre el 7,5 % i el 6 % a partir dels 30 anys cotitzats, en el Projecte només es tenen en compte si s'aconsegueixen o no els 38 anys i 6 mesos cotitzats a l'efecte d'aplicar l'1,875 % o l'1,625 % per trimestre, respectivament.

La nova jubilació voluntària s'assimila totalment a la jubilació per crisi quant als requisits de cotització prèvia, en haver de reunir 33 anys de cotització, i també quant a l'aplicació dels mateixos coeficients reductors. No obstant això, és diferent l'edat mínima de la jubilació voluntària, que serà als 63 anys i no als 61 anys (per crisi). I a més **la voluntària s'estén als règims especials**, en modificar-se la disp. ad. 8^a LGSS, el que suposa una novetat important.

La **utilització excessiva de la jubilació anticipada** s'observa en les dades corresponents a 2009, del Ministeri d'Economia. Així, de 271.661 jubilats nous el 58,61 % es van jubilar a edat ordinària i el 41,39 % a edat anticipada. Dels que ho van fer anticipadament, el 24,14 % ho va fer amb coeficients reductors, el 2,14 % sense coeficients reductors (jubilacions a edats inferiors), el 2,21 % als 64 anys i el 12,90 % mitjançant jubilació parcial, això és, 35.045. Si tenim en compte que en cas de crisi d'empresa la jubilació anticipada pot suposar un avançament de fins a 6 anys, si no s'aconsegueixen els 38,5 anys cotitzats a aquesta edat s'aplicarà un 7,5 % anual, la qual cosa pot suposar fins a un 45 % de reducció de la pensió. I si es tenen 38 anys i 6 mesos cotitzats, fins a un 40 %. Això farà poc practicable aquesta modalitat de jubilació als 61 anys, preferint els treballadors esgotar la prestació per desocupació. Però el problema seguirà sent greu quan la crisi d'empresa afecti a treballadors de menys de 61 anys.

La jubilació parcial experimenta un enduriment que la pot fer inviable un cop hagi transcorregut el període transitori d'exigència de nous requisits de cotització (en 2027, o fins i tot abans, conforme es vagi elevat la cotització del jubilat parcial).

La reforma continua amb la **visió negativa de la jubilació parcial** ja present a la Llei 40/2007. L'Exposició de motius del Projecte persisteix en aquesta idea i procedeix a la seva reforma amb un doble objectiu. D'una banda, impedir la utilització no desitjada d'aquesta figura que, en termes comparatius amb altres modalitats de jubilació anticipada, venia manifestant algunes anomalies; i per l'altra, apropar el règim jurídic de la jubilació parcial al d'altres modalitats de jubilació anticipada,

homogeneïtzant en allò que sigui possible el tractament de la prestació. La figura de la jubilació parcial, al seu judici, té un impacte extraordinari en els ingressos i despeses del sistema de pensions i, per això, han d'indagar-se fórmules correctores que siguin més coherents amb altres modalitats de jubilació anticipada i evitin desequilibris pressupostaris de dit sistema.

És aquesta una **visió que no necessàriament ha de compartir-se**. És cert que el nombre de jubilacions parcials és elevat i que havia anat creixent abans de 2007, però també ho és que **no pot equiparar-se a la jubilació anticipada doncs es tracta d'un programa d'ocupació complexa, no d'una simple jubilació**. No sembla un percentatge tan elevat que tingui un "impacte extraordinari en les despeses i ingressos" de la Seguretat Social. És veritat que en la jubilació parcial no s'apliquen coeficients reductors, però també ho és que se segueix mantenint la cotització en tenir l'empresa que contractar a un rellevista, cosa que no ocorre en les jubilacions veritablement anticipades, que a més comporten moltes vegades despeses prèvies en desocupació, que no es computen en les estadístiques oficials. N'hi hagués hagut prou amb polir la regulació de la jubilació parcial i haver cobert algunes llacunes per evitar el seu ús desviat, més que la seva supressió indirecta, que és el que duu a terme el Projecte. O fins i tot amb haver introduït una cotització addicional, com en el cas de la jubilació anticipada dels bombers. Si es comparen ambdós supòsits, **la cotització a temps complet corresponent al rellevista resulta certament desproporcionada**.

En efecte, malgrat que el jubilat parcial modifica el seu contracte a temps complet en un contracte a temps parcial, es preveu que la seva cotització ho serà com si hagués seguit treballant a temps complet, la qual cosa encareix de tal manera aquest programa d'ocupació que la nova cotització dissuadirà als empresaris de la seva estipulació, especialment conforme es vagi apropant la data d'aplicació plena del nou règim de cotització.

Més operativa i pràctica, a més de raonable, resulta la generalització del requisit de correspondència de cotització entre rellevista i rellevat, independentment que el rellevista ocupi o no el mateix lloc de treball que el rellevat. És més clara que la desmanegada i complicada fórmula de l'art. 166 LGSS que va introduir la Llei 40/2007. Efectivament, com apunta l'Exposició de motius del Projecte, l'experiència ha demostrat que la indefinició del grup professional o la categoria equivalent, la proliferació de grups, categories o llocs de treball i els variats sistemes de promoció professional que es pacten en convenis o acords col·lectius, així com la indeterminació dels requeriments específics de certs treballs, ha vingut generant en nombroses ocasions la inseguretat jurídica de poder considerar rellevista idoni a una determinada persona. Per tal motiu, el Projecte assenyala que haurà d'existir una correspondència entre les bases de cotització del treballador rellevista i del jubilat parcial, de manera que la del treballador rellevista no podrà ser inferior al 65 % de la base per la qual venia cotitzant el treballador que accedeix a la jubilació parcial. Aquest és el criteri de general aplicació per determinar la idoneïtat del rellevista en tots els casos i no, com fins ara, només quan el lloc de treball que vagi a desenvolupar no pugui ser el mateix o un de similar al del jubilat parcial. No obstant això, de poc serveix aclarir aquest aspecte -i amb això aparentment aportar seguretat jurídica que afavoreixi la utilització d'aquesta figura- quan les exigències de cotització del rellevat, com s'ha vist, seran tan elevades.

El Projecte, d'altra banda, pren nota dels canvis a la base reguladora de la jubilació ordinària i permet al jubilat parcial una nova opció quan passi a la jubilació total per la base reguladora resultant del moment d'accedir a la mateixa o d'aquell en què va accedir a la jubilació parcial.

Finalment, **segueix sense aclarir-se ni regular-se l'efectiva extensió de la jubilació parcial al personal funcionari** integrat en el Règim general de la Seguretat Social, no és suficient que es contempli en l'EBEP, ni tan sols en l'art. 166 LGSS tal com s'ha pronunciat la jurisprudència en les STS de 22 de juliol de 2009 (Rec. 3044/2008), 9 de desembre de 2009 (Rec. 4352/08) i 21 de setembre de 2010 (Rec. 3263/2009), sinó que **requereix de, almenys, un desenvolupament reglamentari** similar al dut a terme per als treballadors pel RD 1131/2002 **que vingui a regular, entre altres aspectes, un contracte de relleu especial o un nomenament per a la substitució del personal jubilat parcial**.