

editorial

En este noveno número de la serie monográfica de boletines que dedicamos a **la reforma de las pensiones y su incidencia en el sector público**, su autora, **Carolina Gala Durán**, Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Autónoma de Barcelona, nos ofrece su punto de vista respecto a **LA JUBILACIÓN FLEXIBLE**.

EXPLICACIÓN SINTÉTICA DE LA NUEVA REGULACIÓN PREVISTA EN EL ANTEPROYECTO

Probablemente **una de las cuestiones**, entre muchas, **que sorprenden de la futura reforma de la pensión de jubilación es el nulo protagonismo que en la misma se atribuye a una de sus modalidades: la denominada jubilación flexible**, por cuanto este tipo de jubilación ni siquiera se cita ni en el Acuerdo Social y Económico firmado por los agentes sociales (patronal y sindicatos, CC.OO y UGT) y el Gobierno en febrero pasado, ni en el Proyecto de Ley sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social del mes de marzo.

Se trata de una figura incorporada en nuestro Sistema de Seguridad Social en enero de 2002, y respecto de la cual **no se introduce cambio alguno directo**, por lo que se mantiene en los términos actuales que, por otra parte, resultan bastante desconocidos, si bien es uno de los pocos ámbitos en que no existen diferencias entre empresa privada y Administraciones públicas.

En efecto, tal y como prevé el art. 165.1 párrafo 2º LGSS (desarrollado en el art. 4 y siguientes del *RD 1132/2002, de 31 de octubre, de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible*), **cualquier persona** con independencia de que provenga del sector privado o del sector público (salvo el caso de los funcionarios civiles del Estado, fuerzas armadas y Administración de justicia) que acceda a la pensión de jubilación -ya se trate de jubilación ordinaria, anticipada o especial a los 64 años- **puede compatibilizar el cobro de la pensión con un trabajo a tiempo parcial**, y durante dicha situación se minora el percibo de la pensión en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable (definido en los complejos términos previstos en el art. 12.1 ET).

Por tanto, **a diferencia de la jubilación parcial, nos encontramos ante una persona ya jubilada totalmente que, por el motivo que sea (de carácter económico, personal, familiar...), decide volver a trabajar a tiempo parcial**, percibiendo durante ese tiempo, a la vez, la pensión de jubilación -reducida en proporción a la jornada de trabajo desarrollada- y la correspondiente retribución.

No obstante, ahí se aplican dos límites: ese nuevo trabajo debe ser a tiempo parcial, con una reducción de entre un 25 % y un 75 % de la jornada; si es trabajo a tiempo completo se suspende, al menos de momento, la pensión de jubilación (en la futura reforma se hace referencia, aunque no se concretan los términos, a una posible compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo a tiempo completo), y no puede tratarse de trabajo por cuenta propia o autónomo (la norma exige expresamente la existencia de un contrato de trabajo a tiempo parcial en los términos, bastante amplios por otra parte, del citado art. 12 ET).

Cabe señalar, asimismo, que la pensión de jubilación flexible es compatible con las prestaciones de incapacidad temporal o de maternidad, derivadas de la actividad efectuada a tiempo parcial, manteniéndose la condición de pensionista a efectos de las prestaciones sanitarias.

Si nos planteamos **qué ventajas obtendría un empleado de una Administración local ya jubilado totalmente (tanto ahora como tras la reforma) si acude a la jubilación flexible, cabe destacar dos:**

- **Las cotizaciones realizadas durante la situación de jubilación flexible surten efectos para la mejora de la correspondiente pensión**, una vez producido el cese en el trabajo a tiempo parcial, para lo cual se procede a calcular de nuevo la base reguladora teniendo en cuenta esas nuevas cotizaciones, y conforme a las reglas que estén vigentes en el momento del cese en la actividad a tiempo parcial. No obstante, si ese nuevo cálculo comporta una reducción del importe de la base reguladora anterior, se mantiene esta última, si bien aplicando las revalorizaciones habidas desde la fecha de determinación de la base reguladora hasta la del cese en el trabajo a tiempo parcial.
- **Las cotizaciones efectuadas durante la jubilación flexible dan lugar a la modificación del porcentaje aplicable a la base reguladora**, en función del nuevo período de cotización acreditado (debe tenerse en cuenta que el tiempo de jubilación flexible se computa, a estos efectos, como si fuera trabajo a tiempo completo) y, además, dichas

cotizaciones surten efectos para disminuir o, en su caso, suprimir, el coeficiente reductor que se hubiese aplicado en el caso de jubilación anticipada. Ello supone que **esta vía tiene ventajas evidentes para aquellos empleados públicos (mutualistas o no) que se jubilan anticipadamente** viendo mermada su pensión, y/o para aquellos que no han alcanzado, al jubilarse, la carrera laboral completa que les permite acceder al 100 % de la pensión. Actualmente se exige para ello contar con 35 años o más cotizados a la Seguridad Social y tras la reforma -aunque de forma gradual- 37 o más años cotizados.

Sin embargo, cabe tener presente que si bien, como se apuntaba antes, **la futura reforma de la pensión de jubilación no incide directamente en este ámbito, sí lo hace de una forma indirecta**, al variar la edad de jubilación ordinaria, alterar los términos y la edad -en caso de cese voluntario- de la jubilación anticipada de los no mutualistas y eliminar la jubilación especial a los 64 años. Ello supone, una vez entre en vigor la reforma, tres consecuencias:

- Los jubilados ordinarios podrán seguir acudiendo a esta vía pero a una edad, progresivamente, más tardía (en los términos de la futura disp. trans. 20ª LGSS), alcanzando los 67 años de edad en enero de 2027, salvo aquellos empleados que tengan una "carrera laboral completa", que se sitúa en 38 años y 6 meses cotizados también en enero de 2027, que podrán seguir jubilándose ordinariamente a los 65 años de edad.
- En caso de jubilación anticipada por cese voluntario en el trabajo, el acceso a esta vía también se retrasará, al pasar la edad de jubilación de los 61 a los 63 años. Por el contrario, la edad en el supuesto de cese en el trabajo no imputable a la voluntad del empleado se mantiene en los 61 años aunque se endurecen las condiciones de acceso, siendo casi inviable en el sector público (al vincularse ese cese involuntario esencialmente a un despido fundamentado en causas económicas o en un proceso concursal).
- Al desaparecer la jubilación especial a los 64 años, sólo podrán acceder a la jubilación flexible aquéllos que hayan sido jubilados a través de esa modalidad antes de la reforma.

Cabe preguntarse **cuál puede ser el motivo por el cual ni el Acuerdo Social y Económico ni el Proyecto de Ley se refieren a la jubilación flexible**. Ello se debe, probablemente, al escaso éxito que esta medida ha tenido, hasta el momento, en la práctica. De hecho, esta figura ha quedado casi circunscrita al caso de altos directivos que, ya jubilados, han decidido volver a trabajar en tareas de consultoría o asesoramiento. A mi entender, el mismo papel cabe augurarle para el futuro, máxime cuando la filosofía de fondo de la reforma es precisamente el alargamiento de la vida laboral y, por consiguiente, el retraso de la edad de jubilación. Es más, puede afirmarse incluso, que la jubilación flexible sintoniza con dicha filosofía de fondo en cuanto supone trabajar más tiempo una vez ya jubilado, con el consiguiente ahorro de prestaciones para el Sistema de Seguridad Social.

VALORACIÓN CRÍTICA

No es posible hablar de reformas en el marco de la jubilación flexible, ya que, como hemos visto, su **régimen jurídico no se ve modificado de una forma directa**, probablemente porque se trata de una figura bastante desconocida y muy poco utilizada en la práctica y porque su lógica de fondo -volver a trabajar a tiempo parcial estando ya jubilado- sintoniza perfectamente con la filosofía que rige la futura reforma de la pensión de jubilación: trabajar más años y aplazar el acceso a la pensión, ahorrando prestaciones al Sistema de Seguridad Social.

No obstante, **sí podría haberse hecho algo para hacer más atractivo el acceso a esta fórmula de jubilación** permitiendo -ahora no es posible- que traspasada la frontera de la edad ordinaria de jubilación -edad que pasa a ser variable hasta el 2027, en los términos de la futura disp. trans. 20ª LGSS, antes citada- quien recurriese a esta medida y ya tuviese una carrera laboral completa pudiera acceder a los porcentajes adicionales de pensión (del 2 % al 4 % en función de la carrera de cotización individual) vinculados a la prolongación de la vida laboral y regulados en el art. 163.2 LGSS (cuyo contenido también se modifica, aunque de forma poco trascendente, en el Proyecto de Ley). Ello daría lugar a que el jubilado flexible, en este caso, hubiera podido superar el porcentaje del 100 % de pensión.

En definitiva, como se señalaba anteriormente, en estos momentos y también tras la futura reforma, **esta figura sólo resulta interesante para determinadas categorías profesionales** -especialmente altos directivos- que quieren seguir vinculados a la actividad laboral tras la jubilación y para aquellas personas que no tienen una carrera laboral completa que les permita alcanzar el 100 % de la pensión o bien han recurrido a la jubilación anticipada, aplicándose el correspondiente coeficiente reductor.