



# **PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS MAYORES: LA JUBILACIÓN. PUNTOS CRÍTICOS**

**RESPONSABLE: DOLORES CARRILLO MÁRQUEZ**

**Investigación financiada mediante subvención recibida de acuerdo con lo previsto en la Orden TAS/940/2007, de 28 de marzo (subvenciones para el Fomento de la Investigación de la Protección Social –FIPROS-)**

**La Seguridad Social no se identifica con el contenido y/o conclusiones de esta investigación, cuya total responsabilidad corresponde a sus autores.**



# PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS MAYORES: LA JUBILACIÓN. PUNTOS CRÍTICOS

**Investigadora Responsable: Dolores Carrillo Márquez**



**Universidad Pontificia Comillas de Madrid**

Estudio financiado al amparo de lo previsto en la Orden TAS/940/2007, de 28 de marzo, (Subvenciones para el Fomento de la Investigación Social FIPROS) (FIPROSS 2007/44)

## **INVESTIGADORA RESPONSABLE**

**Dolores Carrillo Márquez**

Profesora Propia Adjunta Univ. Comillas (ICADE)

## **EQUIPO INVESTIGADOR**

**Dolores Carrillo Márquez**

Profesora Propia Adjunta Univ. Comillas (ICADE)

**Dolores Carrascosa Bermejo**

Profesora Doctora Asociada Univ. Comillas (ICADE) y Universidad Rey Juan Carlos.

Redactora Social Ediciones Francis Lefebvre.

**M<sup>a</sup> José López Álvarez**

Profesora Propia Agregada Univ. Comillas (ICADE)

**Paula López de Miguel**

Especialista en Investigación Social y de Mercados

# PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS MAYORES. LA JUBILACIÓN. PUNTOS CRÍTICOS

## 0. SUMARIO

### I. CONSIDERACIONES INTRODUCTORIAS.

#### 1.- IMPORTANCIA DE LA JUBILACIÓN

#### 2.- EL FACTOR DEMOGRÁFICO: PROPUESTAS JURÍDICAS A LOS PROBLEMAS ECONÓMICOS.

### II. CONDICIONES SOCIOECONÓMICAS DE LA JUBILACIÓN EN ESPAÑA

#### 1.- INTRODUCCIÓN

#### 2.- PERFIL DE LA MUESTRA Y CONTEXTO FAMILIAR

##### 2.1. Perfil de la muestra

##### 2.2. Tamaño y composición del hogar

#### 3.- ESTATUS SOCIOECONÓMICO DEL HOGAR

##### 3.1 Situación financiera de las familias

##### 3.2 Ingresos del hogar

##### 3.3 Autopercepción de gasto y ahorro en el hogar

#### 4.- EL MUNDO DEL TRABAJO

##### 4.1 Perfil de los trabajadores cercanos al proceso de retiro

##### 4.2 Parados

##### 4.3 Trabajadores parados y activos, un perfil

#### 5.-JUBILADOS

##### 5.1 Edad de jubilación y años cotizados

##### 5.2 Tipo de jubilación

##### 5.3 Recepción de la pensión pública

##### 5.4 Última ocupación antes de la jubilación

##### 5.5 Cotización en el extranjero

##### 5.6 Situación laboral antes de la jubilación

##### 5.7 Motivos para jubilarse

#### 6.- CONDICIONES DE TRABAJO Y RETIRO

#### 7.- EL CAMINO HACIA LA JUBILACIÓN

##### 7.1 Transición hacia la jubilación

##### 7.2 Edad y razones para jubilarse

##### 7.3 Factores que podrían contribuir a prolongar la vida laboral

##### 7.4 ¿Qué opinan los jubilados?

##### 7.5 Situación general

#### 8.- CONCLUSIONES

#### 9.- NOTA METODOLÓGICA

##### 9.1 Ficha técnica

### **III. LA EDAD DE JUBILACIÓN. LA REGULACIÓN DE LA PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA DE JUBILACIÓN: PUNTOS CRÍTICOS**

- 1. LA EDAD DE JUBILACIÓN.**
- 2. EVOLUCIÓN NORMATIVA DE LA PRESTACIÓN DE JUBILACIÓN**
- 3. EL RECURSO AL ANTICIPO DE LA EDAD DE JUBILACIÓN.**
  - 3.1. El anticipo de la edad de jubilación**
  - 3.2. La jubilación anticipada**
    - 3.2.1. Introducción**
    - 3.2.2. Reducción de la edad de jubilación para determinados colectivos**
    - 3.2.3. Jubilación anticipada ordinaria**
  - 3.3. Algunas conclusiones**
- 3.2. La jubilación parcial. La jubilación anticipada parcial.**
- 4. LA JUBILACIÓN PARCIAL: PUNTOS CRÍTICOS**
  - 4.1. Introducción**
  - 4.2. Regulación**
  - 4.3. Requisitos para el acceso a la jubilación anticipada parcial: puntos críticos**
  - 4.4. Conclusiones**
- 5. JUBILACIÓN Y CONVENIOS COLECTIVOS. LA JUBILACIÓN FORZOSA**
  - 5.1. Marco de referencia**
  - 4.2. La jubilación forzosa en la negociación colectiva tras la Ley 40/2005.**
  - 4.3. Conclusiones**
- 6. LA POSTERGACIÓN DE LA EDAD DE JUBILACIÓN**
  - 6.1. Postergación de la edad y alargamiento de la vida activa**
  - 6.2. La jubilación parcial diferida**
  - 6.3. La jubilación flexible**
  - 6.4. Incentivos a la prolongación voluntaria de la vida laboral.**

### **IV. LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN CONTRIBUTIVA ESPAÑOLA EN EL MARCO DE LA NORMATIVA INTERNACIONAL Y COMUNITARIA DE COORDINACIÓN DE SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL**

- 1. INTRODUCCIÓN**
  - 1.1 Trabajadores con cotizaciones españolas y extranjeras**
  - 1.2 Pensiones de jubilación españolas reconocidas y exportadas al amparo de la norma de coordinación**
- 2. NORMATIVA DE COORDINACIÓN DE SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL APLICABLE EN ESPAÑA**
  - 2.1. Normativa Internacional de coordinación**
    - 2.1.1. Convenios bilaterales suscritos por España**
    - 2.1.2. Convenios multilaterales**
  - 2.2. Normativa Comunitaria de coordinación**
    - 2.2.1.- Normativa vigente y aplicable**
    - 2.2.2. - Normativa vigente pero inaplicable (Rgto CE/883/2004)**
- 3. PROBLEMAS EN LA JUBILACIÓN CONTRIBUTIVA DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES Y PRINCIPALES SOLUCIONES JURÍDICAS APORTADAS POR LA NORMATIVA DE COORDINACIÓN.**
  - 3. 1. Determinación de la Ley aplicable**

- 3.1.1. Soluciones a la determinación de la Ley aplicable
- 3.1.2. Requisitos exigibles para el reconocimiento del derecho (conservación de las expectativas de derecho)

### **3.2. Determinación de la cuantía o cálculo de la pensión**

- 3.2.1 Soluciones al cálculo de la pensión

### **3.3. Conservación del derecho adquirido**

- 3.3.1. Soluciones a la conservación de los derechos adquiridos: la exportación de prestaciones

## **4. CRITERIOS APLICATIVOS DE LA NORMATIVA DE COORDINACIÓN INTERNACIONAL Y COMUNITARIA RELATIVA A JUBILACIÓN**

### **4.1. Convenios bilaterales entre España y terceros Estados**

### **4.2. Convenios bilaterales entre España y Estados del EEE y Suiza**

### **4.3. Reglamentos comunitarios y su relación con las normas internacionales de coordinación**

- 4.1.1. Convenios preexistentes al Rgto CEE/1408/71
- 4.1.2. Convenios posteriores al Rgto CEE/1408/71

## **5. PROBLEMÁTICA DETECTADA EN LA APLICACIÓN DE LA NORMATIVA INTERNACIONAL DE COORDINACIÓN RESPECTO DEL RECONOCIMIENTO Y CÁLCULO DE LA JUBILACIÓN CONTRIBUTIVA**

## **6. PROBLEMÁTICA DETECTADA EN LA APLICACIÓN DE LA NORMATIVA COMUNITARIA DE COORDINACIÓN RESPECTO DEL RECONOCIMIENTO Y CÁLCULO DE LA JUBILACIÓN CONTRIBUTIVA**

### **6.1. Problemática relacionada con el reconocimiento de una pensión de jubilación española.**

- 6.1.1. Jubilación anticipada como mutualista
- 6.1.2. Acceso a la jubilación desde el subsidio por desempleo para mayores de 52 años

### **6.2. Problemática relacionada con el cálculo de pensión de jubilación española.**

- 6.2.1. Aproximación al sistema de cálculo de pensiones en el marco de la norma de coordinación comunitaria.
- 6.2.1. Determinación de la cuantía teórica española.
- 6.3.3. Determinación de la prorrata temporis.

## **7. REFLEXIÓN FINAL**

## **8. CONVENIOS BILATERALES:**

- 8.1. Convenios bilaterales con terceros Estados
- 8.2. Convenios bilaterales con otros Estados del EEE y Suiza

## **IX. CONCLUSIONES**

## **X. SELECCIÓN BIBLIOGRÁFICA**

## **XI. ANEXOS: Trabajo de Campo Condiciones Socioeconómicas**

# I. CUESTIONES INTRODUCTORIAS.

## 1. IMPORTANCIA DE LA JUBILACIÓN COMO INSTRUMENTO DE POLÍTICA DE EMPLEO Y PROTECCIÓN SOCIAL

*“El problema de la naturaleza y extensión de las medidas a adoptar en relación con la vejez es el más importante y, en bastantes de sus aspectos, el más difícil de la Seguridad Social”<sup>1</sup>.*

Esta proclama de realizada en 1942 por Sir William Beveridge en su Informe parlamentario *Social Insurance and Allied Services*, mantiene en nuestros días, sin ninguna duda, toda su actualidad y vigencia.

La contrastable preocupación de los poderes públicos en las últimas décadas por garantizar la protección social de nuestros mayores y mantener el equilibrio presupuestario de los sistemas nacionales de Seguridad Social, han llevado a acometer modificaciones en las pensiones de jubilación a fin de flexibilizarla y permitir su mantenimiento no sólo actual sino, fundamentalmente futuro.

En la institución de la jubilación, además de su carácter fundamental en el sistema de protección social, y en concreto de los sistemas de Seguridad Social, confluye su cualidad de angular en la política de empleo y en la misma regulación del Derecho del Trabajo. Por ello coincide la doctrina científica en señalar el carácter complejo de la institución de la jubilación, al tratarse de una figura en la que se conectan diversos y a veces contradictorios intereses, no sólo jurídicos, que han llevado y siguen llevando al legislador a remodelar una y otra vez su regulación, intentando siempre alcanzar un punto de equilibrio que conjugue las distintas necesidades a las que sirve o puede servir la jubilación, entre otras, su papel en la política de fomento del empleo.

*Concretamente, se apunta<sup>2</sup>, que en esta nueva interrelación entre la política de empleo y la de Seguridad Social la jubilación ya no presenta hoy una sola faceta sino que adquiere un carácter “poliédrico” a través de muy distintas modalidades: junto a la jubilación clásica, a edad ordinaria o anticipada, se añaden ahora la jubilación parcial, la jubilación gradual, la jubilación flexible, como nuevas formas de abordar las relaciones entre actividad y pensión, presentando ya la jubilación como una institución parcialmente compatible con el trabajo<sup>3</sup>.*

---

<sup>1</sup>Cita de BEVERIDGE, W. “Social Insurance and Allied Services”, Comunicación de Gobierno 6404, Sesión parlamentaria 1942-43 TORTUERO PLAZA, J. L. *Jubilación forzosa versus jubilación voluntaria*, Cívitas, Madrid, 2002, pág. 1.

<sup>2</sup> LÓPEZ GANDÍA, J., *Jubilación parcial*, Albacete, Bomarzo, 2004, pág. 5.

<sup>3</sup> LÓPEZ BALAGUER, M. *La jubilación parcial en el Contrato de Trabajo*, Tirant lo blanch, 2008, Tirant on line: TOL1.300.128 (DSBV\_6087).

Este carácter esencial y polifacético de la pensión de jubilación ha llevado al legislador, en un intento de integrar de forma equilibrada todas y cada una de las necesidades a las que sirve la institución<sup>4</sup>, a modificar reiteradamente su régimen jurídico, teniendo especialmente en cuenta en los últimos años, el mantenimiento del sistema de pensiones, utilizando la jubilación como una herramienta más de política de empleo, especialmente para incidir sobre la extensión de la vida laboral.

La pensión de jubilación, además de su íntima relación con las cuestiones ligadas al empleo, está estrechamente vinculada a la tasa de esperanza de vida. En la actualidad, y fundamentalmente desde la segunda mitad del siglo XX, existe un aumento de la esperanza de vida, lo que provoca que por norma general el período de percibo de la pensión de jubilación sea mayor que antes, que exista cierta preocupación por el equilibrio financiero del sistema y que determinadas perspectivas ligadas a la regulación de esta pensión se hayan variado para incentivar la permanencia en la vida laboral de los trabajadores de más edad y la ampliación de la edad de acceso a la jubilación<sup>5</sup>.

De todos son conocidos los innumerables estudios nacionales<sup>6</sup> e internacionales<sup>7</sup> realizados que muestran su preocupación sobre la viabilidad de las pensiones en los sistemas de Protección social tomando en cuenta el alargamiento de la esperanza de vida

---

<sup>4</sup> En realidad los cambios y las modificaciones están unidas no sólo a la jubilación sino en general a la Seguridad Social, como señala GONZÁLEZ ORTEGA, S., "Seguridad Social año 2002: balance general de unas reformas en curso", TL, nº 66, 2002, pág. 19, la Seguridad Social forma parte, en sentido amplio, de la misma estructura social y está sometida, como ésta, a vaivenes y transformaciones. Así pues, la Seguridad Social, de forma natural, debe modificarse de manera constante para, preservando su función esencial de tutela, hacer frente a los cambios que demandan esa adaptación; y, también, para procurar, anticipándose a ellas, un cierto control de tales transformaciones sociales. Hablar de Seguridad Social es, pues, hablar de cambio y de reforma. En relación con ello, indica ALARCÓN CARACUEL, M. R., "El concepto de jubilación flexible", TL, nº 66, 2002, pág. 118, que siendo la contingencia de jubilación y las pensiones que la cubren uno de los elementos esenciales de todo sistema de Seguridad Social, no es extraño que la reforma de su regulación haya estado siempre en el centro de las sucesivas modificaciones normativas que han tenido lugar en nuestro país desde mediados de los años ochenta.

<sup>5</sup> La preocupación reseñada es expuesta de forma clara, en el seno de la Unión Europea, en el Consejo Europeo de Barcelona, en 2002.

<sup>6</sup> Entre otros, Barea Tejeiro, J. (Dir.) et al. El futuro de las pensiones en España. Cuadernos de Información Económica, nº 95, Fundación Fondo para la Investigación Económica y Social, Madrid, 1995 y El sistema de pensiones en España: análisis y propuestas para su viabilidad, Círculo de Empresarios, Monografía II Premio Círculo de Empresarios, correspondiente a 1994, Madrid, 1995; PIÑERA ECHENIQUE, J y WEINSTEIN, A. Una propuesta de reforma del sistema de pensiones en España, Círculo de Empresarios, Madrid, 1996; BLANCO ANGEL, F. Redistribución y equidad en el sistema español de pensiones de jubilación, Consejo Económico y Social, Madrid, 1999; MONASTERIO ESCUDERO, C, SÁNCHEZ ÁLVAREZ, I y BLANCO ANGEL, F. La reforma del sistema de pensiones: el Pacto de Toledo y su desarrollo posterior", Hacienda Pública Española, Monografía Las pensiones en España, 2000; BLANCO ANGEL, F. "El sistema público español de pensiones de jubilación: principales desafíos y evolución reciente", RISS, vol. 56, núm. 3, 2002; BORRAJO DACRUZ, E. "Envejecimiento de la sociedad y jubilación gradual y flexible (1)", Actualidad Laboral, núm. 22, 2003; BRÍO CARRETERO, J. F. y GONZÁLEZ RABANAL, M<sup>a</sup>. C. "Una proyección del gasto en pensiones en España: análisis de su viabilidad", RISS, vol. 57, núm. 2, 2004.

<sup>7</sup> Entre otros vid. AUGUSZTINOVICS, M. "Problemas de diseño de los sistemas de pensiones", *Revista Internacional de Seguridad Social* (en adelante *R/ISS*), núm. 1, vol. 55, 2002; HOSKINS, D. D. "Reflexiones acerca de los problemas del envejecimiento", RISS, núm. 1, vol. 55, 2002; SIGG, R. "El desafío del envejecimiento para la Seguridad Social", RISS, núm. 1, vol. 55, 2002; SCHULZ, J. H. "Evolución del concepto de jubilación con miras al año 2050", RISS, núm. 1, vol. 55, 2002, págs. 95 a 119;

y la crisis de natalidad en los países desarrollados. La mayor parte de estos estudios internacionales verían la luz a raíz de la Segunda Asamblea Mundial sobre el envejecimiento organizada por Naciones Unidas en Madrid del 8 al 12 de abril de 2002.

Entre las soluciones que se han apuntado a lo largo de estos años, la mayoría apuestan por la flexibilización de la pensión de jubilación, fundamentalmente a través del alargamiento de la vida laboral o el envejecimiento productivo o activo<sup>8</sup>, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial, lo que conlleva necesariamente la desincentivación de prácticas muy consolidadas en el tejido empresarial como las prejubilaciones.

Esta nueva tendencia contrasta, sin duda, con aquellas otras que han abogado durante años por la anticipación de la edad de jubilación<sup>9</sup> como una de las medidas necesarias en lo que se consideró, erróneamente, la panacea en materia de política de empleo: el reparto de trabajo. En aras de una mejor política de empleo y del reparto de los puestos existentes, se promocionaron las jubilaciones forzosas, la jubilación anticipada o las prejubilaciones, que a la fin y a la postre se han manifestado con escasa incidencia en el crecimiento del empleo<sup>10</sup>.

En nuestro ordenamiento, la necesidad de retrasar la edad de jubilación ya se puso de manifiesto en el Pacto de Toledo (AÑO) en su recomendación 10ª en la que expresamente se señala “que, en función de las tendencias que se registran en la Unión Europea, es deseable favorecer la permanencia de los afiliados al Sistema de Seguridad Social como cotizantes. En consecuencia, es criterio de las partes firmantes que la Comisión Permanente en el plazo máximo de un año y con carácter preferente aborde el análisis y proponga las medidas más adecuadas para desincentivar las jubilaciones anticipadas de carácter voluntario y, conforme a la recomendación décima del Pacto de Toledo, aquellas medidas que sean positivas para el empleo”<sup>11</sup>.

El Pacto de Toledo, que ha significado un hito básico en nuestro sistema de Seguridad Social, parte de la aceptación de una serie de principios centrales (solidaridad, equidad, contributividad, publicidad, protección de todas las situaciones de necesidad en los términos constitucionalmente previstos), realiza un diagnóstico global de la situación financiera y prestacional del sistema, y persigue unos objetivos también generales (consolidación y racionalización del sistema, suficiencia prestacional, equilibrio financiero, garantía de la tutela), y sobre esas bases aspira a dotar de mayor orden a las futuras reformas del sistema de protección de la Seguridad Social<sup>12</sup>, en especial de cara a la

---

<sup>8</sup> Sobre las diferencias conceptuales entre envejecimiento productivo y activo y el nacimiento y evolución de estos conceptos vid. WALKER, A. “Una estrategia de envejecimiento activo”, RISS, núm. 1, vol. 55, 2002, págs. 142 y ss.

<sup>9</sup> La idea del *droit à la paresse* como señala acertadamente en un análisis de las nuevas tendencias de políticas activas de empleo MONTOYA MELGAR, A y SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y. “Contrato de trabajo, jubilación y política de empleo”, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. Extr. 2002, pág. 28 y ss.

<sup>10</sup> Como puede comprobarse en las conclusiones del Consejo Económico y Social en su Informe Vida laboral y Prejubilaciones, CES, 2000, pág. 101 y ss., como señalan MONTOYA MELGAR, A y SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y. “Contrato... op. cit. pág. 29.

<sup>11</sup> Acuerdo sobre consolidación y racionalización del sistema de Seguridad Social de 9 de octubre de 1996. BOCG, Congreso de los Diputados, Serie D, núm. 229, de 5 de enero de 1998 y <http://www-org.mtas.es/Empleo/acuerdoold/cap04.htm> (última consulta 4 de octubre de 2004)

<sup>12</sup> El Pacto de Toledo supone el punto de partida de las numerosas reformas en materia de Seguridad Social: el Acuerdo sobre consolidación y racionalización del sistema, firmado por el Gobierno y los sindicatos más representativos de ámbito estatal en 1996; la Ley 24/1997, de 15 de julio, del mismo nombre; el Real Decreto 1647/1997, de 31 de octubre; Acuerdo de Mejora y Desarrollo de la Seguridad Social de 9 de abril de 2001; Ley 12/2001, de 9 de julio—; y, en

reforma del sistema de pensiones.

Así, en relación con la edad de jubilación, el Pacto de Toledo, señala en la *Recomendación 11- Edad de jubilación*:

*La Comisión constata que se ha logrado un avance mediante la implantación de un sistema de jubilación gradual y flexible llevado a cabo a través de la Ley 35/2002, de 12 de julio. Son indudables los efectos beneficiosos que se derivan de la permanencia en el mercado de trabajo de los trabajadores de más edad, lo cual presenta ventajas para ellos, su entorno y el conjunto de la sociedad, que de esta forma puede aprovechar la experiencia y los conocimientos de estos trabajadores, teniendo además efectos positivos para el Sistema de Pensiones.*

*La edad legal de jubilación a los 65 años es actualmente voluntaria. La Comisión pone de relieve la necesidad de continuar por el camino ya iniciado a los efectos de conseguir el objetivo de que la edad real de jubilación se aproxime, cada vez más, a aquélla.*

*La Comisión entiende, no obstante, que resulta conveniente seguir adoptando medidas con la finalidad, por un lado, de fomentar la prolongación de la actividad laboral de aquellos que opten por mantenerse en el mercado de trabajo una vez alcanzada la edad a la que pueden acceder a la pensión de jubilación y, por el otro, que impida cualquier tipo de discriminación por razón de edad que tenga por consecuencia la expulsión prematura del mercado de trabajo de trabajadores con plenas facultades físicas y psíquicas para continuar desarrollando su labor. La Comisión considera que sólo en supuestos específicos y justificados deberían poder utilizarse recursos públicos de la Seguridad Social para ajustes de plantilla que supongan jubilaciones anticipadas.*

*No obstante lo anterior, determinadas formas de trabajo y colectivos por razón de su actividad o grado de discapacidad pueden obligar a contemplar consideraciones específicas en torno a la edad legal de jubilación. La Comisión considera conveniente mantener la figura del contrato de relevo y de sustitución.*

*Asimismo, la Comisión insta a que se estudie la situación en la que se encuentran los pensionistas que accedieron a la jubilación anticipada con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 16/2001 y que se encuentran en una situación de mayor necesidad, en orden a posibilitar la mejora de la pensión de jubilación que vienen percibiendo. Asimismo, se recomienda evaluar y, en su caso, corregir las diferencias de prestaciones que se puedan producir en las jubilaciones anticipadas cuando existan análogos condiciones de acceso y de esfuerzo contributivo.*

Hemos de destacar, como importante impulsor de esta flexibilización a la Unión Europea y su Política de empleo, manifestada en las diferentes cumbres del empleo, principalmente las de Lisboa y Barcelona, así como en la Directiva 78/2002, del Consejo, de 27 de noviembre, de prolongar la vida laboral activa de los trabajadores y de no discriminar por razón edad<sup>13</sup>.

---

particular, por lo que se refiere a la jubilación —el Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre; la Ley 47/1998, de 23 de diciembre, acerca de la jubilación anticipada en determinados supuestos especiales; Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible; Reales Decretos 1131/2002 y 1132/2002, de 31 de octubre—.

<sup>13</sup> Desde instancias comunitarias la preocupación por la supervivencia de los sistemas de Seguridad social se traduce, entre otras cosas, en la aprobación de la Recomendación del

Así se pone de manifiesto el *Informe-2004 de la Comisión sobre el Empleo en Europa* que realiza un seguimiento de la estrategia europea sobre el empleo y los objetivos de Lisboa<sup>14</sup>. Entre las recomendaciones del estudio, destaca la necesidad de aumentar los esfuerzos para fomentar la creación de empleo en el sector servicios, utilizando el potencial no utilizado hasta ahora, formado principalmente por las mujeres y los trabajadores mayores<sup>15</sup>. En relación con España, las *Recomendaciones para el Empleo 2.004*, elaboradas por la Comisión para su sometimiento al Consejo de la UE, propone textualmente:

*“España debería dar prioridad inmediata a: ...Atraer más gente al mercado de trabajo y hacer del trabajo una opción para todos,... definiendo una estrategia general para un envejecimiento activo proporcionando mecanismos de trabajo flexible e incentivos para animar a los trabajadores mayores a permanecer mas tiempo en el empleo y en la formación...”*

Siguiendo estas nuevas tendencias de la política de empleo, internacional y sobre todo comunitarias, se acometieron en España las últimas reformas de las pensiones de jubilación que se llevaron a cabo a lo largo de los años 2001 y 2002 a través del Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de calidad, que se convirtió, tras el correspondiente trámite parlamentario, en la Ley 12/2001, de 9 de julio del mismo título. Tras la aprobación de estas normas, de enorme trascendencia jurídica en materia de jubilación como posteriormente se analizará, se aprobaron el Real Decreto-Ley 16/2001, de 27 de diciembre de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible, convirtiéndose, posteriormente, en la Ley 35/2002, de 12 de julio.

Con posterioridad, y teniendo en cuenta de nuevo las recomendaciones del Pacto de Toledo<sup>16</sup>, la regulación de la pensión de jubilación ha sido modificada al hilo de la reforma de la Seguridad Social llevada a cabo por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, en adelante LMSS, que tiene su origen tanto en el Acuerdo sobre materias de Seguridad Social,<sup>17</sup> de 13 de julio de 2006, suscrito por el Gobierno, las organizaciones sindicales más representativas y las

---

Consejo de 10 de diciembre de 1982 que propone un importante cambio de tendencia en la regulación de la jubilación invitando a los Estados Miembros a reconocer como uno de los objetivos de su política social la implantación de la jubilación flexible, es decir, aquella en la que se permita la libre elección del momento en el que los trabajadores asalariados puedan beneficiarse de su pensión de jubilación.

<sup>14</sup> Cfr. sobre la política comunitaria y la estrategia de Lisboa: VIGNON, J. “La protección social: una cuestión de interés común para Europa dentro del marco de la nueva estrategia de Lisboa”, RTAS, núm extra, 2006, MTAS, Madrid.

<sup>15</sup> Para análisis sobre este informe vid. “Informe sobre el empleo 2004”, Europa Infosocial, núm. 54, 2004 y en <http://www.fundacionluisvives.org/eurinfosoc/boletin041011.htm> (última consulta 5 de octubre de 2004):

<sup>16</sup> Así, el Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social” alcanzado entre Gobierno, UGT, CCOO y CEOE-CEPYME y aprobado el 13 de julio de 2007, que trajo su causa en la Declaración para el Diálogo Social firmada por los mismos interlocutores el 8 de julio de 2004; y, en el que se confirmaba, que “se han tomado como referente las prioridades marcadas por el Pacto de Toledo en su renovación parlamentaria de 2003 que afectan a nuestro modelo protector, atendiendo a la necesidad de garantizar la pervivencia de sus logros dentro de un entorno financiero saneado y estable. Este Acuerdo se ha convertido en la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social (en adelante, LMSS). En esta norma se acentúan las pautas marcadas por el Pacto de Toledo en materia de jubilación, esto es, la confirmación de la necesidad de dar prioridad a la tendencia del alargamiento de la vida laboral de los trabajadores, es decir, en general, al uso de la jubilación como clave de política de control del gasto de la Seguridad Social.

<sup>17</sup> Vid. al respecto GORELLI HERNÁNDEZ, J., «El Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social», Temas Laborales, núm. 86, 2006, pgs. 12-15.

organizaciones empresariales de mayor representatividad, como en la Declaración para el Diálogo Social suscrita en julio de 2004 por el Gobierno y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Los cambios efectuados sobre el régimen jurídico de la pensión de jubilación, y que van a centrar gran parte de la atención de este trabajo, tienen por objeto desincentivar el acceso a la jubilación parcial, endureciendo los requisitos de acceso a la misma<sup>18</sup>, dado que en los últimos años, tras las reformas introducidas por la Ley 35/2002, de 12 de julio y el RD 1131/2002, de 31 de octubre, fue dotada de unos elementos de flexibilidad y generosidad que incrementaron ampliamente el número de jubilaciones anticipadas, especialmente en la modalidad de tiempo parcial, e hicieron cuestionarse al propio sistema de Seguridad Social su viabilidad financiera.

Aquellas y estas modificaciones generaron en su día, y aún hoy se mantienen importantes cuestiones jurídicas sobre las que es necesario detenerse, labor que se acometerá en las páginas que siguen y que centrarán su atención, principalmente, en las distintas modalidades de jubilación y sus puntos críticos, con especial referencia, en el último capítulo al la coordinación comunitaria en materia de jubilación.

Junto al análisis jurídico, se aportarán datos concretos y actuales de las condiciones socioeconómicas de la población que se sitúa entre los 50 y los 75 años de edad, con datos concretos sobre la edad de jubilación real y la esperada, así como sus expectativas laborales y económicas.

---

<sup>18</sup> En este sentido GARCÍA NINET, I., «Comentarios breves al Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social», Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 12, 2006, pág. 5.

La viabilidad del sistema de pensiones en nuestro país se encuentra fuertemente condicionada por la incidencia que presentan los factores demográficos. El drástico declive de la tasa de natalidad de la población española, junto con el alargamiento de la esperanza de vida al nacer, fruto de los éxitos registrados en el ámbito socio-sanitario, conducen irremediablemente a un proceso de envejecimiento de la población parcialmente mitigado, de forma coyuntural, por el fenómeno de la inmigración.

El envejecimiento de la población no sólo supone un problema asociado al avance del gasto público en pensiones, sino también en relación a la pérdida de capital que se produce en el ámbito de las organizaciones empresariales. Por todo ello, resulta necesario incentivar la ampliación de la vida laboral de las personas de edad avanzada y, en definitiva, aumentar sus tasas de actividad y empleo a la vez que racionalizar e cálculo de las pensiones a fin de garantizar su garantía.

Se han desarrollado diversos estudios que ensayan y realizan proyecciones demográficas de la población española<sup>19</sup>, proyecciones que permiten estimar el futuro de una población basándose, principalmente, en el comportamiento esperado de la fecundidad, la esperanza de vida y el saldo migratorio<sup>20</sup>.

---

<sup>19</sup> Adviértase que el fenómeno del envejecimiento de la población se producirá en todos los países de la Unión Europea (UE). Sin embargo, tanto su pauta temporal como su magnitud diferirán de manera importante entre países. En este sentido, las proyecciones de España muestran algunas peculiaridades si se comparan con las disponibles para el conjunto de la Unión Europea. Por un lado, el incremento de la tasa de dependencia (población > 65 años/población 16- 64 años) entre 2000 y 2050, así como su nivel, será un poco superior en España que en la media de los países de la UE, y sólo supera do por Italia, Grecia y Austria. Por otro lado, las proyecciones de España también presentan algunas características diferencia les en la pauta temporal de envejecimiento. En este aspecto, en la UE el envejecimiento se acelera en 2010, mientras que en el caso de España esto sucede con posterioridad, aproximada mente en 2025. Del mismo modo, el crecimiento de las tasas de dependencia en la UE se aminora cerca de 2030, de manera que en el decenio de los cincuenta las tasas de dependencia se mantienen casi estables. En España, la desaceleración de las tasas de dependencia sólo se produce a partir de 2040 y su estabilización muy cerca del periodo de proyección, el año 2050. De este modo, el fenómeno del envejecimiento de la población puede producir se más tarde que en los otros países de la UE, pero podría alcanzar mayor intensidad. Además, hay que tener en cuenta que no todos los países de la Unión Europea presentan el mismo sistema público de pensiones, por lo que la manera de afrontar el problema del envejecimiento de la población será diferente según sea el sistema público de pensiones de cada país. Para desglose cfr ZUBIRI, "El futuro del sistema de pensiones en España", *Estudios de Hacienda Pública*, Instituto de Estudios Fiscales, 2003.

<sup>20</sup> Como señalan los mismos estudios realizados toda proyección incluye algunos parámetros con cierto carácter discrecional y, en todo caso, sus previsiones quedan condicionadas al cumplimiento de las hipótesis de partida. No obstante, las variables que determinan el futuro de la población, tales como las tasas de fecundidad o la esperanza de vida al nacer, rara vez registran bruscas oscilaciones, sino que, por el contrario, fluctúan suavemente con tendencias observables sólo a largo o muy largo plazo. Este último aspecto permite aventurar con ciertas garantías de éxito cuál será el futuro demográfico de una población, siempre con toda la prudencia y cautela que debe imperar en la realización de ejercicios a tan largo plazo. Cfr. TOBES PORTILLO, P(Coord.) y otros.

De entre las distintas y recientes proyecciones sobre el futuro de la población española, las que reciben una mayor atención son las elaboradas por el Instituto Nacional de Estadística hasta el año 2060, efectuadas a partir del Censo de Población y Viviendas de 2001, y las correspondientes a Eurostat, para los distintos países miembros con un horizonte temporal que se extiende hasta el año 2050<sup>21</sup>.

Esas proyecciones demográficas evidencian un profundo cambio en la estructura por edades de la población caracterizado por el grave proceso de envejecimiento que tendrá que afrontar la población española en los próximos años, con las siguientes conclusiones:

- La población mayor de 65 años crece sistemáticamente para todos los años proyectados (con la excepción del año 2050), con un dinamismo algo más acentuado en el entorno del año 2030, fechas en las que alcanzan esta edad las numerosas cohortes de población nacidas en los años centrales de la década de los sesenta. De este modo, el peso relativo de los mayores en el conjunto de la población total muestra una pauta estrictamente creciente, de forma que, si actualmente la población de 65 o más años representa el 16,8 por 100 de la población total, este porcentaje se elevará hasta el 35,7 por 100 en el año 2050, último año de la proyección base de Eurostat.
- El grupo de los más mayores, aquéllos con una edad de 80 o más años, es precisamente el que aumenta su presencia en mayor medida. Así, en 2050, 13 de cada 100 habitantes contarán con 80 o más años, ratio que en este momento se limita a 4,5 por 100. Por lo tanto, no sólo cabe esperar una mayor presencia de mayores en la sociedad, sino que, además, nuestros mayores serán más mayores, gracias al aumento de su longevidad.

Como consecuencia de las tendencias poblacionales expuestas, **la tasa de dependencia demográfica**, calculada como la relación existente entre los mayores de 65 años y los menores de 16 años, de una parte, y la población con una edad comprendida entre 16 y 64 años, de otra, registra un deterioro muy significativo. Actualmente, por cada 100 adultos en edad de trabajar se cuentan 48 personas

---

*La prolongación de la actividad laboral: un reto para la empresa española*, Círculo de Empresarios, Madrid, julio de 2007.

<sup>21</sup> Entre los trabajos que han estudiado esta problemática cabe destacar los de Herce y Pérez-Díaz (1995), Herce (1997), Herce y Alonso Meseguer (2000), Barea, González-Páramo et al (1996), Jimeno (2000) y (2002) y Hernández de Cos y Ortega (2002); Balmaseda, Blázquez, Martín-Moreno y Tello Efecto de cambios legislativos en las pensiones de jubilación contributivas. El caso español", *El Trimestre económico*, vol. LXXIII (3), núm. 291, julio-septiembre de 2006, pp. 611-636

Por otra parte, estudios realizados desde una perspectiva del equilibrio general. Estos trabajos se basan en la calibración y posterior computación de modelos de equilibrio general dinámicos de generaciones solapas aplicados a diferentes países. Destacar aquí los de Auerbach y Kotlikoff (1987) para la economía estadounidense, Auerbach et al (1989) aplicado a cuatro países de la OCDE (Alemania, Japón, Suecia y Estados Unidos) y Chaveau y Loufir (1997), quienes lo realizan para el Grupo de los Siete. Trabajos dentro de esta línea aplicados a la economía española son los de Ríos-Rull (1994), Montero (2000), Conesa y Garriga (2000) y López Díaz y Ridruego (2003).

dependientes, bien por ser mayores de 65 años, bien por ser menores de 16 años. En el horizonte 2050, según las proyecciones demográficas, la situación será desoladora, en tanto en cuanto la tasa de dependencia demográfica se aproximará al 100 por 100; en concreto, por cada 100 personas con edades comprendidas entre 16 y 64 años habrá 92 dependientes.

La conclusión es por tanto, la constatación del preocupante envejecimiento de la población española desde el punto de vista de su dependencia económica.

La íntima relación que vincula el envejecimiento de la población española con la sostenibilidad del sistema de protección social y, muy en particular, con el sistema público de pensiones, ha contribuido a la preocupación por el envejecimiento de la población laboral en España: una cuestión preocupante forma definitiva a despertar el interés político-social sobre el proceso de envejecimiento.

Y esto habida cuenta de que la tasa de dependencia demográfica encuentra fácilmente su equivalencia en términos económicos, reinterpretándose como una aproximación a la tasa de dependencia económica. En sentido estricto, la tasa de dependencia económica del sistema de protección social, por cuanto se refiere a las pensiones contributivas de la Seguridad Social, se define como la proporción existente entre el número de perceptores de la prestación contributiva de jubilación y el número de cotizantes por esta contingencia.

Entre ambas tasas de dependencia, demográfica y económica, existe una transición difícil de identificar y sistematizar de forma directa, motivo por el cual se suele acudir a una versión ecléctica entre las dos anteriores, denominada en este trabajo, **tasa de dependencia efectiva o real**, que relaciona, de una parte, la población inactiva de más de 65 o más años y, de otra, la población ocupada. Son, por tanto, las tasas de actividad y, en menor medida, las de ocupación por grupos de edad, las cuestiones determinantes de la transición del fenómeno del envejecimiento desde su dimensión demográfica hasta el ámbito económico.

De esta forma, resulta fácil comprobar que la evolución futura de la tasa de dependencia efectiva viene dada por el comportamiento de sus dos componentes: el factor demográfico, que determina el volumen de la población y su distribución por grupos de edad; y el factor económico, básicamente resultante de la posición de los individuos de los distintos grupos de edad en el mercado de trabajo.

Ante esta situación, calificada de alarmante por muchos, si bien en las proyecciones resulta extremadamente complejo el realizar una proyección del nivel de ingresos futuros del sistema, se ha propuesto **diferentes alternativas**, a fin de mejorar las tasas de dependencia y garantizar la pervivencia del sistema de protección, actuando sobre la protección por jubilación.

1. **Retrasar la edad de jubilación:** el retraso en la edad legal de jubilación ya se apunta por la política comunitaria con insistencia desde las cumbres de Lisboa y Estocolmo, más recientemente, en noviembre de 2008, el pleno del Parlamento europeo aprobará un informe en el que se alerta sobre el envejecimiento de la población en los Estados miembros y sus consecuencias en el aumento en gasto público, principalmente en concepto de pensiones, asistencia sanitaria y cuidados de larga duración. Los eurodiputados recomiendan que se estudie retrasar la edad de jubilación sobre una base voluntaria y piden a los Estados miembros que

mantengan los niveles adecuados de financiación de la seguridad social y los sistemas de pensiones.

Las modificaciones legislativas operadas en los últimos años en los países de la UE, entre ellos España, apuntan hacia la incentivación de la prolongación de la vida activa. La prolongación de la vida activa y el aumento de la edad legal de jubilación tiene como consecuencia inmediata la reducción de las altas en el sistema de jubilación en tantos años como aumente la edad legal de retiro, así como el incremento de la población en edad de trabajar, lo que inmediatamente repercutiría favorablemente reduciendo la tas de dependencia de pensiones por ocupado, lo que incrementaría significativamente el Fondo de Reserva, favoreciendo la financiación del sistema, como apuntan algunos estudios, hasta el 2046<sup>22</sup>.

Las discusiones en la adopción de estas medidas radica en el cómo, esto es, el nivel de gradualismo en su introducción así como en la obligatoriedad o la voluntariedad en su imposición, así como la oferta de incentivos a quienes opten por postergar su retiro, como la reducción o exención de las cotizaciones a los mayores de 65 años

- 2. Conceder una cantidad o pago único en el momento de retirarse** para retrasar la edad de jubilación de los españoles, de muestra como un sistema efectivo de distribuir de forma periódica las mejoras adicionales en las pensiones.

Dado que la mayoría de los trabajadores tiende a manifestar un alto grado de rechazo al retraso de su actual edad de jubilación, estos estudios<sup>23</sup> pretenden demostrar que los sistemas que incorporan algún tipo de pago único adicional en el primer período en el que las pensiones pueden ser reclamadas son mucho más efectivos a la hora de retrasar la decisión de retiro que aquellos que distribuían de forma periódica las mejoras adicionales en las pensiones. El estudio propone que “quizás debiera estudiarse su aplicación en nuestro país al menos como medida complementaria. Una vez que las contribuciones realizadas por un individuo le hayan proporcionado el derecho a una pensión anual digna, todos aquellos años que dicho individuo continúe cotizando se podrían traducir, si él lo prefiere, en un posterior pago único en el momento de la jubilación”.

- 3. Aumentar la contributividad con medidas como:**

- a. Tomar en consideración toda la vida activa del trabajador y no sólo los últimos 15 años:** desde tomar en consideración toda la carrera de seguro, pasando por el incremento del número de años que en la actualidad se toman en consideración.

Así hay estudios que analizan el impacto que una ampliación de 15 a 20 años del período de cálculo de la base reguladora de la pensión tendría sobre las pensiones de aquellos trabajadores del Régimen General que se jubilaron a

---

<sup>22</sup> SAÉNZ, M<sup>a</sup> JESÚS Y TAGUAS, D., “La reforma de las pensiones”, Panorama Social, núm 4, 2006, pág. 55.

<sup>23</sup> Propuesta que se contiene en el estudio de los profesores Juan Antonio Lacomba Arias y Francisco Lagos García, del departamento de Teoría e Historia Económica de la Universidad de Granada y de Enrique Fatás, de la Universidad de Valencia, publicado: “An experimental test on retirement decisions”), Economic Inquiry, núm. 45, , 2007, 602-614

los 65 años, resultando una reducción de la pensión en el entorno del 4-5%<sup>24</sup>, y realizándose una proyección a 20 años supondría la caída de la pensión media de más del 10%.

**b. El aumento en el número de años requeridos para acceder a la pensión máxima<sup>25</sup>: la cuestión de los días cuota.<sup>26</sup>**

La tesis de los días-cuota es una construcción de origen jurisprudencial, que consiste en el cómputo como tiempo cotizado el correspondiente a las pagas extraordinarias a efectos de reunir la cotización necesaria para la concesión del derecho. La jurisprudencia entendió que debían computarse no sólo los meses efectivamente cotizados, sino también los días-cuota correspondientes a las pagas extraordinarias que se cotizan prorrateados a lo largo de todo el año (tesis de los “días-cuota”) (STS en interés de la ley de 10 de junio de 1974). La tesis de origen jurisprudencial se menciona por la ley 45/2002, si bien para excluir su aplicación de ciertas medidas relativas a la jubilación anticipada e incentivos al retraso.

Quizás donde puede resultar cuestionable el juego de la tesis de los días-cuota es en los regímenes especiales de trabajadores por cuenta propia o autónomos, en que propiamente no hay pagas extraordinarias, pero a los que se extendió por la jurisprudencia por analogía con la ley 26/1985 al dividirse la base reguladora por catorce pagas, integrando así dos pagas extraordinarias “teóricas” cuando en realidad no existen como tales en la base de cotización. Y es en la aplicación a esos sectores donde hubiera tenido sentido un replanteamiento de la institución y no con carácter general. Es una forma indirecta y encubierta de elevar los requisitos de carencia para tener derecho a la pensión de jubilación, que, sin embargo, se presenta como una cuestión “técnica”.

En efecto, la supresión de esta tesis se ha planteado con carácter general, incluso para trabajadores por cuenta ajena, “con el fin de incrementar la correlación entre cotizaciones y prestaciones” como dice la Exposición de motivos de la ley. Pero la reforma no hace sino confirmar una línea de tendencia existente, pues ya en la reforma anterior, de 2002, se produjo un rechazo legislativo de esta figura para computar los treinta y cinco años de cotización exigidos para beneficiarse del retraso en la edad de jubilación más allá de los 65 años, ni para los treinta años necesarios para acceder a la nueva jubilación anticipada a partir de los 61 años. Y en esta misma línea se mueve la reforma actual al derogar la aplicación de la tesis de los días-cuota también para la pensión ordinaria. En la base de este rechazo puede estar una visión excesivamente rigorista y estrecha de lo contributivo, identificando estrictamente los periodos de carencia con el tiempo de trabajo.

---

<sup>24</sup> LABOUR ASOCIADOS, *La cuantía de las pensiones a medio plazo, sus efectos sobre el sistema de pensiones y el estudio de alternativas*, MTAS, 2006, <http://www.seg-social.es/stpri00/groups/public/documents/binario/106351.pdf>.

<sup>25</sup> La reforma aprobada en Francia en el año 2003, eleva el periodo de 40 años a razón de un trimestre por año desde el año 2009, lo que supone alcanzar los 41 años en el año 2012 y los 42 en 2020.

<sup>26</sup> Tomamos este punto, por su detallado y completo análisis, a la vez que compartimos sus conclusiones, de AAVV. “La jubilación tras la ley de medidas en materia de Seguridad Social”, en *La reforma de la Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, 2009.

La supresión de esta tesis supone, pese a que se establezca un periodo transitorio en su aplicación, la exigencia de mayores periodos de cotización para aquellos colectivos, en especial las mujeres y los trabajadores precarios, que gracias al recurso a esta cotización podían alcanzar los mínimos para poder acceder a la pensión de jubilación y ahora no podrán acceder a ella, salvo que completen a su cargo mediante un convenio especial la cotización necesaria. Puede considerarse por ello como una medida de discriminación indirecta que, de probarse con datos estadísticos que afecta especialmente las mujeres, podría entenderse inconstitucional.

Se produce así un endurecimiento de los requisitos de carencia para acceder a la Jubilación común— en línea con lo que ocurría para jubilación anticipada y flexible— al suprimir la tesis de los días cuota: serán necesarios 15 años de cotización efectiva lo que supone un aumento de dos años y medio más: de 12'5 años a 15 años de cotización efectiva. En cambio, no se aborda la carencia específica instituida por la reforma de 1985 y que probablemente carezca ya de sentido y debería desaparecer para evitar la desprotección que puede darse en algún supuesto en que no quepa acudir a la teoría del paréntesis.

La tesis de los días-cuota sólo se computaba para reunir los requisitos de carencia para la concesión del derecho. No podía utilizarse para la cuantía o la duración del mismo. No se aplicaba a las prestaciones que exigen “trabajo cotizado”, no simple cotización. No jugaba cuando ya se disfrutaron de otros beneficios contributivos como el período ficticio de Incapacidad Temporal. Se aplicaba también al trabajo a tiempo parcial pese a la existencia de bonificaciones en el cómputo de la cotización previa para Incapacidad permanente y Jubilación. En ningún caso se computaban más allá de dos meses de pagas extraordinarias, esto es, las legales, aunque el convenio colectivo hubiese reconocido más de dos. Resultaba aplicable incluso para las pensiones SOVI, si bien de acuerdo con la cuantía de las pagas extraordinarias que correspondiera percibir en función de la normativa sectorial vigente en la época]. Se aplicaba también para el cómputo de las cotizaciones necesarias para poder celebrar un convenio especial, según numerosas sentencias de la doctrina judicial, citadas por la Resolución de la TGSS de 11 de marzo de 1999 y para la superposición de los periodos de quince años cotizados en caso de pluriactividad cuando no hay alta

Ya en la reforma de 2002 se produjo un rechazo legislativo de esta figura pues ya no se aplicó la tesis de los días-cuota para computar los treinta y cinco años de cotización exigidos para beneficiarse de los incentivos al retraso en la edad de jubilación más allá de los 65 años, para el cómputo de los treinta años de cotización necesarios para acceder a la nueva jubilación anticipada a partir de los 61 años, tras la Ley 35/2002 de 12 de julio y por el RD 1132/2002 y se confirma por la Ley 53/2002 que modifica el art.112. bis apartado primero de la LGSS. Tampoco para el cómputo de los 35 años en la jubilación a edad inferior de algunos colectivos (bomberos, del RD 383/2008).

La Ley de medidas en materia de Seguridad Social al derogar la aplicación de la tesis de los días-cuota también para la pensión ordinaria supone pasar a exigir 5.475 días cotizados frente a los 4.700 actuales. Para la supresión de esta tesis se establece un periodo transitorio de cinco años, de manera que de los 4.700 días actualmente exigido se aumentará en 77 días cada seis meses

desde la entrada en vigor de la ley de en materia de Seguridad Social. Cuando se trate de trabajadores a tiempo parcial el periodo transitorio se ampliará proporcionalmente.

Es cierto que la tesis de los días-cuota creaba un agravio comparativo desde el punto de vista estrictamente contributivo entre quienes necesitaran acudir a la misma para alcanzar el periodo de carencia y los que ya reunieran quince años cotizados. Sin embargo, la solución que da la ley 40/2007 también conduce desde el punto de vista contributivo a penalizar al que no alcanza los quince años efectivos pues en tal caso y a diferencia de lo que ocurre en otros ordenamientos no se valora el esfuerzo contributivo realizado. Quizás hubiera sido más justo que en caso de utilizar días-cuota se hubiera aplicado un porcentaje inferior al 50% para tener en cuenta el esfuerzo contributivo, en lugar de su supresión.

La finalidad de la medida es “incrementar la correspondencia entre cotizaciones y prestaciones” según dice el Acuerdo y la exposición de Motivos de la ley de medidas en materia de Seguridad Social. Tal correspondencia sólo se dará respecto al mínimo de cotización exigible entre los que tenían efectivamente 5.475 días cotizados y los que tenían que recurrir a la tesis de los días-cuota, siendo el esfuerzo contributivo de estos menor, aun efectivo, pues en los dos casos se habrían cotizado por las pagas extraordinarias.

La desaparición de la institución supone un reforzamiento contributivo y la exigencia de mayores periodos de cotización en relación con los anteriores para acceder a la pensión de Jubilación. Supone pasar a exigir 15 años de cotización efectiva en lugar de 12'5 años. Por esa razón cuando no alcancen los quince años cotizados tendrán que celebrar un convenio especial con cotización a su cargo para poder completar el periodo de carencia. Indirectamente afectará no solo a la jubilación sino también el acceso al subsidio de desempleo de más de 52 años, esto es, va a producir “daños colaterales”.

En cuanto a si la supresión de la tesis supone que ya no se toma en cuenta para las demás instituciones y regímenes de Seguridad Social a que se hizo referencia más arriba, como el convenio especial, pluriactividad, el SOVI, etc. hay que concluir con que sólo se excluye la tesis para acceder a la pensión de jubilación, por lo que cabrá seguir acudiendo a la misma para algunos de los efectos que se señalaron más arriba, como en convenio especial. Más discutible será si se sigue aplicando al SOVI ya que la ley de medidas en materia de Seguridad Social sólo se refiere a la pensión del sistema de Seguridad Social actual de la LGSS.

No obstante, en otros supuestos, dada su conexión con la jubilación, probablemente habrá que entender que ya no es de aplicación, como en los supuestos de pluriactividad cuando en una de las actividades no se dé alta, en que se exigirá la superposición de los periodos de quince años cotizados, que ahora tendrán que ser efectivos.

También puede que se interprete así en los requisitos que establece la ley 47/1998 para acceder a jubilación anticipada por trabajadores que tengan la mayoría de cotizaciones en otros regímenes que no la contemplen. Así cuando el art. 1 de esta ley exige que, al menos, la cuarta parte de las cotizaciones totalizadas a lo largo de la vida laboral del trabajador se hayan

efectuado en los Regímenes que reconozcan el derecho a la jubilación anticipada o a los precedentes de dichos Regímenes, o a regímenes de seguridad social extranjeros, en los términos y condiciones señalados en la letra anterior, salvo que el total de cotizaciones a lo largo de la vida laboral del trabajador sea de treinta o más años, en cuyo caso, será suficiente con que se acredite un mínimo de cotizaciones de cinco años en los Regímenes antes señalados. No se habla de cotización efectiva ni tampoco se excluye el cómputo de los días-cuota, pero al tratarse de un requisito específico para el acceso a una jubilación anticipada, no parece que debiera interpretarse necesariamente de la misma manera que el requisito genérico de los 15 o 30 años cotizados.

## II. CONDICIONES SOCIOECONÓMICAS DE LA JUBILACIÓN EN ESPAÑA

### 1. INTRODUCCIÓN

La época que nos ha tocado vivir es la primera en la que los españoles podemos disfrutar de un sistema universal que recompensa toda una vida de trabajo. Sin embargo, existe una segunda lectura dónde el concepto de jubilación se escapa de este optimismo y medita sobre el mantenimiento del sistema en un momento en el que multitud de variables entran a formar juego. La crisis y transformación de la situación económica mundial, el envejecimiento de la población y aumento de la esperanza de vida en las sociedades europeas, las corrientes migratorias, la baja tasa de natalidad o incluso la transformación de lo que se ha venido a llamar la familia tradicional vienen a formar parte activa en el estudio de las Condiciones Socioeconómicas de la Jubilación en España, objeto del presente estudio que se presenta a continuación.

### 2. PERFIL DEL ENTREVISTADO Y CONTEXTO DEL HOGAR

#### 2.1.- PERFIL DE LA MUESTRA

La mitad de las personas entre 50 a 75 años que han cotizado un mínimo de 15 años a la Seguridad Social se encuentran jubilados, el 40% trabajando y el 9.4% en paro. En cuanto al primer grupo, los jubilados. En relación al porcentaje de parados, las mujeres superan a los varones en casi siete puntos.

Por edades, encontramos que en el grupo más joven, de 50 a 64 años, hay un 20% de jubilados, casi un 15% de parados y algo más del 64% trabajando. La situación en el grupo de edad más maduro -de 65 a 75 años-, es prácticamente el 100% de jubilados.

CUADRO 1					
1.4.- SITUACIÓN Y PERFIL DEL ENTREVISTADO					
	TOTAL	SEXO		EDAD	
		HOMBRE	MUJER	DE 50 A 64 AÑOS	DE 65 A 75 AÑOS
Base: Total muestra	(n = 501) <b>100</b>	(n = 311) <b>62.1</b>	(n = 190) <b>37.9</b>	(n = 311) <b>62.1</b>	(n = 190) <b>37.9</b>
● Trabaja	<b>40.3</b>	44.7	33.2	64.6	0.5
● Parado	<b>9.4</b>	6.8	13.7	14.8	0.5
● Jubilado	<b>50.3</b>	48.6	53.2	20.6	98.9

El 66,3% de los trabajadores entre 50 a 75 años (aquí incluimos los jubilados) no alcanza a un nivel educativo de grado medio. Solamente el 13,2% alcanza este nivel de estudios, mientras que solamente algo más del 16% ha realizado estudios de tipo universitario independientemente del ciclo del que se trate. Con ello, podemos decir que nos encontramos ante un colectivo formado mayoritariamente por trabajadores no cualificados. Esta carencia de mano de obra cualificada es más sensible entre las formaciones de grado medio. De forma lógica dadas las condiciones histórico sociales, esta tendencia aumenta según avanzamos en la edad y especialmente entre las mujeres. Éstas últimas solamente llegan a representar 40.9% de los trabajadores con estudios de grado medio del país en estos cortes de edad. Y un 38.3% en los estudios de grado superior frente a un 61.7% de los hombres.

<b>CUADRO 2</b>					
<b>1.9.- ESTUDIOS DEL ENTREVISTADO</b>					
	<b>TOTAL</b>	<b>SEXO</b>		<b>EDAD</b>	
		<b>HOMBRE</b>	<b>MUJER</b>	<b>DE 50 A 64 AÑOS</b>	<b>DE 65 A 75 AÑOS</b>
Base: Total muestra	(n = 501)	(n = 311)	(n = 190)	(n = 311)	(n = 190)
● Menos de 5 años de escolarización	<b>10.6</b>	7.7	15.3	3.9	21.6
● Educación primaria	<b>34.3</b>	35.0	33.2	27.7	45.3
● ESO o Bachiller Elemental	<b>21.4</b>	21.2	21.6	26.0	13.7
● FP Grado Medio	<b>4.4</b>	4.5	4.2	5.5	2.6
● Bachillerato LOGSE	<b>8.6</b>	9.6	6.8	9.6	6.8
● FP Grado Superior	<b>4.6</b>	5.8	2.6	7.1	0.5
● Arquitecto/Ingeniero Técnico	<b>0.8</b>	1.3	-	1.0	0.5
● Diplomado	<b>7.0</b>	5.8	8.9	9.0	3.7
● Arquitecto/Ingeniero Superior	<b>1.0</b>	1.6	-	1.3	0.5
● Licenciatura	<b>6.4</b>	5.8	7.4	7.4	4.7
● Estudios de Postgrado o especialización	<b>1.0</b>	1.6	-	1.6	-

En cuanto a las disciplinas, evaluadas solamente entre aquellos grupos que han alcanzado al menos un nivel medio de estudios, es decir, a partir de FP grado medio -el 33.7% del total de la muestra-, un 20.7%, 35 de ellos, no ha realizado estudios en un campo específico ya sea en niveles medios o altos. Y de estos 35, solo 29 han alcanzado un grado medio frente a los 6 restantes que han llegado a un nivel alto. Estos datos vienen a insistir en la situación anteriormente comentada sobre los bajos niveles de perfiles cualificados en estos cortes de edad, especialmente entre los oficios y actividades de carácter manual.

En relación a las disciplinas específicas de estudios y de forma más frecuente, entre aquellos que han realizado estudios universitarios, las áreas elegidas han sido por nivel de importancia humanidades (15.4%), estudios técnicos o de ingeniería (17,2%), seguidas de medicina y servicios a la salud (10,7%).

A la hora de cruzar el perfil del entrevistado con su situación laboral resulta importante señalar que los mayores niveles de paro se concentran entre los menores niveles educativos, el 78.7% de los parados sólo llega a alcanzar estudios de nivel bajo, mientras que 21,7% restante lo forman aquellos que han alcanzado estudios de nivel medio y alto

Para finalizar esta sección cabe mencionar que por edades existe una importante diferencia a favor de los más jóvenes, un 78,1% de los que cuentan con estudios de grado medio y superior tiene entre 50 y 64 años. En ellos también encontramos los niveles más altos de especialización o desarrollo de estudios en un campo específico. Por género, las mujeres constatan la desigualdad, ya que solamente el 33,7% del grupo que cuenta con estudios especializados está representando por el sector femenino.

CUADRO 4 SITUACIÓN LABORAL DEL ENTREVISTADO	SITUACIÓN ENTREVISTADO				NIVEL DE ESTUDIOS		
	TOTAL MUESTRA	TRABAJA	PARADO	JUBILADO	NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO
		(501)	(202)	(47)	(252)	(332)	(88)
<b>P.5.7 ¿Cuál es o fue su actual/última ocupación u oficio?</b>							
● Dirección de empresas y administraciones públicas	4,6	5,0	0,0	5,2	1,8	9,1	11,1
● Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	6,6	8,9	4,3	5,2	1,2	2,3	33,3
● Técnicos y profesionales de apoyo	9,8	10,9	6,4	9,5	3,9	11,4	32,1
● Empleados de tipo administrativo	11,0	13,4	4,3	10,3	4,5	31,8	14,8
● Trabajadores de servicios de restauración y personales	12,6	17,3	6,4	9,9	14,5	12,5	4,9
● Trabajadores cualificados de agricultura y pesca	6,6	5,4	4,3	7,9	9,0	3,4	0,0
● Artesanos y trabajadores cualificados de la industria	12,2	9,4	19,1	13,1	14,8	12,5	1,2
● Operadores de maquinaria y montadores	10,0	8,9	14,9	9,9	13,9	4,5	0,0
● Trabajadores no cualificados	25,3	20,3	38,3	27,0	35,2	9,1	2,5
● Fuerzas Armadas	1,0	0,5	0,0	1,6	0,6	3,4	0,0
● No contesta(NO LEER)	0,4	0,0	2,1	0,4	0,6	0,0	0,0
<b>P.5.8 Y considerando la situación principal que UD ha tenido durante los 5 últimos años de trabajo, ¿UD era...?</b>							
● Asalariado fijo	70,1	69,8	59,6	72,2	61,7	81,8	91,4
● Asalariado eventual o interino	13,8	10,4	34,0	12,7	18,7	6,8	1,2
● Empresario o profesional con asalariados	1,0	1,5	0,0	0,8	0,6	2,3	1,2
● Profesional o trabajador autónomo	14,4	17,3	2,1	14,3	18,4	9,1	3,7
● Miembro de una cooperativa	0,2	0,0	2,1	0,0	0,3	0,0	0,0
● Otra situación	0,6	1,0	2,1	0,0	0,3	0,0	2,5
<b>5.9. ¿Trabajaba usted en..?</b>							
● Administración Pública	16,0	20,3	0,0	15,5	8,4	22,7	39,5
● Empresa pública	11,6	12,4	8,5	11,5	9,0	8,0	25,9
● Empresa privada	69,7	64,9	89,4	69,8	79,2	65,9	34,6
● Organización sin fines de lucro	0,2	0,0	0,0	0,4	0,0	1,1	0,0
● Servicio doméstico	1,2	0,0	0,0	2,4	1,8	0,0	0,0
● Otras respuestas	1,4	2,5	2,1	0,4	1,5	2,3	0,0
<b>P.5.10 ¿A qué actividad se dedica principalmente la empresa u organización donde Ud. trabaja/ba?</b>							
● Actividades diversas	4,0	4,5	2,1	4,0	4,2	6,8	0,0
● Agroalimentaria	13,2	8,4	19,1	15,9	18,7	4,5	0,0
● Comercio, Hostelería y turismo	24,8	28,2	29,8	21,0	28,3	23,9	11,1
● Comunicación y transporte	4,8	4,5	0,0	6,0	5,4	5,7	1,2
● Construcción Madera y afines	8,8	5,9	21,3	8,7	11,1	4,5	3,7
● Enseñanza	8,2	8,9	4,3	8,3	2,4	0,0	40,7
● Industrias textil, Piel Químicas y afines	8,2	6,4	14,9	8,3	9,3	8,0	3,7
● Minerometalúrgica	4,4	2,5	0,0	6,7	5,7	3,4	0,0
● Telecomunicaciones	2,0	1,5	2,1	2,4	1,2	3,4	3,7
● Sanidad y Sectores Sociosanitarios	7,6	12,9	0,0	4,8	3,9	11,4	18,5
● Servicios Financieros y Administrativo	5,8	8,4	2,1	4,4	2,1	17,0	8,6
● Servicios y Administraciones Públicas	7,4	7,4	2,1	8,3	6,3	10,2	8,6
● No sabe	0,2	0,0	0,0	0,4	0,3	0,0	0,0
● No contesta	0,8	0,5	2,1	0,8	0,9	1,1	0,0

El 54.1% son trabajadores no cualificados, de ellos, más de la mitad 25.3%, trabajadores manuales. 23.6% pertenece al sector servicios –restauración y tipo administrativo- y el 21% es técnico profesional y directivo.

83.9% de tipo asalariado ya sea fijo o eventual, 14.4% autónomo especialmente concentrado entre los que se encuentran trabajando y jubilados con niveles de estudios bajos. Casi el 70% contratado en una empresa privada.

Por sectores comercio, hostelería y turismo (24.8%), industria agroalimentaria (13.2%) y en un tercer plano cercano al 8% sectores como la construcción, la enseñanza o la sanidad.

Con estos datos relativos al perfil del entrevistado nos encontramos ante un espectro de trabajadores (se entiende el grupo en su totalidad trabajan, parados y jubilados), con altos porcentajes en niveles de estudios bajos y no especializados, que o bien trabajan o han trabajado como asalariados en sectores terciarios como son el comercio, la hostelería, el turismo, las labores de tipo administrativo o la industria agroalimentaria. Por ello, entendemos que esta masa salarial correspondiente a este corte de edad se caracteriza o ha caracterizado por contar con recursos débiles de cara al desarrollo de la capacitación laboral, esto es, las herramientas que posibilitan el ascenso, desarrollo, aprendizaje y adecuación a las constantes necesidades y cambios producidos en mundo del trabajo.

## 2.2.- TAMAÑO Y COMPOSICIÓN DEL HOGAR

---

Esta segunda variable, introducción a lo que es el núcleo duro de tipo económico, nos presenta la cobertura más inmediata a la hora de inscribir las condiciones socioeconómicas en las que se inserta el proceso de retiro. Las transformaciones familiares, al igual que los cambios demográficos, influyen notablemente en la percepción y vivencia de la transición o culminación de un progresivo abandono del mundo laboral. En este sentido, observar el número y composición del hogar no sólo nos permite comprender el apoyo afectivo y estructural familiar, si no también, como veremos en el capítulo siguiente, entender el hogar como unidad económica de soporte a la nueva situación.

Hay cuestiones que aunque todavía no han afectado en gran medida a la dinámica del hogar de personas comprendidas entre los 50 y los 75 años sí van a ser parte de la estructura familiar en años venideros. Así, hay que tener en cuenta que una mayor esperanza de vida especialmente entre las mujeres-83 años frente a 77 en los varones<sup>27</sup>-, el aumento en el número de divorcios-principalmente entre los tramos de edad de 40 a 49 años y más frecuentes en el varón que en el mujer<sup>28</sup>-, o incluso la creciente proporción de los hogares unipersonales –personas que deciden vivir solas-, van a cambiar el panorama en el que se inserte el proceso de retiro. Por otra parte, temas que ya están afectando a este proceso como es el retraso en el abandono del hogar paterno por parte de los hijos, debido no sólo a circunstancias que tienen que ver con el precio de la vivienda o la situación laboral, sino también con el fortalecimiento de vínculos

---

<sup>27</sup> Fuente INE (Instituto Nacional de Estadística)

<sup>28</sup> Estos datos están tomados de la Estadística de Nulidades, separaciones y divorcios del INE realizada en 2006.

familiares, etc., conforman la institución más fuerte a la hora de proveer la integración del día a día, especialmente cuando se produce el abandono del período laboral.

La media de personas que integran el hogar es de 1,8 -con una desviación típica de 1,2-. Con estos datos, su composición queda prácticamente definida a partes iguales entre hogares con 2 miembros (41,1%) y hogares con 3 a 4 miembros (41,1%), con una mayor tendencia hacia los 3 miembros que hacia los 4. El menor número de miembros se acentúa según avanza el corte de edad. Existe un alto porcentaje de hogares unipersonales formados por mujeres (13.2%) frente al 6,4% de hombres. De forma lógica, también entre el grupo de mayores de 65 años que entre la muestra más joven.

La estructura familiar se reduce mayoritariamente a la familia nuclear. Nueve de cada diez hogares se encuentran formados por más de un miembro. El 79,4% de éstos (456 personas del total de la muestra) lo hace al menos con su pareja, el 38,8% exclusivamente con su pareja y el 40,6% con su pareja e hijos. Esta situación también es frecuente entre los más maduros donde el 20,1% de las parejas comparte hogar con algún hijo. Con ello, observamos cómo la familia nuclear ya sea que se componga exclusivamente por la pareja, los hijos ó ambas figuras –pareja e hijos- es la opción más presente en los hogares españoles. En línea con ello, solamente el 11,7% del conjunto los hogares comparte vivienda con algún otro tipo de miembro que no se corresponde a sus hijos o parejas.

**CUADRO 5  
TAMAÑO Y COMPOSICIÓN DEL HOGAR**

	TOTAL	SEXO		EDAD	
		HOMBRE	MUJER	DE 50 A 64 AÑOS	DE 65 A 75 AÑOS
Base: Total muestra	(n = 501)	(n = 311)	(n = 190)	(n = 311)	(n = 190)
<b>1.4.- SITUACIÓN DEL ENTREVISTADO</b>					
● TOTAL MUESTRA	100	62.1	37.9	62.1	37.9
● Trabaja	40.3	44.7	33.2	64.6	0.5
● Parado	9.4	6.8	13.7	14.8	0.5
● Jubilado	50.3	48.6	53.2	20.6	98.9
<b>1.5.- TAMAÑO DEL HOGAR</b>					
● Unipersonal (entrevistado)	9.0	6.4	13.2	6.1	13.7
● 2 miembros	41.1	40.2	42.6	31.2	57.4
● 3 a 4 miembros	41.1	43.7	36.8	51.1	24.7
● 5 y más miembros	8.8	9.6	7.4	11.6	4.2
● MEDIA	1.8	1.9	1.6	2.1	1.3
● D. TÍPICA	1.2	1.2	1.2	1.2	1
<b>1.8.- COMPOSICIÓN DEL HOGAR..EL ENTREVISTADO VIVE CON...</b>					
● Pareja	38.8	40.5	35.8	28.4	57.3
● Pareja e hijos	40.6	45.4	32.1	52.1	20.1
● Pareja y otro miembro del hogar	3.1	1.4	6.1	3.8	1.8
● Pareja, hijos y otro miembro del hogar	3.3	4.1	1.8	3.8	2.4
● Hijos	7.7	5.2	12.1	6.2	10.4
● Otro miembro del hogar	4.4	2.4	7.9	4.1	4.9
● Hijos y otro miembro del hogar	2.2	1.0	4.2	1.7	3.0

Esta fotografía en relación al tamaño y composición del hogar, la hemos cruzado con los datos del SHARE<sup>29</sup>, estudio que en este apartado de composición, apoyo y soporte de las familias, concluye que en Europa los individuos entre 50 a 65 años se encuentran muy involucrados en el apoyo y soporte a sus familias, aunque de forma diferente entre los países del norte y de dentro del continente y los países del sur. Mientras que en los primeros hay una gran proporción de miembros del hogar que reciben el apoyo de sus mayores, pero no de forma muy intensa. En los países del sur, en dónde se encuentra España, la ayuda y soporte de las personas mayores hacia su familia se concentra de forma más intensa en pocos miembros familiares, aquellos con los que comparte vivienda. Esto quiere decir que los mayores del norte de Europa, a pesar de vivir solos en proporciones más altas, consiguen en mayor medida estar involucrados en los cuidados de su familia, entendiendo esto como el número de miembros a los que prestan y de los que reciben apoyo.

Esta situación trasladada a la cercanía de nuestro país de acuerdo al perfil aparecido anteriormente; bajos niveles de estudios y por lo tanto de rentas con una escasa presencia de mujeres percibiendo ingresos provenientes de la jubilación, altos niveles de cohabitación entre padres e hijos hasta edades maduras y bajos niveles de cobertura pública de tipo social, asistencial y sanitaria comparada con países del norte de Europa hacen que el proceso de retiro se viva de forma precaria. Es decir, las mujeres continúan realizando las tareas importantes dentro del hogar, como puede ser la limpieza o el cuidado de familiares. El sistema público se torna deficitario de cara a ofrecer servicios geriátricos que cada vez se necesitan más desarrollados debido al aumento en la esperanza de vida y aparición de nuevas necesidades fruto del desarrollo de nuevas identidades como son el nuevo tipo de familia, mayores niveles de estudios, homosexualidad, etc. Y los altos porcentajes de rentas bajas no pueden asumir sistemas de cobertura privada.

Sin embargo, en países del centro o del norte de Europa los mayores 50 a 65 años se benefician de una oferta más desarrollada de servicios que permiten liberar a los mayores de tareas domésticas (cuidado de nietos o familiares) y permitirles dar otro tipo de soportes más emocionales, e incluso desarrollar nuevas tareas que contribuyan a rellenar la gran disponibilidad de tiempo como consecuencia de la jubilación.

---

<sup>29</sup> **La Encuesta de Salud, Envejecimiento y Jubilación en Europa (The Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe, SHARE)** es una base de datos micro sobre la salud, el estado socioeconómico y las redes sociales y familiares de los individuos de 50 y más años. **Once países recogieron datos para el estudio SHARE por primera vez en 2004** y dos "nuevos" países de la UE -la República Checa y Polonia- al igual que Irlanda se unieron a SHARE en 2006 y participaron en la segunda ola de recogida de datos. Estos países son una representación equilibrada de las distintas regiones en Europa, desde Escandinavia (Dinamarca y Suecia), a través de la Europa Central (Austria, Francia, Alemania, Suiza, Bélgica, y Holanda), hasta el Mediterráneo (España, Italia y Grecia). Se consiguieron unas 2.400 entrevistas individuales en 1.750 hogares. Los únicos datos publicados hasta el momento hacen referencia a la primera ola de 2004. En la actualidad se está procediendo a la recogida de la tercera ola.

## 3. ESTATUS SOCIOECONÓMICO DEL HOGAR

### 3.1.- SITUACIÓN FINANCIERA DE LAS FAMILIAS

De acuerdo a la EFF2005<sup>30</sup> la renta media<sup>31</sup> de los hogares españoles a finales de 2005 es de 32.400€, y la renta mediana de 23.100€<sup>32</sup>, las cuáles evolucionan de acuerdo al perfil del ciclo vital, aumentando con la edad, hasta alcanzar su máximo para el grupo de hogares entre 45 y 54 años, y luego disminuyendo para los grupos de mayor edad. La riqueza neta (acumulación de bienes) mediana de las familias es de 177.000€, y la media, de 257.000€. El grupo de edad entre 55 a 64 años de edad es el que alcanza el máximo de riqueza, ligeramente más alto que la edad que alcanza el máximo de renta. Esta riqueza crece con la educación. Asimismo, la riqueza aumenta en la medida en que aumenta la renta, lo cual refleja que las familias de rentas altas obtienen mayores ingresos de su cartera de activos y que tienen mayores posibilidades de ahorro.

La vivienda es el activo real más importante de las familias, ya que representa el 66.1% del valor de los activos reales para el conjunto de los hogares y un 58.9% de los activos totales. El porcentaje de hogares propietarios de su vivienda principal es 81.3%, alcanzando su nivel máximo en aquellos hogares en los que el cabeza de familia tiene entre 55 y 64 años.

Para los grupos de edad -55 a 64 años y 65 a 74 años- la vivienda representa el 55.7% y el 71.6% del total de su riqueza. Y concretamente para los jubilados el 71.9%.

En cuanto a la posesión de activos financieros los hogares con mayores porcentajes de fondos de inversión y valores de renta fija se encuentran en los que el cabeza de familia tiene a partir de 55 años, el porcentaje también crece con la renta y la riqueza, y por situación laboral los trabajadores por cuenta propia. Los jubilados son los que obtienen mayores porcentajes en la adquisición de valores de renta fija.

El 29.3% de los hogares españoles tiene contratado un plan de pensión (o seguro de vida de inversión o mixto). Este porcentaje crece con la renta y la riqueza. El valor mediano de los planes de pensiones es de 6.300€. El valor del plan de pensión crece con la renta y la riqueza, y es mayor para los hogares de entre 55 a 64 años. La tenencia mayor se encuentra en los hogares con cabeza de familia de entre 55 y 64 años (16.9%), para los que de entre 65 a 74 años es 10.6% y para los mayores de 74 de 12.2%. El 11.9% de jubilados cuenta con un plan de pensión privado. Los datos comparados con

<sup>30</sup> La Encuesta Financiera de las Familias (EFF) es una nueva estadística dirigida a los hogares que elabora el Banco de España. La primera ola, cuya muestra la constituyen 5.143 hogares, tuvo lugar a finales de 2002, la segunda ola tuvo lugar en 2005. En la actualidad (finales 2008) se está a punto de iniciarse la tercera ola. El objetivo principal de la EFF es conocer la distribución de los activos reales y financieros de los hogares, su endeudamiento y su relación con otras variables. Este tipo de encuestas se viene llevando a cabo en otros países desde hace varios años. En concreto han servido de ejemplo para la EFF la *Survey of Consumer Finances* (SCF) elaborada por la Reserva Federal de Estados Unidos, y la encuesta de la Banca d'Italia (*Indagine sui bilanci delle famiglie*).

<sup>31</sup> Como medida de renta del hogar, en este informe se utiliza la renta bruta total del hogar (incluyendo rentas laborales y no laborales de todos sus miembros), es decir, antes de impuestos y cotizaciones, correspondiente al año natural de realización de la encuesta.

<sup>32</sup> Esto es, el 50% de los hogares tiene una renta por encima de 23.000€ , y el otro 50%, por debajo.

olas anteriores de este estudio nos muestran una tendencia en el aumento del número de hogares con planes de pensiones, especialmente entre los grupos de edad de entre 55 a 64 años, y por situación laboral para los empleados por cuenta propia. La cantidad media invertida en los planes se ha reducido entre los hogares con rentas bajas y por el contrario ha aumentado en los hogares con mayores rentas.

El 49.6% de los hogares españoles tiene algún tipo de deuda con un importe mediano de 31.400€. De este cómputo global de deuda, el porcentaje principal se dedica a la compra de la vivienda principal en primer lugar y a la devolución de algún crédito personal en segunda posición. Los menores niveles de endeudamiento los encontramos en aquellos en los que el cabeza de familia es mayor de 64 años (25.4%) y los jubilados (19.9%) en todos los conceptos de deuda vivienda principal, otras propiedades inmobiliarias, créditos personales, etc. Si en líneas generales el carácter de la deuda se reduce mayoritariamente a la compra de la vivienda principal, entre los grupos de mayores de 64 años y jubilados la deuda principal viene asociada a la devolución de un crédito personal, 11.3% y 2.9% respectivamente. La cantidad pendiente mediana de este concepto alcanza 6.500€. Finalmente la carga de la deuda en relación a la renta bruta del hogar alcanza el 13.3% para los de entre 55 a 64 años, el 12.9% para los de entre 65 a 74 años y el 12.5% para los mayores de 74 años. Para los jubilados el 13.1%.

### 3.2.- INGRESOS EN EL HOGAR

El 18,5% de los trabajadores de entre 50 a 65 años ya sea en situación activa o de desempleo tienen un ingreso mensual neto de entre 900€ y 1200€, y un 12.4% entre 1.200€ y 1.400€. Los ingresos son mayores entre los hombres que entre las mujeres y van en aumento según el nivel de estudios. Otros ingresos como los provenientes por rentas de inversiones, ahorros, seguros o propiedades no alcanzan valores significativos en ninguno de los casos, más allá de que el grupo con niveles de estudios con grado medio los mencione en un 2.3% de las veces como una de las fuentes de ingresos del hogar. El salario (52.1%) y las pensiones de desempleo (46.3%) son las dos fuentes de ingresos más frecuentes en los hogares.

CUADRO 6						
P.5.1 ¿CUÁLES SON LOS INGRESOS NETOS MENSUALES PROVENIENTES DE SU SALARIO O PRESTACIÓN POR DESEMPLEO?						
(PORCENTAJES CALCULADOS SOBRE EL TOTAL DE ENTREVISTADO QUE TRABAJAN O SE ENCUENTRAN EN PARO)						
	TOTAL	SEXO		NIVEL ESTUDIOS		
		HOMBRE	MUJER	ALTO	MEDIO	BAJO
BASE: TRABAJA O PARADO EN P1.4	249	160	89	144	57	48
● Ninguno	2,4	0,0	6,7	3,5	1,8	0,0
● 700 euros o menos	9,6	4,4	19,1	15,3	1,8	2,1
● Entre 700 y 900 euros	8,4	6,9	11,2	11,1	5,3	4,2
● Entre 900 y 1.200 euros	18,5	21,9	12,4	22,2	15,8	10,4
● Entre 1.200 y 1.400 euros	12,4	13,8	10,1	15,3	14,0	2,1
● Entre 1.400 y 1.700 euros	9,2	10,0	7,9	6,9	12,3	12,5
● Entre 1.700 y 1.900 euros	3,6	5,0	1,1	3,5	3,5	4,2
● Entre 1.900 y 2.300 euros	8,0	8,1	7,9	2,1	12,3	20,8
● Entre 2.300 y 2.700 euros	2,8	3,1	2,2	0,0	7,0	6,3
● Entre 2.700 y 3.500 euros	5,2	7,5	1,1	1,4	5,3	16,7
● Más de 3.500 euros	1,6	2,5	0,0	0,7	3,5	2,1
● No sabe	5,6	4,4	7,9	5,6	8,8	2,1

<b>CUADRO 6</b>						
<b>P.5.1 ¿CUÁLES SON LOS INGRESOS NETOS MENSUALES PROVENIENTES DE SU SALARIO O PRESTACIÓN POR DESEMPLEO?</b>						
<b>(PORCENTAJES CALCULADOS SOBRE EL TOTAL DE ENTREVISTADO QUE TRABAJAN O SE ENCUENTRAN EN PARO)</b>						
● No contesta	12,4	12,5	12,4	12,5	8,8	16,7
<b>P.5.2 POR FAVOR, CONSIDERE TODOS LOS INGRESOS DE TODOS LOS MIEMBROS DEL HOGAR. ¿CUÁLES SON LAS FUENTES DE INGRESO DE SU HOGAR?</b>						
● Salarios o ingresos del trabajo por cuenta ajena	52,1	55,3	46,8	44,3	72,7	61,7
● Salarios o ingresos del trabajo por cuenta propia	11,8	12,9	10,0	11,7	17,0	6,2
● Salarios o ingresos procedentes de explotaciones agrícolas	1,4	1,9	0,5	2,1	0,0	0,0
● Pensiones	46,3	40,2	56,3	54,5	27,3	33,3
● Prestación por desempleo o indemnización por despido	6,8	5,1	9,5	8,1	3,4	4,9
● Otras ayudas o prestaciones sociales	0,8	1,0	0,5	0,6	0,0	2,5
● Rentas de inversiones, ahorros, seguros o propiedades	1,0	1,0	1,1	0,9	2,3	0,0
● Ingresos de otras fuentes	0,6	0,3	1,1	0,6	1,1	0,0
● No contesta	0,2	0,3	0,0	0,0	0,0	1,2

En relación a los jubilados, existen dos situaciones claramente diferenciadas. Aquellos que cobran más de 1.250€ al mes de pensión (23,8%), en su mayoría hombres. El porcentaje también avanza según aumenta el nivel de estudios y que cuentan entre los 50 y los 64 años. Y un segundo grupo con niveles de ingresos muy inferiores compuesto principalmente por mujeres, niveles de estudios bajos y edades más altas.

<b>CUADRO 7</b>								
<b>4.16 ¿CUÁL ES LA CUANTÍA MENSUAL DE SU PENSIÓN?</b>								
<b>(PORCENTAJES CALCULADOS SOBRE EL TOTAL DE ENTREVISTADOS JUBILADOS)</b>								
	TOTAL JUBILADO	SEXO		EDAD		NIVEL DE ESTUDIOS		
		HOMBRE	MUJER	DE 50 A 64 AÑOS	DE 65 A 75 AÑOS	NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO
<b>BASE: JUBILADO (CÓDIGO 3 EN 1.4)</b>	252	151	101	64	188	188	31	33
● Hasta 300 euros	2,8	0,7	5,9	1,6	3,2	3,2	3,2	0,0
● Entre 300 y 550 euros	22,2	9,3	41,6	7,8	27,1	27,7	12,9	0,0
● Entre 550 y 800 euros	21,0	24,5	15,8	14,1	23,4	26,1	9,7	3,0
● Entre 800 y 1.250 euros	14,7	18,5	8,9	7,8	17,0	16,5	16,1	3,0
● Más de 1.250 euros	23,8	33,1	9,9	50,0	14,9	14,9	38,7	60,6
● NS/NC	2,8	2,6	3,0	3,1	2,7	1,1	6,5	9,1

El 13.1% de los jubilados ha cotizado en un país extranjero (33 en total) y la mayoría de ellos en un país perteneciente a la UE. Solamente un 33,3% de los mismos, es decir 11, reciben pensión del país. Este grupo de jubilados que han cotizado en el extranjero se define por ser varón, mayor de 65 años y tener un nivel educativo bajo.

CUADRO 8								
4.18 ¿SU PENSIÓN ES NACIONAL O EXTRANJERA?								
(PORCENTAJES CALCULADOS SOBRE EL TOTAL DE ENTREVISTADOS JUBILADOS)								
	TOTAL JUBILADO	SEXO		EDAD		NIVEL DE ESTUDIOS		
		HOMBRE	MUJER	DE 50 A 64 AÑOS	DE 65 A 75 AÑOS	NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO
BASE: HAN COTIZADO EN OTRO PAÍS ADEMÁS DE ESPAÑA 4.5	33	22	11	8	25	30	1	2
● Nacional	66,7	68,2	63,6	75,0	64,0	63,3	100,0	100,0
● Ambas	33,3	31,8	36,4	25,0	36,0	36,7	0,0	0,0

El 11.1% de los jubilados dispone de un plan de pensiones. Este porcentaje decrece según avanzamos en la edad, entre las mujeres y aquellos que alcanzaron niveles de estudios bajos. De forma contrario el perfil de aquellos que sí lo tiene se caracteriza por ser varones, entre los 50 y los 64 años y tener estudios de nivel alto.

El 27.7% de los jubilados recibe algún ingreso adicional a la pensión pública ya sea proveniente de la contratación de algún plan de seguros, dinero recibido de su antigua empresa, rentas propias o pensiones de viudedad, invalidez o de otro tipo. Estos ingresos en su mayoría tienen carácter mensual y se distribuyen de la siguiente manera: hasta 300 euros (22.4%), de 300 a 600 euros (18.4%) y más de 600 (15.8%). Con excepción de los planes de pensiones, el perfil de estos perceptores se caracteriza por tener niveles de estudios bajos, ser mayor de 65 años y mujeres. Las rentas más bajas son las que más recurren a este tipo de ingresos extra para subir los bajos niveles de la pensión.

CUADRO 9								
4.20 ¿TIENE PLAN DE PENSIONES?								
(PORCENTAJES CALCULADOS SOBRE EL TOTAL DE ENTREVISTADOS JUBILADOS)								
	TOTAL JUBILADO	SEXO		EDAD		NIVEL DE ESTUDIOS		
		HOMBRE	MUJER	DE 50 A 64 AÑOS	DE 65 A 75 AÑOS	NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO
BASE: JUBILADO (CÓDIGO 3 EN P1.4)	(252)	(151)	(101)	(64)	(188)	(188)	(31)	(33)
● Si	11,1	12,6	8,9	31,3	4,3	9,0	9,7	24,2
● No	88,9	87,4	91,1	68,8	95,7	91,0	90,3	75,8
4.20.1 ¿PROPIO O SUSCRITO A SU EMPRESA?								
BASE: SI EN 4.20	28,0	19,0	9,0	20,0	8,0	17,0	3,0	8,0
● Propio	57,1	52,6	66,7	55,0	62,5	47,1	100,0	62,5
● Suscrito por la empresa	35,7	36,8	33,3	40,0	25,0	52,9	0,0	12,5
● Ambas	7,1	10,5	0,0	5,0	12,5	0,0	0,0	25,0

CUADRO 10	TOTAL	EDAD				SITUACIÓN ENTREVISTADO		NIVEL DE ESTUDIOS			
		DE 50 A 64 AÑOS		DE 65 A 75 AÑOS		TRABAJA	PARADO	JUBILADO	BAJO	MEDIO	ALTO
		(501)	(202)	(47)	(252)	(332)	(88)	(81)	(501)	(202)	
BASE: TRABAJAN, PARADOS O JUBILADOS	(501)	(202)	(47)	(252)	(332)	(88)	(81)	(501)	(202)		
● 700 euros o menos	13,0	6,4	23,7	5,0	12,8	19,4	16,9	9,1	1,2		
● Entre 700 y 900 euros	7,6	4,8	12,1	2,5	17,0	9,9	10,2	4,5	0,0		
● Entre 900 y 1.200 euros	12,4	10,3	15,8	9,9	19,1	13,1	14,5	9,1	7,4		
● Entre 1.200 y 1.400 euros	7,8	7,4	8,4	7,9	8,5	7,5	9,9	5,7	1,2		

CUADRO 10	TOTAL	SITUACIÓN ENTREVISTADO					NIVEL DE ESTUDIOS			
		EDAD		SITUACIÓN ENTREVISTADO			NIVEL DE ESTUDIOS			
		DE 50 A 64 AÑOS	DE 65 A 75 AÑOS	TRABAJA	PARADO	JUBILADO	BAJO	MEDIO	ALTO	
● Entre 1.400 y 1.700 euros	6,2	6,1	6,3	5,4	6,4	6,7	6,3	6,8	4,9	
● Entre 1.700 y 1.900 euros	4,2	4,8	3,2	4,0	4,3	4,4	3,9	5,7	3,7	
● Entre 1.900 y 2.300 euros	8,6	10,9	4,7	12,4	2,1	6,7	7,8	9,1	11,1	
● Entre 2.300 y 2.700 euros	5,6	7,7	2,1	8,9	0,0	4,0	4,5	6,8	8,6	
● Entre 2.700 y 3.500 euros	6,0	8,7	1,6	10,4	6,4	2,4	2,7	11,4	13,6	
● Entre 3.500 y 5.000 euros	4,4	6,4	1,1	7,4	2,1	2,4	1,5	6,8	13,6	
● Más de 5.000 euros	1,0	1,6	0,0	2,5	0,0	0,0	0,0	3,4	2,5	
● No sabe	8,8	9,6	7,4	6,9	17,0	8,7	8,4	9,1	9,9	
● No contesta	14,6	15,1	13,7	16,8	4,3	14,7	13,3	12,5	22,2	

En cuanto a la situación relativa a los ingresos del hogar observamos un generalizado aumento, aunque el 20.6% de los mismos se encuentre entre los 700 y los 900 euros mensuales, un 12.4% entre los 900 y los 1.200 euros, es decir, el 33% del total. A partir de de los 2.300 euros, se observa un incremento aunque los niveles de porcentajes continúan resultando bajos.

### 3.3.- AUTOPERCEPCIÓN DE AHORRO Y GASTO EN EL HOGAR

El manejo de gastos e ingresos dentro del presupuesto familiar arroja una visión aceptable. El 72.1% del perfil muestral ofrece una valoración positiva de la situación económica del hogar, la cual se mantiene en todos los perfiles a excepción lógica del de parados dónde un 53.2% dice tener dificultades o muchas dificultades para vivir. También podemos constatar una alta correlación entre una positiva percepción de la situación económica del hogar con los niveles más altos de estudios, quienes constatan un mayor nivel de ingresos y posiblemente de riquezas.

CUADRO 11 VALORACIÓN DE LA SITUACIÓN ECONÓMICA DEL HOGAR	TOTAL	SITUACIÓN ENTREVISTADO			NIVEL DE ESTUDIOS		
		De 50 a 64 años	De 65 a 75	Jubilado	Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto
<b>P.5.5 ¿Cómo se siente Ud. respecto a los ingresos de su hogar en la actualidad?</b>							
TOTAL MUESTRA	(501)	(311)	(190)	(252)	(332)	(88)	(81)
● Con los ingresos actuales vivimos holgadamente	16,0	18,3	12,1	14,7	8,7	22,7	38,3
● Con los ingresos actuales nos llega para vivir	56,1	57,2	54,2	56,3	56,3	59,1	51,9
● Con los ingresos actuales tenemos dificultades	20,2	18,3	23,2	20,2	25,0	13,6	7,4
● Con los ingresos actuales tenemos muchas dificultades	7,8	6,1	10,5	8,7	9,9	4,5	2,5
<b>P.5.6 ¿Cuál de las siguientes situaciones define la situación económica de su hogar?</b>							
● Gasta más de lo que gana	4,4	4,5	4,2	3,6	5,7	1,1	2,5
● Gasta lo que gana	52,5	45,0	64,7	57,1	60,5	44,3	28,4
● Ahorra algo	40,3	46,6	30,0	36,9	33,1	52,3	56,8
● Ahorra bastante	2,8	3,9	1,1	2,4	0,6	2,3	12,3

La situación se pone más seria cuando preguntamos por el nivel de ahorro familiar, aunque sin llegar a niveles dramáticos. El 52.5% gasta lo que gana, un porcentaje algo

superior entre los parados y jubilados. En el grupo de los primeros el porcentaje se torna crítico cuando un 12.8% confiesa gastar más de lo que gana. Mientras que el mayor nivel de ahorro se produce entre los que trabajan dentro del menor grupo de edad. En relación a los estudios, los mayores porcentajes de ahorro se producen en los niveles más altos dónde un 69.1% dice ahorrar algo o bastante.

El ingreso del hogar no solo significa la manera de mantener un nivel de consumo, si no también, el soporte necesario del hogar especialmente cuando se ha abandonado el trabajo. Como vemos, en este segundo análisis del cuadro 10, el cual ahonda más en la situación real del ingreso y gasto ya que el primero apunta más a la percepción del mismo, 57.9% de los hogares dice gastar lo que gana o incluso más de lo que gana. La situación aumenta en el bloque de jubilados y en el de estudios bajos. Estos datos se encuentran en sintonía con los presentados anteriormente dónde los mayores niveles de riqueza y renta se encuentran entre los niveles de estudios superiores. También son los que tienen una mayor cultura financiera y recurren en mayor medida a planes de pensiones privados.

Como conclusión al presente capítulo resaltamos las siguientes ideas: la base fundamental de la riqueza de los hogares españoles se basa en la posesión de la vivienda principal de forma proporcional al aumento de la edad, y muy especialmente entre el grupo de jubilados. La vivienda principal en la mayoría de las ocasiones se trata de una compra de primera generación no un bien heredado<sup>33</sup>.

Existen dos perfiles de jubilados, aquellos con edades más altas, con bajos niveles de estudios y rentas. Y otro más joven con nivel de estudios de tipo medio y rentas más elevadas, que ha desarrollado una mayor cultura financiera –y seguramente también por el temor a la desaparición del actual sistema de pensiones- con índices en aumento en la contratación de planes de pensiones privados.

La contratación de planes de pensiones se va extendiendo de forma gradual en todos los perfiles, aunque las mayores cuantías de los mismos siguen correspondiendo a los de mayores rentas ligadas a mayores niveles educativos.

La sensación de ahorro/gasto en los hogares va empeorando según nos acercamos a edades más maduras, niveles de estudios más bajos y jubilación. Esta afirmación entra en línea con los datos del SHARE dónde se observa cómo en los países del sur de Europa las personas jubiladas reciben más de sus hijos que en sentido contrario. Este dato viene a poner de manifiesto bajos niveles de rentas y ahorro en el hogar. Los hogares dicen ahorrar, pero este ahorro parece ser más una cuestión de pequeñas remesas que grandes cantidades. Las rentas son provenientes en su mayoría de la pensión o el salario, es decir, dependientes de una sola fuente de ingresos que va reduciéndose en cantidad y adquisitivo según avanzamos en la edad. Y en tercer lugar, una debilidad en el sistema de atención pública que demanda la intervención de las generaciones más jóvenes.

---

<sup>33</sup> Se estima que la herencia empezará a jugar un papel importante en la riqueza de las nuevas generaciones de jubilados cuando éstos empiecen a heredar la compra de la vivienda principal de sus padres. Un capital que tiende a la acumulación especialmente ante los bajos niveles de natalidad.

## 4. EL MUNDO DEL TRABAJO

### 4.1.- EL PERFIL DE LOS TRABAJADORES CERCANOS AL PROCESO DE RETIRO

El presente capítulo ofrece el perfil previo a la edad de jubilación de trabajadores activos y en paro. Empezamos por los que se encuentran trabajando.

<b>CUADRO 12</b>			
<b>A CONTINUACIÓN LE VAMOS A HACER ALGUNAS PREGUNTAS RELACIONADAS CON SU TRABAJO. EN EL CASO DE TENER MÁS DE UN PUESTO DE TRABAJO, POR FAVOR, PIENSE SIEMPRE EN EL PRINCIPAL</b>			
<b>(PORCENTAJES CALCULADOS SOBRE EL TOTAL DE ENTREVISTADOS QUE TRABAJAN)</b>			
	<b>TOTAL TRABAJA</b>	<b>SEXO</b>	
		<b>HOMBRE</b>	<b>MUJER</b>
Base: trabaja	(n = 202)	(n = 139)	(n = 63)
<b>2.3.1.- ¿SU JORNADA ES... COMPLETA O PARCIAL?</b>			
● Completa	<b>91.1</b>	92.8	87.3
● Parcial	<b>8.4</b>	6.5	12.7
● No sabe/No contesta	<b>0.5</b>	0.7	-
<b>2.3.2.- ¿CONTINUADA O PARTIDA?</b>			
● Continuada	<b>67.3</b>	64.7	73.0
● Partida	<b>32.2</b>	34.5	27.0
● No sabe	<b>0.5</b>	0.7	-
<b>2.3.3.- ¿DIURNA O NOCTURNA?</b>			
● Diurna	<b>86.1</b>	84.2	90.5
● Nocturna	<b>3.0</b>	3.6	1.6
● Ambas	<b>9.9</b>	11.5	6.3
● No sabe/No contesta	<b>1</b>	0.7	-
<b>2.3.4.- ¿FIJA O POR TURNOS?</b>			
● Fija	<b>82.2</b>	83.5	79.4
● Turnos	<b>16.3</b>	14.4	20.6
● No sabe/No contesta	<b>1.5</b>	2.1	-

Más del 90% de los trabajadores que se encuentran entre 50 y 65 años tienen jornada completa. Por géneros las mujeres son las que presentan un menor índice a favor de la jornada parcial. Jornada continuada frente a partida también es la segunda característica más común y diurna frente a nocturna. Y con horario fijo en contraposición a por turnos. En líneas generales, podríamos decir que la jornada en este caso se caracteriza por ser completa, continuada y fija.

<b>CUADRO 13</b>			
<b>2.4.- ¿TIENE O LE HAN OFRECIDO REDUCCIÓN DE JORNADA?</b>			
<b>(PORCENTAJES CALCULADOS SOBRE EL TOTAL DE ENTREVISTADOS QUE TRABAJAN)</b>			
	<b>TOTAL TRABAJA</b>	<b>SEXO</b>	
		<b>HOMBRE</b>	<b>MUJER</b>
<b>BASE: TRABAJA</b>	<b>(N=202)</b>	<b>(N=139)</b>	<b>(N=63)</b>
• No	<b>95.5</b>	95.0	96.8
• Me han ofrecido	<b>1.5</b>	1.4	1.6
• Tengo	<b>1.0</b>	0.7	1.6
• No sabe/No contesta	<b>2.0</b>	2.8	-
<b>2.4.1.- ¿Y EN ALGÚN MOMENTO LO SOLICITÓ?</b>			
<b>BASE: NO TIENE REDUCCIÓN DE JORNADA</b>	<b>(N=193)</b>	<b>(N=132)</b>	<b>(N=61)</b>
• Sí	<b>2.6</b>	2.3	3.3
• No	<b>97.4</b>	97.7	96.7

Otro de los matices que indican un ambiente propicio para la normalización de la jubilación es la posibilidad de acceder a una reducción de jornada como transición que progresivamente permita acceder al desarrollo de otras parcelas de la vida como son el trabajo o la carrera profesional. En este sentido, el 1% de los trabajadores disfrutan de una jornada reducida y solamente al 1.5% se la han ofrecido. La solicitaron un 2.6%. De entre aquellos que sí la disfrutan no parecen alegar motivos positivos en el sentido de disfrutar de la vida, realizar otras tareas, etc. Los motivos para hacerlo han sido cuidar a un familiar, problemas de salud y cansancio.

<b>CUADRO 14</b>						
<b>2.5.- ¿SU CONTRATO ES FIJO A LO LARGO DEL TIEMPO O TEMPORAL?</b>						
<b>(PORCENTAJES CALCULADOS SOBRE EL TOTAL DE ENTREVISTADOS QUE TRABAJAN)</b>						
	<b>TOTAL TRABAJA</b>	<b>SEXO</b>		<b>NIVEL ESTUDIOS</b>		
		<b>HOMBRE</b>	<b>MUJER</b>	<b>ALTO</b>	<b>MEDIO</b>	<b>BAJO</b>
<b>BASE: TRABAJA</b>	<b>(N=202)</b>	<b>(N=139)</b>	<b>(N=63)</b>	<b>(N=43)</b>	<b>(N=52)</b>	<b>(N=107)</b>
• Fijo	<b>90.1</b>	91.4	87.3	97.7	96.2	84.1
• Temporal	<b>9.9</b>	8.6	12.7	2.3	3.8	15.9
<b>2.5.1.- ¿QUÉ TIPO DE CONTRATO TEMPORAL TIENE?</b>						
<b>BASE: CONTRATO TEMPORAL</b>	<b>(N=20)</b>	<b>(N=12)</b>	<b>(N=8)</b>	<b>(N=1)</b>	<b>(N=2)</b>	<b>(N=17)</b>
• Eventual por circunstancias de la producción	<b>10.0</b>	16.7	-	-	-	11.8
• Estacional o de temporada	<b>40.0</b>	25.0	62.5	-	50.0	41.2
• Cubre la ausencia total o parcial de otro trabajador	<b>15.0</b>	-	37.5	-	-	17.6
• Para obra o servicio determinado	<b>30.0</b>	50.0	-	100	50.0	23.5
• Verbal no incluido en las opciones anteriores	<b>5.0</b>	8.3	-	-	-	5.9

El 90% de los trabajadores disfruta de un contrato fijo. Este porcentaje es más alto entre los varones que entre las mujeres, también entre aquellos que cuentan con niveles de estudios más altos que los que tienen niveles más bajos. El 10% es estacional o temporal. Los mayores niveles de temporalidad los concentran los de niveles de estudios más bajos y las mujeres.

<b>CUADRO 15</b>						
<b>2.7.- SIN CONTAR HORAS EXTRAS, REMUNERADAS O NO, ¿CUÁNTAS HORAS DE TRABAJO A LA SEMANA ESTIPULA/ESTIPULABA SU CONTRATO DE TRABAJO?</b>						
<b>(PORCENTAJES CALCULADOS SOBRE EL TOTAL DE ENTREVISTADOS QUE TRABAJAN)</b>						
	<b>TOTAL TRABAJA</b>	<b>SEXO</b>		<b>NIVEL ESTUDIOS</b>		
		<b>HOMBRE</b>	<b>MUJER</b>	<b>ALTO</b>	<b>MEDIO</b>	<b>BAJO</b>
<b>BASE: TRABAJA</b>	<b>(N=202)</b>	<b>(N=139)</b>	<b>(N=63)</b>	<b>(N=43)</b>	<b>(N=52)</b>	<b>(N=107)</b>
● Menos de 40 Horas	<b>35.6</b>	29.5	49.2	55.8	48.1	21.5
● 40 horas	<b>38.6</b>	41.0	33.3	30.2	36.5	43.0
● Más de 40	<b>12.4</b>	15.1	6.3	7.0	7.7	16.8
● NS/NC	<b>13.4</b>	14.4	11.1	7.0	7.7	18.7
● MEDIA	<b>38.6</b>	39.5	36.6	36.5	37.8	40.0
● D. TÍPICA	<b>6.8</b>	7.1	5.7	4.8	7.2	7.1
<b>2.8.- Y SIGUIENDO CON SU TRABAJO PRINCIPAL, CON INDEPENDENCIA DEL NÚMERO DE HORAS ESTIPULADAS EN SU CONTRATO, ¿CUÁNTAS HORAS TRABAJA NORMALMENTE A LA SEMANA, INCLUYENDO HORA EXTRAS, REMUNERADAS O NO?</b>						
● Menos de 40	<b>30.2</b>	23.0	46.0	37.2	38.5	23.4
● 40 horas	<b>33.7</b>	36.0	28.6	20.9	34.6	38.3
● Más de 40	<b>29.7</b>	33.8	20.6	34.9	21.2	31.8
● NS/NC	<b>6.4</b>	7.2	4.8	7.0	5.8	6.5
● MEDIA	<b>41.5</b>	42.6	39.1	40.5	39.4	42.9
● D. TÍPICA	<b>10.1</b>	10.5	9.6	7.8	8.3	11.5
● Diferencia horas trabajadas/horas contratadas	<b>2.9</b>	3.1	2.5	4	1.6	2.9

La duración media de la jornada que estipula el contrato de trabajo es de 38.6 horas semanales. Esta jornada es más prolongada entre los hombres que entre las mujeres e igualmente entre los trabajadores con niveles de estudios inferiores que entre los de niveles superiores. En cuanto a los porcentajes, y tomando como referencia la jornada de 40 horas semanales, observamos que un 38.6% del total tiene un contrato laboral de 40 horas a la semana, un 35.6% de menos de 40 horas y el 12.4% de más de 40 horas. Bajo esta perspectiva vemos de forma más clara como los hombres son los que presentan contratos con jornadas de trabajo superiores a las de las mujeres.

Existen desviaciones respecto a las horas contratadas y las horas trabajadas. Casi tres puntos de diferencia a favor de las horas trabajadas, ya que frente a la media de 38.6 horas semanales estipuladas por contrato, el número medio de horas trabajadas es de 41.5%. Se trabaja una media de tres horas más a la semana que lo estipulado en contrato. Esta diferencia crece en relación los trabajadores con niveles de estudios superiores.

CUADRO 16						
2.9.- ¿HA ESTADO DESEMPLEADO EN ALGÚN MOMENTO EN LOS ÚLTIMOS CINCO AÑOS?						
(PORCENTAJES CALCULADOS SOBRE EL TOTAL DE ENTREVISTADOS QUE TRABAJAN)						
	TOTAL TRABAJA	SEXO		NIVEL ESTUDIOS		
		HOMBRE	MUJER	ALTO	MEDIO	BAJO
BASE: TRABAJA	(N=202)	(N=139)	(N=63)	(N=43)	(N=52)	(N=107)
● Sí	<b>14.9</b>	15.1	14.3	9.3	9.6	19.6
● No	<b>85.1</b>	84.9	85.7	90.7	90.4	80.4

Un 14.9% de los mismos ha estado desempleado en los últimos cinco años, esta situación ha afectado más a los varones y a los trabajadores con niveles de estudios inferiores.

## 4.2.- PARADOS

CUADRO 17 (PORCENTAJES CALCULADOS SOBRE EL TOTAL DE ENTREVISTADOS EN PARO)						
	TOTAL PARADO	SEXO		NIVEL ESTUDIOS		
		HOMBRE	MUJER	ALTO	MEDIO	BAJO
BASE: PARADO (CÓDIGO 2 EN 1.4)	(N=47)	(N=21)	(N=26)	(N=5)	(N=5)	(N=37)
<b>3.1.- ¿POR QUÉ ESTÁ USTED PARADO?</b>						
● Fui despedido	<b>38.3</b>	52.4	26.9	80.0	20.0	35.1
● Finalización de contrato	<b>34.0</b>	28.6	38.5	-	60.0	35.1
● Crisis empresarial	<b>12.8</b>	9.5	15.4	-	20.0	13.5
● Expediente regulación empleo	<b>6.4</b>	4.8	7.7	-	-	8.1
● Acuerdo con la empresa	<b>8.5</b>	4.8	11.5	20.0	-	8.1

El paro afecta al 18.8% de los trabajadores entre 50 a 65 años, repartidos entre el 10.4% que afecta a mujeres y el 8.4% a hombres<sup>34</sup>. Dentro del grupo de parados, ser despedido (38,3%) –el único motivo en dónde los hombres obtienen un porcentaje más alto que las mujeres-, finalización de contrato (34,0%) –mucho más alto en el sector femenino resalta su precariedad laboral- y crisis empresarial (12,8%) –también más presente en las mujeres que en los hombres- son las tres razones principales en estos dos últimos casos con la situación inversa hacia el lado femenino. Acuerdo con la empresa se recoge en cuarta posición, siendo también más frecuente en el sector femenino que en el masculino.

CUADRO 18 <b>3.5.- ¿QUÉ TIPO DE CONTRATO TENÍA CUANDO ESTABA TRABAJANDO INDEFINIDO O TEMPORAL?</b> (PORCENTAJES CALCULADOS SOBRE EL TOTAL DE ENTREVISTADOS EN PARO)						
	TOTAL PARADO	SEXO		NIVEL ESTUDIOS		
		HOMBRE	MUJER	ALTO	MEDIO	BAJO
BASE: PARADOS	(N=47)	(N=21)	(N=26)	(N=5)	(N=5)	(N=37)
● Indefinido	<b>53.2</b>	57.1	50.0	60.0	40.0	54.0
● Temporal	<b>40.0</b>	38.1	42.3	40.0	60.0	37.8
● Otros	<b>4.3</b>	4.8	3.8	-	-	5.4
● No sabe	<b>2.1</b>	-	3.8	-	-	2.7

El tipo de contrato indefinido es el que más resiente el desempleo (53.2%), especialmente entre los hombres. De forma lógica, las mujeres con mayor proporción de temporalidad son más presentes en el apartado de contratos temporales.

<sup>34</sup> Grupo de referencia trabajadores activos y en paro 249 personas del total de la muestra.

CUADRO 19 (PORCENTAJES CALCULADOS SOBRE EL TOTAL DE ENTREVISTADOS EN PARO)						
	TOTAL PARADO	SEXO		NIVEL ESTUDIOS		
		HOMBRE	MUJER	ALTO	MEDIO	BAJO
<b>3.4.-¿QUÉ TIPO DE ACUERDO?</b>						
BASE: ACUERDO CON LA EMPRESA CÓDIGO 5 EN 3.1, CÓDIGO 3 EN 3.2.1 Y SI EN 3.3	(N=20)	(N=9)	(N=11)	(N=4)	(N=1)	(N=15)
• La empresa me mantiene el salario hasta llegar a la edad de jubilación	5.0	11.1	-	-	-	6.7
• Recibí un dinero pactado por parte de la empresa y ahora cobro el paro	75.0	66.7	81.8	75.0	-	80.0
• Recibí un dinero pactado por parte de la empresa pero ahora no cobro el paro	20.0	22.2	18.2	25.0	100	13.3

El 42.5% de los parados llegaron a un acuerdo con la empresa, una situación que se da en mayor medida entre las mujeres que entre los hombres. De aquellos que llegaron a un acuerdo, un 75% recibieron un dinero pactado por parte de la empresa y ahora cobran el paro de ello entendemos que son parados que no llevan un largo período en situación de desempleo.

### 4.3.- TRABAJADORES PARADOS Y ACTIVOS, UN PERFIL

---

Como hemos visto las condiciones laborales de los trabajadores entre los 50 a los 65 años se caracterizan por presentar estabilidad en el empleo; altos niveles de contratos indefinidos y jornadas laborales continuadas, diurnas y fijas. Estas condiciones empeoran a medida que desciende el nivel de estudios y entre las mujeres. Las horas estipuladas en contrato se encuentran alrededor de 40, lo que indica que la cercanía a la edad reglamentaria de jubilación no afecta al número de horas exigidas, si no más bien al contrario, ya que la diferencia entre las pactadas y las trabajadas es de casi 3 horas semanales de exceso. Una diferencia más alta en el grupo de estudios superiores.

El porcentaje de aquellos que han solicitado reducción de jornada es 1% y el de aquellos que la disfrutaban del 2.6%. Solamente al 1.5% de ellos se la ofrecieron. Como se puede observar, la penetración de este tipo de planes es muy baja tanto por parte del trabajador como de la empresa.

Resaltar que casi el 15% se encontró en situación de desempleo en los últimos cinco años, algo que puede afectar directamente en las condiciones finales de jubilación. Por niveles de estudios, y tal y como veníamos comentando anteriormente, los niveles más bajos son los que sufren en mayor medida el desempleo. El 14.8% de los trabajadores entre 50 a 65 años son parados con estudios bajos, mientras que los trabajadores parados con estudios medios y superiores representan el 4% en conjunto. En líneas generales, podemos concluir que mujer y niveles bajos de estudios son las variables más frecuentes entre el grupo de los parados. El porcentaje de parados que llegó a un acuerdo con la empresa representa el 8.0% de los trabajadores del grupo de referencia, una circunstancia que puede llegar a suponer un modo encubierto de jubilación.

Una vez definidos los perfiles de los trabajadores, activos y parados, relación al momento actual en el que se encuentran cabe añadir información elaborada por el INE<sup>35</sup> relativa a la duración de la vida laboral. De esta manera, una de cada tres personas ha desarrollado una vida laboral superior a los 35 años de edad. La vida laboral es más dilatada para los varones que para las mujeres. De hecho, el 48.8% de los hombres ha desarrollado una vida laboral superior a los 35 años, frente a sólo el 17.3% de las mujeres. Por sectores, las vidas laborales más extensas se dan en la Industria (49%), en la Construcción (42.5%), y en la Agricultura (40.1%). En Servicios, sólo un 31.6% de las personas ha superado los 35 años de vida laboral. En cuanto a la situación profesional, el 50.1% de los varones que trabaja por cuenta propia y el 47.7% de los que lo hace por cuenta ajena supera los 35 años de vida laboral.

---

<sup>35</sup>Datos tomados de la EPA2006. Dentro del estudio publicado en junio de 2007 *Módulo de transición a la jubilación*. Este estudio se encuentra referido exclusivamente a personas ocupadas entre 50 y 69 años o que hayan trabajado después de los 49 años.

## 5. JUBILADOS

### 5.1.- EDAD DE JUBILACIÓN Y AÑOS COTIZADOS

CUADRO 20								
4.3.- ¿A QUÉ EDAD SE JUBILÓ?								
(PORCENTAJES CALCULADOS SOBRE EL TOTAL DE ENTREVISTADOS JUBILADOS)								
	TOTAL JUBILADO	SEXO		EDAD		NIVEL DE ESTUDIOS		
		HOMBRE	MUJER	DE 50 A 64 AÑOS	DE 65 A 75 AÑOS	NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO
BASE: JUBILADO (CÓDIGO 3 EN 1.4)	(252)	(151)	(101)	(64)	(188)	(188)	(31)	(33)
● Antes de los 60	11,9	13,2	9,9	32,8	4,8	12,2	16,1	6,1
● Entre los 60 y los 64	39,3	47,0	27,7	64,1	30,9	33,5	51,6	60,6
● A los 65 o más	48,0	39,7	60,4	1,6	63,8	53,2	32,3	33,3
● NS/NC	0,8	0,0	2,0	1,6	0,5	1,1	0,0	0,0
● Media	61,9	61,2	62,9	56,9	63,6	62,2	59,9	62,0
● Desviación Típica	5,8	6,7	3,8	8,7	2,9	5,1	10,1	3,2
4.4.- ¿CUÁNTOS AÑOS ESTUVO COTIZANDO?								
● De 15 a 35 años	47,2	28,5	75,2	40,6	49,5	52,1	48,4	18,2
● Más de 35 años	49,6	68,9	20,8	59,4	46,3	43,6	51,6	81,8
● NS/NC	3,2	2,6	4,0	0,0	4,3	4,3	0,0	0,0
● Media	33,6	37,9	27,0	35,1	33,1	32,6	34,6	38,2
● Desviación Típica	10,6	8,4	10,3	9,0	11,1	11,3	9,7	5,4

La edad en la que se produce la jubilación se encuentra en torno a los 62 -63 años, más temprana entre las edades más jóvenes donde el proceso de prejubilaciones ha afectado en mayor medida, y entre los trabajadores de grado medio. El 25,3% de los jubilados en España tiene una edad comprendida entre los 50 y los 64 años, porcentaje que según FEDEA (Fundación de Estudios de Economía Aplicada) no llega a representar el 9.3% del conjunto de pensionistas del país. Sin embargo, es interesante resaltar que el casi el 60% de éstos mismos, jubilados con menos de 65 años de edad, han cotizado a la Seguridad Social más de 35 años. Un dato superior al porcentaje de aquellos que con más de 65 años se encuentran en la misma situación (46.3%). Este dato, se corresponde con el obtenido por la EPA2006, donde se deduce que una de cada tres personas de 50 a 69 años ha desarrollado una vida laboral superior a los 35 años.

Por otro lado, el 48% de los jubilados se retiró con 65 años ó más. Y el 49.6% con un período de cotización superior a los 35 años de edad. Esto pone de manifiesto una masa laboral con un amplio recorrido laboral y unas edades de entrada en el mercado de trabajo relativamente tempranas.

## 5.2.- TIPO DE JUBILACIÓN

CUADRO 21								
4.7.-¿QUÉ TIPO DE JUBILACIÓN OBTUVO UD.?								
(PORCENTAJES CALCULADOS SOBRE EL TOTAL DE ENTREVISTADOS JUBILADOS)								
	TOTAL JUBILADO	SEXO		EDAD		NIVEL DE ESTUDIOS		
		HOMBRE	MUJER	DE 50 A 64 AÑOS	DE 65 A 75 AÑOS	NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO
BASE: JUBILADO (CÓDIGO 3 EN 1.4)	(252)	(151)	(101)	(64)	(188)	(188)	(31)	(33)
● Ordinaria (65 o más años)	56,0	50,3	64,4	17,2	69,1	59,6	41,9	48,5
● Anticipada (edad:60,61,62,63,64)	42,1	47,7	33,7	79,7	29,3	38,8	54,8	48,5
● Sector peligroso (60 años)	0,8	0,7	1,0	1,6	0,5	1,1	0,0	0,0
● Por edad y cotización	1,2	1,3	1,0	1,6	1,1	0,5	3,2	3,0
<b>4.8.- ¿SU JUBILACIÓN ES COMPLETA O PARCIAL CON CONTRATO DE RELEVO?</b>								
● Completa	88,5	88,1	89,1	73,4	93,6	86,7	90,3	97,0
● Parcial con contrato de relevo	11,5	11,9	10,9	26,6	6,4	13,3	9,7	3,0
<b>4.9 ¿CONSIDERARÍA QUE SU JUBILACIÓN FUE VOLUNTARIA O FORZOSA?</b>								
● Voluntaria	75,8	72,2	81,2	73,4	76,6	75,5	67,7	84,8
● Forzosa	24,2	27,8	18,8	26,6	23,4	24,5	32,3	15,2

Un 56% de los jubilados obtuvo una jubilación ordinaria, 42.1% anticipada. A pesar de el largo recorrido laboral solamente un 1.2% obtuvo una jubilación por edad y cotización. Hay solamente un 11.5% con jubilación parcial con contrato de relevo, porcentaje que se mantiene en el 6.4% incluso entre aquellos de 65 a 75 años. Los 60 es un punto de inflexión o el primer paso hacia la jubilación en sentido estricto.

En cuanto a la pregunta, en cierto sentido subjetiva, de si usted entiende que su jubilación fue forzosa, un 24.2% así lo considera. El porcentaje mayor entre los varones que entre las mujeres. La edad no es una variable determinante en esta percepción. Pero sí parece que lo es el nivel de estudios, ya que aquellos con niveles medios y bajos lo encontraron algo más traumático que la de sus compañeros con niveles altos.

### 5.3.- RECEPCIÓN DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN

---

El 98% de los jubilados recibe pensión de jubilación pública, porcentaje que se reduce a 92.2% para los comprendidos entre los 50 a 65 años.

Estos porcentajes se van reduciendo a medida que se avanza en la edad del grupo de referencia. Así, el 82.0% de las personas de 65 a 69 años recibe una pensión de jubilación. En este grupo de edad las mujeres también resultan menos favorecidas (68% recibe una pensión, frente al 89.1% de los hombres)<sup>36</sup>.

### 5.4.- ÚLTIMA OCUPACIÓN ANTES DE RECIBIR LA PRIMERA PENSIÓN DE JUBILACIÓN<sup>37</sup>

---

Analizando las distintas ocupaciones, cabe destacar que el 60.7% de los técnicos y profesionales científicos e intelectuales recibió su primera pensión entre los 60 y los 64 años. Este porcentaje supera en más de 20 puntos a la media total (40.0%) y en 45 puntos al porcentaje de trabajadores cualificados en agricultura y pesca.

Por su parte, el 68.5% de los trabajadores cualificados en agricultura y pesca y el 55.5% de los que trabajan en dirección y de empresas y Administración Pública recibió su primera pensión entre los 65 y los 69 años. Ambos porcentajes se sitúan muy por encima de la media total (33.7%).

---

<sup>36</sup> EPA2006, Módulo de Transición a la Jubilación, junio 2007.

<sup>37</sup> Ídem.

## 5.5.- COTIZACIÓN EN EL EXTRANJERO

CUADRO 22								
4.5.- ¿HA COTIZADO EN ALGÚN OTRO PAIS ADEMÁS DE ESPAÑA?								
(PORCENTAJES CALCULADOS SOBRE EL TOTAL DE ENTREVISTADOS JUBILADOS)								
	TOTAL JUBILADO	SEXO		EDAD		NIVEL DE ESTUDIOS		
		HOMBRE	MUJER	DE 50 A 64 AÑOS	DE 65 A 75 AÑOS	NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO
BASE: JUBILADO (CÓDIGO 3 EN 1.4)	(33)	(22)	(11)	(8)	(25)	(30)	(1)	(2)
● Sí	13,1	14,6	10,9	12,5	13,3	16,0	3,2	6,1
● No	86,9	85,4	89,1	87,5	86,7	84,0	96,8	93,9
¿DÓNDE?								
● Países UE	93,9	90,9	100,0	87,5	96,0	96,7	0,0	100,0
● Otros	6,1	9,1	0,0	12,5	4,0	3,3	100,0	0,0

Un 6.6% de personas dentro del grupo de referencia del estudio sí ha cotizado en el extranjero. Y dentro del grupo de jubilados un 13%. De ellos, su mayoría con una edad de 65 a 75 años y niveles de estudios bajos. La mayoría en países de la Unión Europea. Esta circunstancia afecta más al grupo de los varones que a las mujeres.

## 5.6.- SITUACIÓN LABORAL ANTES DE LA JUBILACIÓN

El 76.6% de los jubilados de entre 65 a 76 años tenía contrato indefinido, el 11.5% temporal y el 11.1% era autónomo. La proporción de temporalidad aumenta según nos acercamos a edades más avanzadas, mujeres y niveles de estudios inferiores. Trabajar por cuenta propia sólo afecta a niveles de estudios medios y bajos.

CUADRO 23								
4.14 ¿QUÉ TIPO DE CONTRATO TENÍA CUANDO ESTABA TRABAJANDO?								
(PORCENTAJES CALCULADOS SOBRE EL TOTAL DE ENTREVISTADOS JUBILADOS)								
	TOTAL JUBILADO	SEXO		EDAD		NIVEL DE ESTUDIOS		
		HOMBRE	MUJER	DE 50 A 64 AÑOS	DE 65 A 75 AÑOS	NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO
BASE: JUBILADO (CÓDIGO 3 EN 1.4)	(252)	(151)	(101)	(64)	(188)	(188)	(31)	(33)
● Indefinido	76,6	82,8	67,3	87,5	72,9	71,3	83,9	100,0
● Temporal	11,5	11,3	11,9	6,3	13,3	14,9	3,2	0,0
● Autónomo	11,1	6,0	18,8	6,3	12,8	12,8	12,9	0,0
● NS	0,8	0,0	2,0	0,0	1,1	1,1	0,0	0,0

## 5.7.- MOTIVOS PARA JUBILARSE

CUADRO 24								
4.6.-¿POR QUÉ SE JUBILÓ?								
(PORCENTAJES CALCULADOS SOBRE EL TOTAL DE ENTREVISTADOS JUBILADOS)								
	TOTAL JUBILADO	SEXO		EDAD		NIVEL DE ESTUDIOS		
		HOMBRE	MUJER	DE 50 A 64 AÑOS	DE 65 A 75 AÑOS	NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO
BASE: JUBILADO (CÓDIGO 3 EN 1.4) TOTAL DE MENCIONES	(252)	(151)	(101)	(64)	(188)	(188)	(31)	(33)
● Por cumplir 65. Es la edad reglamentaria para la jubilación.	44,8	43,0	47,5	4,7	58,5	48,4	32,3	36,4
● Para descansar	19,0	15,2	24,8	25,0	17,0	19,1	16,1	21,2
● Para disfrutar de la vida (viajar, familia, pareja, etc.)	8,3	7,9	8,9	14,1	6,4	4,3	16,1	24,2
● Mala salud (antes de los 65)	16,3	14,6	18,8	14,1	17,0	18,1	19,4	3,0
● Mi trabajo era muy duro (antes de los 65)	2,4	2,0	3,0	3,1	2,1	3,2	0,0	0,0
● No me encontraba a gusto en mi trabajo	1,2	1,3	1,0	0,0	1,6	0,5	0,0	6,1
● Condiciones laborales	3,6	4,6	2,0	1,6	4,3	4,3	3,2	0,0
● No me gustaba mi trabajo	0,8	0,7	1,0	3,1	0,0	0,0	6,5	0,0
● Económicamente me lo podía permitir (antes de los 65)	0,8	1,3	0,0	1,6	0,5	0,5	0,0	3,0
● Discrepancias con la empresa	0,4	0,7	0,0	1,6	0,0	0,5	0,0	0,0
● Por política de empresa	11,1	14,6	5,9	26,6	5,9	10,6	12,9	12,1
● Convenio colectivo, me dieron dinero	4,4	6,6	1,0	7,8	3,2	3,2	9,7	6,1
● Bajas incentivadas, llegué a un acuerdo	2,4	2,6	2,0	3,1	2,1	2,7	3,2	0,0
● Crisis empresarial: ERE	6,3	7,9	4,0	9,4	5,3	6,9	3,2	6,1
● Cuidar a un familiar	3,6	2,0	5,9	4,7	3,2	3,2	3,2	6,1
● Otras	3,2	2,0	5,0	1,6	3,7	3,7	0,0	3,0
● NS/NC	0,4	0,7	0,0	1,6	0,0	0,5	0,0	0,0

La principal razón para haberse jubilado es alcanzar la edad legal de jubilación (44,8%). La segunda razón es la mala salud (16,3%) y la tercera por política de empresa (11,1%). Sin embargo, no conviene olvidar que razones relacionadas con la mala situación en el trabajo alcanzan un 7,9% y situaciones relacionadas con motivos estructurales relativos a crisis empresariales, convenios colectivos, bajas incentivadas o políticas de empresas (24,2%).

Otro orden de motivos relacionados con la idea de descansar o disfrutar de la vida representan suman un 27,4% del total. Solamente un 3,6% lo hizo por el motivo de cuidar a un familiar.

CUADRO 25								
4.9.1 SU JUBILACIÓN SE DEBIÓ A...								
(PORCENTAJES CALCULADOS SOBRE EL TOTAL DE ENTREVISTADOS JUBILADOS)								
	TOTAL JUBILADO	SEXO		EDAD		NIVEL DE ESTUDIOS		
		HOMBRE	MUJER	DE 50 A 64 AÑOS	DE 65 A 75 AÑOS	NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO
BASE: PARA LOS QUE SE HAYAN JUBILADO ANTES DE LOS 60, P 4.3	(30)	(20)	(10)	(21)	(9)	(23)	(5)	(2)
● Convenio colectivo	40,0	45,0	30,0	38,1	44,4	43,5	40,0	0,0
● Nivel bajo incentivada	16,7	20,0	10,0	14,3	22,2	13,0	40,0	0,0
● Extinción del contrato	3,3	0,0	10,0	0,0	11,1	4,3	0,0	0,0
● Tuvo acuerdo de prejubilación	40,0	35,0	50,0	47,6	22,2	39,1	20,0	100,0

Los vaivenes del mercado laboral han sido la causa de jubilación o prejubilación para aquellos que lo han hecho antes de los 60 años, un 11.9% del total de jubilados, en su mayoría pertenecientes a sectores de estudios primarios. Estos porcentajes se encuentran ligados a bajas rentas y una baja penetración de pensiones privadas, al mismo tiempo que dan cuenta de un sector muy tempranamente retirado del mundo laboral y por lo tanto empobrecido como consecuencia del paso del tiempo.

Para finalizar este apartado, anotar el proceso de pre-retiro que subyace entre aquellos trabajadores que se encuentran en situación de desempleo o con problemas físicos o de salud, los cuáles no habiendo alcanzado las condiciones reglamentarias de jubilación de alguna manera se pueden decir que han abandonado su actividad profesional de forma estable.

Sintéticamente recogemos el perfil del jubilado en España. Éste pertenece principalmente al sector masculino, cuenta con una dilatada vida laboral, la cual que ha ido mejorando en relación a la estabilidad laboral según vamos decreciendo en la edad y mayores niveles de estudios.

La Encuesta de condiciones de vida 2006 del INE, recoge que 5.745 personas de entre 45 a 64 años que situación activa cambiaron en el período de los 12 meses anteriores, lo que representa el 5.6% de su grupo de referencia. El 29.2% para conseguir un trabajo más adecuado, el 26.6% por finalización de contrato y el 9.4% obligado por causas empresariales, el resto por otros motivos. El porcentaje de los que han cambiado de trabajo no es alto, pero nos introduce a la importancia que tiene el ambiente de trabajo a la hora de iniciar el proceso de jubilación. Un estudio elaborado por Didier Blanchet del Departamento de Estudios Económicos y Thierry Debrand, del Instituto de Investigación y Documentación en Economía de la Salud en Francia dice que España es el país europeo con mayor porcentaje de personas entre 50 a 59 años que les gustaría jubilarse de inmediato. Este porcentaje (67%), excede en siete puntos al inmediato que es Italia y cuyo porcentaje es de 60%. Los Países Bajos son los mejores parados donde solamente un 31% de trabajadores entre 50 a 59 años estarían dispuestos a iniciar su retiro en este mismo momento. Estos porcentajes se encuentran directamente relacionados con las bajas valoraciones del nivel de salud y satisfacción en el lugar de trabajo recogidos en el SHARE.

El SHARE establece que España, Italia y Grecia es el grupo de países con menor calidad en el trabajo de Europa entre el grupo de trabajadores de 50 y más años. Para ello ha medido diferentes variables como son la capacidad para tomar decisiones en el trabajo, estrés, desarrollo de esfuerzo físico y oportunidades de promoción y adquirir nuevos conocimientos. En el análisis de todas estas variables España se encuentra en los niveles más bajos en relación a la calidad del empleo. A ello se le debe añadir la relación existente entre la calidad del trabajo y el bienestar y la salud de la población.

	CUADRO 26 TOTAL 501	SITUACIÓN ENTREVISTADO			NIVEL DE ESTUDIOS		
		Trabaja	Parado	Jubilado	Nivel bajo	Nivel medio	Nivel alto
		202	47	252	332	88	81
<b>P.2.6.1 "Las oportunidades de promoción en mi empleo son escasas"</b>							
<i>Muy de acuerdo</i>	25,3	20,8	46,8	25,0	23,4	23,1	11,6
<i>De acuerdo</i>	35,9	44,6	29,8	30,2	46,7	38,5	46,5
<i>En desacuerdo</i>	21,4	20,3	12,8	23,8	14,0	26,9	27,9
<i>Muy en desacuerdo</i>	14,4	12,4	10,6	16,7	14,0	9,6	11,6
<b>P.2.6.2 "En mi empleo tengo oportunidad de adquirir nuevos conocimientos"</b>							
<i>Muy de acuerdo</i>	17,4	17,8	2,1	19,8	6,5	28,8	32,6
<i>De acuerdo</i>	41,3	46,0	44,7	36,9	43,0	44,2	55,8
<i>En desacuerdo</i>	22,8	22,8	25,5	22,2	31,8	15,4	9,3
<i>Muy en desacuerdo</i>	16,0	11,4	27,7	17,5	16,8	9,6	0,0
<b>P.2.6.3 "Me encuentro satisfecho con el trabajo que realizo"</b>							
<i>Muy de acuerdo</i>	36,1	29,7	29,8	42,5	25,2	28,8	41,9
<i>De acuerdo</i>	52,5	57,4	42,6	50,4	59,8	57,7	51,2
<i>En desacuerdo</i>	7,0	7,9	14,9	4,8	9,3	9,6	2,3
<i>Muy en desacuerdo</i>	4,2	5,0	12,8	2,0	5,6	3,8	4,7
<b>P.2.6.4 "Mi trabajo requiere un gran esfuerzo físico"</b>							
<i>Muy de acuerdo</i>	22,8	14,4	34,0	27,4	23,4	5,8	2,3
<i>De acuerdo</i>	28,9	29,2	34,0	27,8	40,2	15,4	18,6
<i>En desacuerdo</i>	25,9	31,2	25,5	21,8	21,5	44,2	39,5
<i>Muy en desacuerdo</i>	22,0	24,8	6,4	22,6	14,0	34,6	39,5
<b>P.2.6.5 "Debido a la carga de trabajo estoy apurado la mayor parte del tiempo"</b>							
<i>Muy de acuerdo</i>	21,6	19,3	21,3	23,4	19,6	19,2	18,6
<i>De acuerdo</i>	38,7	38,6	44,7	37,7	41,1	30,8	41,9
<i>En desacuerdo</i>	24,8	28,7	23,4	21,8	29,0	32,7	23,3
<i>Muy en desacuerdo</i>	14,0	12,9	8,5	15,9	10,3	15,4	16,3
<b>P.2.6.6 "Tengo muy poca libertad para decidir cómo hacer mi trabajo"</b>							
<i>Muy de acuerdo</i>	15,2	9,4	19,1	19,0	9,3	13,5	4,7
<i>De acuerdo</i>	25,5	26,2	31,9	23,8	29,9	23,1	20,9
<i>En desacuerdo</i>	30,1	36,6	19,1	27,0	35,5	40,4	34,9
<i>Muy en desacuerdo</i>	27,7	27,2	27,7	28,2	24,3	23,1	39,5

La satisfacción en el trabajo aumenta según avanzamos en el nivel de estudios, aunque existen algunas variables con valoraciones negativas como son las oportunidades de promoción y adquirir nuevos conocimientos dónde existen altos porcentajes negativos independientemente del nivel de estudios. De esta manera pasamos a describir más detalladamente la situación. El 61.2% considera que las oportunidades de promoción en su empleo son escasas, el 58.7% que tiene pocas oportunidades para adquirir nuevos conocimientos, una opinión aumenta con el nivel educativo. Estrés en el trabajo (51.7%), también recoge altos niveles negativos. En este caso el grupo de estudios medios es el que parece sufrirlo en menor medida. Libertad para decidir cómo hacer el trabajo (40.7%), aumenta con el nivel educativo. Y finalmente, un dato positivo ya que el 88.6% confiesa sentirse satisfecho con el trabajo realizado. Una valoración que de nuevo en línea con lo recogido se encuentra en correlación con el nivel de estudios.

## 7. EL CAMINO HACIA LA JUBILACIÓN

### 7.1.- LA TRANSICIÓN HACIA LA JUBILACIÓN

Existen dos caminos sobre los que pivota el proceso de retiro, el deseo de aquello que nos gustaría que ocurriese y la realidad que nos condiciona y empuja hacia lo que sucederá. En el caso que aquí nos ocupa vemos que esta vertiente de realidad se encuentra sustentada principalmente por cuestiones económicas, como son la situación económica del hogar y la cuantía final de la pensión resultante al período de trabajo y nivel de cotización. También las propias condiciones físicas y de salud. Y finalmente, aunque en menor medida, la satisfacción en el ambiente de trabajo o las propias expectativas sobre las diferentes posibilidades a realizar en nuestro tiempo libre.

En el siguiente apartado desglosamos este contexto desde el antes y el después, esto es, las expectativas de los trabajadores cercanos a su jubilación y las reflexiones de aquellos que ya la disfrutaban. Estas dos vertientes nos darán la posibilidad de conocer los diferentes condicionantes entre los que se circunscribe el proceso de retiro en España.

### 7.2.- EDAD Y RAZONES PARA JUBILARSE

CUADRO 27						
2.10.- PENSANDO EN LA EDAD DE JUBILACIÓN ¿A QUÉ EDAD CREE O ESPERA JUBILARSE?						
(PORCENTAJES CALCULADOS SOBRE EL TOTAL DE ENTREVISTADOS QUE TRABAJAN)						
	TOTAL TRABAJA	SEXO		NIVEL ESTUDIOS		
		HOMBRE	MUJER	ALTO	MEDIO	BAJO
BASE: TRABAJA	(N=202)	(N=139)	(N=63)	(N=43)	(N=52)	(N=107)
● Antes de los 65	39.1	37.4	42.9	30.2	55.8	34.6
● A los 65	50.0	48.9	52.4	58.1	36.5	53.3
● Después de los 65	4.0	5.8	-	7.0	3.8	2.8
● Nunca	0.5	0.7	-	-	-	0.9
● No sabe/No contesta	6.4	7.2	4.8	4.7	3.8	8.4
● MEDIA	63.1	63.2	62.9	64.0	62.1	63.2
● D. TÍPICA	3.1	3.2	2.7	2.7	3.1	3.1
2.11.- ¿POR QUÉ ESPERA JUBILARSE A ESA EDAD?						
BASE: TRABAJA Y MENOS NUNCA EN 2.10	TOTAL RAZONES	(N=128)	(N=60)	(N=41)	(N=50)	(N=97)
● Me lo puedo permitir económicamente	6.4	7.0	5.0	4.9	-	10.3
● Ya he trabajado suficiente	23.9	22.7	26.7	17.1	24.0	26.8
● Mala salud	4.8	2.3	10.0	4.9	-	7.2
● Mi trabajo es muy duro	4.8	3.9	6.7	2.4	6.0	5.2
● Por política de empresa: convenio colectivo, bajas incentivadas	11.7	12.5	10.0	7.3	26.0	6.2
● Crisis empresarial: ERE	0.5	0.8	-	-	2.0	-
● Por cumplir 65	39.4	39.1	40.0	56.1	36.0	34.0
● Si no me queda una pensión baja	4.3	6.3	-	-	4.0	6.2
● Le gusta su trabajo	2.1	2.3	1.7	7.3	2.0	-

● Otros	<b>0.5</b>	0.8	-	-	-	1.0
● No sabe/No contesta	<b>1.6</b>	2.3	-	-	-	3.1

Preguntados a qué edad cree o espera jubilarse un 50% espera hacerlo a los 65 años, un 39.1% antes y sólo un 4.0% después de los 65 años. La edad media a la que esperan jubilarse se sitúa en torno a los 63 años, siendo algo más temprana para las mujeres que para los hombres. Los que tienen niveles de estudios más altos esperan jubilarse a una edad más avanzada que el resto.

Los motivos por los que creen vayan a jubilarse a esa edad son por ser ésta la edad reglamentaria para la jubilación y por la sensación de haber trabajado suficiente. Un 11,7% sugiere que las políticas de empresas o convenios colectivos son los que marcan su edad de jubilación, mientras que un 4.6% expresa motivos económicos como la razón fundamental por la que no espera poder hacerlo antes.

Es interesante anotar los datos del INE correspondientes a la EPA2006 *Transición a la jubilación* publicado en junio de 2007, dónde se recoge que el número de personas de 50 a 69 años que siguen trabajando y que han recibido en algún momento una pensión de jubilación o bien tienen derecho a ella es de 1.178.500.

De esta cifra, el 51.9% afirma que el principal motivo para seguir trabajando es proporcionar al hogar ingresos suficientes, el 24.3% lo hace por aumentar los derechos para recibir una pensión de jubilación y otro 19.7% aduce motivos que no son de índole económica.

Sin embargo, por grupos de edad las motivaciones varían. A menor edad la importancia de generar ingresos suficientes gana protagonismo (67.7%). Por el contrario, para el 57.9% de las personas de 65 a 69 años los motivos principales para continuar trabajando no son de tipo económico.

Por sexos, no existen diferencias notables. Sin embargo, sí se producen al analizar sectores o situación profesional.

Así, el porcentaje de personas empleadas en la Construcción que permanecen en la vida laboral para proporcionar ingresos suficientes a su hogar alcanza el 63.0% (frente al 50.7% del resto de sectores). El porcentaje de los que siguen trabajando en dicho sector por motivos no económicos se sitúa en el 12.2% frente al 17.0% de la Industria, el 21.2% de los Servicios o el de 24.6% de la Agricultura.

En cuanto a la situación profesional, el 63.0% de los ocupados por cuenta propia sigue trabajando para proporcionar al hogar ingresos suficientes, frente al 50.7% de los empleados por cuenta ajena. La situación es diferente cuando los motivos no son de tipo económico. Esta es la razón para seguir trabajando para el 12.2% de los ocupados por cuenta propia y para el 21.2% de los empleados por cuenta ajena. Hasta aquí los datos de la EPA2006.

CUADRO 28						
2.12.- ¿Y A QUÉ EDAD LE GUSTARÍA JUBILARSE? (PORCENTAJES CALCULADOS SOBRE EL TOTAL DE ENTREVISTADOS)						
	TOTAL TRABAJA	SEXO		NIVEL ESTUDIOS		
		HOMBRE	MUJER	ALTO	MEDIO	BAJO
BASE: TRABAJA Y MENOS NUNCA EN 2.10	(N=188)	(N=128)	(N=60)	(N=41)	(N=50)	(N=97)
• Antes de los 65	78.2	76.6	81.7	61.0	88.0	80.4
• A los 65	14.4	13.3	16.7	22.0	8.0	14.4
• Después de los 65	4.8	7.0	-	9.8	4.0	3.1
• Nunca	1.1	1.6	-	2.4	-	1.0
• No sabe/No contesta	1.6	1.6	1.7	4.9	-	1.0
• MEDIA	60.4	60.8	59.6	62.3	59.5	60.1
• D. TÍPICA	4.4	4.3	4.6	4.0	5.3	3.8
• Diferencia edad espera jubilarse/les gustaría	2.7	2.4	3.3	1.7	2.6	3.1
2.13.- ¿POR QUÉ LE GUSTARÍA JUBILARSE A ESA EDAD?						
BASE: TRABAJA Y MENOS NUNCA EN 2.12	(N=183)	(N=124)	(N=59)	(N=38)	(N=50)	(N=95)
TOTAL RAZONES						
• Ya ha trabajado suficiente	30.1	27.4	35.6	18.4	32.0	33.7
• Para descansar	20.2	21.0	18.6	18.4	18.0	22.1
• Para ocuparme de algún familiar	0.5	0.8	-	2.6	-	-
• Para disfrutar de la vida (viajar, familia, pareja, etc.)	35.0	33.1	39.0	44.7	38.0	29.5
• Por que es la edad reglamentaria	6.6	9.7	-	10.5	2.0	7.4
• Me gusta mi trabajo	0.5	0.8	-	-	-	1.1
• Motivos económicos	2.2	2.4	1.7	-	2.0	3.2
• Me encuentro bien físicamente	1.6	1.6	1.7	2.6	2.0	1.1
• Otros	2.2	2.4	1.7	2.6	4.0	1.1
• NS/NC	1.6	0.8	1.7	-	2.0	1.1

Regresando a nuestro estudio de referencia, al preguntar sobre cuando les gustaría jubilarse la edad se reduce en casi tres años, pasando de 63 años a 60. Esta diferencia entre lo que esperan y lo que les gustaría se produce en todos los grupos, aunque se acentúa más entre las mujeres y el grupo con menores niveles de educación. Un 55.2% le gustaría jubilarse antes para descansar y disfrutar de la vida. Y un 30.1% por que considera que a la edad a las que les gustaría jubilarse ya habrán trabajado suficiente.

CUADRO 29						
(PORCENTAJES CALCULADOS SOBRE EL TOTAL DE ENTREVISTADOS QUE TRABAJAN)						
	TOTAL TRABAJA	SEXO		NIVEL ESTUDIOS		
		HOMBRE	MUJER	ALTO	MEDIO	BAJO
2.14.- ¿POR QUÉ LE GUSTARÍA JUBILARSE CON MÁS DE 65 AÑOS?						
BASE: HAN CONTESTADO UNA EDAD MAYOR QUE 65 EN 2.12	(N=9)	(N=9)	(N=0)	(N=4)	(N=2)	(N=3)
TOTAL RAZONES						
• Buena salud	33.3	33.3	-	50.0	50.0	-
• Disfruto del trabajo/me aburriría	44.4	44.4	-	-	50.0	100
• La pensión que me queda es baja, problemas económicos	11.1	11.1	-	-	-	33.3

CUADRO 29 (PORCENTAJES CALCULADOS SOBRE EL TOTAL DE ENTREVISTADOS QUE TRABAJAN)						
● Otros	11.1	11.1	-	25.0	-	-
● No sabe/No contesta	11.1	11.1	-	25.0	-	-
2.15.- ¿POR QUÉ LE GUSTARÍA JUBILARSE CON MENOS DE 65 AÑOS?						
BASE: HAN CONTESTADO UNA EDAD MENOR QUE 65 EN 2.12 TOTAL RAZONES	(N=147)	(N=98)	(N=49)	(N=25)	(N=44)	(N=78)
● Me lo puedo permitir, tengo dinero suficiente para mantenerme	4.8	6.1	2.0	4.0	4.5	5.1
● Disfrutar de la vida, la familia, viajar, etc.	46.3	46.9	44.9	28.0	54.5	47.4
● Hacer otras cosas en la vida, estudiar, desarrollar otra actividad, etc.	7.5	5.1	12.2	4.0	9.1	7.7
● No me gusta mi trabajo	1.4	1.0	2.0	-	2.3	1.3
● Mi trabajo es muy duro	3.4	2.0	6.1	8.0	-	3.8
● No me gusta el sitio dónde trabajo	0.7	1.0	-	4.0	-	-
● Malas condiciones laborales	0.7	1.0	-	-	-	1.3
● Mala salud	3.4	-	10.2	-	2.3	5.1
● Otros	2.0	1.0	4.1	-	2.3	2.6
● No sabe/No contesta	29.9	36	18.3	52	25	25.7

Solamente el 4.8% le gustaría jubilarse con más de 65 años, 9 personas en total. Algo menos de la mitad de ellos (4 personas) por que les gusta su trabajo, en menor medida por que consideran que tienen buena salud para continuar trabajando y menor medida por que la pensión que les queda es muy baja.

Con menos de 65 años (78.2%), la razón principal sin lugar a dudas es el deseo de disfrutar de la vida. Entre las mujeres, más que entre los hombres, también la posibilidad de iniciar una etapa diferente que les permite hacer otras cosas que hasta ahora no han podido como estudiar o desarrollar otra profesión. Malas condiciones labores, trabajo duro o no le agrada la empresa dónde trabaja afecta al 6.2%. Solamente un 4.8% se puede permitir desde un punto de vista económico el jubilarse antes de la edad reglamentaria.

El alto porcentaje de NS/NC nos da una idea de la vacuidad del deseo, el cual parece entenderse más como un mandato social que una idea madura y desarrollada sobre la nueva etapa de la vida. Posiblemente entren en juego cuestiones identitarias ya que el porcentaje de hombres que responden NS/NC es el doble (36%) que el de mujeres (18%). Ellas parecen no vincular de forma tan exclusiva su identidad personal a su trabajo, algo que el hombre sí parece hacer. Estos datos se encuentran en sintonía con los ya mencionados sobre cómo las mujeres tienen planes a desarrollar una vez jubiladas ya sea de cara a ocupar un rol activo en la familia –institución cercana a su identidad especialmente entre las edades avanzadas-, o desempeñar nuevas actividades. También por que la entrada de la mujer al mercado laboral para el cohorte de edad referenciado se ha producido en clara desventaja familiar, social y laboral de la mujer respecto al hombre.

### 7.3.- FACTORES QUE PODRÍAN CONTRIBUIR A PROLONGAR LA VIDA LABORAL

CUADRO 30						
Y UNA VEZ LLEGADO EL MOMENTO DE SU JUBILACIÓN SI LE OFRECERIAN ALGUNA DE LAS SIGUIENTES SITUACIONES ¿UD. DECIDIRÍA SEGUIR TRABAJANDO?						
(PORCENTAJES CALCULADOS SOBRE EL TOTAL DE ENTREVISTADOS QUE TRABAJAN)						
Si le ofrecieran...	TOTAL TRABAJA	SEXO		NIVEL ESTUDIOS		
		HOMBRE	MUJER	ALTO	MEDIO	BAJO
BASE: HAN CONTESTADO MENOR QUE 65 Ó 65 EN 2.12	(N=174)	(N=115)	(N=59)	(N=34)	(N=48)	(N=92)
<b>2.16A.- CAMBIO DE ACTIVIDAD</b>						
● Aceptaría seguir	<b>18.4</b>	19.1	16.9	23.5	12.5	19.6
● No aceptaría seguir	<b>74.7</b>	75.7	72.9	67.6	81.3	73.9
● No sabe/No contesta	<b>6.9</b>	5.2	10.2	8.8	6.3	6.5
<b>2.16B.- REDUCCIÓN DE JORNADA</b>						
● Aceptaría seguir	<b>25.9</b>	28.7	20.3	32.4	20.8	26.1
● No aceptaría seguir	<b>69.5</b>	69.6	69.5	61.8	75.0	69.6
● No sabe/No contesta	<b>4.6</b>	1.7	10.2	5.9	4.2	4.3
<b>2.16C.- CAMBIO DE RESPONSABILIDAD</b>						
● Aceptaría seguir	<b>20.1</b>	20.0	20.3	20.6	16.7	21.7
● No aceptaría seguir	<b>72.4</b>	74.8	67.8	73.5	72.9	71.7
● No sabe/No contesta	<b>7.5</b>	5.2	11.9	5.9	10.4	6.5

Como se puede observar en el cuadro de arriba la reducción de jornada parecería ser la oferta más llamativa de cara a continuar trabajando seguida de un cambio de responsabilidad. Los hombres son los que más dispuestos estarían a cambiar de opinión y el sector de estudios superiores.

En cualquier caso, el 12.8% de los trabajadores (activos y parados) estaría dispuesto a continuar trabajando si le ofrecieran un cambio de actividad, 18.1% si le ofrecieran reducción de jornada y el 14.0% un cambio de responsabilidad. Y en general un 11.2% continuaría trabajando después de los 65 años en las condiciones actuales en las que se encuentra.

Los relativamente altos niveles de NS/NC ofrecen una puerta ligeramente abierta al cambio de opinión entre aquellos que no se animan a dar un no por respuesta.<sup>38</sup>

<sup>38</sup> Los datos de la EPA2006 en relación a los factores que podrían contribuir a prolongar la vida laboral, dicen que tres de cada cuatro personas señalan que ni la flexibilidad horaria, ni la formación continua, ni las condiciones de seguridad servirían para ese propósito.

## 7.4.- ¿QUÉ OPINAN LOS JUBILADOS?

La valoración de la experiencia por parte de aquellos que ya están jubilados se expresa en los siguientes datos:

CUADRO 31								
4.11 A QUÉ EDAD LE HABRÍA GUSTADO JUBILARSE?								
(PORCENTAJES CALCULADOS SOBRE EL TOTAL DE ENTREVISTADOS JUBILADOS)								
	TOTAL JUBILADO	SEXO		EDAD		NIVEL DE ESTUDIOS		
		HOMBRE	MUJER	DE 50 A 64 AÑOS	DE 65 A 75 AÑOS	NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO
BASE: JUBILADO (CÓDIGO 3 EN 1.4)	(252)	(151)	(101)	(64)	(188)	(188)	(31)	(33)
● Por debajo de 65 años	39,7	46,4	29,7	57,8	33,5	36,2	48,4	51,5
● A los 65	40,5	37,1	45,5	29,7	44,1	44,7	32,3	24,2
● Por encima de 65 años	12,3	8,6	17,8	0,0	16,5	12,2	12,9	12,1
● NS/NC	7,5	7,9	6,9	12,5	5,9	6,9	6,5	12,1
● Media	61,8	60,9	63,1	58,6	62,8	62,4	59,5	60,1
● Desviación Típica	9,0	8,9	9,0	9,9	8,4	7,7	11,8	12,0
<b>4.11.1A ¿POR QUÉ LE HUBIERA GUSTADO SEGUIR TRABAJANDO?</b>								
BASE: EDAD EN 4.11 MAYOR A EDAD EN 4.3								
TOTAL RAZONES	(103)	(64)	(39)	(35)	(68)	(76)	(15)	(12)
● Me gustaba mi trabajo	47,6	43,8	53,8	40,0	51,5	46,1	40,0	66,7
● Me aburro	11,7	10,9	12,8	8,6	13,2	11,8	20,0	0,0
● Por motivos económicos	33,0	31,3	35,9	40,0	29,4	42,1	6,7	8,3
● Me siento joven	13,6	15,6	10,3	8,6	16,2	11,8	20,0	16,7
● Envejecí	1,0	1,6	0,0	0,0	1,5	1,3	0,0	0,0
● Mi trabajo era muy duro	2,9	4,7	0,0	8,6	0,0	2,6	6,7	0,0
● Motivos de salud	3,9	4,7	2,6	5,7	2,9	2,6	13,3	0,0
● Estaba cansado	1,0	1,6	0,0	2,9	0,0	1,3	0,0	0,0
● Otro	1,9	1,6	2,6	5,7	0,0	0,0	6,7	8,3
● No sabe	3,9	3,1	5,1	0,0	5,9	5,3	0,0	0,0
● No contesta	6,8	6,3	7,7	8,6	5,9	5,3	0,0	25,0

Al 40.1% de los jubilados les hubiera gustado seguir trabajando. Por sexos, las mujeres son las que hubieran preferido permanecer más tiempo en su puesto de trabajo, y los hombres haberlo hecho antes de los 65 años. En cuanto a las razones argumentadas entre aquellos que les hubiera gustado seguir trabajando nos encontramos por orden de importancia mi trabajo me gustaba, motivos económicos, envejecieron o todavía se sienten jóvenes para continuar y, finalmente, aburrimiento.

CUADRO 32								
4.11.1B ¿POR QUÉ LE HUBIERA GUSTADO HACERLO ANTES?								
(PORCENTAJES CALCULADOS SOBRE EL TOTAL DE ENTREVISTADOS JUBILADOS)								
	TOTAL JUBILADO	SEXO		EDAD		NIVEL DE ESTUDIOS		
		HOMBRE	MUJER	DE 50 A 64 AÑOS	DE 65 A 75 AÑOS	NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO
BASE: EDAD EN 4.11 MENOR A EDAD EN 4.3								
TOTAL RAZONES	(59)	(38)	(21)	(12)	(47)	(47)	(7)	(5)
● No me gustaba mi trabajo	6,8	10,5	0,0	0,0	8,5	6,4	14,3	0,0
● Para disfrutar de la vida	64,4	73,7	47,6	58,3	66,0	61,7	100,0	40,0
● No estaba a gusto en mi empresa	1,7	2,6	0,0	0,0	2,1	2,1	0,0	0,0
● Mi trabajo era muy duro	8,5	2,6	19,0	25,0	4,3	6,4	0,0	40,0
● Motivos de salud	8,5	5,3	14,3	0,0	10,6	10,6	0,0	0,0
● Estaba cansado	8,5	13,2	0,0	0,0	10,6	10,6	0,0	0,0
● No compensaba económicamente	3,4	2,6	4,8	8,3	2,1	4,3	0,0	0,0
● Otros	5,1	2,6	9,5	8,3	4,3	4,3	0,0	20,0
● No sabe	3,4	0,0	9,5	0,0	4,3	4,3	0,0	0,0

El perfil de los que les hubiera gustado jubilarse antes de cuando lo hicieron (23.4%) es hombres mayores de 65 años y con niveles de estudios bajos. Los motivos argumentados son disfrutar de la vida, estar cansado o que su trabajo era duro, motivos de salud, y no estar a gusto en la empresa o realizando su actividad laboral.

Ahora bien, solamente el 24.2% volvería a trabajar si tuviera la oportunidad, un porcentaje que curiosamente es menor entre los de edades más jóvenes que entre los mayores. Por niveles de estudios la idea de retomar el trabajo parece más acogida entre los niveles de estudios medios y bajos.

CUADRO 33								
4.12 Y SI TUVIERA LA OPORTUNIDAD, ¿VOLVERÍA A TRABAJAR?								
(PORCENTAJES CALCULADOS SOBRE EL TOTAL DE ENTREVISTADOS JUBILADOS)								
	TOTAL JUBILADO	SEXO		EDAD		NIVEL DE ESTUDIOS		
		HOMBRE	MUJER	DE 50 A 64 AÑOS	DE 65 A 75 AÑOS	NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO
BASE: JUBILADO (CÓDIGO 3 EN 1.4)	(252)	(151)	(101)	(64)	(188)	(188)	(31)	(33)
● Si	24,2	23,2	25,7	20,3	25,5	23,4	38,7	15,2
● No	75,8	76,8	74,3	79,7	74,5	76,6	61,3	84,8
<b>4.13 ¿POR QUÉ?</b>								
BASE: SI EN 4.12 TOTAL RAZONES	(61)	(35)	(26)	(13)	(48)	(44)	(12)	(5)
● Aburrimiento, demasiado tiempo	36,1	40,0	30,8	30,8	37,5	36,4	41,7	20,0
● Necesito el dinero	31,1	22,9	42,3	38,5	29,2	34,1	25,0	20,0
● Me divertiría más	16,4	17,1	15,4	23,1	14,6	18,2	16,7	0,0
● Me considero joven	23,0	25,7	19,2	15,4	25,0	18,2	25,0	60,0
● Me gusta mi trabajo	13,1	8,6	19,2	23,1	10,4	13,6	0,0	40,0
● Quiero ser útil	9,8	11,4	7,7	23,1	6,3	6,8	25,0	0,0
● Otras razones	6,6	5,7	7,7	7,7	6,3	6,8	8,3	0,0
● No contesta	1,6	2,9	0,0	0,0	2,1	2,3	0,0	0,0

Parece que el aburrimiento –expresado también como tengo demasiado tiempo y me divertiría más- y la necesidad de sentirse útil -igualmente expresado de forma adicional en los términos de me considero joven y me gustaba mi trabajo- son las dos razones más importantes para volver a trabajar en el caso de tener la oportunidad. La tercera razón sería de orden económico especialmente entre los jubilados menores de 65 –jubilaciones anticipadas-.

## 7.5.- SITUACIÓN GENERAL

Si los 60 años son una primera fase de adecuación a la jubilación, los 65, y no solo como edad reglamentaria, es el verdadero punto de inflexión hacia el retiro tanto de cara a las expectativas como al deseo de los trabajadores. Sin embargo, existe una predisposición a continuar la vida laboral más allá de esta edad reglamentaria. Un 11% le gustaría seguir trabajando una vez cumplidos los 65 años, e índices superiores al 12% de los que no les gustaría continuar más allá de los 65 podrían cuestionarse su decisión.

La razón general para querer jubilarse es la necesidad de descanso y disfrute de la vida. Pero la diferencia entre hombres y mujeres se ubica en que mientras que los primeros pareciera que conciben la jubilación como un proceso de llegada con la sensación de un deber cumplido, entre las mujeres se recogen ideas de continuidad hacia el deseo de emprender otras actividades o iniciar otra etapa en la vida.

En cuanto a los ya jubilados dispuesto a trabajar si tuvieran la oportunidad (21% ), el deseo de volver a trabajar se relaciona a ideas de necesidad de actividad, sentirse joven, en definitiva, ser o formar parte de algo, esto es, una actividad, institución, grupo societario reconocido, etc. La presión económica, aunque en menor medida, también empuja a la hora de cuestionarse la vuelta al mundo laboral especialmente entre las mujeres, los jubilados anticipados –entre 50 a 65 años- y los estudios inferiores.

Las principales variables explicativas sobre las condiciones socioeconómicas de la jubilación en España son por orden de importancia: nivel de estudios y sexo. Existe una correlación muy pronunciada entre el nivel de riqueza, ingreso y condiciones laborales con el nivel educativo. Los bajos niveles de estudios, y por lo tanto de rentas, son los más desfavorecidos del sistema. Y por el contrario, los mayores niveles de estudios muestran las mejores condiciones laborales y económicas. Igual ocurre con los varones frente a las mujeres.

La situación para las mujeres y los bajos niveles de estudios mejora según vamos aumentando los niveles de estudios para todas las variables, ingresos, ahorro, condiciones en el trabajo, condiciones de salud, y la posibilidad de desarrollar otras actividades que permitan ocupar el tiempo.

El grueso de trabajadores comprendidos entre los 50 a los 75 años, estén jubilados o no, se caracteriza por altos porcentajes en niveles bajos de estudios y no especializados, que trabajan, o bien, han trabajado como asalariados en sectores terciarios como son el comercio, la hostelería, el turismo, las labores de tipo administrativo o la industria agroalimentaria. Esta masa laboral poco cualificada ha sido la que menos herramientas ha tenido para afrontar pre-jubilaciones, regulaciones de empleo o desempleo.

Existen dos perfiles de jubilados, el de edades más altas con bajos niveles de estudios y rentas. Y otro más joven con nivel de estudios de tipo medio y rentas más elevadas, que ha desarrollado una mayor cultura financiera –seguramente incentivada por el temor a la desaparición del actual sistema de pensiones- con índices en aumento en la contratación de planes de pensiones privados.

La posesión de la vivienda como riqueza principal ayuda a atenuar los bajos niveles de ingresos del hogar, los cuáles se sustentan principalmente en el salario del trabajador.

La contratación de planes de pensiones se va extendiendo de forma gradual en todos los perfiles, aunque las mayores cuantías de los mismos siguen correspondiendo a los de mayores rentas ligadas a mayores niveles educativos.

La sensación de ahorro/gasto en los hogares va empeorando según nos acercamos a edades más maduras, niveles de estudios más bajos y jubilación.

Los hogares dicen ahorrar, pero este ahorro parece ser más una cuestión de pequeñas remesas que grandes cantidades. Las rentas son provenientes en su mayoría de la pensión o el salario, es decir, dependientes de una sola fuente de ingresos que va reduciéndose en cantidad y poder adquisitivo según avanzamos en la edad. Y en tercer lugar, una debilidad en el sistema de atención pública que demanda la intervención de las generaciones más jóvenes. La familia es el gran soporte económico/afectivo del grupo de jubilados.

Como consecuencia de todo ello y según hemos ido observando a lo largo del estudio, la regularización del proceso de jubilación en España debe tener en cuenta los siguientes puntos centrales:

- Progresivo adelantamiento de jubilación por las cada vez más frecuentes pre-jubilaciones (que a veces se produce incluso antes de los 50 años, y no ya tanto a los 65 años).
- El retraso de las situaciones de deterioro y dependencia como consecuencia de la mejora en las condiciones de vida.
- El aumento en la esperanza de vida.
- La transformación de las identidades y estructuras sociales; mayores niveles de estudios, diferentes tipos familiar, incorporación de procesos migratorios, etc.
- La importancia de las condiciones laborales como fuente principal de mejora en la calidad de vida e incentivos al retraso en la edad de jubilación.

- **UNIVERSO**

Trabajadores entre 50 a 75 años que hayan cotizado al menos 15 años a la Seguridad Social en España.

- **ÁMBITO**

Nacional. Todas las Comunidades Autónomas incluidas Ceuta y Melilla.

- **TAMAÑO DE LA MUESTRA:**

501 entrevistas

- **DISEÑO MUESTRAL**

Polietápica estratificada

Afijación proporcional como control de desviación por el doble criterio CCAA - Hábitat proporcional a la población de cada Comunidad Autónoma, aplicándose a la unidad última (individuo) cuotas de sexo y edad.

- **TÉCNICA APLICADA**

Entrevista telefónica asistida por ordenador en el hogar (sistema CATI).

- **TIEMPO DE REALIZACIÓN**

El trabajo de campo se ha llevado a cabo del 15 al 22 de octubre, ambos inclusive.

- **TRABAJO DE CAMPO**

El estudio ha sido llevado a cabo por **Metroscopia**

**Tablas en ANEXOS**

### III.

## LA EDAD DE JUBILACIÓN Y SU COBERTURA . LA REGULACIÓN DE LA PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA : PUNTOS CRÍTICOS

### 1. LA EDAD DE JUBILACIÓN

Con carácter previo al análisis sobre la edad de jubilación, es necesario precisar que en estos momentos manejamos dos modos distintos de entender la edad de jubilación. La edad legal la fija la Ley General de Seguridad Social en su artículo 161 a) en el que la establece los 65 años. La edad real, por el contrario, es optativa para el trabajador y es él mismo quien determina cuál es el mejor momento sobre la base de sus circunstancias personales y en el marco de los resquicios que las normas le proporcionen, edad real que no siempre coincide con la edad esperada de retiro. A su vez habría que diferenciarlas de la edad deseada de jubilación.

En torno a la edad legal resulta ilustrativo observar que, cuando el canciller Bismarck creó el primer Sistema de reparto en 1889, fijó la edad de jubilación en los 70 años cuando en aquellas fechas la esperanza media de vida en la Alemania de entonces era de 50 años. Más aún, la edad de 70 años fue también adoptada por Lloyd George en el Reino Unido en 1908, aunque posteriormente, en 1925, se estableciera en los 65 años.

En el caso español, la creación del primer seguro social obligatorio se produjo en el año 1913, después de años de espera. En el texto de la norma que regula el nuevo Sistema, se establece la edad legal de jubilación en los 65 años, cuando la esperanza media de vida al nacimiento de los españoles era de 41 años. La pensión de entonces se fijó en 365 pesetas anuales (1 peseta diaria cuando el salario industrial medio en Madrid era de 5 pesetas diarias). Esto es: la pensión media de nuestro Sistema se ha multiplicado por decenas de miles a lo largo de 89 años, pero la edad de jubilación se mantiene en los 65 años<sup>40</sup>.

No obstante es necesario distinguir entre la edad mínima a la que un trabajador se puede jubilar y la edad máxima hasta la que puede trabajar (y por tanto cotizar a la Seguridad Social). Naturalmente que la edad mínima de 65 años tiene excepciones que se han ido consolidando en lo que venimos en denominar como edad real de jubilación. Tales excepciones se han ido registrando tanto por el comportamiento estratégico de los trabajadores acuciados por su situación en el mercado de trabajo, cuanto por determinadas normas adoptadas para solventar, o al menos aliviar, esos problemas laborales.

En relación con la edad máxima hasta la que puede trabajar, pues como señalaba el Tribunal Constitucional, los españoles se pueden jubilar a los 65 años, pero eso no obsta para que puedan seguir trabajando hasta edades superiores<sup>41</sup>, hemos de destacar los esfuerzos realizados normativamente en los últimos años para incentivar la vida activa

<sup>39</sup> Real Decreto de 11 de marzo de 1919, de Intensificación del Retiro Obrero. Artículo 1.3.

<sup>40</sup> Cfr. MARTÍNEZ NOVAL, L. "Cuestiones en relación a la jubilación en el Sistema español de Seguridad Social" RMTAS, núm extr Seg. Soc.2006, pág. 60

<sup>41</sup> STC. 22/1981, de 2 de julio, BOE 20-7-1981),.

y postergar así la edad de jubilación; esfuerzos que en parte se han visto contrarrestados no sólo por la constatada voluntad de los trabajadores de anticipar su edad de jubilación, sino también por la consolidación en la negociación colectiva de las cláusulas de jubilación forzosa.

Procedamos a continuación a comprobar en cifras la edad real y la edad esperada de jubilación, a la luz de los distintos estudios que sobre el particular se han realizado, para analizar posteriormente la regulación de aquellas modalidades de jubilación que presentan puntos críticos: anticipada, parcial, forzosa, diferida, flexible.

A la vista de la encuesta realizada y extrayendo los datos relativos a la edad de jubilación, podemos diferenciar entre:

### **Edad prevista de jubilación**

- Entre los trabajadores en activo, la edad media a la que esperan jubilarse se sitúa en torno a los 63 años, siendo algo más temprana para las mujeres que para los hombres. Los que tienen niveles de estudios más altos esperan jubilarse a una edad más avanzada que el resto.
- Preguntados a qué edad cree o espera jubilarse un 50% espera hacerlo a los 65 años, un 39.1% antes y sólo un 4.0% después de los 65 años. La edad media a la que esperan jubilarse se sitúa en torno a los 63 años, siendo algo más temprana para las mujeres que para los hombres. Los que tienen niveles de estudios más altos esperan jubilarse a una edad más avanzada que el resto.
- Al preguntar sobre cuando les gustaría jubilarse la edad se reduce en casi tres años, pasando de 63 años a 60. Esta diferencia entre lo que esperan y lo que les gustaría se produce en todos los grupos, aunque se acentúa más entre las mujeres y el grupo con menores niveles de educación. Un 55.2% le gustaría jubilarse antes para descansar y disfrutar de la vida. Y un 30.1% por que considera que a la edad a las que les gustaría jubilarse ya habrán trabajado suficiente.

### **Edad real de jubilación:**

- La edad en la que se produce la jubilación se encuentra en torno a los 62 -63 años, más temprana entre las edades más jóvenes dónde el proceso de prejubilaciones ha afectado en mayor medida, y entre los trabajadores de grado medio. El 25,3% de los jubilados en España tiene una edad comprendida entre los 50 y los 64 años, porcentaje que según FEDEA (Fundación de Estudios de Economía Aplicada) no llega a representar el 9.3% del conjunto de pensionistas del país. Sin embargo, es interesante resaltar que el casi el 60% de éstos mismos, jubilados con menos de 65 años de edad, han cotizado a la Seguridad Social más de 35 años. Un dato superior al porcentaje de aquellos que con más de 65 años se encuentran en la misma situación (46.3%). Este dato, se corresponde con el obtenido por la EPA2006, dónde se deduce que una de cada tres personas de 50 a 69 años ha desarrollado una vida laboral superior a los 35 años.
- Por otro lado, el 48% de los jubilados se retiró con 65 años ó más. Y el 49.6% con un período de cotización superior a los 35 años de edad. Esto pone de manifiesto una masa laboral con un amplio recorrido laboral y unas edades de entrada en el mercado de trabajo relativamente tempranas.

- La principal razón para haberse jubilado es alcanzar la edad legal de jubilación (44,8%). La segunda razón es la mala salud (16.3%) y la tercera por política de empresa (11.1%). Sin embargo, no conviene olvidar que razones relacionadas con la mala situación en el trabajo alcanzan un 7.9% y situaciones relacionadas con motivos estructurales relativos a crisis empresariales, convenios colectivos, bajas incentivadas o políticas de empresas (24.2%).
- Por otro lado, el 48% de los jubilados se retiró con 65 años ó más. Y el 49.6% con un período de cotización superior a los 35 años de edad. Esto pone de manifiesto una masa laboral con un amplio recorrido laboral y unas edades de entrada en el mercado de trabajo relativamente tempranas

Comparando los resultados de la encuesta realizada con los resultados de otras fuentes:

- Consejo Económico y social<sup>42</sup>: La edad media real de jubilación en España, situada en los 63 años, es de las más altas de la Unión Europea, No obstante, los autores del documento advierten de que «hay varios factores que apuntan a la necesidad de no perder de vista el objetivo de retención y activación de los trabajadores de más edad», sobre todo si se tiene en cuenta el envejecimiento de la población que sufrirá el país en próximas décadas. Para el CES, el sistema público de pensiones presentaba en 2007 dos caras sobre las que conviene reflexionar. Por un lado, el hecho de que las jubilaciones anticipadas reflejan por primera vez en varios años un ligero descenso, del 2,3%, con respecto a 2006. Y, por otro, el aumento de la afiliación a la Seguridad Social de mayores de 65 años, aunque es una opción minoritaria. Como conclusiones señala que:
  - La edad de acceso a la jubilación se sitúa por encima de los 63 años.
  - Los trabajadores que más tarde se jubilan son aquellos que desempeñan tareas con un nivel medio o elevado de cualificación.
  - Casi el 47% de las nuevas altas por jubilación en nuestro país corresponden a jubilaciones anticipadas.
  - Entre los trabajadores que más tarde se jubilan, según el CES, se encuentran aquellos que desempeñan tareas que requieren un nivel medio o elevado de cualificación y en modalidades de actividad muy concretas, como la de los autónomos.
- Estudio de la Caixa<sup>43</sup>, que analiza las condiciones sociodemográficas de la población entre los 50 y los 70 años:
  - De los datos sociolaborales cabe extraer que en estas edades, la proporción de inactivos es muy notable, alcanzando el 55%, que se reparte entre un 28% de jubilados y un 27% de amas de casa. Por su parte, la mayoría de los activos son ocupados (un 40%), con un porcentaje bastante inferior de parados (5%).
  - La edad media de jubilación es de 60,5 años y la gran mayoría de los trabajadores en activo de más de 50 años no estaría dispuesta a jubilarse con más de 65 y aspira a hacerlo de manera temprana, con una media de 60,5 años. El estudio determina que sólo un 25% de los trabajadores activos de más

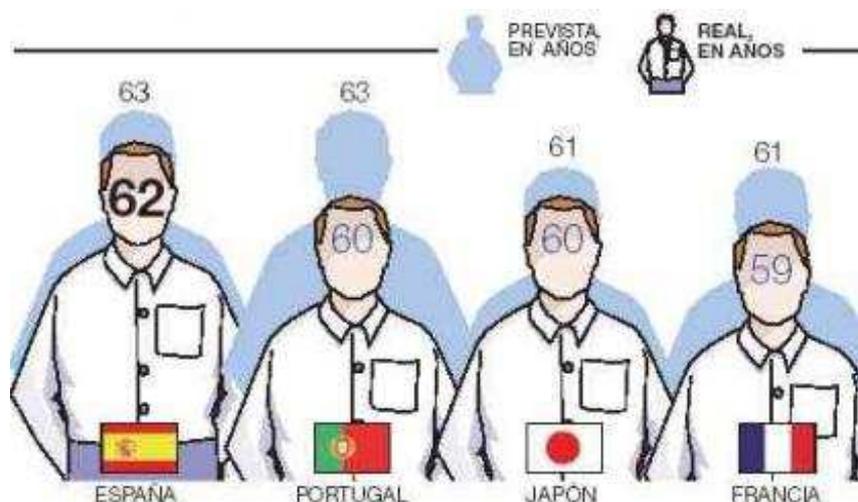
---

<sup>42</sup> Según la *Memoria anual*, correspondiente a 2007, del Consejo Económico y Social (CES), Servicio de Publicaciones, Madrid, 2008.

de 50 años consideraría la opción de retirarse con más de 64 años: la llamada "generación de la transición".

- No son pocos a los que les gustaría jubilarse incluso antes de los sesenta. Aunque, la mayoría no confía en que sus deseos de jubilación temprana se cumplan. Tan sólo, un 29% se jubilan antes de los 54 años.
- La jornada media se sitúa, según el estudio, en 40,7 horas (43,5 horas en el caso de los hombres y 35,4 horas en el de las mujeres, dada la mayor extensión del trabajo a tiempo parcial entre ellas): Así, los ocupados encuestados manifestaron que siguen teniendo una jornada bastante larga y que el trabajo a tiempo parcial está muy poco extendido (apenas un 12,5% del total dedica menos de 30 horas a la semana, si bien el porcentaje aumenta hasta el 25% de las mujeres).
- Entre los jubilados, un 53% sostiene que su trabajo principal requirió mucho esfuerzo físico, frente a un 45% entre los ocupados. Y entre las amas de casa, casi la mitad ha tenido algún trabajo remunerado. La media de ingresos mensuales se sitúa en unos 1.500 euros y la mayoría de los componentes de esta generación no despilfarra el dinero: un 47% gasta lo que ingresa y un 45% ahorra algo.

Finalmente, en cuanto a los **datos comparados relativos a la edad de jubilación en otros países**, y pese al aparente fracaso de la política de incentivos, las tendencias en la elección de la edad de jubilación y la preferencia por el adelanto de la misma no es únicamente española, pues las cifras de jubilación en España se muestran en sintonía con el resto de países de la UE, situándose la edad media efectiva de acceso a la jubilación en España se sitúa por encima de los 63 años.



Fte: Axa

Se trata de una tendencia que ya apuntan los datos del SHARE<sup>44</sup>: El porcentaje de varones españoles de 55 a 59 años ocupados (74%) era de los más altos de los diez países europeos estudiados, muy por encima, por ejemplo, del que muestra un país cercano en muchos aspectos al nuestro, Italia (46%). Un país, este último, caracterizado

<sup>43</sup> PÉREZ-DÍAZ, V y RODRÍGUEZ, J. C. *La generación de la Transición: entre el trabajo y la jubilación*, Colección Estudios, La Caixa, 2007

<sup>44</sup> Datos de 2004, fecha del trabajo de campo del estudio SHARE.

hasta hace poco por una extrema laxitud en los requisitos para obtener, a una edad temprana, una pensión de invalidez o de jubilación<sup>45</sup> y que presenta un 51% de retirados en la cohorte de varones considerada. Sin embargo, el porcentaje de mujeres españolas ocupadas en ese tramo de edad (26%) es de los más bajos. Es similar a los de Grecia (24%), Italia (24%) o Austria (23%), pero está muy lejos de los países líderes: Dinamarca (66%) y Suecia (73%).

---

<sup>45</sup> FOCARELLI, D. Y ZANGHIERI, P. "Labour Force Participation of Older Workers in Italy: Trends, Causes and Policy Issues," *The Geneva Papers on Risk and Insurance - Issues and Practice*, Palgrave Macmillan Journals, vol. 30(4), , October, 2005.

## 2.

## EVOLUCIÓN NORMATIVA DE LA PRESTACIÓN DE JUBILACIÓN Y SU COMPATIBILIDAD CON EL TRABAJO

No requiere el objeto de este trabajo que realicemos un análisis detallado y extenso de la evolución normativa de la institución de la jubilación, sin embargo, no parece razonable pasar a analizar la normativa vigente y sus posibles puntos críticos, sin realizar una somera y rápida mirada retrospectiva de las normas más importantes que ponen en relación la pensión de jubilación con la política del fomento del empleo y/o del alargamiento de la vida laboral.<sup>46</sup>

La primera referencia ha de ser el **Estatuto de los Trabajadores de 1980**, que será la primera norma laboral que reconozca la jubilación del trabajador como causa de extinción del contrato de trabajo. Así, el ET viene a reconocer la jubilación como causa de extinción del contrato en su art. 49.6, partiendo, no obstante, del su carácter voluntario.

Sin embargo, no era ésta la única previsión que podía encontrarse en materia de jubilación en el primer del ET. La DA 5ª del del ET venía a configurar la conflictiva figura de la jubilación forzosa reconociendo que *“la capacidad para trabajar, así como la extinción de los contratos de trabajo, tendrá el límite máximo de edad que fije el Gobierno en función de las disponibilidades de la Seguridad Social y del mercado de trabajo. De cualquier modo, la edad máxima será la de sesenta y nueve años, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos de carencia para la jubilación. En la negociación colectiva podrán pactarse libremente edades de jubilación, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de Seguridad Social a estos efectos”*.

Como es de sobra conocido, y posteriormente reiteraremos al analizar la jubilación forzosa, las referencias del precepto a la capacidad de los trabajadores y el establecimiento de la edad máxima llevaron a plantear la constitucionalidad del precepto resuelta por la STC 22/1981, de 2 de julio, considerando *«que es inconstitucional la Disposición Adicional 5ª del ET, interpretada como norma que establece la incapacitación para trabajar a los sesenta y nueve años y de forma directa e incondicionada la extinción de la relación laboral a esa edad»*. De este modo, se vetaba la jubilación forzosa impuesta legalmente, que no por vía convencional y basada en el requisito de la edad para los trabajadores por cuenta ajena.

Con posterioridad, será la **Ley 32/1984, de 2 de agosto**<sup>47</sup>, la primera que contemple en nuestro ordenamiento la compatibilidad entre contrato y jubilación. Como la propia norma señalaba en su Exposición de Motivos, la necesidad de luchar contra el paro juvenil “aconsejaba perfeccionar las formas contractuales que permiten la integración progresiva de estos colectivos en el trabajo, a través de los contratos en prácticas y para la formación los contratos a tiempo parcial y la nueva figura del contrato de relevo. Así, con la finalidad de satisfacer los deseos de una parte de la población dispuesta a trabajar en jornada incompleta, disminuir la unidad mínima de trabajo que las empresas pueden contratar y, en general, obtener por esa vía un reparto del trabajo

<sup>46</sup> Seguiremos en este punto al LÓPEZ BALAGUER y su recorrido histórico de las diferentes fases normativas realizadas de la pensión de jubilación contenidas en. *La jubilación parcial en el contrato de trabajo, parcial*, Tirant lo Blanch, 2008.

<sup>47</sup> Desarrollada por el RD 1991/1984, de 31 de octubre.

disponible de carácter estrictamente voluntario, se configura el contrato de relevo, que viene a completar esta posibilidad de reparto de trabajo mejorando además el bienestar social de trabajadores con edad próxima a la de jubilación”.

De este modo y con esta finalidad, se creaba la figura de la jubilación parcial anticipada, incorporándose al del ET el art. 12. 5 del ET, por el que se permitía a los trabajadores que reuniesen las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación de la Seguridad Social, con excepción de la edad (hasta tres años como máximo), la celebración de un contrato a tiempo parcial con su empresa, con una reducción de la jornada de trabajo y de su salario del 50 por ciento.

Ahora bien, dada la finalidad de la figura, se exigía que la empresa para poder realizar este contrato, concertase simultáneamente un contrato de trabajo con otro trabajador en situación de desempleo, quedando obligada a mantener cubierta, como mínimo, la jornada de trabajo sustituida hasta la fecha de jubilación, pasando así a formar parte de nuestras modalidades contractuales el contrato de relevo.

En definitiva, mediante esta fórmula se perseguía fundamentalmente el objetivo de la creación de empleo y se comenzaba a perfilar la progresión en el acceso a la jubilación de los trabajadores, aunque no se contemplaba todavía la posibilidad de que esa compatibilidad pudiese continuar tras cumplirse la edad de jubilación legalmente establecida.

Con el **RD 1194/1985, de 17 de julio**, sobre la anticipación de la edad de jubilación, se regula la jubilación anticipada a los 64 años y las reglas para la contratación de un trabajador sustituto del trabajador que se jubila anticipadamente. De nuevo pues en clave de política de empleo se aborda una fórmula de anticipación de la jubilación con la finalidad de que la misma sirva para la incorporación de trabajadores desempleados al mercado de trabajo. Es una norma, se ha indicado<sup>48</sup>, muy en la línea del experimentalismo de los ochenta y claramente contraria a los actuales objetivos europeos. El fomento consiste en que el trabajador puede jubilarse a los 64 años siempre que sea sustituido por otro trabajador inscrito como demandante de empleo y exista un compromiso empresarial de sustitución mediante una contratación de una duración mínima de un año, que puede realizarse a través de cualquier modalidad contractual, salvo el contrato eventual y a tiempo parcial.

Con el RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, y aunque mantuvo sin cambios la relación de compatibilidad entre jubilación parcial y trabajo, sin embargo, sí incidió en la relación entre contrato y jubilación en relación con la jubilación forzosa, asumiendo la doctrina constitucional de la STCo 22/1981.

De esta forma, el nuevo texto del ET señalará en su DA 10ª que *“la jubilación forzosa podrá ser utilizada como instrumento para realizar una política de empleo. La capacidad para trabajar, así como la extinción de los contratos de trabajo, tendrá el límite máximo de edad que fije el Gobierno en función de las disponibilidades de la Seguridad Social y del mercado de trabajo, sin perjuicio de que puedan completarse los períodos de carencia para la jubilación. En la negociación colectiva podrán pactarse libremente edades de jubilación sin perjuicio de lo dispuesto en materia de Seguridad Social a estos efectos”*.

---

<sup>48</sup> DESDENTADO BONETE, A. y DURÁN HERAS, A., “Jubilaciones anticipadas y jubilaciones diferidas entre la política de empleo y las exigencias de control del gasto”, RMTAS nº 1, 2002, pág. 51

De esta forma se recogía en el texto estatutario que la jubilación dejaba de ser una causa de incapacidad para contratar, debiendo entenderse, por regla general, el derecho a su ejercicio voluntario, con la excepción de su imposición forzosa en norma reglamentaria por el Gobierno, o en la negociación colectiva, pero en ambos casos sometida a la condición de asegurar que el afectado pueda acceder a la jubilación de Seguridad Social.

Así, se entendía, en primer lugar, que cabía admitir la legitimidad de la jubilación forzosa, siempre que se utilizara al servicio de una política de empleo y con ciertos límites y requisitos. En segundo lugar, que era admisible la facultad del Gobierno para fijar la edad máxima para celebrar contratos laborales y para trabajar en su ejecución, atendiendo a las disponibilidades de la Seguridad Social y del mercado de trabajo. Y, en tercer lugar, que la negociación colectiva resultaba marco idóneo para pactar libremente edades de jubilación, sin perjuicio de que se cumplieran los demás requisitos exigibles para devengar la pensión<sup>49</sup>.

**El RD Ley 15/1998, de 27 de noviembre**, de medidas urgentes para la mejora del Mercado de Trabajo en relación con el trabajo a Tiempo Parcial y el Fomento de su Estabilidad: no modificó la relación entre jubilación anticipada y contrato de trabajo en términos de compatibilidad, ya que la nueva redacción dada al art. 12.6 del ET mantenía esa relación, aunque, eso sí, asumiendo los cambios que se introducían respecto del contrato a tiempo parcial y renovando, en clave de flexibilidad, el régimen jurídico del contrato de relevo.

Se entendía, así que el trabajador cuando reuniese las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habría de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida, podía optar por la conversión de su contrato en un contrato a tiempo parcial con una reducción de su jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo del 30 % y un máximo del 77%, siendo este contrato de trabajo a tiempo parcial, y su retribución, compatibles con la pensión, hasta que cumplierse la edad establecida con carácter general en el Sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, extinguiéndose la relación laboral al alcanzar la referida edad. La celebración de este contrato, implicaba la obligación de la empresa de concertar simultáneamente un contrato de trabajo con otro trabajador en situación de desempleo, quedando obligada a mantener cubierta, como mínimo, la jornada de trabajo sustituida hasta la fecha de jubilación del trabajador relevado.

Este contrato de relevo se configuraba con las siguientes particularidades:

- a. La duración del contrato sería igual a la del tiempo que faltase al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación.
- b. El contrato de relevo podría celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada debería ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podría completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.
- c. El puesto de trabajo del trabajador relevista podría ser el mismo del

---

<sup>49</sup> Sobre la DA 10ª del ET vid. GETE CASTRILLO, P., *La edad del trabajador como factor extintivo del contrato de trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2001, op. cit., pág. 205 y ss.

trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal, excepto en el caso del personal directivo, el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente. En la negociación colectiva se podrían establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.

De esta forma se flexibilizará la figura a fin de potenciar su uso y manteniendo todavía como criterio determinante el del uso de la jubilación como política de empleo<sup>50</sup>.

**Con la reforma de la Ley 12/2001, de 9 de julio**, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo, se produce un cambio de tendencia en la relación entre jubilación y trabajo, invirtiéndose la tendencia flexibilizadora y apostándose por el ahorro: se suprime la figura de la jubilación forzosa y se incorpora a nuestro ordenamiento de una nueva institución: la jubilación parcial «autónoma»<sup>51</sup> o diferida, que introduce la posibilidad de que el trabajador, cumplida la edad de jubilación, opte por compatibilizar su relación laboral con la jubilación, pasando aquélla a ser una relación a tiempo parcial y sin que se imponga la obligación de celebrar un contrato de relevo.

Con la nueva regulación de la jubilación parcial y el contrato de relevo, el nuevo art. 12.6 señalará que cuando el trabajador reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida, o cuando, reuniendo igualmente las citadas condiciones generales, haya cumplido ya dicha edad podrá concertar con su empresa un contrato a tiempo parcial con una reducción de su jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo de un 25 % y un máximo de un 85 %, siendo compatible la ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial, y su retribución, con la pensión que la Seguridad Social.

La empresa, para poder realizar este contrato en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, deberá celebrar simultáneamente un contrato de relevo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

Este contrato de trabajo se podrá celebrar también para sustituir a los trabajadores que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación y tendrá una duración indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a la que se refiere el primer párrafo de este apartado. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado. En el caso del trabajador jubilado parcialmente

---

<sup>50</sup> Para un estudio de la jubilación parcial anticipada en relación con esta regulación normativa, vid., por todos, ALFONSO MELLADO, C., *La nueva regulación del contrato a tiempo parcial: aspectos laborales*, Valencia, Tirant lo Blanch, 1999; GARRIDO PÉREZ, E., «Contrato de relevo y jubilación parcial», en *Trabajo a tiempo parcial, Dossier Práctico*, Francis Lefebvre, Madrid, págs. 63 a 99; CABEZA PEREIRO, J. y LOUSADA AROCHENA, J.F., *El nuevo régimen legal del trabajo a tiempo parcial*, Comares, Granada, 1999; y, SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Y., «Jubilación parcial y contrato de relevo: balance y perspectivas de una institución revitalizada», *RMTAS*, nº 18, 1999, págs. 193 a 221

<sup>51</sup> Denominación acuñada por RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., «La flexibilidad de la edad de jubilación (III): jubilación aplazada y jubilación gradual», *RL* nº 2, 2002, pág. 144.

después de haber alcanzado la edad de jubilación, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior. El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él. El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente. Y, en la negociación colectiva, se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de estos contratos.

De esta forma, comienza a pasar a un primer plano de interés la tendencia del uso de la jubilación como clave de política de ahorro de la Seguridad Social. Y, así, se configura la posibilidad del alargamiento de la vida laboral a través de la fórmula de la reducción de la jornada del jubilado, al que se le ofrece la posibilidad de una salida progresiva del mercado de trabajo y, evidentemente, de un acceso reducido a su pensión, de acuerdo con la normativa de Seguridad Social, incluso sin necesidad de contrato de relevo.

Junto a la nueva figura de la jubilación parcial diferida, se procede a derogar la Disposición Adicional 10ª del ET en materia de jubilación forzosa, con las consecuencias que se analizarán en el capítulo correspondiente.

**La Ley 35/2002**, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible. La Ley 35/2002, modificará, siguiendo las directrices del Acuerdo para la Mejora y el Desarrollo del Sistema de Protección Social, suscrito el 9 de abril de 2001 por el Gobierno, CCOO, la CEOE y CEPYME, una serie de preceptos de la de la LGSS incluyendo un conjunto de medidas en relación con la flexibilidad de la edad de jubilación, a fin de dotar a la misma de los caracteres de gradualidad y progresividad.

La incidencia de Ley 35/2002 en las mismas se centrará en la relación de compatibilidad entre trabajo y jubilación, a través de la nueva figura de la jubilación flexible, permitiendo a las personas que han accedido la jubilación compatibilizar el percibo de la pensión con un trabajo a tiempo parcial. Durante dicha situación, se minorará el percibo de la pensión en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista en relación con la de un trabajador a tiempo completo comparable.

**La Ley 14/2005, de 1 de julio**, volverá a incluir en el ET una nueva Disposición Adicional Décima rescatando la figura de la jubilación forzosa: *“en los convenios colectivos se puedan establecer cláusulas que posibiliten, en determinados supuestos y bajo ciertos requisitos, la extinción del contrato de trabajo al cumplir el trabajador la edad ordinaria de jubilación”*, si bien para la validez de esas cláusulas se exigen, no obstante, dos requisitos:

- a. Que esa medida se vincule a objetivos coherentes con la política de empleo expresados en el convenio colectivo, como la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores «o cualesquiera otras que se dirijan a favorecer la calidad del empleo.

- b. Que el trabajador afectado cumpla los requisitos legalmente necesarios para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva, lo cual significa, entre otras cosas, que tenga cubierto el período mínimo de cotización legalmente exigido, o un periodo mayor si así se establece en el propio convenio colectivo.”

Se incluye además una Disposición Transitoria, no exenta de problemas, que declara la validez de las cláusulas convencionales sobre jubilación forzosa suscritas con anterioridad a su entrada en vigor, siempre que el trabajador tenga garantizado el acceso a la pensión de jubilación contributiva, es decir que cumpla todos los requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social para ser beneficiario de dicha pensión, incluido, por supuesto, el período mínimo de cotización..

Finalmente, la **Ley 40/2007, de medidas en materia de Seguridad Social**, que recogiendo el contenido del Acuerdo alcanzado en julio de 2006 entre Patronal, Sindicatos y Gobierno, incide, además de en la regulación de la jubilación ordinaria y la jubilación anticipada, en algún aspecto de las relaciones entre jubilación y contrato, endureciendo los requisitos exigidos legalmente en el proceso de jubilación parcial anticipada, cambios que serán, en lo que requiere el objeto de este estudio, analizados a continuación.

Tras este recorrido de las reformas normativas que en las últimas décadas han utilizado la pensión de jubilación como medida de formato del empleo, y en las que puede apreciarse una tensión contradictoria entre la opción por la jubilación anticipada o la jubilación forzosa y la jubilación flexible o el incentivo de la vida activa, en las páginas que siguen nos detendremos en aquellas modalidades de jubilación o *jubilaciones* que presentan en la actualidad puntos críticos o quiebras.

### 3. LA JUBILACIÓN ANTICIPADA Y SU REGULACIÓN: ALGUNAS CUESTIONES CONTROVERTIDAS

#### 3. 1.- La opción por la jubilación anticipada

Es un hecho constatable, como se ha señalado anteriormente, que en el sistema de pensiones contributivas de jubilación de la Seguridad Social en España, existe un elevado porcentaje de afiliados que optan por jubilarse antes de la edad ordinaria de 65 años.

Los resultados de la encuesta realizada señalan que la edad en la que se produce la jubilación se encuentra en torno a los 62-63 años<sup>52</sup>, más temprana entre las edades más jóvenes dónde el proceso de prejubilaciones ha afectado en mayor medida, y entre los trabajadores de grado medio.

¿A QUÉ EDAD SE JUBILÓ? (PORCENTAJES CALCULADOS SOBRE EL TOTAL DE ENTREVISTADOS JUBILADOS)								
	TOTAL JUBILADO	SEXO		EDAD		NIVEL DE ESTUDIOS		
		HOMBRE	MUJER	DE 50 A 64 AÑOS	DE 65 A 75 AÑOS	NIVEL BAJO	NIVEL MEDIO	NIVEL ALTO
<b>BASE: JUBILADO (CÓDIGO 3 EN 1.4)</b>	<b>(252)</b>	<b>(151)</b>	<b>(101)</b>	<b>(64)</b>	<b>(188)</b>	<b>(188)</b>	<b>(31)</b>	<b>(33)</b>
● Antes de los 60	11,9	13,2	9,9	32,8	4,8	12,2	16,1	6,1
● Entre los 60 y los 64	39,3	47,0	27,7	64,1	30,9	33,5	51,6	60,6
● A los 65 o más	<b>48,0</b>	39,7	60,4	1,6	63,8	53,2	32,3	33,3
● NS/NC	0,8	0,0	2,0	1,6	0,5	1,1	0,0	0,0
● Media	61,9	61,2	62,9	56,9	63,6	62,2	59,9	62,0
● Desviación Típica	5,8	6,7	3,8	8,7	2,9	5,1	10,1	3,2
<b>¿CUÁNTOS AÑOS ESTUVO COTIZANDO?</b>								
● De 15 a 35 años	47,2	28,5	75,2	40,6	49,5	52,1	48,4	18,2
● Más de 35 años	<b>49,6</b>	68,9	20,8	59,4	46,3	43,6	51,6	81,8
● NS/NC	3,2	2,6	4,0	0,0	4,3	4,3	0,0	0,0
● Media	33,6	37,9	27,0	35,1	33,1	32,6	34,6	38,2
● Desviación Típica	10,6	8,4	10,3	9,0	11,1	11,3	9,7	5,4

Preguntados a qué edad cree o espera jubilarse un 50% espera hacerlo a los 65 años, un 39.1% antes y sólo un 4.0% después de los 65 años. La edad media a la que esperan jubilarse se sitúa en torno a los 63 años, siendo algo más temprana para las mujeres que para los hombres. Los que tienen niveles de estudios más altos esperan jubilarse a una edad más avanzada que el resto.

<sup>52</sup> El 25,3% de los jubilados en España tiene una edad comprendida entre los 50 y los 64 años, porcentaje que según FEDEA (Fundación de Estudios de Economía Aplicada) no llega a representar el 9.3% del conjunto de pensionistas del país.

**PENSANDO EN LA EDAD DE JUBILACIÓN ¿A QUÉ EDAD CREE O ESPERA JUBILARSE?**

(PORCENTAJES CALCULADOS SOBRE EL TOTAL DE ENTREVISTADOS QUE TRABAJAN)

	TOTAL TRABAJA	SEXO		NIVEL ESTUDIOS		
		HOMBRE	MUJER	ALTO	MEDIO	BAJO
BASE: TRABAJA	(N=202)	(N=139)	(N=63)	(N=43)	(N=52)	(N=107)
• Antes de los 65	<b>39.1</b>	37.4	42.9	30.2	55.8	34.6
• A los 65	<b>50.0</b>	48.9	52.4	58.1	36.5	53.3
• Después de los 65	<b>4.0</b>	5.8	-	7.0	3.8	2.8
• Nunca	<b>0.5</b>	0.7	-	-	-	0.9
• No sabe/No contesta	<b>6.4</b>	7.2	4.8	4.7	3.8	8.4
• MEDIA	<b>63.1</b>	63.2	62.9	64.0	62.1	63.2
• D. TÍPICA	<b>3.1</b>	3.2	2.7	2.7	3.1	3.1
<b>POR QUÉ ESPERA JUBILARSE A ESA EDAD?</b>						
BASE: TRABAJA	(N=188)	(N=128)	(N=60)	(N=41)	(N=50)	(N=97)
TOTAL RAZONES						
• Me lo puedo permitir económicamente	<b>6.4</b>	7.0	5.0	4.9	-	10.3
• Ya he trabajado suficiente	<b>23.9</b>	22.7	26.7	17.1	24.0	26.8
• Mala salud	<b>4.8</b>	2.3	10.0	4.9	-	7.2
• Mi trabajo es muy duro	<b>4.8</b>	3.9	6.7	2.4	6.0	5.2
• Por política de empresa: convenio colectivo, bajas incentivadas	<b>11.7</b>	12.5	10.0	7.3	26.0	6.2
• Crisis empresarial: ERE	<b>0.5</b>	0.8	-	-	2.0	-
• Por cumplir 65	<b>39.4</b>	39.1	40.0	56.1	36.0	34.0
• Si no me queda una pensión baja	<b>4.3</b>	6.3	-	-	4.0	6.2
• Le gusta su trabajo	<b>2.1</b>	2.3	1.7	7.3	2.0	-
• Otros	<b>0.5</b>	0.8	-	-	-	1.0
• No sabe/No contesta	<b>1.6</b>	2.3	-	-	-	3.1

Fte : Elaboración propia. Proyecto Protección Social de los Mayores- FIPROSS 2007.

Los motivos por los que creen vayan a jubilarse a esa edad son por ser ésta la edad reglamentaria para la jubilación y por la sensación de haber trabajado suficiente. Un 11,7% sugiere que las políticas de empresas o convenios colectivos son los que marcan su edad de jubilación, mientras que un 4,6% expresa motivos económicos como la razón fundamental por la que no espera poder hacerlo antes.

Los resultados señalados coinciden con los obtenidos en los últimos estudios realizados sobre las tendencias de la jubilación en España<sup>53</sup>, refrendados por los datos oficiales, pues si se analizan los del Ministerio de Trabajo e Inmigración (MTIN) la evolución en los últimos años en número de las jubilaciones anticipadas, como puede apreciarse en el cuadro siguiente:

<sup>53</sup> Entre los más recientes, Pérez Díaz, V., *La Generación de la Transición: entre el trabajo y la jubilación*, Estudios Económicos del Servicio de Estudios de La Caixa, Barcelona, 2007; TOBES PORTILLO, P. (Coord.) y otros. *La prolongación de la actividad laboral: un reto para la empresa española*, Círculo de Empresarios, Madrid, julio de 2007.; AXA, Estudio Internacional AXA 2007 sobre Jubilación, AXA, Madrid, 2007;

## ALTAS INICIALES DE PENSIONES DE JUBILACION. MENOS DE 65 AÑOS

datos expresados en UNIDADES

AÑO	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
<b>2000</b>	7810	7095	7975	6624	7576	6770	5931	5650	5992	7149	6419	4563
<b>2001</b>	8195	6560	6887	5525	6389	5930	5984	4961	5331	6282	5608	3945
<b>2002</b>	7046	6636	5630	6589	6012	5397	6019	4468	5862	7216	5971	4231
<b>2003</b>	7806	6600	7045	6547	6757	6259	6596	4596	6755	7770	6560	4782
<b>2004</b>	8741	7702	8265	7398	7409	7359	7503	6043	7628	7515	7909	4420
<b>2005</b>	10062	7942	7935	8095	7545	7803	6886	5866	8186	8327	8597	4238
<b>2006</b>	11640	9133	9424	7530	8901	8366	8262	6998	8153	8786	8473	4340
<b>2007</b>	12246	7721	8555	7401	8504	7569	7812	6714	8163	8851	8632	4858
<b>2008</b>	12244	9831	8418	9529	8845	7916	9586	6653	9317	10689	9083	4946

Fte.: MTIN. INSS. EVOLUCION MENSUAL DE LAS PENSIONES DEL SISTEMA DE LA S.SOCIAL

Frente a las jubilaciones, en el mismo periodo, a los 65 o más años, puede comprobarse que la tendencia desde el año 2000 es el incremento anual en el número de jubilaciones anticipadas, salvo en el año 2007 (9.696.040 altas de jubilación anticipada) en el que se invierte la tendencia<sup>54</sup> para, en el año 2008 (con un total de 107.057), volver a incrementar el número de solicitudes de altas en pensiones de jubilación antes de los 65 años.

<sup>54</sup> Según los datos oficiales del cierre de 2007 del Ministerio de Trabajo, en el año 2007 se registró una caída de las nuevas altas de jubilación anticipada por primera vez en cinco años, tendencia que vuelve a invertirse en 2008. El número de trabajadores que se retira antes de cumplir 65 años venía creciendo incesantemente desde 2003, pero el año 2007, cambia la tendencia y se registraron 9696.040 altas de jubilación anticipada, 2.310 menos que en 2006.

Al mismo tiempo, repuntó ligeramente el número de nuevas altas de jubilación de trabajadores con 65 años y más, que sumaron 118.183, lo que representa un 4,2% más que el año 2006.

Junto a este último dato, la Seguridad Social confirmó que en 2007 también creció ligeramente el número de cotizantes al sistema de mayores de 65 años que sigue trabajando una vez cumplida esta edad. Este colectivo asciende a 108.692, lo que supuso 6.360 más que en 2006.

Fuentes del Ministerio de Trabajo interpretan estos datos como un cambio de tendencia en el sistema y confían en que los incentivos vigentes desde el uno de enero para prolongar la vida laboral confirmen este nuevo escenario.

No obstante, la mayoría estos nuevos incentivos se basan en mejoras de la pensión de quien se mantenga en el puesto de trabajo. Y, a tenor de los resultados de una encuesta realizada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), seis de cada diez mayores de 65 años que sigue trabajando no lo hace por motivos económicos. De hecho, el 23% de ellos respondió que lo hace para proporcionar al hogar los ingresos suficientes y sólo el 13% sigue en su puesto de trabajo para conseguir una pensión mayor.

Cualquier cambio de tendencia que se dé en el sentido de prolongar la vida laboral servirá para mejorar las finanzas de la Seguridad Social. Máxime cuando España debe, además, conjugar esta inercia a retirarse de forma temprana con el hecho de ser el país europeo con menos trabajadores de entre 50 y 54 años, según los datos de la Oficina de Estadística Europea (Eurostat). De hecho, ya hay 1,6 millones de personas entre 50 y 59 años que recibe algún tipo de pensión de jubilación, lo que supone una de cada cuatro personas de este colectivo

Como puede comprobarse existe un número importante de trabajadores que apuestan por la anticipación de la edad de jubilación, y aun pudiendo subyacer en esta elección razones de índole personal, habríamos de plantearnos si existe alguna razón para que la opción de la jubilación anticipada se imponga, incluso con la penalización que supone la aplicación de los coeficientes reductores.

En la elección de anticipación de la edad de jubilación intervienen variables objetivas y subjetivas: entre las primeras, la precarización del empleo de muchos trabajadores adultos y las jubilaciones prematuras (impuestas o negociadas); junto a ello, han de barajarse las variables que afectan a la desigual forma de vivir y de percibir la jubilación que tienen los sujetos. Esta diversidad de situaciones aderezadas con la creciente complejidad en la regulación de la jubilación, o mejor de los distintos sistemas de jubilaciones<sup>55</sup>, convierten a la jubilación en una circunstancia susceptible de ser consumida de diferente manera a pesar de las imposiciones que la realidad social objetiva impone<sup>56</sup>.

Sin duda, la jubilación anticipada tiene una gran trascendencia tanto en el sistema de la Seguridad Social cuanto sobre el propio mercado de trabajo, pues no sólo se aumentan los gastos, reduciéndose los ingresos de la Seguridad Social, sino que supone además un elemento de gran trascendencia para el derecho del trabajo, porque tal opción, liberaliza, en parte, la extinción del contrato de trabajo.

En las páginas siguientes se analizarán las modalidades de jubilación anticipada, total que no parcial, y la normativa aplicable a las mismas, con especial referencia a algunas cuestiones controvertidas de actualidad en la jurisprudencia.

### **3.2. Las modalidades de jubilación anticipada**

La actual regulación de las prestaciones contributivas de jubilación prevé cuatro modalidades de jubilación anticipada:

- Jubilación anticipada como consecuencia de la reducción de edad mínima en actividades de naturaleza penosa, peligrosa, tóxica e insalubre y en los supuestos de personas con discapacidad igual o superior al 65 por 100.
- Jubilación anticipada de los mutualistas, a partir de los 60 años, voluntaria o forzosa, con aplicación de coeficientes reductores en el cálculo de la cuantía de la pensión
- Jubilación anticipada de trabajadores a partir de los 61 años, tras haberse extinguido la relación laboral por causas involuntarias o no imputables al trabajador, con reducción en cuantía de la pensión.

---

<sup>55</sup> O en palabras de L. E. de la Villa y L. López Cumbre, las “mil y una” jubilaciones o las “modalidades jubilatorias”, “pues de la regulación de los arts. 160 y ss. LGSS, de las normas reglamentarias, del ámbito convencional y de la aplicación del derecho comunitario, se deriva un complejo entramado de formas de jubilación que permiten enfrentamientos dicotómicos, contraponiéndose así las jubilaciones contributiva-no contributiva, legal-convencional, voluntaria-forzosa, temporánea-extemporánea, total-parcial, nacional- con elemento extranjero, modélica del régimen general-singulares de los regímenes especiales, etc.”. Cfr. de la VILLA GIL, L.E. y LÓPEZ CUMBRE, L. “Jubilación y prolongación de la vida activa (las mil y una jubilaciones)”. *Rev. MTAS*, núm. extr. 2008.

<sup>56</sup> Cfr. SÁNCHEZ VERA, P. “Empleo, flexibilidad de la jubilación e ideología. Breve cronología del debate en España”, *Rev. MTAS*, N° Extra 1, 2002 (Ejemplar dedicado a: Jubilación flexible), pág. 222.

- Jubilación a los 64 años, sin la aplicación de coeficientes reductores por edad, que permite al trabajador por cuenta ajena acceder a la pensión de jubilación con los mismos derechos económicos que si tuviera 65 años cumplidos, con la suscripción simultánea de un contrato de sustitución con otro trabajador.

Las diferentes modalidades de jubilación anticipada y su progresiva complejidad han llevado al legislador a trasladar su regulación de los apartados 2 y 3 de art. 161 a un precepto independiente, el art. 161 bis LGSS.

Detengámonos, pues, en algunas de las cuestiones actualmente más controvertidas de algunas una de las modalidades recogidas en el precepto, especialmente tras las modificaciones operadas por la Ley de Medidas de 2007 (en adelante LMSS).

### **3.2.1. La Jubilación anticipada por discapacidad, peligrosidad, penosidad, toxicidad, insalubridad o morbilidad**

Nos centraremos en este apartado en las cuestiones relativas a la anticipación de la edad de jubilación en el caso de sectores penosos y peligrosos, ya que en materia de discapacidad a reducción de la edad de jubilación por minusvalía se mantienen<sup>57</sup> básicamente las mismas previsiones, salvo la terminología<sup>58</sup> y la ampliación, una vez se produzca el desarrollo reglamentario, en la reducción de la edad de jubilación a quienes acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 45%, cuando se trate de discapacidades *reglamentariamente determinadas en los que concurren evidencias que determinan de forma generalizada y apreciable una reducción de la esperanza de vida de esas personas*.

Desde el punto de vista de su naturaleza, la denominación legal de jubilaciones anticipadas es inexacta, ya que no son sino una forma de cómputo de los trabajos realizados para una edad de jubilación propia anterior a la ordinaria, no una jubilación anticipada propiamente dicha<sup>59</sup>. En los sectores señalados además, las bonificaciones de edad no se aplican para el cómputo de la edad equivalente de 61 años para acceder a la jubilación anticipada de la ley 35/2002, lo que de hecho supone negar esta modalidad de jubilación en los citados sectores pues ha de tratarse de la edad real de 61 años. Tampoco se computan ahora tras la reforma de 2007 para el acceso a la jubilación parcial, al aproximarse ésta a la anticipada.

El anterior artículo 161.2 de la LGSS ya contemplaba la posibilidad a propuesta

---

<sup>57</sup> Asimismo disponía la normativa anterior (art. 161.2 2º párrafo LGSS) que también podrá ser reducida la edad en el caso de personas minusválidas en un grado de minusvalía igual o superior al 65%, lo que tuvo su desarrollo reglamentario en el RD 1539/2003, de 5 de diciembre.

<sup>58</sup> Sustituyéndose la referencia a «minusválidos» por «personas con discapacidad» o de «grado de minusvalía» por «grado de discapacidad», a fin de adecuarse a la Disp. Adc. 8ª de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

<sup>59</sup> Como defienden, entre otros, LÓPEZ GANDÍA, J. “La reforma de la jubilación en la Ley de Medidas de Seguridad Social de 2007”, *Rev. Derecho Social*, núm. 38, 2007; AZCÁRRAGA MONZONES, C. FERNÁNDEZ ORRICO, F y otros en “La jubilación tras la ley de medidas en materia de Seguridad Social”, *La Reforma de la Seguridad social*, TOL1.415.750, [www.tirantonline.com.2009](http://www.tirantonline.com.2009).

del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, se pudiera rebajar la edad mínima de jubilación (65 años), «en aquellos grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica peligrosa o insalubre y acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad<sup>60</sup>, siempre que los trabajadores acrediten en la respectiva profesión o trabajo el mínimo de actividad que se establezca»<sup>61</sup>. Esta reducción podría llevarse a cabo fijando una edad inferior a la establecida con carácter general <sup>62</sup> o mediante la aplicación de unos coeficientes reductores de edad, de cuantía variable, que reducen la edad de jubilación, en función del tiempo desarrollado en la actividad objeto de reducción <sup>63</sup>. En estos casos, el anticipo de la edad de jubilación no afectaba negativamente al cálculo de la pensión, pues los años de bonificación de edad se consideran como tiempo cotizado.

La Ley de Medidas de Seguridad Social introduce para estos colectivos las siguientes modificaciones:

1. Se establece (art. 161 bis y DAI 45ª LGSS) que un reglamento regulará el procedimiento general que debe observarse para rebajar la edad de jubilación, en el que se prevea la realización previa de estudios sobre siniestralidad en el sector, penosidad, peligrosidad y toxicidad de las condiciones de trabajo, su incidencia en los procesos de incapacidad temporal que genera en los trabajadores y los requerimientos físicos exigidos para el desarrollo de la actividad.
2. La aplicación de los coeficientes reductores de la edad de jubilación tiene varias limitaciones, respecto de la regulación anterior:
  - el recurso a la anticipación de la edad de jubilación no se reconoce como primera opción, sino que sólo debería producirse una vez agotadas otras fórmulas como la modificación de las condiciones de trabajo, mediante una segunda actividad o por el traslado a actividades menos peligrosas, que deberían ser la vía ordinaria para la resolución de estas situaciones.
  - En el caso de que finalmente haya de recurrirse a la reducción de la edad de jubilación, el requisito es el del aumento de la contributividad, de forma que exista una verdadera correspondencia entre las cotizaciones realizadas en determinadas condiciones de penosidad, peligrosidad y toxicidad en el trabajo y la aplicación de los coeficientes reductores de la edad de jubilación. En consecuencia el reconocimiento de coeficientes reductores requerirá de un incremento de las cotizaciones del trabajador durante la vida laboral activa para compensar la disminución de ingresos y el incremento de gastos que conlleva el reducir la edad ordinaria de jubilación y adelantar el percibo de la pensión.

---

<sup>60</sup> A este respecto vid. la disposición adicional sexagésima de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre ( RCL 2005, 2570 y RCL 2006, 672, 722) , de Presupuestos Generales del Estado para 2006.

<sup>61</sup> Para un estudio detallado de la jubilación en los diferentes sectores cfr. MIÑARRO YANINI, M. "La jubilación a edad reducida", en Tratado de Jubilación (LOPEZ CUMBRE , L. Coord.), Iustel, Madrid, 2007

<sup>62</sup> Caso de determinados artistas (cantantes, trapezistas o bailarines) o de los profesionales taurinos. En estos casos, la edad de jubilación se adelanta, según los casos, a los 55 ó 60 años.

<sup>63</sup> Tales coeficientes están establecidos en las siguientes actividades: en el Régimen Especial Minero (con oscilaciones entre el 0,05 y el 0,50%, según las categorías), Decreto 298/1973, de 8 de febrero; en la Minería no energética (con coeficientes entre el 0,10 y el 0,50), RD 2366/1984; en el trabajo en el mar (con coeficientes que se sitúan entre el 0,10 y el 0,40), RD 1311/2007, de 5 de octubre; en determinadas categorías de trabajadores ferroviarios (coeficientes del 0,10 y 0,15), RD 2621/1986, de 24 de diciembre; profesionales taurinos y artistas, RD 2621/1986, de 24 de diciembre; para trabajos aéreos (coeficientes del 0,30 y 0,40), RD 1559/1986, de 28 de junio.

- Se establece un límite general mínimo a la edad de jubilación anticipada (artículo 161 bis.1. tercer párrafo LGSS), pues la aplicación de los coeficientes reductores *en ningún caso dará ocasión a que el interesado pueda acceder a la pensión de jubilación con una edad inferior a la de 52 años*, fijándose por primera vez en nuestro ordenamiento una edad mínima de jubilación<sup>64</sup>.

Sin embargo, este límite de los 52 años no se aplicará a los trabajadores incluidos en los diferentes regímenes especiales que, en la fecha de entrada en vigor de la Ley, tuviesen reconocidos coeficientes reductores de la edad de jubilación, siendo de aplicación las reglas establecidas en la normativa anterior. En consecuencia, estos colectivos profesionales podrán seguir beneficiándose de los coeficientes reductores previstos en su normativa específica, aunque su aplicación les sitúe en ocasión de acceder a la pensión de jubilación antes de los 52 años o en edad posterior a la misma<sup>65</sup>.

- Otras de las limitaciones que se establecen es la relativa al acceso de estos colectivos a la jubilación parcial (párrafo 4º del apartado 1 del artículo 161 bis LGSS), pues no cabrá tener en cuenta los coeficientes reductores de la edad de jubilación, en ningún caso, a efectos de acreditar la exigida para acceder a la jubilación parcial<sup>66</sup>, a los beneficios establecidos en el apartado 2 del artículo 163, a la jubilación regulada en la norma 2ª del apartado 1 de la disposición transitoria tercera, y a cualquier otra modalidad de jubilación anticipada, excluyéndose por tanto también de su aplicación a quienes pretendan acceder a la jubilación especial a los 64 años con contrato de sustitución<sup>67</sup>.

Llevando estas previsiones a determinados algunos específicos hemos de señalar:

- A. **Colectivo de bomberos:** Sobre este colectivo, que venía reclamando desde hace años la reducción de su edad de jubilación por considerar que la penosidad, peligrosidad y toxicidad de la actividad desarrollada la situaban entre los supuestos señalados en el art. 161.2 LGSS -redacción anterior a la LMSS-, más que tomar alguna medida concreta sobre las diversas propuestas realizadas respecto a la reducción de la edad de jubilación ordinaria, la disposición adicional vigésimo segunda LMSS se limitó a ordenar al Gobierno que presentase a la Comisión no permanente de seguimiento y evaluación de los acuerdos del Pacto de Toledo en el Congreso de los Diputados, un informe sobre las medidas a adoptar para dar cumplimiento a las iniciativas parlamentarias aprobadas por la Cámara, en relación con la reducción de la

<sup>64</sup> GRANADO MARTÍNEZ, O. "La consolidación de la Seguridad Social española: un acuerdo para el equilibrio", en *Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social*, MTAS, Colecc. Seguridad Social, núm. 30, 2006.

<sup>65</sup> El Real Decreto 1311/2007, de 5 de octubre, se establecen nuevos criterios para determinar la pensión de jubilación del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar y se establece que la reducción de la edad de jubilación no puede rebasar los 10 años (es decir, que no cabe la jubilación antes de los 55 años), la previsión de la disposición transitoria segunda únicamente alcanza a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Minería del Carbón.

<sup>66</sup> Con la excepción de la jubilación parcial que, de acuerdo con el nuevo derecho transitorio (Disp. Transit. 17ª, apartado 5, de la LGSS), que podrá causarse, conforme a la normativa anterior, antes de los 60 años reales mediante la aplicación de los coeficientes reductores que procedan.

<sup>67</sup> Esta previsión viene a modificar la regulación anterior de esta modalidad de acceso anticipado a la pensión de jubilación (art. 9 del RD 1131/2002), en la que la edad requerida para acceder a dicha modalidad de jubilación se entendía sustituida por la edad equivalente, en los casos de reducción de edad de jubilación por trabajos penosos, peligrosos o tóxicos.

edad de jubilación por parte del colectivo de los bomberos.

En desarrollo de aquella previsión se aprueba 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. En la redacción de esta norma se mantiene la tendencia restrictiva en la anticipación de la edad de jubilación de la Ley 40/2007, pues tras establecerse un coeficiente reductor del 0'2 anual el adelantamiento de la jubilación no sólo se aplica gradualmente (a los 63 años en 2008 y a los 61 en 2009), sino que además se establece un límite de edad de 60 años (59 si se reúnen treinta y cinco años de cotización efectiva sin cómputo de la tesis de los días-cuota) como bombero, un tope máximo de plantilla del 10% anual y una cotización adicional añadida para su financiación de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional 45ª de la LGSS.

**B. Colectivos de trabajadores con actividades similares incluidos en diferentes regímenes de la Seguridad Social:** Como ya se ha señalado, la ley fija el tope máximo de la edad de anticipación de los 52 años sobre la establecida con carácter general, exceptuando de la aplicación de este límite a aquellos que ya lo hubiesen superado por la aplicación de la normativa anterior, no siendo de aplicación a los trabajadores incluidos en los diferentes regímenes especiales que en la fecha de entrada en vigor de la presente ley tuviesen reconocidos coeficientes reductores de la edad de jubilación, siendo de aplicación las reglas establecidas en la normativa anterior.

En este punto, se producen diferencias dentro del colectivo de mineros en función de su pertenencia a la minería del carbón o a otros sectores mineros<sup>68</sup>. En este sentido el RD 2366/1984, de 26 de diciembre en desarrollo del art. 21 del Estatuto del minero (RD 3255/1983) establece coeficientes reductores de adelantamiento de la edad de jubilación para los mineros que estén encuadrados en el Régimen general inspirándose en la regulación de la minería del carbón para regular los coeficientes reductores en términos similares, como dice la exposición de motivos del RD 2366/1984, de 26 de diciembre.

No parece por tanto muy coherente que el tope de la edad de 52 años se aplique a mineros del régimen general cuando no se aplica a los del régimen especial en que se inspira, siendo idénticas las dos normativas y las finalidades de los coeficientes reductores entre unos mineros y otros, como a veces ha destacado el Tribunal Supremo, aplicando la analogía para la resolución de cuestiones relacionadas con la aplicación de tales coeficientes, como, por ejemplo, a efectos de la edad de 55 años exigida para la Incapacidad permanente total cualificada en la sentencia de TS 28 de octubre de 1994<sup>69</sup>.

Sin embargo, en materia de acceso a la pensión de jubilación anticipada, en la más reciente sentencia del TS de 18 de septiembre de 2007, se esgrime la regulación propia del régimen en el que está encuadrado un minero, no del carbón, para negarle el derecho al reconocimiento de una pensión de jubilación al cumplir una edad que, por aplicación de los coeficientes reductores o bonificación previstos en el art. 21 de la Orden de 3 de abril de 1973, equivalga teóricamente a los 65 años, debiendo esperar a cumplir esta edad. Resuelve el Tribunal que no le resulta de aplicación el art. 22.1 de la citada Orden que

---

<sup>68</sup> Para un estudio detallado de la pensión de jubilación en la minería del carbón cfr. TERRADILLOS ORMAETXEA, E. Tratado de Jubilación (LOPEZ CUMBRE, L. Coord.), Iustel, Madrid, 2007, págs. 1919-1946.

<sup>69</sup> RJ 10335.

establece una asimilación al alta de los pensionistas por incapacidad permanente total para la profesión habitual del Régimen Especial de la Minería del Carbón, al efecto de poder causar la pensión de jubilación de dicho Régimen, pues dicho precepto se refiere a los pensionistas de este Régimen Especial, por lo que no están comprendidos los pensionistas que perciban su prestación con cargo a ningún otro Régimen de los que integran el sistema de la Seguridad Social. Y ello pese a reconocer que las bonificaciones a las que aspira el recurrente, reguladas en el artículo 161.1 de la Ley General de la Seguridad Social, *responden a la finalidad de compensar el mayor desgaste físico y psíquico que produce el trabajo en el interior de las minas*, como había puesto de relieve el Tribunal Supremo en la sentencia de 28 de octubre de 1994, para concluir que, no obstante, y pese a la analogía en la actividad, el artículo 21 del Estatuto Minero no es aplicable a casos como el presente, pues los coeficientes reductores a los que alude el precepto se refieren a actividades mineras diferentes a las del carbón, dado que para esta última profesión ya regía la Orden de 3 de abril de 1973.

C. En otros **supuestos de jubilación a edades inferiores en regímenes especiales** integrados no se plantearan problemas al fijarse no coeficientes por año sino una edad predeterminada, como en el caso de los profesionales taurinos (RD 2621/1986).

D. La jubilación anticipada de la Policía autonómica: se trata de una cuestión reclamada pero, aun pendiente de reconocimiento y regulación legal. Como señala CAVAS MARTÍNEZ<sup>70</sup> durante su paso por el Senado, en el Proyecto Ley de Medidas de Seguridad Social se incluiría una enmienda del Grupo Parlamentario de Senadores Socialistas Vascos, plasmada en una nueva Disposición Adicional, la Vigésima Novena, por la que se regulaba la jubilación de los funcionarios de los Cuerpos de Policía de las Comunidades Autónomas<sup>71</sup>, con la finalidad de dar a los miembros de los cuerpos de la policía autonómica un tratamiento semejante al que se ofrece a los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado<sup>72</sup>, Finalmente, la enmienda fue rechazada en el Pleno del Congreso de los Diputados celebrado el 22 de noviembre de 2007, que procedió a la votación y aprobación final de la LMSS<sup>73</sup>.

---

<sup>70</sup> CAVAS MARTÍNEZ. F. "Cambios en la pensión de jubilación tras la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de seguridad social", *Aranzadi Social*, 2/2008 (Tribuna). Editorial Aranzadi, SA, Pamplona. 2008, pág. 8.

<sup>71</sup> Del siguiente tenor: «Los funcionarios de los Cuerpos de Policía dependientes de las Comunidades Autónomas con competencia estatutaria para la protección de las personas y bienes y para el mantenimiento del orden público sujetos y protegidos por este Régimen General, podrán jubilarse anticipadamente con idénticos requisitos de edad y cotización a los previstos para los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de seguridad del Estado por el régimen de protección social por el que estos últimos se hallan cubiertos.

En tal caso, el importe de la pensión correspondiente se determinará sin aplicación de coeficiente reductor alguno por razón de la anticipación de la edad».

<sup>72</sup> A este respecto, interesa precisar que los miembros del Cuerpo Nacional de Policía y de la Guardia Civil pueden jubilarse a partir de los sesenta años, sin aplicación de coeficientes reductores.

<sup>73</sup> La propuesta tenía como referencia la disposición adicional 32ª de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, conforme a la cual el Gobierno, en el plazo más breve posible, habría de presentar un informe en el que se analizase la situación de los funcionarios de las policías autonómicas en el nuevo marco de la jubilación gradual y flexible en función de la edad de jubilación en comparación con el resto de los Cuerpos y

Concluyendo en este punto, la existencia de colectivos con reconocimiento de una edad e jubilación reducida, frente a su ausencia para otros, y el diferente trato que se presta normativamente incluso al mismo tipo de actividad prestada en diferentes regímenes (como se ha señalado en relación con los mineros), podría llevar a mantener la inconstitucionalidad del diferente trato en aquellos sectores que, pese a tener formal cobertura en la norma legal, carezcan de base suficiente para mantener la diferenciación<sup>74</sup>, como en alguna ocasión ha mantenido acertadamente ya el Tribunal Supremo<sup>75</sup>.

Debemos compartir la postura de quienes afirman la existencia de una previsión legal que permite rebajar la edad ordinaria en aquellos sectores profesionales en los que por su penosidad, toxicidad, peligrosidad o insalubridad, creando por ello una jubilación forzosa en estos sectores en aras del interés público en la salud de los trabajadores, en la práctica se ha previsto para colectivos muy diferentes entre sí pero sin diferencias aparentes con otros sectores en los que dichas características pudieran estar más agravadas, con lo que en muchos casos la previsión legal se ha convertido en caprichosa y privilegiada (MALDONADO MOLINA). En tales casos sería extrapolable la doctrina constitucional que mantiene la presunción de que el establecimiento de regímenes diferentes de Seguridad Social no es contrario al principio de igualdad salvo que se demuestre que la diferenciación legal no está justificada pues, en otro caso mantener simplemente la presunción de legitimidad en su establecimiento llevaría a vaciar de contenido el art. 14 CE al dejar al arbitrio del legislador o del Gobierno la eficacia del principio de igualdad, cuya aplicación podría verse excluida por el simple procedimiento de crear subsistemas legales distintos que actuarían como justificación de tratamientos diferentes aunque no concurrieran razones sustantivas que lo legitimaran (NOGUEIRA GUASTAVINO<sup>76</sup>).

---

Fuerzas de Seguridad del Estado, así como la disposición adicional sexta del Estatuto Básico del Empleado Público, que mandata al Gobierno para presentar un estudio en el que se incluyan las recomendaciones para asegurar la no discriminación entre colectivos con características similares y la conveniencia de ampliar la posibilidad de acceder a la jubilación anticipada por parte de determinados colectivos».

<sup>74</sup> Como señala MALDONADO MOLINA, J.A. *La protección de la vejez en España*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2002.

<sup>75</sup> La STS de 14-12-1999 (Ar. 9815) se ha pronunciado en relación con la anticipación de la edad de jubilación del personal de vuelo y ha considerado que la reducción de la edad de jubilación contemplada expresamente en el RD 1559/1986, de 28 de junio, exclusivamente para los tripulantes técnicos de vuelo de las compañías de trabajo aéreos es también de aplicación a los pilotos que llevan a cabo la actividad de transporte aéreo de personas y mercancías. La equiparación se sustenta en la coincidencia de las razones que llevaron al RD a establecer un régimen específico por las especiales condiciones de penosidad y peligrosidad en que se desarrolla el trabajo, las peculiares condiciones de la actividad aeronáutica y el prematuro envejecimiento, por lo que, como afirma la sentencia, entenderlo de otra manera conculcaría el artículo 14 CE y el principio de igualdad habida cuenta de que ante supuestos sustancialmente iguales, como son los sometidos a comparación, la conclusión no puede ser otra más que el trato igual en relación con la reducción de edad. Al respecto téngase en cuenta, no obstante, la posibilidad establecida en el artículo 6.3 RD 270/2000, de 25 de febrero, y su examen por la STS de 24 de noviembre de 2003.

<sup>76</sup> NOGUEIRA GUASTAVINO, M. "Extinción del contrato de trabajo y discriminación por razón de edad", en AAVV, LÓPEZ CUMBRE (Coord. ), op.cit, págs. 1451-52, nota 76.

### 3.2.2 - Modificaciones en la jubilación anticipada a los 61 años y de los mutualistas

#### A) Requisitos de acceso

Los requisitos para que el trabajador pueda acceder a la jubilación anticipada propiamente dicha o común son básicamente los mismos exigidos por la normativa anterior, no obstante la LMSS introduce determinadas limitaciones en su aplicación:

1. Tener cumplidos los 61 años de edad, sin posibilidad de aplicación de los coeficientes reductores de edad previstos en el apartado 1 del art.161 bis LGSS.
2. Encontrarse inscritos en las oficinas de empleo como demandantes de empleo durante un plazo de, al menos, seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la pensión jubilación.
3. Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de treinta años, con los siguientes límites:
  - Para el cómputo de los años de cotización se tendrán en cuenta años completos, sin que pueda asimilarse a un año la fracción del mismo. Además ya no es posible aplicar el prorrateo de pagas extraordinarias, desapareciendo, la tesis de los días-cuota, no sólo para la jubilación anticipada, también para la jubilación ordinaria. Aparece entonces el interrogante de si el no cómputo de pagas extras afecta únicamente al tramo de 30 años o afecta al resto de los tramos cotizados.
  - Se considerará como tiempo cotizado a la Seguridad Social, a los exclusivos efectos de acreditar los años de cotización, el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año<sup>77</sup> (art. 161.bis.2.c) LGSS). Por tanto, al trabajador al que le falte un año o menos para completar el período de carencia de 30 años se le computarán dichos períodos para permitirle el acceso a la jubilación anticipada. Los mismos no se tendrán en cuenta para el cálculo de la pensión.
4. La involuntariedad en el cese en el trabajo, de forma que la extinción del contrato de trabajo no se haya producido por causa imputable a la libre voluntad del trabajador. A tales efectos, se entenderá por libre voluntad del trabajador la inequívoca manifestación de voluntad de quien, pudiendo continuar su relación laboral y no existiendo razón objetiva que la impida, decide poner fin a la misma. Se considerará, en todo caso, que el cese en la relación laboral se produjo de forma involuntaria cuando la extinción se haya producido por alguna de las causas previstas en el artículo 208.1.1. LGSS para el reconocimiento de la situación legal de desempleo.

De entre los requisitos de acceso señalados vamos a detenernos en una de las cuestiones, específicamente relacionadas con la jubilación anticipada, que han suscitado mayor discusión, el requisito de la involuntariedad en el cese y su consideración en el

---

<sup>77</sup> Este cómputo guarda paralelismo con el cómputo instaurado por la Ley 30/2007, para la igualdad efectiva, en orden a computar a los efectos de la jubilación, entre otras prestaciones, 112 días por nacimiento de hijo.

caso de los mutualistas y la aplicación de los coeficientes reductores.

**a) El requisito de la involuntariedad en el cese:** la LMSS en el ámbito de la jubilación anticipada incide en el alcance de la involuntariedad en la extinción de la relación laboral previa a la jubilación, a efectos de poder acceder a la jubilación anticipada o hacerlo en condiciones más favorables, en cuanto a la cuantía de la pensión a percibir.

Así, aunque la LGSS en la Disp. Transit. 3ª, al regular la posibilidad de acceso a la jubilación anticipada por parte de los trabajadores que acrediten la condición de mutualistas no exige que el cese en la actividad previo a la jubilación se haya producido de forma involuntaria, desde la Ley 24/1997<sup>78</sup> ha existido una polémica importante acerca de la aplicación de los mecanismos de jubilación anticipada en los casos en que la extinción de la relación laboral se llevaba a cabo en el marco de un Expediente de Regulación de Empleo (ERE), pero el cese en la actividad no se producía de forma automática en aplicación de la autorización administrativa, sino en el marco de unos planes colectivos de prejubilación programados (bajas incentivadas) a los que el trabajador, al menos formalmente, se adhería aparentemente de forma voluntaria.

En estos supuestos de aparente voluntariedad la Administración de la Seguridad Social denegaba el acceso a la pensión de jubilación o, en mayor medida, no aplicaba los coeficientes reductores más beneficiosos previstos para los supuestos en los que la extinción de la relación laboral no podía imputarse al interesado (en los supuestos de jubilación de trabajadores mutualistas), a pesar de que la petición de jubilación anticipada hubiera venido precedida de una situación legal de desempleo, como puede comprobarse en la doctrina jurisprudencial<sup>79</sup>.

---

<sup>78</sup> La Ley 24/1997 reguló una mejora en la cuantía de la pensión para el caso de que el pensionista acreditase 40 o más años de cotización y la extinción de la relación laboral previa se hubiese debido a causa no imputable al interesado (7% de reducción por cada año de adelanto de la edad de jubilación en lugar del 8%).

Asimismo, la involuntariedad en el cese de la relación laboral fue introducida por la Ley 35/2002 como requisito para que quien no fuera mutualista pero hubiera cumplido 61 años y tuviera acreditados al menos 30 años de cotización pudiera jubilarse anticipadamente por la vía del art. 161 TRLGSS. La involuntariedad en la extinción del contrato también era tenida en cuenta en los casos de jubilación anticipada de mutualistas para aplicar los coeficientes reductores de la pensión previstos en la Disp. Transit. 1ª del RD 1132/2002.

<sup>79</sup> En un abundante número de pronunciamientos la Sala Cuarta del Tribunal Supremo ( SS. 9-12-2002 [ RJ 2003, 1948 ] , 12-2-2003 [ RJ 2004, 1160 ] , 20-9-2005 [ RJ 2005, 8604 ] o 7-4-2006 [ RJ 2006, 4860 ] ) resolvió que la suscripción de un contrato de prejubilación en el marco de un despido colectivo constituía un cese voluntario, por lo que el porcentaje de reducción de la pensión de jubilación por cada año de anticipo respecto de la edad de jubilación ordinaria que debía aplicarse era el general del 8%, no el menor para los mutualistas que cesan en el trabajo por causas ajenas a su libre voluntad. La doctrina establecida en esta materia puede resumirse del siguiente modo: 1º) Las decisiones de los trabajadores de cesar en la empresa (Telefónica, Caja de Ahorros de Asturias, Compañía Sevillana de Electricidad, etc.), acogiéndose al sistema de prejubilación establecido en la misma, han de incardinarse en la causa de extinción del contrato de trabajo por mutuo disenso o mutuo acuerdo extintivo de la relación de trabajo prevista en el art. 49.1.a) ET ( RCL 1995, 997 ) ; que la oferta sea individual o que se integre en un expediente de regulación de empleo resulta accidental. 2º) La concurrencia de razones económicas y profesionales más o menos poderosas que impulsan al trabajador a aceptar el ofrecimiento de la empresa no desvirtúa la bilateralidad característica de esta causa de extinción, que no se transforma por ello en extinción por voluntad unilateral del empresario. 3º) En cuanto derivada de un acuerdo extintivo de la relación de trabajo adoptado por voluntad conjunta del empresario y el trabajador, la jubilación anticipada de éste tras el agotamiento de la situación contractual de prejubilación no puede

El Acuerdo de 2006, en un intento de zanjar el asunto, recogió el compromiso de adoptar las medidas normativas que resultasen precisas, para el acceso a la jubilación anticipada, en orden a calificar como involuntaria dicha extinción, si la misma derivaba de un ERE. Se trataba con ello de que los trabajadores puedan acogerse sin problemas a la jubilación anticipada por la vía del nuevo art. 161 bis TRLGSS y, al mismo tiempo, que puedan aplicarse, para determinar la cuantía de la pensión, los coeficientes reductores más benignos contenidos en la disposición transitoria tercera TRLGSS para los mutualistas cuyo cese previo a la jubilación anticipada no sea voluntario.

Ha de tenerse cuenta que en el período intermedio entre la firma del Acuerdo de 2006 y la aprobación del proyecto de la LMSS, el Tribunal Supremo modificó su posición anterior declarando involuntarias las extinciones producidas en el marco de un ERE. Así, la STS de 25-10-2006<sup>80</sup>, en Sala General, ha resuelto que en la jubilación anticipada de la empresa Robert Bosch España, articulada mediante acuerdo colectivo de prejubilación, la extinción del contrato de trabajo no se incardina en el supuesto legal del art. 49.1.a. ET de extinción por mutuo acuerdo, sino en el supuesto del art. 49.1.i, despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, siempre que aquél haya sido debidamente autorizado conforme a lo dispuesto en el art. 51 del ET.

Podemos apreciar, por tanto, una diferencia entre los diferentes supuestos enjuiciados por los Tribunales:

- Las extinciones que no derivan de un expediente de regulación de empleo sino de un acuerdo individual de prejubilación adoptado por voluntad conjunta del empresario y el trabajador individual en los supuestos resueltos como el la mayoría de los realizados en Telefónica<sup>81</sup>; de ahí que, atendiendo a su origen, el acceso a la jubilación tras el agotamiento de la situación de prejubilación se considerara voluntario y no involuntario.
- En el caso enjuiciado en la STS de 24 de octubre de 2006<sup>82</sup> (en el caso Robert Bosch España) la jubilación anticipada está prevista en pacto colectivo, el despido del trabajador está autorizado por la Dirección General de Trabajo, y el paso a la jubilación viene precedido de una situación de desempleo, que por hipótesis excluye la voluntariedad del trabajador desempleado en la pérdida de la ocupación que la genera, y en particular el supuesto del mutuo acuerdo extintivo del contrato de trabajo (art. 208 TRLGSS). No puede hablarse, por tanto, de que

---

considerarse forzosa sino voluntaria, y el tipo anual reductor del porcentaje de la pensión aplicable a la misma es, como sostiene el INSS, del 8% y no del 7%.

<sup>80</sup> (RJ 8262). Comentada, entre otros, por ESCUDERO ALONSO, J.L. "Comentario de Jurisprudencia Social. La doctrina del Tribunal Supremo en los casos de jubilación anticipada por inclusión del trabajador en un ERE", [http://www.graduados-sociales.com/ArticulosCO/ACO214\\_3.pdf](http://www.graduados-sociales.com/ArticulosCO/ACO214_3.pdf).

<sup>81</sup> STS 25-11-02, RJ 1923/03; STS 10-12-02, RJ 1704/03; STS22-1-03, RJ 1991; STS 24-1-03, RJ 9600; STS30-4-03, RJ 6561; STS14-10-03, RJ 1217/ 04; STS24-2-04, RJ 1531; STS6-7-04, RJ 6110; STS12-7-04, RJ 7285; STS17-1-04, RJ 2739; STS18-1-04, RJ 2999; STS7-2-04, RJ 2823; STS 7-4-04, RJ 4860; STS23-5-06, RJ 4472; STS30-5-06, RJ 3783; STS 22-6-06, Rec 3917/04; STS 17-1-06, Rec 3207/04; STS de 15 -01-2008. De forma aislada, admitiendo la aplicación de los coeficientes reductores mejorados a un trabajador de Telefónica prejubilado como en la SSTSJ Cataluña 16-1-06, AS 653.

<sup>82</sup> Y en el mismo sentido las SSTS en unificación de doctrina de 21-6-07, RJ 6643; de 17-1-07, RJ 2040, de 25-10-06, Rec 2318/05; y de 28-11-06, Rec 3258/05. Esta jurisprudencia cambia la doctrina mantenida previamente sobre trabajadores de la misma empresa: STS en unificación de doctrina de 30-1-06, RJ 4350 y TS6-2-06, RJ 2886.

el origen de la jubilación sea voluntario, en cuanto que no existe mutuo acuerdo extintivo en la extinción del contrato de trabajo, sino aceptación de ventajas pactadas colectivamente respecto de una decisión extintiva acordada unilateralmente por el empresario, en el marco de un expediente de regulación de empleo, decisión que impone al trabajador, tras un intervalo de desempleo involuntario, una jubilación anticipada asimismo involuntaria».

A pesar de que el Acuerdo de 2001 estableció que el acceso a la jubilación anticipada (para los no mutualistas) debía pasar por el requisito de que el cese en la actividad laboral previo a la jubilación fuera involuntario (y así lo recogió el RD Ley 16/2001), sin embargo, la Ley 35/2002 amplió la posibilidad de jubilación anticipada a determinados supuestos en los que no concurre el requisito de involuntariedad en el cese de la actividad laboral previo a la jubilación, condicionando tal posibilidad (además de a la acreditación de los requisitos de edad y cotización)<sup>83</sup>, a que el trabajador, como consecuencia del cese, percibiese de su empresa una determinada cantidad, en las siguientes condiciones: que se realizase en virtud de acuerdo colectivo y no mediante pacto individual; el percibo de la cantidad tenía que haberse producido, como mínimo, durante las 24 mensualidades anteriores a la solicitud de la pensión de jubilación y se establecían límites a la cantidad entregada al trabajador, en cómputo anual<sup>84</sup>.

En este ámbito, la LMSS incorpora una modificación de enorme importancia<sup>85</sup>: que la obligación de la empresa de abonar una cantidad equivalente a la suma de la prestación de desempleo y las cuotas de la Seguridad Social, puede haberse adquirido de forma colectiva, a través del correspondiente convenio o acuerdo colectivo, pero también mediante contrato o acuerdo de prejubilación individual.

Finalmente, y para corregir situaciones ya consolidadas, y ello aunque la Administración de la Seguridad Social ya venía aplicando la doctrina jurisprudencial del caso Robert Bosch, la LMSS (apartado 2 de la disposición final 3ª LMSS) ha dispuesto que se «considerará, en todo caso, que las jubilaciones anticipadas causadas entre 1 de enero de 2004 (fecha de entrada en vigor de la Ley 52/2003) y la fecha de entrada en vigor de la presente Ley motivadas por ceses en la relación laboral producidos en virtud de expedientes de regulación de empleo tienen carácter involuntario». A continuación, el segundo párrafo del citado apartado 2 prevé que «las resoluciones denegatorias de pensiones de jubilación anticipada así como las cuantías de las pensiones ya reconocidas se revisarán a instancia de los interesados», que se basaron en el incumplimiento del requisito de la involuntariedad a efectos de su eventual reconocimiento. La Ley se refiere a aquellos supuestos en que, si bien se reconoció la

---

<sup>83</sup> No se exigía tampoco el requisito de inscripción en la Oficina de Empleo durante al menos 6 meses

<sup>84</sup> No podía ser inferior al resultado de sumar las siguientes cantidades:

§ El primer sumando es equivalente a multiplicar por 24 la cuantía de prestación de desempleo que, en su caso, le hubiese podido corresponder al trabajador en la fecha del cese en la actividad, y que no percibió al ser su cese voluntario.

§ El segundo de los sumandos es igual a multiplicar por 24 el importe de la cuota que, en dicho período, se hubiese satisfecho por el convenio especial que hubiese suscrito el trabajador con la TGSS.

<sup>85</sup> La segunda modificación que contiene al respecto la LMSS tiene un menor alcance y se refiere al cómputo de la cantidad que la empresa debe satisfacer al trabajador y su comparación con la cuantía que, de haber sido un cese involuntario, el trabajador habría percibido de la protección del desempleo: hasta la aprobación de la LMSS la comparación entre ambas magnitudes se hacía en «cómputo anual» con la nueva regulación pasa a efectuarse en «cómputo global».

pensión de jubilación anticipada con coeficientes reductores, al no considerarse como involuntaria en su momento, el coeficiente de reducción pudo ser más alto, como sucede con los que fueron mutualistas, y habiendo acreditado, por ejemplo, treinta y cinco años cotizados, tuvieron que conformarse con la aplicación del 8% de coeficiente reductor, en lugar del 7%, por no apreciárseles el requisito de la involuntariedad en el cese de su actividad laboral.

**b) La aplicación de coeficientes reductores en el caso de los mutualistas y la posible diferencia de trato:** Hemos de comenzar señalando que las conclusiones alcanzadas en el apartado anterior en relación con la involuntariedad en el cese en los supuestos de acuerdos de prejubilación aquellas soluciones no son extrapolables en bloque a los mutualistas prejubilados, pues el concepto de involuntariedad sigue siendo distinto y más restringido para esta modalidad de jubilación anticipada de mutualistas que el existente respecto de la modalidad de jubilación anticipada de desempleados a partir de los 61 años donde, después de la reforma se admite bajo ciertos requisitos la involuntariedad del cese de quien suscribió contrato individual de prejubilación.

Para la modalidad de acceso a la jubilación anticipada desde la condición de mutualista antes de 1-1-1967, la LMSS, en la modificación que realiza de la Disp. Transitoria 3ª de la LGSS, señala que el coeficiente aplicable a las pensiones causadas por aquellos mutualistas que se jubilen a partir de los 60 años con treinta años cotizados, y soliciten la jubilación anticipada derivada del cese en el trabajo como consecuencia de la extinción del contrato *por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador*, será del 7,5% en lugar del 8% que se aplicaba antes<sup>86</sup>. Con esta medida se equiparan los tramos y coeficientes de reducción para todos los trabajadores que se jubilan anticipadamente, sean o no mutualistas.

El problema fundamental en el caso de los mutualistas se plantea en la diferente interpretación que se realiza de lo que haya de entenderse por cese involuntario en los supuestos de extinción por acuerdo o pacto de prejubilación en el acceso a la pensión de jubilación anticipada cuando el mutualista solicita la aplicación de los coeficientes reductores mejorados.

En los supuestos de extinciones en el marco de prejubilaciones, de carácter colectivo, el tratamiento que se otorga a mutualistas y no mutualistas es claramente diferenciado en cuanto a la interpretación de la involuntariedad en el cese. De conformidad con la Disp. Transit. 3ª de la LGSS en el acceso a la jubilación anticipada de los mutualistas se considera voluntaria la extinción contractual de quienes suscribieron acuerdos de prejubilación aun siendo colectivos, que no individuales, que constituyen en la práctica regulaciones de empleo encubiertas.

Defienden el tenor legal y su carácter no discriminatorio entre otras, la STS de 21 febrero de 2008<sup>87</sup> en la que la Sala señala que como ya señaló la sentencia de la misma Sala de 23 de mayo de 2006,<sup>88</sup> es cierto, que la Disposición Adicional Segunda de la Ley

---

<sup>86</sup> Conviene recordar que, de acuerdo con el primer párrafo de la norma 2ª del apartado 1 de la disposición transitoria tercera de la LGSS ( RCL 1994, 1825) , con los solos requisitos ordinarios para causar derecho a la pensión de jubilación, los mutualistas pueden jubilarse a partir de los sesenta años, si bien el coeficiente reductor será en todo caso del 8% por cada año inferior a los sesenta y cinco

<sup>87</sup> EDJ 2008/90849.

<sup>88</sup> EDJ2006/84006.

52/03, de 10 de diciembre, da una nueva redacción tanto al artículo 161, como a la Disposición Transitoria Tercera del Texto Refundido, haciendo que ambos preceptos en este particular sean literalmente idénticos, expresando que *a tales efectos, se entenderá por libre voluntad del trabajador la inequívoca manifestación de voluntad de quien, pudiendo continuar su relación laboral y no existiendo razón objetiva que la impida, decide poner fin a la misma. Se presumirá que el cese en la relación laboral se produjo de forma involuntaria cuando la extinción se haya producido por alguna de las causas previstas en el artículo 208.1.1 de esta Ley* ». Sin embargo la citada Ley no establece normas subsanadoras con un contenido retroactivo, como sería necesario en el caso de haber apreciado el legislador que había incurrido "en un evidente olvido de la particular regulación de la jubilación anticipada de quienes eran mutualistas, por no hallarse sistemáticamente incluida en el precepto general, sino en una regla transitoria" y, es relevante señalar que mantiene el párrafo 2º del artículo 161.3.d) y, el contenido de este párrafo 2º no se introduce en la modificación dada a la norma segunda del apartado uno de la Disposición Transitoria Tercera, por lo que para la aplicación de esta Disposición se requiere que el cese en el trabajo sea "en virtud de causa no imputable a la libre voluntad del trabajador", con lo que decae el argumento antes indicado de la sentencia combatida."

Entiende el Tribunal que esta interpretación no vulnera el artículo 14 de la Constitución Española, porque no comporta vulneración del principio de igualdad, pues establece trato distinto a situaciones distintas y, éstas lo son porque se tiene en cuenta la afiliación o no al Mutualismo laboral con anterioridad al 1 de enero de 1967, lo que determina que el coeficiente reductor varía no solo en función de los años de cotización sino también en función de los años cumplidos en la fecha de jubilación, lo que viene impuesto por tratarse de distintos regímenes de Seguridad Social, el del Mutualismo laboral cuyos derechos adquiridos se conservan y el posterior instaurado por la Ley 193/1963, de 28 de diciembre, de bases de la Seguridad Social.

Por ello se recogen dos regímenes o sistemas diferentes y con requisitos distintos en cuanto a la jubilación anticipada :

1. Cuando se tiene la edad de 60 años y se trata de afiliados al Mutualismo Laboral con anterioridad al 1 de enero de 1967: en este caso cabe acceder a la jubilación anticipada por la vía de la aplicación del derecho transitorio, que se mantiene en su regulación actual y por tanto se exige que el cese no sea voluntario (Disposición Transitoria Tercera) y,

2. Cuando se ha cumplido la edad de 61 años: se aplica lo establecido en el artículo 161.3 TRLGSS, que a diferencia del anterior supuesto, dispensa del requisito de no voluntariedad en el cese en el trabajo, cuando en los dos años inmediatamente anteriores a la solicitud de jubilación anticipada, el empresario en virtud de una obligación adquirida mediante acuerdo colectivo haya abonado al trabajador una cantidad que en computo anual represente un importe mensual determinado.

Por tanto, quien se jubiló anticipadamente como mutualista, no puede pretender la aplicación de los coeficientes más favorables que implica jubilarse anticipadamente por esta vía como desempleados a partir de los 61 años, pues al haberse jubilado a los 60 años, incumple precisamente el requisito mencionada de 61 años edad mínima (LGSS art.161.3.a). Tampoco procede aplicarle, al cumplir los 61 años, los coeficientes más ventajosos establecidos en algunos casos para los mutualistas y que coinciden precisamente con los establecidos para esta modalidad dirigida a los desempleados a partir de los 61 años, cuando el interesado extinguió su relación laboral de forma

consentida al suscribir un contrato de prejubilación sin que hubiera un ERE en presencia, por lo que no concurre el requisito de involuntariedad exigido legalmente.

En relación con los supuestos de extinción por acuerdo individual de prejubilación, la Entidad gestora ha denegado la aplicación de los coeficientes mejorados, por entender voluntariedad en el cese y existencia de fraudes en supuestos de situaciones de cese prolongados en situación de prejubilación con posteriores periodos de contratación temporal de escasa duración como el del la Sentencia del TS de 14 de mayo de 2008<sup>89</sup> en unificación de doctrina, en la que el estima el recurso interpuesto por el trabajador señalando la Sala que, puesto que no consta que el recurrente hubiese sido sancionado por rechazar -en momento alguno- oferta adecuada de empleo, ello significa que durante el largo periodo de prejubilación en el que el trabajador permaneció inscrito como demandante de empleo, nunca recibió oferta a cuya aceptación estuviese obligado, de manera que su posterior contratación temporal por casi ocho meses -con inicio de la actividad un año antes de solicitar la jubilación ; y finalización cuatro meses antes-, no puede razonablemente considerarse indicio de querer burlar los efectos de un cese voluntario. La conclusión contraria únicamente sería sostenible si previamente hubiese desatendido alguna oferta de trabajo ajustada a su formación.

Finalmente, señalar en relación con los mutualistas, que la LMSS prevé que se incremente la pensión de jubilación de los mutualistas que se jubilaron anticipadamente y de manera forzosa antes del 1 de enero del 2002, con hasta 63 euros al mes. Con esta medida la ley pretende equiparar a estos pensionistas con quienes se jubilaron con posterioridad y se beneficiaron de la modificación legislativa que entró en vigor ese año y que rebajó los coeficientes reductores por adelanto de la edad de jubilación respecto de la edad ordinaria.

### **3.2.3. Jubilación especial a los 64 años:**

Esta modalidad de jubilación anticipada, que no ha sido modificada por la reforma de 2007, permite la jubilación anticipada de trabajadores que cumplan los requisitos generales para acceder a la jubilación ordinaria, salvo la edad pues basta con acreditar 64 años de edad.

Su reconocimiento se supedita además a que el empresario proceda a la sustitución del trabajador, simultánea a su cese por jubilación, por otro trabajador inscrito como desempleado en la oficina de empleo. Esta exigencia de contratar a un desempleado ha llevado a considerar a esta modalidad de jubilación anticipada como una medida de fomento de empleo y a calificarla de consensuada, pues la posibilidad de acogerse a ella se supedita a la voluntad empresarial de realizar la mencionada contratación de sustitución, pues el trabajador debe llegar a un acuerdo con el empresario, que sólo podría ser obligado a llevarla a cabo en virtud de lo establecido en convenio colectivo o acuerdo suscrito con los propios trabajadores afectados (RD 1194/1985 art.2.1).

No obstante, un convenio colectivo no puede imponer la jubilación anticipada a los trabajadores sustituidos a los 64 años, aunque carezca de penalización. Sólo cabe la

---

<sup>89</sup> EDJ 2008/73358.

jubilación forzosa a partir de la edad ordinaria, los 65 años, cuando se cumplan el resto de requisitos que impone el ET disp.adic.10ª -modif L 14/2005<sup>90</sup>.

Respecto de la cuantía de la pensión, hay que señalar que esta modalidad de jubilación anticipada no implica la aplicación de coeficientes reductores, pues no existe penalización y no se aplica coeficiente reductor alguno, contando además el jubilado parcial con la posibilidad de acceder, de cumplirse con los requisitos establecidos<sup>91</sup>, al complemento por mínimos como si el beneficiario hubiera cumplido 65 años.

En caso de incumplimiento empresarial de su obligación de sustitución del jubilado parcial, este último no puede sufrir consecuencia negativa alguna sobre la cuantía de la pensión<sup>92</sup>, y la actuación incorrecta empresario no debe tener como consecuencia la merma del derecho a jubilarse del trabajador afectado<sup>93</sup> de jubilación parcial y, por tanto, cuando el beneficiario reúne todos los requisitos para acceder a dicha contingencia, y dejando a salvo los casos en los cuales exista una participación en un posible fraude, que en ningún caso puede presumirse<sup>94</sup>, en el resto la situación del jubilado es autónoma e independiente respecto a las posibles irregularidades que puedan apreciarse en el contrato de relevo<sup>95</sup>.

La solicitud de jubilación anticipada puede presentarse con una antelación de 6 meses a la fecha en que el trabajador tenga previsto su cese; debiéndose acompañar a la misma certificación de la empresa acreditativa del compromiso de sustitución. En todo caso, el nacimiento del derecho a la pensión de jubilación requiere el cese efectivo en el trabajo y la simultánea contratación del nuevo trabajador. No obstante, esta última exigencia de simultaneidad entre contratación-jubilación se ha matizado o suavizado en algunos supuestos. De manera, que no siempre es preciso una coincidencia cronológica exacta, o que se produzcan ambas el mismo día, bastando cierta proximidad temporal que muestre de forma razonable que la contratación del trabajador se produce en sustitución del jubilado<sup>96</sup>.

El contrato de trabajo con el desempleado sustituto ha de reunir los siguientes requisitos:

- a) Se ha de formalizar por escrito, haciendo constar en el mismo el nombre del trabajador a quien sustituye. No es imprescindible, que el trabajador que sustituya al jubilado ocupe el mismo puesto de trabajo ni ostente la misma categoría, pues la finalidad de la norma es la contratación de desempleados manteniendo la misma plantilla (TSJ Castilla-La Mancha 25-10-01, JUR 36822/02).
- b) Ha de tener una duración mínima de un año;
- c) Ha de ser a tiempo completo, pues de conformidad con la norma no cabe la sustitución a tiempo parcial (RD 1194/ 1985 art.3.1). No obstante se admite la

---

<sup>90</sup> Se declara por tanto despido improcedente la extinción del contrato realizada al amparo del CCOL para el sector de la construcción de Bizkaia (BOB 9-6-06) que en su art.76 imponía de forma forzosa esta modalidad de jubilación anticipada TSJ País Vasco 20-11-07, Rec 2503/07; afirmando también la necesidad de que el afectado por estas cláusulas tenga la edad ordinaria de jubilación ver TJCE 16-10-07 asunto C-411/05.

<sup>91</sup> LGSS art.50; RD 2127/2008 art.6, 7, disp.adic.1ª, disp.adic. 3ª y Anexo I y II.

<sup>92</sup> STSJ Cataluña 21-9-05, AS 3641.

<sup>93</sup> STSJ Cataluña 27-5-03, AS 2600.

<sup>94</sup> STS 14 -05-2008, RJ 2008\3292.

<sup>95</sup> STS 22-09-2006, RJ 2006\6596.

<sup>96</sup> STSJ Murcia 24-2-98, AS 529; TSJ Baleares 15-11-01, AS 446/02.

contratación a tiempo parcial de los trabajadores sustitutos cuando se mantiene el mismo nivel de empleo<sup>97</sup> y en ese sentido se admite la contratación a tiempo parcial cuando el sustituido, que se jubila, trabajase precisamente a tiempo parcial, siendo sustituido por otros trabajadores que continúan la actividad en las mismas condiciones que el jubilado anticipadamente<sup>98</sup>. Se admite la sustitución por un trabajador fijo-discontinuo cuando el trabajador sustituido lo fuese a tiempo parcial<sup>99</sup>.

d) No se admite la modalidad contractual prevista para acumulación de tareas (ET art.15.1.b) ni la ya mencionada de contrato a tiempo parcial, cuando el trabajador sustituido lo fuese a tiempo completo y no se mantuviese el mismo nivel de empleo. Salvo estas modalidades señaladas, cabe utilizar cualquier otra de las modalidades de contratación vigentes, con independencia de que estén bonificadas, siempre a salvo que se constate la utilización abusiva o fraudulenta, por ejemplo respecto de ventajas asociadas con la cotización empresarial cuando se contrata con carácter indefinido al trabajador sustituto (RD 1194/1985 art.5)<sup>100</sup> Se ha considerado correcta la celebración con el trabajador sustituto de un contrato de interinidad por sustitución<sup>101</sup>, siendo asimismo idóneo el contrato de interinidad por vacante con una duración máxima anual<sup>102</sup>.

e) Si durante la vigencia del contrato se produce el cese del trabajador, el empresario debe sustituirlo, en el plazo de quince días, por otro trabajador desempleado por el tiempo que reste para alcanzar la duración mínima del contrato pactado, salvo casos de fuerza mayor. En caso de incumplimiento debe abonar, a la Entidad Gestora, el importe de la pensión de jubilación que se haya devengado desde el momento del cese del trabajador contratado (RD 1194/1985 art.4). Respecto al trabajador sustituto se ha admitido:

- o Sea desempleado con carácter indefinido o temporal, por ejemplo por suspensión de la relación laboral en el marco de un ERE<sup>103</sup>.
- o Que hubiera estado vinculado previamente a la empresa, aun pasando a desempleo con anterioridad inmediata<sup>104</sup>. Admitiéndose que sea precisamente el mismo que venía sustituyendo al trabajador que ahora se jubila de forma completa con 64 años, durante la jubilación parcial previa de la que venía disfrutando. Siempre que se constate que el trabajador sustituto estaba inscrito en la oficina de desempleo, tras su cese voluntario poniendo fin al contrato de relevo con el que estaba vinculada a la empresa en los años previos<sup>105</sup>.

---

<sup>97</sup> STS 18 marzo 2002 (RJ 2002, 5211);TSJ Cataluña 9 mayo 2006 (AS 2006\2981).

<sup>98</sup> STS 18-3-02, RJ 5211.

<sup>99</sup> STSJ Islas Baleares 2 junio 2005, AS 2005\2079; STSJ Islas Baleares 7 julio 1992, AS 1992/3913 y STSJ Islas Baleares 9 junio 2003, AS 2003/3972.

<sup>100</sup> STS 25 febrero 1994, RJ 2481; STSJ Madrid 7 febrero 1997, AS 388; STSJ Madrid 20 abril 1999; STSJ Navarra 22 abril 02, AS 1614.

<sup>101</sup> STS 25 octubre 2004; STS 28 marzo 2007, RJ 2007\4629.

<sup>102</sup> STS 5 julio 1999, RJ 7161 ; STS 20 marzo 2002, RJ 5214.

<sup>103</sup> STS 25 octubre 2004, RJ 7825.

<sup>104</sup> Un trabajador que hubiera estado en situación de desempleo únicamente 24 horas, incluso cuando hubiera estado vinculado anteriormente a la empresa (STSJ Cataluña 6-2-96, AS 1081).

<sup>105</sup> STS unif doctrina 22-9-06, RJ 6596

- En el ámbito de las Administraciones Públicas concurre además la limitación a la contratación del sustituto impuesta por las Leyes de Presupuesto<sup>106</sup>, habiéndose mantenido que no procede la jubilación anticipada cuando la entidad empleadora tiene legalmente limitadas tales facultades y sólo puede contratar a personal de nuevo ingreso en los supuestos normativamente previstos y en sectores, funciones y categorías considerados prioritarios o que afecten al funcionamiento de servicios públicos esenciales, sin que tampoco quepa, salvo en casos excepcionales, la contratación de personal temporal ni el nombramiento de funcionarios interinos en el ámbito funcional en que está encuadrado el trabajador (TSJ Castilla-La Mancha 25-10-01, JUR 36822/02Rec 1234/00)

### 3.3. Algunas conclusiones

Hemos pretendido recoger en las páginas anteriores, centrándonos en la jubilación anticipada, sólo algunos supuestos que evidencian la abrumadora complejidad que han llegado a alcanzar los diferentes sistemas de jubilaciones en nuestro ordenamiento, sistemas que cuentan con sus propios subsistemas y que generan diferentes requisitos en acceso a la pensión no sólo entre colectivos similares, sino también entre trabajadores que cuentan con la misma carrera de seguro.

Las razones de estas diferencias son el resultado de las mismas reformas legislativas que, aun teniendo como objetivos generales el incremento de la contributividad y el retraso de la edad, al tratar de reconocer efectos al primero de estos objetivos mediante modificaciones legislativas parceladas para determinados trabajadores, han originado diferencias de trato respecto a otros trabajadores, como ocurre entre mineros, entre sectores peligrosos que tienen o no reconocido el derecho, entre mutualistas y no mutualistas, etc.

Esta diferencia de trato también podría apreciarse en el acceso a la jubilación anticipada cuando el trabajador acredita cotizaciones en distintos regímenes de la Seguridad Social y sólo en alguno de ellos se contempla la jubilación anticipada y en el otro u otros no, como sucede, por ejemplo, cuando el trabajador acredita cotizaciones en el Régimen General y en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), de modo que en el régimen general se permite la jubilación anticipada y en el RETA no es posible<sup>107</sup>. En la actualidad, tras la Ley 47/1998, de 23 de diciembre, por el que se dictan normas para la jubilación anticipada en determinados casos especiales. Así, en los casos en los que el trabajador proceda de una situación de pluriactividad y no reúna los requisitos de cotización completos en ningún régimen de la Seguridad Social, se aplicará la Ley 47/1998, de modo que se le exige al interesado para poder acceder a la jubilación anticipada que, al menos acredite una cuarta parte de su cotización en regímenes donde se admita la jubilación anticipada, salvo que el total de cotizaciones a lo largo de la vida laboral del trabajador sea de 30 años, en cuyo caso, será suficiente con que se acredite un mínimo de 5 años a los regímenes donde se contemple la jubilación anticipada.

Los Tribunales ante las diferencias de trato existentes esgrimen que ha de aplicarse la regulación propia del régimen en el que está encuadrado el trabajador, como

---

<sup>106</sup> STS 29 mayo 2000, RJ 5531; STSJ Valladolid 15 enero 2001, AS 1547; STSJ Madrid 16 febrero 2001, AS 1259.

<sup>107</sup> Hasta el año 1998 era posible acceder a la jubilación anticipada, desde el RETA, siempre que el trabajador acreditase la condición de trabajador del Mutualismo Laboral antes del 1-1-1967.

en el caso de los mineros, o la del subsistema al que pertenece, como en el supuesto de los mutualistas que acceden a la pensión de jubilación anticipada con 60 años pese a cumplir con los requisitos del art. 161, entre ellos los de cotización.

Al fin y a la postre la complejidad señalada llevará ineludiblemente al trabajador a realizar un verdadero ejercicio de toma de decisiones, en el que habrá de partir del hecho de que no sólo no existen reglas generales, sino que constituye un trabajador único marcado por todas y cada una de sus variables: edad, años reales de cotización, sector productivo al que pertenece, colectivo dentro del mismo, régimen de la Seguridad social aplicable, modalidad real y aparente de extinción de su contrato, formalización de la extinción e incluso duración de los periodos de desempleo previos a la extinción o previos a ser contratados temporalmente antes de la solicitud de la edad de jubilación, entre otras muchas variables objetivas, que habrá de armonizar con sus propios condicionantes subjetivos.

#### 4.1.- Introducción

La regulación de la pensión de jubilación parcial ha sido modificada al hilo de la reforma de la Seguridad Social llevada a cabo por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, que tiene su origen tanto en el Acuerdo sobre materias de Seguridad Social, suscrito con fecha 13 de julio de 2006, entre el Gobierno, las organizaciones sindicales más representativas y las organizaciones empresariales de mayor representatividad, como en la Declaración para el Diálogo Social suscrita en julio de 2004 por el Gobierno y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

Los cambios efectuados sobre el régimen jurídico de esta pensión tienen por objeto desincentivar el acceso a la jubilación parcial, endureciendo los requisitos de acceso a la misma<sup>108</sup>, dado que en los últimos años, tras las reformas introducidas por la Ley 35/2002, de 12 de julio y el RD 1131/2002, de 31 de octubre, fue dotada de unos elementos de flexibilidad y generosidad que incrementaron ampliamente su número e hicieron cuestionarse al propio sistema de Seguridad Social su viabilidad financiera.

Aquellas mejoras normativa tendrá su reflejo en una evolución claramente creciente del número de jubilaciones parciales: según datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración: la evolución de las altas de jubilación parcial entre el año 2002 y 2007 es la siguiente:

- 2002, altas de jubilación parcial 6.819;
- 2003, 10.867, un 59,36% más que el año anterior;
- 2004, 15.740, un 44,84% más que el año anterior;
- 2005, 20.928, un 32,96% más que el año anterior;
- 2006, 30.833, un 47,33% más que el año anterior; en el año
- 2007, 34.618 trabajadores, la cifra más alta desde que se creó esta modalidad de retiro anticipado en 1999.

Esta suma representa un crecimiento del 14,6% sobre 2006 y pone en aprietos el objetivo de acercar lo más posible a los 65 años la edad real de salida del mercado de trabajo para garantizar el sistema de pensiones.

Entre enero y julio del año 2008, la Seguridad Social registró 21.184 altas de jubilación parcial. Esto supone un incremento del 41% respecto a las 15.005 contabilizadas en el mismo periodo del año anterior. Es más, atendiendo a este aumento sólo en la primera mitad del año, cabe suponer que a final de 2008, el número de nuevos jubilados parciales superará con creces los 28.982 registrados en 2007.

---

<sup>108</sup> Endurecimiento que ya se mostraba en el Acuerdo sobre medidas de Seguridad Social previo a la aprobación de la Ley 40/1997, como ya señalara GARCÍA NINET, I., «Comentarios breves al Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social», Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, núm. 12, 2006, pg. 5.

<b>Ejercicio</b>	<b>Nº altas</b>	<b>Incremento % año anterior</b>
<b>2002</b>	<b>6.819</b>	<b>---</b>
<b>2003</b>	<b>10.867</b>	<b>59,36</b>
<b>2004</b>	<b>15.740</b>	<b>44,84</b>
<b>2005</b>	<b>20.928</b>	<b>32,96</b>
<b>2006</b>	<b>27.809</b>	<b>32,88</b>
<b>2007</b>	<b>28.982</b>	<b>4,78</b>

Bien es cierto que el total de nuevas jubilaciones parciales sigue representando aproximadamente el 13% del total, pero el importante aumento en términos absolutos de estas pensiones cobra importancia cuando se analiza su impacto de las cuentas del sistema. Esto es porque se trata de prestaciones de mayor cuantía que las jubilaciones comunes (no tienen el coeficiente penalizador que el resto de las jubilaciones anticipadas) y que se cobran durante unos cinco años más que el resto (el 98% accedió con 60 años en 2007).

El número de trabajadores que actualmente percibe una pensión de jubilación parcial, compatibilizándola con el trabajo a tiempo parcial, asciende a 74.126 trabajadores, según datos del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) a 31 de enero de 2007.

Por lo que se refiere a la jubilación anticipada parcial, la evolución en los últimos ejercicios muestra un incremento espectacular, dados los fuertes estímulos que ofrece tanto para las empresas como para los trabajadores, especialmente para aquellos con largas carreras de seguro. Así, se ha pasado de 6.819 altas de jubilación parcial en 2002 a 27.809 en el año 2006, con un incremento del 308% y con una importancia creciente en el conjunto de las jubilaciones anticipadas (un 28% en 2006 cuando en 2001 suponían en torno al 6%).

Este importante aumento de las jubilaciones parciales ha provocado que la entidad gestora haya intensificado los controles para revisar los casos que plantean dudas sobre la presencia del relevista en el puesto del trabajador jubilado a tiempo parcial, sobre la falta de correspondencia de jornada entre relevista y relevado o sobre la ausencia del jubilado parcial del puesto de trabajo, incrementándose considerablemente el grado de litigiosidad en la pensión de jubilación.

La LMSS persigue corregir esta situación introduciendo mayor racionalidad en la regulación de las jubilaciones anticipada y parcial, estableciendo criterios más restrictivos en el acceso a la pensión de jubilación parcial, si bien, para no perjudicar las expectativas de quienes están en trance de jubilarse, los cambios entrarán en vigor de forma gradual

y, además, los mismos sólo afectarán a los trabajadores de edad inferior a los 65 años (que es donde se ha detectado el verdadero «agujero» del sistema)<sup>109</sup>.

Con esta finalidad la LMSS dedica su artículo 4 a modificar el régimen jurídico de la jubilación parcial y a partir del 1 de enero de 2008, la regulación de la jubilación parcial será la contenida en el artículo 166 LGSS y en el artículo 12, apartados 6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, resultando también de aplicación, en lo que no contradigan a la nueva regulación legal, y de forma interina, las reglas del RD 1131/2002, de 31 de octubre.

Las modificaciones operadas por la nueva Ley 40/2007 sobre la jubilación parcial, tienen por objeto:

- Se modifica la reducción máxima de la jornada, que pasa ser de un 75% (frente al 85% actual) de la jornada laboral hasta que cumplan los 65 años, con un periodo transitorio cuando se formaliza contrato de relevo. Al corresponder el pago de este 25% a las empresas, se pretende evitar el extendido incumplimiento de esta condición, ya que muchos trabajadores quedaban liberados de prestar servicios desde el primer día. La aplicación será gradual, a razón de dos o tres puntos porcentuales más por año, hasta alcanzar en 2012 el 25%. Durante 2008 se seguirá exigiendo el mínimo del 15%.
- Se modifica la edad mínima de acceso de acceso a la jubilación parcial, que será siempre real y se fijará en 61 años para los trabajadores que no tengan condición de mutualista (periodo transitorio). Su aplicación total no llegará hasta 2014 y durante 2008 se seguirán exigiendo 60 años. Cada ejercicio que transcurra se pedirán dos meses más de edad.
- Se aclara que el contrato de relevo durará, como mínimo, hasta la fecha en que el jubilado parcial cumpla 65 años de edad.
- Se flexibiliza el concepto de puesto de trabajo igual o similar. En los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial (pendiente de desarrollo reglamentario) el puesto de trabajo que vaya a desarrollar el relevista no pueda ser el mismo o uno similar que el del jubilado parcial, debe existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no pueda ser inferior al 65% de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial.
- Se mantiene transitoriamente la legislación anterior para las personas afectadas por pactos o convenios colectivos con cláusulas de jubilación parcial.
- Se introducen nuevos requisitos para el jubilado (cuando es necesario el contrato de relevo):
  - Antigüedad en la empresa de 6 años (periodo transitorio). Con esta medida se pretende evitar que los trabajadores sean enviados al paro dos años antes de cumplir la edad de acceso a la jubilación parcial, para ser vueltos a contratar por la misma empresa antes de acceder a la misma

---

<sup>109</sup> CAVAS MARTÍNEZ, F. "Cambios en la pensión de jubilación tras la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de seguridad social", (BIB 2008\573), Aranzadi Social, num. 2/2008 (Tribuna). Editorial Aranzadi, SA, Pamplona. 2008, pág. 16.

- Y periodo mínimo de cotización de 30 años (periodo transitorio). Frente a los 15 actuales, y no computarán las pagas extraordinarias. En 2008 ya serán necesarios 18 años, y aumentarán a razón de tres años más por ejercicio hasta 2012
- Se añade el núm. 7 al art. 12 ET para establecer las reglas del contrato de relevo.
- En el plazo de un año el Gobierno se compromete a presentar un estudio sobre las condiciones de jubilación anticipada y parcial de los empleados públicos.

Entre los nuevos requisitos exigidos al jubilado parcial dos exigencias de las señaladas han centrado en gran parte el debate desde su aprobación: tener una determinada antigüedad en la empresa<sup>110</sup>, que se fija en seis años, si bien con un período paulatino de aplicación, y acreditar un período mínimo de cotización de 30 años, nuevo requisito también aplicable en un período paulatino. Todos ellos, así como la problemática que su aplicación general, y de su reconocimiento a los funcionarios públicos, se analizarán a continuación.

## 4.2. Regulación

La posibilidad de compatibilizar pensión y salario ya fue introducida por la Ley 35/2002 de 12 de julio, estableciendo una regulación flexible de la jubilación, que permitía al trabajador anteponer su voluntad frente a la automaticidad del retiro, autorizando la posibilidad de elegir entre la jubilación completa o parcial.

Esta modalidad de jubilación, contemplada además en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, recogida tras la Ley 35/2002, también en el artículo 166 de LGSS, -cuyo apartado cuarto contempla la necesidad de desarrollo reglamentario, que se llevó a cabo por el RD 1131/2002 de 31 de octubre- presenta un atractivo muy superior a cualquier otra modalidad de jubilación anticipada e, incluso, a la propia jubilación ordinaria<sup>111</sup>. De ahí que nos planteemos que si esta situación continua y se acrecienta en el futuro, se plantearían problemas para la viabilidad del sistema español de pensiones. De ahí el gran debate social abierto con el Acuerdo de 2006 sobre medidas en materia de Seguridad Social. Debate que ha tenido también su plasmación normativa en las modificaciones de la Ley 40/2007.

En la actual normativa de Seguridad social y laboral se contemplan, ahora y antes de la reforma de la Ley de Medidas de Seguridad Social, dos modalidades de jubilación parcial, presentando cada una de ellas una problemática bien distinta:

1ª) **Jubilación diferida o parcial cumplida la edad ordinaria:** La de los trabajadores que han alcanzado la edad ordinaria de jubilación (65 años), que habrán de ser cronológicos y no ficticios o reducidos, y reúnan todos los requisitos para causar derecho a pensión de jubilación, debiéndose acreditar el período de carencia exigido, tanto el específico de 2 años, como el común de 15 años, sin

<sup>110</sup> Epicentro de numerosos litigios, como, entre otras, en la sentencia del STSJ del País Vasco, de once de diciembre de 2007 (AS 2008, 917).

<sup>111</sup> SPINA CARRERA, M. "La jubilación en la Ley 40/2007 de 4 de diciembre", RMTAS, núm. 74, pág. 162.

computar los días cuota o la cotización por pagas extraordinarias.

Estos trabajadores pueden acceder a la jubilación parcial, acordando con el empresario una reducción de su jornada entre un mínimo del 25% y un máximo del 75% (%). Esta reducción puede incrementarse dentro de tales límites de nuevo, por períodos anuales, es decir, cualquier cambio no puede tener una duración inferior al año. Es posible en estos casos, a diferencia de los que posteriormente se analizará para la jubilación parcial anticipada el acceso a la misma de trabajadores a tiempo parcial.

No será obligatorio, sino voluntario, que en esta modalidad que se concierte un contrato de relevo con otro trabajador (art. 166.1 LGSS).

2ª) **Jubilación anticipada parcial:** que se reconoce a los trabajadores que reúnen las condiciones para tener derecho a la pensión de jubilación con excepción de la edad, siendo imprescindible, en este caso, la celebración simultánea de un contrato de relevo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, a fin de cubrir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que accede a la jubilación parcial, manteniéndose de esa forma el nivel de empleo(art. 166.2 LGSS y 12.6 ET). Esta modalidad de jubilación anticipada cuenta con el aliciente añadido de no sufrir la aplicación de coeficientes reductores por la anticipación de la edad de jubilación.

En ambos supuestos, la pensión de la Seguridad Social que se reconozca al trabajador jubilado parcialmente es compatible con la retribución correspondiente al contrato de trabajo a tiempo parcial en el que se haya transformado el anterior contrato de trabajo a tiempo completo del jubilado parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total, exceptuándose de esa forma la tradicional premisa de incompatibilidad entre la pensión de jubilación y la prestación de servicios retribuida.

#### **4.3. Requisitos para el acceso a la jubilación parcial anticipada: puntos críticos**

El acceso a la jubilación anticipada a tiempo parcial, no sometida a coeficientes reductores, se ve sometida a una serie de requisitos, que como se ha señalado dificultan, frente al régimen anterior, el acceso a la misma (artículo 166.2 LGSS). El endurecimiento afectará, tanto a los referentes a la jubilación parcial, cuanto a las nuevas exigencias del contrato de relevo que ha de suscribirse para cubrir la reducción de la jornada del jubilado parcial (artículo 12.7 ET). Detengámonos en cada uno de ellos.

Previamente, sin embargo, es necesario señalar que el acceso a la jubilación del trabajador que pretende jubilarse parcialmente, pasa, necesariamente, por **acordar con el empresario** una novación del contrato de trabajo<sup>112</sup> que implique una reducción de jornada y a la vez la voluntad del empresario de suscribir un contrato de relevo que cubra

---

<sup>112</sup> Si bien no toda la doctrina comparte el que se trate de una novación contractual, vid. OJEDA AVILÉS, A. y MARÍN ALONSO, I, "Comentario al art. 165", en AAVV. Monereo Pérez y Moreno Vida (Dir.) *Comentario a la Ley General de Seguridad Social*, Ed. Comares, Albolote, 1999, pág.1530.

la reducción.

Por tanto, uno de los elementos fundamentales, y punto de partida, de los contratos a tiempo parcial en la jubilación anticipada a tiempo parcial reside “en el acuerdo de empresario y trabajador, pero el pacto individual alcanza ahora contenidos, constitutivos y ordenadores, más extensos, al tiempo que se faculta, separadamente, al trabajador y al empresario para ejercer su voluntad unilateral con efectos sobre el contrato, sobre el cumplimiento de las condiciones pactadas y sobre su modificación”<sup>113</sup>.

No se trata, sin embargo, de un derecho subjetivo de quien pretende ser beneficiario de la pensión de jubilación parcial, y no cabe, por tanto, el obligar al empresario a suscribirlo<sup>114</sup> (RD 1131/2002 art.10.1.a), salvo que se trate de un compromiso acordado en convenio colectivo<sup>115</sup> o en contrato de trabajo<sup>116</sup>, incluso en el ámbito de la Administración pública<sup>117</sup>. No obstante en el caso de empleados públicos, resulta menos defendible el derecho del trabajador, habida cuenta del sometimiento de los convenios a referencias normativas externas, como la Ley de Presupuestos Generales y las limitaciones que puedan imponer en materia de contratación y oferta pública de empleo<sup>118</sup>.

Asimismo, por muy atractiva que pudiera parecer, si el trabajador no consiente no cabe su imposición por parte del empresario.

Finalmente, en cuanto a la naturaleza modificativa o extintiva del acuerdo novatorio, el contrato a tiempo parcial que resulta del acuerdo de voluntades no es un contrato “nuevo” sino el resultado de la modificación del anterior contrato vigente que continuará tras la novación, por lo que estamos ante una novación modificativa que no extinguiría el contrato anterior ni iniciaría un nuevo computo de la antigüedad<sup>119</sup>.

No sería por tanto necesario proceder a la extinción del contrato de trabajo precedente para la celebración de un nuevo contrato a tiempo parcial, pues bastaría con un nuevo acuerdo adicional o accesorio al contrato de trabajo originario para modificar el

---

<sup>113</sup> CASAS BAAMONDE, M. E. :“Los contratos de trabajo a tiempo parcial: contrato a tiempo parcial, contrato fijo-discontinuo y contrato de relevo”, *El Estatuto de los Trabajadores veinte años después*, ed. Especial de REDT, núm 100, vol. I, Cívitas, pág. 447.

<sup>114</sup> STSJ Cataluña 20 enero 2004 (JUR 111079).

<sup>115</sup> Incluso se ha reconocido el derecho a la jubilación parcial anticipada establecido en la disposición transitoria de un convenio colectivo y plasmado en un acuerdo colectivo para ese fin de la Comisión mixta. En instancia y suplicación se reconoce el derecho al trabajador imponiéndose a la empresa no sólo el hacer efectivo ese derecho, sino a indemnizar por los (STSJ País Vasco 14 marzo 2006, AS 890).

En el marco de la normativa previa a la reforma en un supuesto en que se reconocía el derecho a la jubilación parcial en convenio colectivo, se consideró que la empresa no había incumplido sus obligaciones convencionales, al apreciarse que la falta de contratación del relevista no es voluntaria, ni intencionada (STSJ Burgos 8-5-06, JUR 174709/2006).

<sup>116</sup> STSJ Valladolid 30 noviembre 2005, (AS 46/2006); STSJ Valladolid 14 noviembre 2005 (AS 3388).

<sup>117</sup> STSJ Madrid 15 enero 2007 (Recurso núm. 2203/2007).

<sup>118</sup> Sentencia JS Madrid núm. 20, 15 abril 2005 (DSI/17/ 05).

<sup>119</sup> Cfr. LÓPEZ BALAGUER, M. *La jubilación parcial en el contrato de trabajo*, con un capítulo específico sobre la cuestión “El efecto novatorio: la jubilación parcial”, Tirant lo Blanch, 2008, Tirant on line, (TOL1.300.129,2008).

contenido en cuanto al tiempo de trabajo. En este sentido, incluso desde el sector que defiende el carácter extintivo de la novación, se puntualiza que ha de entenderse que se celebra un nuevo contrato a tiempo parcial en el que constan unas nuevas condiciones de trabajo y remuneración, pero en el que no necesariamente deben aparecer modificadas el resto de las condiciones laborales, salvo que la prestación del trabajo a tiempo parcial conllevara la realización de un trabajo distinto de aquel que viniera desarrollado con anterioridad<sup>120</sup>.

Detengámonos en los requisitos específicos tanto del jubilado parcial ex art. 166 LGSS, cuanto del relevista, ex art. 12.7. ET.

### **A) Requisitos del Beneficiario de la jubilación parcial anticipada**

**a)** Ha de tratarse de un **trabajador del Régimen General de la Seguridad Social** o de aquellos regímenes que tengan reconocido el derecho a la jubilación parcial.

No existe derecho a la jubilación parcial **en el marco del RETA**, pues aunque la LGSS (Disp. Adic. 8ª. 4) en su versión previa a la modificación operada por la L 40/2007 art.9. extendió la jubilación parcial a este colectivo, tal extensión se realizó condicionadamente a lo que se estableciese reglamentariamente. El desarrollo reglamentario no se ha producido, dejando sin virtualidad a la previsión legal de aplicación de la jubilación parcial en el RETA, pues de hecho, en la actualidad se establece que los beneficiarios de la jubilación parcial son los trabajadores por cuenta ajena (RD 1132/ 2002 art.10).

La imposibilidad legal de acceso a los trabajadores autónomos se constata, por ejemplo, en la negativa al reconocimiento de la misma a quienes se encontraban encuadrados de forma inadecuada en el régimen general de la Seguridad Social en supuestos de encuadramiento inadecuado<sup>121</sup>.

Cuando un trabajador ha desarrollado la parte más larga de su carrera de seguro en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, pero al tiempo de su jubilación se encuentra dado de alta en el Régimen General de la Seguridad Social como trabajador por cuenta ajena, se ha suscitado la duda de si puede acceder a la jubilación parcial. Esta posibilidad viene siendo negada por la Entidad Gestora de la Seguridad Social, con el argumento de que en el RETA, que es el régimen por el que debería de producirse la jubilación, no se reconoce esta posibilidad.

---

<sup>120</sup> Cfr. GARRIDO PÉREZ, E., «Contrato de relevo y jubilación parcial», en AAVV, *Trabajo a tiempo parcial*, Francis Lefebvre, Madrid, 2000, pág. 67. En este sentido, DEL REY GUANTER, S. y GALA DURÁN, C., *La jubilación gradual y flexible. Aspectos Legales Y Análisis de la reciente Negociación Colectiva*, Tirant lo Blanch, 2004, pág. 98, consideran que aunque hay un “nuevo” contrato es clara la continuidad de la relación de trabajo, porque éste está claramente vinculado con el anterior y su celebración viene impuesta legalmente para poder acceder determinados beneficios.

<sup>121</sup> Como el supuesto de la esposa del empresario, indebidamente dada de alta en el RGSS (en lugar del RETA) (STSJ País Vasco 26 diciembre de 2006, AS 94143/2007); y denegándose también en el supuesto de quien se jubila llevando dos años mal encuadrado en el régimen general, debiendo estarlo en RETA por ser titular del 50% del capital social y pertenecer el resto a su hermano, con sentencia firme del orden contencioso-administrativo que ratificó ese mal encuadramiento (STSJ País Vasco 18 diciembre 2007, AS 126644/2008).

Por tanto, no se reconoce por la Entidad gestora el cómputo recíproco de cotizaciones para acceder a la pensión de jubilación parcial del régimen general cuando se acreditan cotizaciones, además de la RGSS al RETA, (RD 691/1991 art.2.2.a)), salvo que el trabajador que solicita la jubilación parcial esté dado de alta en el régimen general y acredite la carencia específica en ese régimen, siendo irrelevante el hecho de acreditar mayor número de cotizaciones en el RETA<sup>122</sup> donde, como se ha señalado, no se reconoce el derecho a la jubilación parcial<sup>123</sup>. La falta de una respuesta unificada por el Tribunal Supremo que zanje definitivamente la cuestión del cómputo recíproco entre ambos regímenes para acceder a la pensión de jubilación parcial, la mayoría de los pronunciamientos de las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia, se inclinan por admitir la jubilación parcial<sup>124</sup>.

Como señalan la doctrina judicial se centra, por tanto, el debate en el cómputo recíproco de cotizaciones; pero una vez que el art. 12,1 RD 1131/2002, a la hora de regular la cuantía de la pensión de jubilación parcial, establece que la misma se determinará de acuerdo con los años de cotización que acredite el trabajador en el momento del hecho causante, calculada de conformidad con las normas generales del Régimen de la Seguridad Social de que se trate, habría que concluir que la norma esta permitiendo integrar el supuesto, aplicando el cómputo recíproco de cotizaciones

Efectivamente el art. 4 RD 691/1991, de 12 abril, sobre cómputo recíproco de cuotas entre Regímenes de Seguridad Social EDL1991/13512 establece que, en los casos de pensiones de jubilación, cuando el causante tenga acreditados, sucesiva o alternativamente, períodos de cotización en más de uno de los regímenes del sistema, dichos períodos, y los que sean asimilados a ellos que hubieran sido cumplidos en virtud de las normas que los regulen, podrán ser totalizados a solicitud del interesado, siempre que no se superpongan, para la adquisición del derecho a pensión, añadiendo en su apartado segundo que en tal caso. "La pensión será reconocida por el Órgano o Entidad gestora del régimen al que el causante hubiera efectuado las últimas cotizaciones.

---

<sup>122</sup> Así, tiene derecho a la jubilación parcial el trabajador por cuenta ajena que, mediante suscripción de un contrato a tiempo parcial, redujo su jornada y que acredita cotizaciones en último lugar en el RGSS, cumpliendo en el marco de este régimen el período de carencia específica para tener derecho a la jubilación en su seno. Sin que sea óbice en este caso que hubiese cotizado previamente y durante más tiempo en el RETA ver (STSJ País Vasco 31-5-04, AS 808/05 y STSJ Navarra 29-12-2005, AS,123726); sentencias en ambos casos firmes tras la desestimación del recurso interpuesto por el INSS por falta de contradicción, cuando en la sentencia de contraste (denegatoria de la pensión y en ambos la misma) el trabajador no acredita al periodo de carencia específico en el RGSS, lo que en cambio sí concurría en las dos sentencias recurridas en unificación., (TS 29 junio 2006, JUR 201745/ 2006 y STS 29 junio 2007 (RJ 6652). Previamente, se había denegado el derecho a la jubilación parcial de un trabajador que había cotizado durante 8 años en el RGSS, aunque con anterioridad al 4-3-1970, esto es, casi 30 años antes de solicitar la jubilación parcial desde el RETA, en cuyo marco acreditaba las últimas cotizaciones, siendo además las más numerosas (STSJ Com. Valenciana 22-5-03, (JUR 115530/2004); STSJ País Vasco 7 noviembre 2006 (JUR 94867).

<sup>123</sup> STSJ Comunidad Valenciana 5 noviembre 2004 (AS 3608); STSJ País Vasco 22 marzo 2005 (AS 2255). y 26 junio 2007 (AS 337167/2007); STSJ Cantabria 6 junio 2007 (AS 286500/2007); STSJ La Rioja 16 febrero 2007 (AS 1903).

<sup>124</sup> STSJ Cantabria 30 enero 2008, Rec. 1150/2007 (EDJ2008/33771); STSJ Navarra 23 mayo 2007, Rec. 141/2007, (EDJ2007/148492), o STSJ Extremadura 19 julio 2007, Rec. 276/2007, (EDJ2007/167892).

En el supuesto de que ésta fuera simultánea, la competencia para resolución corresponderá al régimen respecto del cual aquél tuviera acreditado mayor período cotizado. Dicho Órgano o Entidad resolverá aplicando sus propias normas pero teniendo en cuenta la totalización de períodos a que se refiere el número anterior. No obstante, si en tal régimen el interesado no cumplierse las condiciones exigidas para obtener derecho a pensión, procederá que resuelva el otro régimen con aplicación de sus propias normas y teniendo en cuenta, asimismo, la expresada totalización".

El criterio general legal, por tanto, es que serán de aplicación las normas correspondientes al Régimen de la Seguridad Social en el que el trabajador se encontrase de alta en el momento del hecho causante. Sin embargo, dicha norma tiene excepciones, como señala la STS de 12 mayo 1999<sup>125</sup>:

- 1) Así para que el trabajador cause derecho en el Régimen en el que tiene las últimas cotizaciones es inexcusable que reúna en él los requisitos de edad, períodos de carencia y cualesquiera otros que en el mismo se exijan, computando a tal efecto las cotizaciones efectuadas en dicho Régimen.
- 2) Cuando no se cumplen estos requisitos en el Régimen en el que el trabajador tiene las últimas cotizaciones, éste causará derecho a la pensión en el Régimen en el que hubiera cotizado anteriormente, siempre que en el mismo reúna los requisitos de edad, períodos de carencia o cualesquiera otros que en aquél se exijan.
- 3) Cuando el trabajador no hubiera reunido en ninguno de los regímenes por separado los períodos de carencia precisos para causar derecho a la pensión, se sumarán a tal efecto las cotizaciones correspondientes a todos, y, en tal caso, la pensión se otorgará por el régimen en que tenga acreditado mayor número de cotizaciones.

Ahora bien, como recuerda la Resolución de 9 agosto 1978 de la Dirección General de Prestaciones para la Seguridad Social, en el supuesto de que resultara inviable lo anterior, operaría lo dispuesto en el art. 1.2 del Decreto 2957/1973, de 16 noviembre, sobre cómputo recíproco de cotizaciones en el sistema de la Seguridad Social, posibilitando que el trabajador pueda causar pensión en alguno de los regímenes concurrentes en la totalización períodos.

La misma conclusión se alcanza si acudimos, como criterio orientador, al artículo único de la Ley 47/98, de 23 diciembre, referido también al cómputo recíproco de cotizaciones en los diversos regímenes que integran a la Seguridad Social en determinados casos especiales, pues como, a fin de cuentas, la jubilación parcial no es una prestación diferente a la jubilación.

No obstante, también se han emitido pronunciamientos que no reconocen el derecho a pensión de jubilación parcial, y que no totalizan los períodos de cotización acreditados en ambos regímenes para el acceso a la pensión.<sup>126</sup>

---

<sup>125</sup> EDJ1999/9732.

<sup>126</sup> Negando la posibilidad de acceder a la pensión de jubilación parcial: STSJ Valencia 22 mayo 2003, Rec. 880/2003 (EDJ2003/257575) o STSJ Cataluña 1 junio 2006, Rec. 3571/2005. (EDJ2006/320157).

Finalmente, en este apartado del derecho a la jubilación parcial en los regímenes especiales, cuenta con especiales dificultades, tanto económicas, cuanto organizativas y sobre todo, jurídicas, para el acceso a al jubilación parcial de los funcionarios públicos.

Sin embargo, las reivindicaciones de la misma se han sucedido llevando a Gobierno y sindicatos con implantación en el sector público ha suscribir varios Acuerdos tendentes a la consecución de la Jubilación Anticipada y Parcial para el conjunto de los empleados públicos del Estado:

- Acuerdo para el Diálogo Social en las Administraciones Públicas de 21 de septiembre de 2004,
- Acuerdo del Grupo de Trabajo del Foro para el Diálogo Social en materia de jubilación e incapacidad temporal, suscrito el 14 de mayo de 2007 entre la Administración y los sindicatos CSIF, UGT y CC OO, en el marco del Foro para el Diálogo Social en las Administraciones Públicas, promoviéndose la inclusión en el Proyecto de Ley de Medidas en materia de Seguridad Social de una previsión sobre la jubilación anticipada para los funcionarios de carrera incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social y el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas.

Estos acuerdos se han traducido previsiones normativas específicas:

- La Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), establece que el Gobierno presentará en el Congreso *de los Diputados un estudio sobre los distintos regímenes de acceso a la jubilación de los funcionarios que contenga, entre otros aspectos, recomendaciones para asegurar la no discriminación entre colectivos con características similares y la conveniencia de ampliar la posibilidad de acceder a la jubilación anticipada a determinados colectivos* (Disp. Adic. 6ª).
- La misma norma prevé la jubilación parcial del personal funcionario (artículos 67.1.d), 67.2 y 67.4 EBEP) si bien se trata de un derecho condicionado a su desarrollo reglamentario.
- También el artículo 26.4 del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud se refiere a esa posibilidad.
- La LMSS, en su Disp. Adic. 7ª, encomienda al Gobierno que presente, en el plazo de un año, un estudio sobre la normativa reguladora de la jubilación anticipada y parcial de los empleados públicos, del personal de las Fuerzas Armadas y al servicio de la Administración de Justicia, que aborde la aplicación de la normativa reguladora de la jubilación anticipada y parcial, y las condiciones en que esta aplicación no genere problemas de sostenibilidad a los sistemas de protección social y la homogeneización, en términos equiparables, de los diferentes regímenes<sup>127</sup>.

Sin embargo la jubilación parcial de los funcionarios integrados en el Régimen General de la Social presenta la dificultad de tener que celebrar un contrato de relevo. No

---

<sup>127</sup> • Además, el estudio deberá contemplar la realidad específica de los diferentes colectivos afectados, incluida la del personal al que es de aplicación la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, tomando en consideración las singularidades que rodean al mismo, desde una perspectiva acorde con las prioridades y garantías examinadas para los anteriores.

obstante, se han dictado pronunciamientos aislados que reconocen el derecho a la jubilación parcial a los empleados públicos, especialmente en el caso de personal estatutario, pese a la ausencia de desarrollo reglamentario, siempre y cuando reúnan los requisitos legales de edad, antigüedad y cotización y se haya propuesto un contrato de relevo.

Estas resoluciones consideran que el art. 67 del Estatuto Básico del Empleado Público es de aplicación directa e inmediata al personal funcionario, sin aplazamiento, sin desarrollo reglamentario y sin verse truncado por Instrucciones internas de la propia Administración.

Como señala la sentencia del TSJ País Vasco de 3 de julio de 2007<sup>128</sup>, en un supuesto de personal estatutario, *si el legislador hubiera pretendido excluir la modalidad de contratación litigiosa en el ámbito de los servicios de salud y la jubilación parcial de su personal laboral, apartándose de la regla general que garantiza su aplicación a todos los trabajadores del sector público o privado sujetos al ET, sin reserva ni distinción alguna, lo hubiera hecho expresamente, pues la aprobación del Estatuto Marco no conlleva una modificación sustancial en esta materia respecto de lo previsto en los anteriores estatutos del personal médico y sanitario no facultativo, sin que pueda argüirse en contrario que la obligación de no contratar personal laboral temporal es absoluta y consustancial a la naturaleza del servicio prestado.*

**b)** Ha de tratarse de un trabajador **a tiempo completo**: en la regulación anterior, el trabajador que optaba a la jubilación parcial podía partir de un contrato con jornada completa o a tiempo parcial, al no señalarse limitación alguna<sup>129</sup>. A partir del 1 de enero de 2008, el trabajador que solicita la jubilación parcial ha de ser **un trabajador a tiempo completo** comparable, sin que parezca, por tanto posible que los solicite un trabajador a tiempo parcial, según el tenor del nuevo artículo 166.2 LGSS, con dos salvedades:

1. Se puede jubilar parcialmente el trabajador con un contrato a jornada completa o a tiempo parcial si el jubilado parcial tiene 65 o más años.
2. Pueden partir de un contrato a tiempo completo o parcial quienes se ven afectados por el derecho transitorio y puedan acogerse a la normativa anterior sobre jubilación parcial, por jubilarse antes de 31-12-2009 y estar afectados por compromisos pactados con anterioridad a 31-12-2007 por medio de acuerdos o convenios colectivos.

**c) Cumplimiento de la edad:** se establecen dos edades distintas de acceso a la jubilación parcial, diferenciándose entre trabajadores que fueran mutualistas -es decir, aquellos que acrediten la afiliación a una Mutualidad de trabajadores por cuenta ajena antes del 1 enero 1967 (Disp. Transit. 3º. 1.2ª LGSS) y el resto de trabajadores.

Los trabajadores que fueran mutualistas podrán seguir accediendo a la jubilación parcial con 60 años reales, para el resto, la edad exigida se eleva un año, pasando a 61 años, estableciéndose, no obstante, un régimen transitorio en su aplicación a fin de no

---

<sup>128</sup> EDJ 2007/229482.

<sup>129</sup> En el marco de la regulación anterior a la reforma de 2007 se admitió el derecho a la jubilación parcial respecto de trabajador con contrato suspendido (STSJ Valladolid 14 noviembre 2005, (AS 3388); STSJ Valladolid 30 noviembre 2005 (AS 46/06).

perjudicar los derechos en trance de adquisición. Se produce, por tanto, una equiparación con la edad establecida para la jubilación anticipada ordinaria (artículo 161 bis de la LGSS.).

No obstante, se establece, una excepción en la exigencia de los 61 años, además de la señalada para los mutualistas, se podrá solicitar la misma a partir de los 60 años si en el momento del hecho causante se acreditaran seis años de antigüedad en la empresa y treinta años de cotización a la Seguridad Social, permitiéndose una reducción máxima del 85 por 100 de la jornada, a condición de que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida. Esta posibilidad sólo puede ejercitarse hasta el 31 de diciembre de 2012, por tanto, la edad de 61 años sólo les será exigible a partir del 1 de enero de 2013.

Además, se continuará exigiendo 60 años reales o ficticios a quienes se jubilen entre 1 de diciembre de 2008 y 31 de diciembre de 2009 y se acojan a compromisos acordados en acuerdos o convenios colectivos anteriores al 31 de diciembre de 2007 (nueva Disposición Transitoria 17ª LGSS).

Tanto en el caso de los mutualistas como del resto de trabajadores, la edad se computa en años reales, esto es, no se tendrán en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado, a diferencia de lo previsto en la regulación anterior<sup>130</sup>. Tampoco cabe que quienes soliciten la pensión de jubilación anticipada parcial ex art. 166 LGSS puedan beneficiarse de las rebajas en la edad de jubilación correspondiente a trabajadores de sectores peligrosos, tóxicos o insalubres, ni de las correspondientes a los trabajadores con discapacidad<sup>131</sup>, según reza en la nueva redacción del artículo 161 bis 1 LGSS: *Los coeficientes reductores de la edad de jubilación no serán tenidos en cuenta, en ningún caso, a efectos de acreditar la exigida para acceder a la jubilación parcial, a los beneficios establecidos en el apartado 2 del artículo 163, a la jubilación regulada en la norma 2ª del apartado 1 de la disposición transitoria tercera y a cualquier otra modalidad de jubilación anticipada»*.

Cada una de las modalidades de jubilación se convierte así en un departamento estanco con sus propios requisitos no transferibles.

Las modificaciones operadas por la LMSS suponen, en cuanto al requisito de edad del beneficiario, un cambio importante, y a fin de salvaguardar los derechos en proceso de adquisición, la norma prevé una aplicación escalonada del nuevo requisito de edad de 61 años, no exigiéndose de forma inmediata a todas las jubilaciones parciales que se produzcan a partir de su entrada en vigor, sino que se establece un período transitorio de seis años, aumentando el límite actual de edad, de 60 años, en dos meses por cada año transcurrido desde la implantación de la medida (Disp. Transit. 17ª

---

<sup>130</sup> De acuerdo con el artículo 9 del Real Decreto 1131/2002, la edad de 60 años podrá ser reducida mediante la aplicación de los coeficientes reductores establecidos en desarrollo del artículo 161.2 LGSS y disposiciones concordantes. Esta previsión reglamentaria ha de entenderse sobrevenidamente derogada por contradecir lo dispuesto en la LMSS.

<sup>131</sup> La Disposición adicional novena de la LMSS establece que «A los efectos de la aplicación de la Ley General de la Seguridad Social, se entenderá que están afectadas por una discapacidad en un grado igual o superior al 65 por 100, aquellas personas que judicialmente hayan sido declaradas incapaces».

LGSS)<sup>132</sup>, esto supone que desde el 1 de enero de 2009 y el 31 de diciembre de 2013 se exigirá una edad transitoria de 60 años reales y dos meses más por cada año.

**d) Exigencia de una antigüedad mínima en la empresa:** en los años inmediatamente siguientes a la entrada en vigor del RD 1131/2002, se aprecia un importante incremento de las solicitudes de jubilación a tiempo parcial, concurriendo algunas de aquellas solicitudes indicios de fraude de ley, cuando el beneficiario, en situación de desempleo, normalmente por prejubilación, y al que únicamente se pedía la existencia de una relación laboral -por breve que fuere su duración- anterior al acceso del trabajador a la jubilación parcial, procedía por un pequeño espacio de tiempo, a veces exiguo, a darse de alta como trabajador por cuenta ajena, solicitando inmediatamente a continuación la jubilación parcial no sometida a coeficientes, en lugar de solicitar o prever solicitar la anticipada con coeficientes reductores. Así, se denegaría el acceso a la jubilación parcial anticipada a quien había sido contratado días antes, únicamente para favorecer su acceso a tal jubilación en lo que se ha considerado un fraude de ley<sup>133</sup>.

Se admitió, no obstante, el derecho a la pensión, por no apreciarse fraude de ley, en supuestos de relaciones de corta duración como en los siguientes supuestos:

- el caso de jubilados parciales que lo hacen a los pocos días de su contratación por la empresa<sup>134</sup>,
- cuando siendo así, se da la circunstancia de que ya llevaban bastante tiempo como jubilados parciales de otra empresa, habiendo cesado en su actividad mediante ERE, con acuerdo entre ambos empresarios para que el nuevo acoja también a sus trabajadores, siendo contratados como relevistas<sup>135</sup>,
- o en el titular de establecimiento de hostelería que, tres meses antes de solicitar la pensión, traspasa el negocio a los trabajadores<sup>136</sup>,
- en quien lo hace desde una empresa en la que lleva catorce días, pero habiéndose subrogado aquélla en el vínculo laboral que el trabajador mantenía desde hacía diez meses en otra empresa del mismo grupo<sup>137</sup>,
- en quien se jubila parcialmente a los 161 días de su contratación como

---

<sup>132</sup> «Disposición transitoria decimoséptima. Normas transitorias sobre jubilación parcial.

1. La exigencia del requisito de sesenta y un años de edad a que se refiere la letra a) del apartado 2 del artículo 166 se llevará a cabo de forma gradual, en función de los años transcurridos desde la entrada en vigor de la Ley de Medidas en materia de Seguridad Social, del siguiente modo :

Durante el primer año, 60 años.

Durante el segundo año, 60 años y 2 meses.

Durante el tercer año, 60 años y 4 meses.

Durante el cuarto año, 60 años y 6 meses.

Durante el quinto año, 60 años y 8 meses.

Durante el sexto año, 60 años y 10 meses.

A partir del séptimo año, 61 años”.

<sup>133</sup> STSJ País Vasco 7-11-06, Rec 1316/06; STSJ País Vasco 8-9-06, (Rec 1123/06); STSJ País Vasco 17-10-06.

<sup>134</sup> Cfr. FERRADANS CARAMÉS, C. “Requisitos de acceso a la pensión de jubilación parcial: existencia de una corta vida activa previa en la empresa de referencia”. *Aranzadi Social* num. 7/2008 - 8/2008 paraf. 27/2008. BIB 2008\1322.

<sup>135</sup> STSJ País Vasco 30 de julio de 2007 (AS 2008), de 18 de septiembre de 2007 (AS 35571/2008), de 23 de octubre de 2007 (AS 152/08) , de 22 de enero de 2008(JUR 175001/20008)

<sup>136</sup> STSJ Cantabria 5 diciembre 2007 (AS 652/08)

<sup>137</sup> STSJ País Vasco 20 noviembre 2007 (Rec 2212/07).

indefinido, sin que conste desempleo previo ni vínculos especiales con el empresario<sup>138</sup>.

La constatación de la acogida de la nueva modalidad de jubilación parcial como forma de eludir la aplicación de los coeficientes reductores de la jubilación anticipada, determinaría la modificación de los requisitos a exigir al beneficiario de jubilación parcial introduciéndose en la LMSS el requisito de acreditar por parte del trabajador relevado, de un período de antigüedad mínima en la empresa de seis años, período que será exigido paulatinamente en los siguientes términos (Disp. Transt. 17ª. 2 LGSS,):

*«2. El requisito de seis años de antigüedad mínima a que se refiere la letra b) del apartado 2 del artículo 166 será exigido de forma gradual, en función de los años transcurridos desde la entrada en vigor de la Ley de Medidas en materia de Seguridad Social, en los siguientes términos :*

*Durante el primer año, 2 años.*

*Durante el segundo año, 3 años.*

*Durante el tercer año, 4 años.*

*Durante el cuarto año, 5 años.*

*A partir del quinto año, 6 años».*

Con el establecimiento de esta nueva exigencia se pretende que no sea posible acceder a la jubilación parcial, con las ventajas que reporta para empresa y trabajador, de forma inmediata a la contratación, sino transcurrido un período de tiempo razonable<sup>139</sup>.

La norma no especifica el tipo de contratos útiles para el cómputo de la antigüedad, lo que ha llevado a la doctrina a se interpretar que la antigüedad de seis años en la empresa pueda provenir de una relación laboral indefinida, de varios contratos temporales sucesivos. Asimismo, habrán de computarse todos los períodos que se tendrían en cuenta para incrementar la propia antigüedad del trabajador a otros efectos, como las situaciones suspensivas del contrato de trabajo por alguna de las causas consignadas en el artículo 45 ET, siendo lo relevante, a estos efectos, que el trabajador tenga una antigüedad en la empresa de seis años<sup>140</sup>. No cabría en cambio tener en cuenta los periodos de excedencia voluntaria (art. 46.2 ET)

La condición de que el trabajador deba acreditar seis años de antigüedad en una misma empresa para acceder a la jubilación parcial supone una restricción a los derechos de los trabajadores y discrimina a aquellos que, habiendo trabajado durante los últimos seis años, lo hubieran hecho en empresas distintas. Para corregir en parte este efecto, el artículo 166.2.b) de la LGSS dispone que para el cómputo del período de antigüedad de 6 años se tendrá en cuenta la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores así como los servicios prestados en empresas pertenecientes al mismo grupo.

---

<sup>138</sup> STSJ País Vasco 03 junio 200, Rec. 1043/08, JUR 391493/2008)

<sup>139</sup> En este sentido, PANIZO ROBLES, J. A.: «El Acuerdo sobre medidas de Seguridad Social...», cit., pg. 129, apud nota 35 COMPROBAR

<sup>140</sup> En este sentido, SEGOVIANO ASTABURUAGA, Mª L.: «El Acuerdo de 13-7-2006 sobre medidas en materia de Seguridad Social (II). Reformas normativas relativas a jubilación parcial y anticipada», en *Social Mes a Mes*, núm. 127, marzo 2007, pg. 43.

No obstante no quedan resueltas todas las situaciones de sucesión de empresas pues hemos de preguntarnos qué ocurriría en la sucesión de contratos, en virtud de lo dispuesto en determinados convenios colectivos (fundamentalmente, sectores de seguridad y limpieza).

Junto a esta pregunta surgen otras en torno al cumplimiento del requisito de los seis años de antigüedad que la aplicación de la norma en los próximos años habrá de contestar cómo los siguientes:

- En los supuestos de suspensión del contrato de trabajo con derecho a reserva de puesto de trabajo (arts. 45.1, 46.3 y 48.1 ET), ¿se mantiene la permanencia en la empresa a efectos de acceder a la jubilación parcial?
- En los supuestos especiales de excedencia forzosa por desempeño de cargo público, los de desempeño, a nivel provincial, autonómico o estatal, de cargos electivos en las organizaciones sindicales más representativas, y los de excedencia para el cuidado de hijos u otros familiares, en los que la antigüedad se computa, pese a la inexistencia de obligación de cotizar ¿ha de entenderse que la antigüedad computable a efectos de jubilación parcial es la que responde a servicios efectivos en la empresa y a periodos computables como cotizados, aunque a efectos se asista a un distinto tratamiento?
- ¿Y el tiempo transcurrido entre un despido y la posterior declaración de nulidad o improcedencia y que se produzca en este último caso la readmisión o el abono de la indemnización legal?

El requisito de antigüedad en la empresa no se exige a los trabajadores mayores de 65 años. Tampoco a aquellos trabajadores que se puedan acoger a la normativa sobre jubilación parcial anterior a 31-12-2007, por verse afectados por compromisos contenidos en acuerdos o convenios colectivos anteriores a esa fecha.

**e) Acreditación de un período mínimo de cotización:** la nueva regulación establece como periodo obligatorio de cotización previo el mismo que para acceder a la jubilación anticipada, 30 años (a partir del año 2013), y han de ser de cotización efectiva, sin computar. Se trata de cotización efectiva, pues tampoco computan en este caso los días cuota o parte proporcional correspondiente a las pagas extras, solución coincidente con la ya aplicable al cálculo de la período de cotización mínima de quince años necesario para devengar la pensión de jubilación. Hemos de añadir que en el marco de la jubilación parcial anticipada, no se exige de forma expresa el período de carencia específico de 2 años.

Al igual que hemos señalado respecto a los requisitos de edad y antigüedad del beneficiario de la pensión de jubilación parcial, se establece un régimen transitorio en la aplicación del nuevo periodo de cotización: Durante el año 2009 ya se exige acreditar como mínimo 21 años de cotización efectiva y este mínimo de carencia se irá incrementando, de manera que transcurrido el período transitorio esto es, el 1-1-2012 se exigirá que se acredite, como mínimo, 30 años de cotización efectiva (LGSS art.166.2.d modificado por la Ley 40/2007 art. 4.1).

*Este requisito también representa una novedad con relación al anterior régimen*

de la jubilación parcial. Con su establecimiento se persigue una distribución más racional en el tiempo de las altas en jubilación parcial, impidiendo que trabajadores con tan sólo quince años cotizados puedan acogerse a esta figura; también se busca la equiparación con otras modalidades de jubilación anticipada, respecto de las cuales se precisa la acreditación de un período amplio de cotización, establecido en 30 años<sup>141</sup>. Se introduce un nuevo elemento que incide en la mayor contributividad en el acceso a la pensión de jubilación.

**f) La reducción de jornada del beneficiario:** la reforma de 2007 ha incidido sobre el porcentaje máximo de reducción de la jornada del jubilado parcial y limita los márgenes y, con ello, el porcentaje de la pensión de jubilación a percibir por el pensionista-trabajador, al situar la horquilla entre un máximo del 75% (antes el 85%) y un mínimo del 25%.

Al igual que ocurre con los demás requisitos respecto de los cuales se introduce alguna modificación, se establece un período de 4 años para la exigencia progresiva de los nuevos porcentajes (Disp. Adic. 17ª LGSS), del modo siguiente:

- Durante el primer año de vigencia de la Ley de la Medidas en materia de Seguridad Social, se aplicarán los porcentajes del 85% y el 25%.
- Transcurrido el primer año desde la fecha de entrada en vigor de la Ley de Medidas en materia de Seguridad Social, se aplicarán los porcentajes del 82 y 25 %, respectivamente.
- Transcurrido el segundo año desde la fecha de entrada en vigor de la Ley de Medidas en materia de Seguridad Social, se aplicarán los porcentajes del 80 y 25 %, respectivamente.
- Transcurrido el tercer año desde la fecha de entrada en vigor de la Ley de Medidas en materia de Seguridad Social, se aplicarán los porcentajes del 78 y 25 %, respectivamente.
- Transcurrido el cuarto año desde la fecha de entrada en vigor de la Ley de Medidas en materia de Seguridad Social, se aplicarán los porcentajes definitivos del 75 y 25 %, respectivamente.

Estos porcentajes, según la dicción legal, se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable, de forma que no parece posible el acceso a la misma de trabajadores a tiempo parcial

En la exigencia de este requisito, existen de nuevo excepciones pues se permite que la reducción alcance el 85% (y no el 75%) en los siguientes supuestos:

- el trabajador que se jubila parcialmente de forma anticipada acredite los demás requisitos exigibles tras la reforma para acceder a la jubilación parcial (30 años de período de cotización efectiva y 6 años de antigüedad en la empresa) y; además la contratación del relevista se realice mediante un contrato de duración indefinida y a jornada completa.
- quienes se jubilen entre 1-1-2008 y 31-12-2009 y se acojan a compromisos acordados antes de 31-12-2007, por medio de acuerdo o convenio colectivo, el límite máximo de reducción de jornada continuará siendo del 85%.

---

<sup>141</sup> CAVAS MARTÍNEZ, "Cambios en la pensión de jubilación tras la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de seguridad", Aranzadi Social num. 2/2008 (Tribuna). Editorial Aranzadi, SA, Pamplona. 2008 (westlaw: BIB 2008\573) pág. 19.

**CUADRO RESUMEN RÉGIMEN TRANSITORIO  
REQUISITOS JUBILACIÓN PARCIAL**

	1-1-2008 AL 31-12- 2008	1-1-2009 AL 31-12-2009	1-1-2010 AL 31-12-2010	1-1-2011 AL 31-12-2011	1-1-2012 AL 31-12-2012	1-1-2013 AL 31-12-2013	1-1-2013 AL 31-12- 2013
<b>EDAD EFECTIVA (Años)</b>	60	60 y 2 meses	60 y 4 meses	60 y 6 meses	60 y 8 meses	60 y 8 meses	61
<b>ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA</b>	2	3	4	5	6	6	6
<b>PERIODO DE COTIZACIÓN EFECTIVA</b>	18	21	24	27	30	30	30
<b>REDUCCIÓN DE JORNADA</b>	25%-85%	25%-82%	25%-80%	25%-78%	25%-75%	25%-75%	25%-75%

Como puede apreciarse, con las modificaciones normativas se introducen nuevos requisito o modifican los existentes con el objeto de incrementar la contributividad de la jubilación parcial, pasando a ser una modalidad más que se sitúa en mayor plano de igualdad que antes de la reforma con la jubilación anticipada ordinaria, todo ello con el ánimo de desincentivar su masiva utilización, al haberse comprobado con inquietud que si no adoptaban correcciones a su regulación hubiera podido ponerse en tela de juicio la viabilidad del conjunto del sistema <sup>142</sup>.

Finalmente, en relación con la reducción de jornada, es necesario señalar, que se entiende fraudulenta la reducción de jornada del jubilado parcial que no preste servicios efectivamente, a pesar de reunir todos los demás requisitos para percibir la pensión. Se entiende que trasgrede la finalidad de la norma, produciéndose en estos casos una simulación o ficción contractual, al faltar la efectiva prestación de servicios. Según los criterios vigentes, para que pueda existir jubilación parcial, *la prestación efectiva de servicios aparece como un elemento constitutivo básico e imprescindible de cualquier relación laboral, por lo que su ausencia determina su inexistencia. El hecho, pues, de que formalmente existan contratos de trabajo, se abonen retribuciones, e, incluso, se produzcan cotizaciones a la Seguridad Social, no es prueba suficiente para acreditar la existencia de una relación laboral cierta, e incluso el alta en Seguridad Social podría también considerarse indebida al no existir actividad alguna ni tratarse de ninguna situación asimilada a la de alta, según lo previsto en los artículos 7 y 36 del RD 84/1996, de 26 de enero, con los efectos establecidos en sus artículos 59 y 60*<sup>143</sup>.

**g) El contrato de relevo del trabajador sustituto:** el contrato de relevo se introdujo en la legislación española a través de la Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores. Su objetivo principal junto a la jubilación parcial era el de favorecer la conservación del empleo a través de la fórmula denominada de reparto de trabajo<sup>144</sup>, ya que su concertación suponía, entonces y ahora,

<sup>142</sup> Cfr. FERRERAS ALONSO, F. «Un acuerdo por la viabilidad del sistema público de protección social y a favor del empleo y de la competitividad», Acuerdo sobre Medidas en materia de Seguridad Social. MTAS, Colección Seguridad Social núm. 30, Madrid, 2006, pág. 27.

<sup>143</sup> Criterio (2001/07).

<sup>144</sup> En este sentido, LÓPEZ CUMBRE, L.: «Contrato de relevo y distribución del tiempo de trabajo. La jubilación al servicio del reparto del empleo», Tribuna Social, núm. 85, 1998, pág. 50.

la contratación de un trabajador que completara la jornada de trabajo que había dejado vacante otro trabajador de la empresa al jubilarse anticipada y parcialmente.

Desde entonces hasta nuestros días se han sucedido reformas de esta modalidad contractual tendentes, en un primer momento, a incrementar su utilización, y recientemente con la Ley 40/2007, a fin de acotar su utilización evitando el fraude de ley en la jubilación anticipada y parcial, se modifica nuevamente la redacción del apartado seis del artículo 12 ET y se introduce un apartado nuevo, el séptimo, dedicado exclusivamente al contrato de relevo. Además, y en relación con la jubilación parcial reforma los apartados uno y dos del artículo 166 LGSS, e incorpora una nueva Disposición Transitoria, la decimoséptima, que establece una serie de pautas sobre esta materia.

Desde la institución del contrato de relevo combinado con el contrato a tiempo parcial por jubilación parcial, que llevó a cabo la Ley 32/1984, se flexibilizado la figura en cuanto a las posibilidades de reducción de la jornada de trabajo, sin embargo, las modificaciones operadas sobre las nuevas modalidades de pensión de jubilación y en consecuencia sobre el contrato de relevo, han dado lugar a un contrato que en ocasiones, no se limita a ocupar el espacio de jornada reducida por el relevado, adquiriendo caracteres especiales y diversos del régimen originario del contrato de relevo, así ocurre cuando el contrato puede pactarse por tiempo indefinido o cuando se concierta por tiempo determinado con un sistema de prórrogas automáticas anuales cuando el relevado cumple los 65 años y sigue en la empresa

Actualmente, tal y como recoge el artículo 12.7 a) ET el contrato de relevo puede concertarse:

- con un trabajador desempleado, por tiempo indefinido o temporalmente hasta que el jubilado parcial cumpla la edad de jubilación ordinaria, inscrito en la correspondiente oficina de empleo aunque a estos efectos resulta indiferente que perciba o no prestaciones por desempleo;
- con un trabajador temporal de la propia empresa, supone la extinción del contrato de trabajo previo y la celebración de otro nuevo, ya que de otra forma no podría articularse la prórroga de la relación de trabajo.

Con anterioridad a la reforma, el cumplimiento por parte del trabajador relevista de su cualidad de **desempleado** no ha estado exento de problemas, y no se admitió la realización del contrato de relevo con un trabajador de la propia empresa con contrato indefinido a tiempo parcial<sup>145</sup>, o con un trabajador a tiempo parcial de otra empresa<sup>146</sup>, saliendo las modificaciones normativas operadas por la Ley 40/2007 al paso de estos problemas al ampliar el ámbito subjetivo del trabajador relevista y extenderlo a **trabajadores de la propia empresa** y no ya sólo a desempleados.

En el caso de que se trate de un trabajador relevista que se encontraba ya contratado temporalmente con la empresa, el nuevo contrato tan sólo supone la posibilidad de transformar un contrato de duración determinada en otro que puede resultarle más favorable, sobre todo si se trata de un trabajador a tiempo parcial que

---

<sup>145</sup> STSJ Navarra 30 septiembre 2002 (AS 3210/02); STSJ Navarra 30 julio 2002 (AS 3153).

<sup>146</sup> STSJ Cataluña 14 diciembre 2004 (AS 147/2005).

podría ver mejorada su jornada de trabajo<sup>147</sup>. En caso contrario, si el contrato precedente era a tiempo completo la nueva relación laboral sólo puede pactarse a tiempo parcial si el trabajador presta previamente su consentimiento, al igual que si efectuaba una relación laboral a tiempo parcial y tras el acuerdo ve reducida su jornada de trabajo.

Se abre, por tanto, una posible vía de contravención de pretendido fomento del empleo con esta extensión de la medida a trabajadores de la misma empresa con contratos temporales, pues podría darse la paradoja de que el nuevo contrato de relevo tuviera una duración menor a la del contrato temporal previo del trabajador que pasa a ser relevista<sup>148</sup>.

En cuanto a la **jornada del relevista**, ya señalamos con anterioridad al analizar la reducción de jornada del trabajador jubilado, que el contrato puede celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial, aunque, en todo caso la duración de la jornada debe ser como mínimo igual a la reducción acordada por el trabajador sustituido, y oscilar entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 75%. Este último porcentaje puede aumentar hasta el 85% si el contrato de relevo se concierta a jornada completa y con duración indefinida, pero para ello, se requiere, además, que el trabajador relevado cumpla los requisitos establecidos en el artículo 166.2.c) LGSS: que acredite en el momento del hecho causante seis años de antigüedad en la empresa inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial y 30 años de cotización a la Seguridad Social.

Se plantean problemas de licitud y han generado controversia entre el empresario y el trabajador jubilado y la entidad gestora, el derecho a la pensión y **la idoneidad del contrato de relevo** en los siguientes supuestos, aunque en algunos de ellos pudiera parecer existen indicios de fraude de ley:

- el contrato de relevo celebrado con un trabajador fijo despedido y vuelto a contratar por la empresa en sustitución del jubilado parcial<sup>149</sup>;
- cuando el contrato de relevo se concierta con quien ha finalizado un contrato para obra o servicio determinado, habiendo mantenido antes otras contrataciones con dicha empresa, que en alguno de los casos fue como fijo discontinuo<sup>150</sup>;
- con quien ha mantenido múltiples contratos temporales con la misma empresa, uno de los cuales tenía al tiempo de concertar el contrato de relevo, aunque en el mismo año había estado seis meses sin trabajar para ella<sup>151</sup>;
- en el caso del jubilado parcial que repartía previamente su jornada en tres empresas distintas de limpieza, siendo sustituido por tres relevistas y uno de ellos ha trabajado antes para la empresa con la que concierta el contrato de relevo con diversos contratos temporales, llevando quince días como demandante de empleo tras cese no voluntario en uno de esos contratos, lo que compatibiliza con su situación de alta como trabajadora autónoma desde hace quince años<sup>152</sup>;
- en la contratación de un antiguo trabajador antes fijo cuyo contrato se extinguió por ERE y en el que se pactó su preferencia para ser contratado como relevista de

<sup>147</sup> LÓPEZ GANDÍA, J: *Jubilación parcial*, Editorial Bomarzo, Albacete, 2004, pág. 37.

<sup>148</sup> Como denuncia FERNÁNDEZ ORRICO, J. "Incidencias del contrato compatibles con la jubilación en la pensión de jubilación", en AAVV, LÓPEZ CUMBRE, I. (Coord), Tratado de jubilación, Lustel, Madrid, 2008, pág. 1386.

<sup>149</sup> STSJ Cataluña 11 junio 2007 (Rec. 3014/06); STSJ Cataluña 6 febrero 2006 (Rec. 2891/05)

<sup>150</sup> STSJ País Vasco 19 junio 2007 (RJ 337449/2007)

<sup>151</sup> STSJ País Vasco 16 octubre 2007 (AS 41585/2008)

<sup>152</sup> STSJ País Vasco 27-05-2008 (Rec. 629/2008)

quienes pasaran a jubilarse parcialmente<sup>153</sup>.

No obstante, es necesario señalar que las irregularidades en la contratación del relevista no afectarán al derecho del trabajador jubilado en su acceso a la pensión<sup>154</sup>.

La regulación precedente exigía en ambos supuestos, manteniéndose en la actualidad, que el **puesto de trabajo del trabajador relevista** fuera el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Esta exigencia legal de identidad entre los grupos y categorías profesionales ha sido atemperada y adaptada por la práctica judicial, bastando, por ejemplo con que el relevista desempeñase tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente del jubilado parcialmente<sup>155</sup>. Así, por ejemplo, cuando en el marco del convenio colectivo aplicable, ostentaban dos categorías diferentes, pero integradas en el mismo grupo profesional<sup>156</sup>. La exigencia de pertenencia al mismo grupo profesional no implica que la retribución salarial sea la misma, sino que basta con que se trate de funciones similares superiores o inferiores, horizontales o verticales, en el sentido del ET art. 39, aunque ello lleve consigo una cotización lógicamente inferior<sup>157</sup>.

En la actualidad, y tras la reforma, este requisito se ha acotado, y la propia norma (art. 12.7 ET) establece una vía alternativa en los supuestos en los que el puesto del relevista no pueda ser el mismo o uno similar que el del jubilado parcial, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente, porque los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial (personal, profesionales, organizativos, etc.): en estos casos deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la relativa al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por 100 de la base por la que venía cotizando el trabajador que pasa a la jubilación parcial.

De esa forma se intenta zanjar la determinación de lo que en cada supuesto hubiera de entenderse como categoría equivalente, y de resolver controversias planteadas por algunas direcciones provinciales del INSS que exigían, a partir de la exigencia legal de identidad o equivalencia entre las categorías profesionales desempeñadas, que debía cumplirse el requisito de homogeneidad entre las bases de cotización de los dos trabajadores. Esto supone concebir el grupo profesional no de modo vertical sino horizontal, cuando realmente el precepto se limitaba a exigir que el puesto de trabajo del

---

<sup>153</sup> Dictadas en el caso de varios trabajadores de la misma empresa sentencias SSTSJ País Vasco 22 mayo 2007 (AS 349997); 5 junio 2007 (AS 337956); 9 octubre 2007 (AS 41585/2008).

<sup>154</sup> STS 22-9-06, RJ 6596/2006; STSJ Madrid 14-7-06, AS 3555 y TSJ Madrid 14-7-06, AS 3304.

<sup>155</sup> STSJ Madrid 22 febrero 2006; STSJ País Vasco 13 mayo 2008.

<sup>156</sup> STSJ Valladolid 2 mayo 2006 (AS 1409); JS Bilbao núm. 10, 1 diciembre 06, (Autos 691/06 DSI/2/07).

<sup>157</sup> STSJ Madrid 8 marzo 2007 (JUR 173510/2007); STSJ Madrid 5 marzo 2007 (JUR 173811); STSJ Madrid 23 enero 2007 (JUR 157592); STSJ La Rioja 30 enero 2007 (JUR 142855); STSJ Cataluña 27 julio 2005 (AS 3614); STSJ Cataluña 3 julio 2007 (JUR 276726/2007); STSJ Aragón 29 octubre 2007 (JUR 32386/2007); STSJ Aragón 25 abril 2007; STSJ Aragón 8 mayo 2007; STSJ Aragón 23 mayo 2007; STSJ Aragón 9 octubre 2007 (JUR 34163/08); STSJ Aragón 25 junio 2007 (JUR 327231/2007).

contratado fuera el mismo que el del trabajador sustituido o uno similar<sup>158</sup>, y que ha constituido, sin duda, una de las cuestiones interpretativas que mayores problemas de aplicación ha suscitado, siendo resuelta judicialmente en contra de la necesaria identidad de bases de cotización, requisito que no era requerido por la normativa previa.

Como señala al respecto la STSJ Principado de Asturias, de 25 mayo 2007<sup>159</sup> :

*“...siendo la finalidad de la jubilación parcial y la del contrato de relevo, respectivamente, el establecimiento de una jubilación gradual y flexible y el incremento del empleo, el requisito establecido en dicho precepto no puede ser interpretado de modo restrictivo y contraviniendo su literalidad». Por su parte, la STSJ La Rioja de 9 enero 2007 (AS 2007, 2134) advierte que «en el caso enjuiciado, tanto el demandante, como la trabajadora relevista se encuentran encuadrados en el mismo grupo profesional de aquellos que con amparo legal establece el Convenio Colectivo de aplicación. Ambos, demandante y relevista tienen asignadas funciones incluidas en la descripción que de las mismas efectúa se efectúa en el Grupo I, **sin que el hecho de que tengan atribuido un nivel retributivo diferente sea obstáculo alguno para el reconocimiento del derecho pretendido**”.*

Finalmente, es necesario reflexionar acerca de la previsión por la que se establece que reglamentariamente se desarrollarán los requerimientos específicos del trabajo para considerar que el puesto de trabajo del trabajador relevista no pueda ser el mismo o uno similar al que venía desarrollando el jubilado parcial, pues hemos de preguntarnos cuál ha de ser el alcance del reglamento, aún pendiente.

Entendemos que resulta muy difícil entender que su alcance haya de ser el de desarrollar los requerimientos específicos del trabajo en general o de cada trabajo en concreto, parece más razonable pensar de el reglamento pudiera intentar establecer los criterios para determinar cuándo ha de considerarse que los requerimientos específicos del trabajo del jubilado parcial hacen que no resulte posible que el relevista ocupe el mismo puesto de trabajo o similar, labor, en cualquier caso, nada sencilla.

#### **h) El cese del trabajador relevista y el incumplimiento de su sustitución:**

El derecho del trabajador jubilado a la pensión de jubilación parcial está sometida al cumplimiento de la obligación de formalizar un contrato de relevo que de cobertura al menos a la jornada que el relevista procede a reducir, de forma que en caso de extinción o cese del trabajador relevista, el art. 12 ET establece la obligación empresarial de sustitución, en el plazo de 15 días, por un nuevo trabajador con contrato de relevo. El incumplimiento de esta obligación de sustitución determina, de conformidad con disposición adicional 2ª del RD 1131/2002, la responsabilidad del empresario de reintegrar el importe de la pensión de jubilación parcial desde el momento de la extinción del contrato del relevista hasta que el trabajador accede a jubilación ordinaria o anticipada. No obstante, en atención al incumplimiento hay pronunciamientos que abogan por el limitar la responsabilidad no hasta la jubilación del relevado, sino hasta la sustitución del relevista<sup>160</sup>.

---

<sup>158</sup> Como acertadamente señala CAVAS MARTINEZ F. “Cambios en la pensión de jubilación tras la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de seguridad social”, (BIB 2008\573), Aranzadi Social, num. 2/2008 (Tribuna). Editorial Aranzadi, SA, Pamplona. 2008

<sup>159</sup> ( AS 2007, 2476)

<sup>160</sup> STSJ País Vasco 11 de noviembre de 2005 (AS 577).

No se genera responsabilidad empresarial por incumplimiento del deber de sustituir al relevista (Disp. Adc. 2º .4 RD 1131/2002), en los siguientes supuestos:

- **Despido colectivo:** en los casos en que la empresa cesa al relevista y extingue el contrato del jubilado parcial debido a un despido colectivo que afecta a ambos, autorizado mediante el correspondiente expediente de regulación de empleo, no hay obligación de sustituir al jubilado parcial porque el contrato de trabajo de éste se ha extinguido<sup>161</sup>. Sí se genera, en cambio, por ERE que afecta a parte de la plantilla, incluido el relevista pero no el jubilado parcial<sup>162</sup>.

Con anterioridad a esta doctrina unificada el alcance de la expresión «cese» del relevista, ante la ausencia de referencia legal alguna al tipo de extinción del contrato de relevo, admitía dos posibles interpretaciones<sup>163</sup>:

1) Una interpretación literal, según la cual la expresión «cese» se aplicaba a cualquiera de las modalidades de extinción previstas en el ordenamiento jurídico, incluido el despido colectivo a través de un ERE instado por el empresario por cese total de la actividad de la empresa; entendiéndose en consecuencia, en este caso y otros, como el de extinción de la personalidad física o jurídica empresarial, que el empresario incumplía con la obligación de mantener el contrato de relevo, derivándose la obligación de reintegro del coste de la pensión de jubilación parcial<sup>164</sup>

2) Una interpretación finalista, en virtud de la cual hay que excluir los supuestos de cese que, como en el despido objetivo mediante ERE autorizado, impide el cumplimiento de la obligación empresarial y despejan toda duda de intención fraudulenta del empresario en la extinción del contrato del relevista. Si ello es así, no cabe hablar en tales casos de responsabilidad empresarial de resarcimiento a la Entidad Gestora porque, sencillamente, no podría vincularse a incumplimiento alguno sino que se trataría de una obligación legal (la del mantenimiento del contrato de relevo) cuyo cumplimiento deviene imposible. Según el criterio que se mantiene por el tribunal, la correcta es la primera de las interpretaciones, ya que la norma se refiere a supuestos de cese del trabajador relevista, expresión que equivale a extinción del contrato y que no admite interpretación restrictiva alguna.

Será la interpretación finalista la acogida, finalmente, en unificación de doctrina<sup>165</sup>.

- **El despido improcedente del jubilado parcial** sin readmisión y sin que pueda acceder a la jubilación. En este supuesto el empresario debe ofrecer al relevista la ampliación de su jornada de trabajo para cubrir la jornada dejada vacante por el jubilado parcialmente, siempre hasta el límite de la jornada completa convencional, o en su defecto, la jornada ordinaria máxima legal. Si el relevista no aceptara tal ampliación, el empresario debe contratar su cobertura con otro

<sup>161</sup> TS unif doctrina 29 -05-2008, RJ 3465; dos sentencias TS unif doctrina 23-06-2008 ,RJ 4232 y 4460 y TS unif doctrina 19-09-2008 RJ,4461, Rec 3804/07

<sup>162</sup> (TSJ País Vasco 12-04-2005, AS 202084 y TSJ País Vasco 19-09-2006, AS 95692).

<sup>163</sup> (TSJ Navarra 29-1-08, AS 166, Rec 339/07);

<sup>164</sup> (TSJ País Vasco 11-5-04, AS 3080Rec 735/04y TSJ Navarra 29-1-08, AS 166, Rec 339/07)

<sup>165</sup> STS unif doctrina 29 -05-2008, RJ 3465; dos sentencias TS unif doctrina 23 junio 2008 (RJ 4232 y 4460) y TS unif doctrina 19 septiembre 2008 (RJ 4461).

trabajador que pueda ser contratado como tal, también en el plazo de 15 días naturales.

- En el supuesto de incumplimiento de las obligaciones establecidas en ambos apartados, el empresario debe abonar a la Entidad Gestora el importe devengado de la prestación de jubilación parcial desde el momento de la extinción del contrato hasta que el jubilado parcial acceda a la jubilación completa a edad ordinaria o anticipada (RD 1131/2002 disp.adic.2ª.4).
- Se admite el cese del relevista ante el **fallecimiento del jubilado parcial**. Se considera que la extinción del contrato a tiempo parcial unos meses antes de la fecha de la edad de jubilación ordinaria a causa del fallecimiento del trabajador relevado produce también la extinción del contrato de relevo, aun cuando nada diga el legislador al respecto<sup>166</sup>. Entiende el juzgador en este caso que *el contrato a tiempo parcial por jubilación parcial y el contrato de relevo son, indudablemente, contratos conexos, de tal manera que uno y otro contrato se justifican en su temporalidad en la espera del relevado de la edad de jubilación ordinaria*.

Buena prueba de ello es que si durante la vigencia de un contrato de relevo suscrito con carácter obligatorio se produjera el cese del trabajador relevista o éste no aceptase la ampliación de su jornada, la Disposición Adicional Segunda RD 1131/2002, como ya hiciera con anterioridad el artículo 9.1 RD 1991/1984), establece la necesidad de cubrir en un plazo de quince días la jornada dejada vacante por este empleado mediante el pacto de un nuevo contrato de relevo con otro trabajador desempleado o que hubiese concertado con la empresa un contrato de duración determinada. Su incumplimiento obliga al empresario a abonar a la Entidad Gestora correspondiente el importe de la prestación de jubilación parcial devengada desde el momento del cese hasta que el jubilado parcial acceda a la jubilación ordinaria o anticipada. Estos requisitos, sin embargo, no se exigen si el trabajador hubiera accedido a la jubilación parcial con más de 65 años, ya que en este caso la pervivencia de la jubilación parcial no depende de la formalización y el mantenimiento de un contrato de relevo como sí sucedía en el supuesto

- La responsabilidad empresarial no se amplía a **supuestos no previstos en la norma**, esto es, distintos del cese del relevista. De manera que no puede aplicarse esta normativa al caso en que se conceda al relevista un permiso no retribuido durante más de un mes<sup>167</sup>. Tampoco en un supuesto en el que la trabajadora relevista, contratada en sustitución de la jornada que dejó de realizar un jubilado parcial de forma anticipada, pasa a situación de excedencia con reserva de puesto de trabajo por cuidado de menores durante 3 meses, la empresa no debe suscribir otro contrato de relevo en un plazo de 15 días. Tampoco debe abonar la empresa al INSS las prestaciones de jubilación parcial que éste hizo efectivas durante tal período, pues no es de aplicación a este supuesto el RD 1131/2002 disp.adic.2ª circunscrito al cese del relevista<sup>168</sup>.

---

<sup>166</sup> STSJ Extremadura 10 abril 2008 (JUR 197789/2008), comentada por PALOMINO SAURINA, P. "Extinción del contrato de relevo como consecuencia del fallecimiento del trabajador relevado", *Aranzadi Social* paraf. 56/2008. Editorial Aranzadi, SA, Pamplona. 2008. (westlaw BIB 2008\2677).

<sup>167</sup> STSJ Madrid 20-4-06, Rec 507/06.

<sup>168</sup> STSJ País Vasco 20-2-07, AS, 1775.

## 4.4 Conclusiones

La jubilación anticipada parcial prevista legalmente constituye, posiblemente, una de las mejores prestaciones que nuestro Sistema de Seguridad Social puede ofertar al ciudadano. Los datos estadísticos nos demuestran que ésta es una prestación en alza. Sin embargo, la utilización por todas y cada una de las partes afectadas, así como su fiscalización por parte de la Seguridad Social, habrán de ser respetuosas con la finalidad que se pretende conseguir: una transición paulatina a la jubilación que no suponga una reducción drástica de los ingresos de la Seguridad Social ni un incremento de la cuantía en pensiones que no se compense con las cotizaciones de los trabajadores sustitutos.

Desde el punto de vista del trabajador, resulta ser una prestación beneficiosa desde diferentes ópticas: puede seguir unido a la vida laboral activa por medio de un contrato a tiempo parcial a la vez que comienza a percibir una pensión del Sistema de Seguridad Social que además se califica como si de un pensionista absoluto se tratase, otorgándole los beneficios que éstos tienen respecto de las prestaciones médicas, farmacéuticas y de servicios sociales; se le permite la acumulación de la jornada a tiempo parcial concentrándola durante un determinado período del año; el jubilado parcial puede trasladar su experiencia y conocimiento al trabajador que le sustituye, el relevista; se puede eludir con esta prestación la aplicación de los coeficientes reductores por razón de la edad de las jubilaciones anticipadas que tanto daño provocan al trabajador en el porcentaje de su pensión, a pesar de haber estado prestando una vida laboral activa durante treinta y cinco años o más de trabajo; esta situación le otorga la posibilidad de continuar unido a la empresa si así lo convienen ambas partes, más allá de los sesenta y cinco años; cuando finalmente el trabajador-pensionista solicite la pensión de jubilación ordinaria gozará del beneficio (si todas las partes han cumplido con sus obligaciones) de elevar las bases de cotización incrementándolas hasta el 100 por 100, durante el tiempo que ha estado trabajando a tiempo parcial para calcular la base reguladora de su pensión de jubilación, siempre que haya prestado sus servicios a tiempo parcial en la empresa y ésta lo haya simultaneado con el contrato de relevo.

Desde el punto de vista de la empresa, se otorga la posibilidad de ir rejuveneciendo la plantilla paulatinamente, con un trasvase de experiencias sobre el puesto de trabajo entre relevado y relevista; se podrá ver beneficiada de las bonificaciones correspondientes de Seguridad Social por razón de las condiciones personales que reúna el relevista con el que firme el contrato de relevo; se estará contribuyendo al mantenimiento del empleo creando o manteniendo un nuevo puesto de trabajo, el del relevista, inexistente hasta la instauración de la figura jurídica de la jubilación parcial.

Desde el punto de vista del Sistema de Seguridad Social, se consigue incorporar y/o mantener dentro del mismo, durante un período mayor de tiempo a dos trabajadores; se van a percibir cotizaciones de seguridad social que contribuirán a seguir haciendo posible nuestro sistema de reparto; consiguiendo finalmente ir dando cumplimiento a la recomendación décima del Pacto de Toledo, al apartado IV del Acuerdo sobre la mejora y el desarrollo del sistema de protección social, así como a las orientaciones propuestas por diferentes organizaciones internacionales y, en especial, las de la Unión Europea.

Apuntar finalmente que está negociándose una reforma sobre esta figura jurídica con propuestas desde el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales a los interlocutores sociales, empresarios y trabajadores que se centran en aumentar a un año, la posibilidad de solicitud de jubilación parcial; ampliación de la jornada mínima del jubilado parcial del

15% actual a un 25%; aumento del período de carencia necesario para poder acceder a la misma pasando de los quince necesarios actualmente al doble; establecimiento como requisito añadido el de la permanencia en la empresa durante un mínimo de diez años de antigüedad para acceder a la solicitud de la pensión de jubilación parcial.

Se ha estimado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales que cada jubilado parcial supone al Sistema de Seguridad Social una media de 100.000 euros, resultando excesivamente costoso el mantenimiento de esta figura jurídica, razón por la cual se está replanteando la reforma de la misma.

Quizá como conclusión final podemos señalar la dificultad existente para conjugar políticas de empleo con políticas de seguridad social, donde los intereses de las partes implicadas no siempre son coincidentes. El futuro de esta prestación en el momento actual se encuentra en entredicho, y únicamente el buen hacer de cada uno de los agentes que intervienen en la misma, con un riguroso cumplimiento de las obligaciones contraídas por cada uno de ellos, puede hacer que esta figura perviva en beneficio del trabajador integrante del Sistema de Seguridad Social que es en definitiva la razón última y el destinatario de nuestro Sistema de Pensiones.

La edad legal en nuestro país la fija la Ley General de la Seguridad Social en los mismos términos que lo hacía el Decreto de 1919: 65 años. Más recientemente, el Decreto 1132/2002 ha regulado las condiciones de la jubilación anticipada que, con coeficientes reductores de la pensión, la establece a partir de los 61 años. Queda, no obstante, otra posibilidad al alcance de los trabajadores españoles y de las empresas: el establecimiento, por vía convencional de las mal llamadas cláusulas de jubilación forzosa, que imponen la extinción obligatoria del contrato de trabajo a quienes al cumplir la edad ordinaria de jubilación pueden acceder a la prestación contributiva de la Seguridad Social, todo ello sometido al cumplimiento de determinados objetivos de política de empleo que el convenio habrá de concretar.

### **1.1. Marco de referencia.**

Jubilación forzosa es un término, en sí mismo, controvertido ya que encierra una aparente contradicción: la imposición de una situación, la jubilación, que tradicionalmente se ha venido conformando en nuestro ordenamiento jurídico como una conquista social y un derecho del trabajador<sup>169</sup>. No es de extrañar, pues, que la posibilidad de que el empresario imponga el retiro forzoso al trabajador se haya contemplado siempre con recelos, de forma que, excluyendo supuestos atípicos en el ámbito funcional, no se regula propiamente hasta la aparición de la Disp. Adic. 5ª ET en 1980<sup>170</sup>. En dicha previsión, como se sabe, se establecía un límite general a la capacidad para trabajar por razón de edad, los 69 años, y se posibilitaba, igualmente, para que, a través de la negociación colectiva, pudieran pactarse otras edades de jubilación inferiores.

El TC en su sentencia 22/1981, 2 julio, declara que no es admisible una limitación general a la capacidad para trabajar, dado que la ineptitud para la actividad profesional no puede presumirse exclusivamente a partir del cumplimiento de una determinada edad y tampoco parece que exista una justificación razonable en políticas de protección de la vejez. En cambio, el TC aprecia que, en un contexto de crisis económica y elevadas tasas de desempleo, el derecho individual al trabajo podría ceder frente al aspecto colectivo de ese mismo derecho, de forma que el trabajador jubilado sufriría un sacrificio que se justifica por la necesidad de garantizar el acceso al trabajo de otro colectivo<sup>171</sup>. Desde esta perspectiva, se encomienda a la negociación colectiva la regulación de la jubilación forzosa vinculada a políticas de empleo y reparto de trabajo, si bien es cierto que, con el paso del tiempo, la jurisprudencia iría relajando el control de estas cláusulas convencionales hasta el punto de obviar cualquier mención a objetivos de empleo en previsiones sobre jubilación forzosa o admitir implícitamente la existencia de dichos objetivos sin ninguna acreditación por parte de la empresa.

<sup>169</sup> En estos términos se contemplaba ya en la Orden Ministerial 1 julio 1953, BOE 7 julio.

<sup>170</sup> Vid. una evolución detallada en ESTEVE SEGARRA, A. *La jubilación forzosa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999.

<sup>171</sup> Esta línea argumental se consolida en decisiones posteriores, STC 58/95, 30 abril, STC 95/85, 29 julio.

En este contexto, y con un marco socio-económico muy diferente al que propició la formulación de la Disp. Adicional del ET en 1980, la Ley 12/2001 procede a la derogación de esta disposición. Se abre entonces un período de incertidumbre en el que la jurisprudencia se debate entre la admisibilidad de seguir pactando cláusulas de jubilación forzosa en la negociación colectiva pese a la desaparición de la habilitación legal, y la negación de esta posibilidad, dada la disponibilidad sobre derechos fundamentales que entraña esta regulación convencional, lo que haría exigible una previsión legal expresa al respecto<sup>172</sup>.

Curiosamente, sin embargo, los agentes sociales mantuvieron la inercia de momentos anteriores y continuaron incluyendo cláusulas sobre jubilación forzosa en la negociación colectiva, hasta el punto de que, cuando finalmente el TS<sup>173</sup> se pronuncia en unificación de doctrina negando la validez de estas disposiciones posteriores a la derogación efectuada por la Ley 12/2001, se insta casi inmediatamente un compromiso entre Gobierno, sindicatos y organizaciones empresariales, que dará como fruto la reincorporación de la Disp. Adicional 10ª del ET.

Así se llega a la situación actual, en la que la Ley 14/2005 ha abierto la puerta definitivamente a la regulación convencional de las cláusulas de jubilación forzosa. La cuestión es si, tras la nueva redacción de la Disposición Adicional del ET, la interpretación y alcance que deba hacerse de estas cláusulas debe mantenerse o, por el contrario, los requisitos más estrictos que parecen desprenderse de la previsión legal deben reflejarse en las iniciativas de la negociación colectiva.

## **1.2. La jubilación forzosa en la negociación colectiva tras la Ley 14/2005**

El análisis de la negociación colectiva de los dos últimos años (2007-2008)<sup>174</sup> pone de manifiesto que la jubilación forzosa sigue siendo un recurso frecuentemente utilizado por los convenios colectivos para la extinción de contratos de trabajo por razón de edad<sup>175</sup>. Tras la rehabilitación de la DA 10ª ET con la Ley 14/2005, la impresión general es que las previsiones convencionales, salvo excepciones, tienden a ser más explícitas, regulando con un mayor grado de detalle los requisitos necesarios para la jubilación del trabajador y las condiciones en las que ésta habrá de producirse. Ello no obsta, sin embargo, para que se aprecie una gran heterogeneidad en las cláusulas convencionales así como algunos elementos controvertidos de discutible licitud, a los que comienza a ofrecerse respuesta desde los órganos jurisdiccionales. Los principales extremos a los que se refiere la regulación convencional de esta cuestión son los siguientes:

---

<sup>172</sup> Vid. en detalle, MENÉNDEZ SEBASTIAN, Mª. P. “La relación estable entre negociación colectiva y jubilación forzosa”, iustel.com, *RGDTSS*, núm. 12.

<sup>173</sup> STS 9 marzo 2004.

<sup>174</sup> Se han encontrado 95 convenios colectivos de ámbito provincial o superior que contienen previsiones sobre jubilación forzosa en este período.

<sup>175</sup> De acuerdo con la jurisprudencia (STSJ Andalucía-Sevilla 13 febrero 2007, AS 1586) y la doctrina (GARCÍA-PERROTE, I. “Jubilación obligatoria y convenio colectivo extraestatutario”, *AL* núm. 18, 2007), únicamente los convenios colectivos estatutarios tendrían legitimación para regular cláusulas de esta naturaleza.

### 1.2.1. Edad de jubilación

La posibilidad que ofrecía la DA 10ª del ET para pactar *libremente* edades de jubilación en la negociación colectiva, dio pie en su momento para plantear el establecimiento de la jubilación forzosa en convenio en franjas de edad inferiores a los 65 años. Pese a que la jurisprudencia pareció admitir en ocasiones el cese forzoso en estas condiciones<sup>176</sup>, la doctrina opuso mayores objeciones, apuntando principalmente los problemas derivados de la aplicación de los coeficientes reductores previstos en las normas de SS y la consiguiente minoración de la pensión de jubilación para el trabajador afectado<sup>177</sup>. Esta cuestión, sin embargo, parece haber quedado definitivamente resuelta tras la Ley 14/2005, que circunscribe las cláusulas de jubilación forzosa al “cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación prevista en la normativa de Seguridad Social”. En esta línea, la mayoría de los convenios consultados fijan la jubilación forzosa en los 65 años<sup>178</sup> o bien reproducen la fórmula legal, refiriéndose a la edad ordinaria de jubilación<sup>179</sup>. Puntualmente, no obstante, algunos convenios introducen ciertas matizaciones en relación con este requisito de edad:

- En ocasiones, las previsiones convencionales se ocupan de precisar la aplicación del régimen de cese forzoso tanto a los trabajadores que cumplan 65 años durante la vigencia del convenio, como a quienes ya hubieran alcanzado esa edad con anterioridad<sup>180</sup>. A este respecto, la jurisprudencia<sup>181</sup>, tras ciertas vacilaciones, ha configurado en estos casos la extinción del contrato como una facultad de resolución del empresario<sup>182</sup>, que éste puede ejercer o no atendiendo a razones organizativas, criterios de oportunidad o necesidades de la empresa, sin que, por otra parte, se haya establecido ningún límite temporal al ejercicio de este

---

<sup>176</sup> Vid. al respecto STC 280/2006, 9 octubre y el comentario a la misma, MENÉNDEZ SEBASTIÁN, Mª P. “La extraña pareja: jubilación forzosa y anticipada”, *repertorio Aranzadi Tribunal Constitucional*, núm. 2/2007.

<sup>177</sup> Vid. ESTEVE SEGARRA, A. *La jubilación forzosa*, op. cit., pág. 86 que únicamente considera ajustada a Derecho en estos casos la jubilación obligada cuando ello no conllevara una reducción de la cuantía de la pensión de jubilación, por ejemplo en aquellos regímenes especiales- minería, personal de vuelo, trabajo en el mar- que tienen prevista una rebaja sobre la edad ordinaria de jubilación.

<sup>178</sup> Aun cuando, como se ha señalado, no existe un concepto legal de edad ordinaria de jubilación, debe entenderse que ésta son los 65 años previstos por el art. 161 LGSS para la jubilación en el régimen general, sin perjuicio de los regímenes especiales en los que, por aplicación de coeficientes reductores, la edad ordinaria de jubilación quede rebajada (STSJ Cataluña 18 diciembre 2007, AS 782 que admite la jubilación forzosa a los 64 años al referirse al sector de la minería).

<sup>179</sup> En todo caso, la jurisprudencia ha rechazado una cláusula de un convenio colectivo que establecía, tras la Ley 14/2005, la jubilación obligatoria a los 64 años, considerando que el RD 1194/85 que permite rebajar la edad de jubilación a los 64 años, impone como requisito inexcusable la aceptación voluntaria del trabajador, STSJ País Vasco 5 febrero 2008, JUR 167592.

<sup>180</sup> Conv. col. Sector establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos, Resol. TRE/2152/2008, 30 abril, conv. col. Sector exhibiciones cinematográficas de Granada, Acuerdo 12 noviembre 2008.

<sup>181</sup> Por todas, STS 7 noviembre 1994, RA 9065 que señala que “no es discriminatorio que la apreciación de la jubilación forzosa se incluya en la esfera de la organización del empresario, con sujeción, naturalmente, a los límites convencionales expuestos y a los que se puedan derivar de la aplicación de los institutos de abuso de derecho, fraude de ley y demás principios constitucionales de general observancia”.

<sup>182</sup> ESTEVE SEGARRA, A. *La jubilación...*, cit., pág. 133 entiende que esta opción jurisprudencial constituye una manifestación más de la relativización de la institución como medida de política de empleo, al dejar a disposición del empresario la decisión sobre la extinción del contrato de trabajo.

derecho<sup>183</sup>. Nada impide, en consecuencia que, habiendo cumplido el trabajador 65 años, el empresario proceda a la jubilación en ese momento o con posterioridad, y ello a salvo de la posible afectación del principio de igualdad de trato que pueda apreciarse con respecto a otros trabajadores en análoga situación.

Idéntica conclusión debe predicarse cuando la entrada en vigor del convenio que incluye una cláusula de esta naturaleza se produce cuando el trabajador ha superado ya la edad de jubilación ordinaria. En este sentido, los Tribunales vienen reconociendo que no existe un derecho individual consolidado que deba ser objeto de salvaguarda, siendo de aplicación las reglas generales sobre sucesión de convenios previstas en el ET<sup>184</sup>.

- En otros casos, la edad de cese forzoso se establece con carácter general por encima de los 65 años (70 años, por ejemplo en el convenio colectivo empleados fincas urbanas de Cataluña<sup>185</sup>) o bien se excepciona la regla general de los 65 años para determinados supuestos, permitiendo una prórroga en la vida laboral activa. Dicha prórroga se vincula, por lo general, a dos circunstancias: la necesidad de completar los períodos de carencia necesarios para el acceso a la pensión de jubilación del sistema de SS o la suscripción de un acuerdo individual al respecto con el empresario.

Si la finalidad de la prórroga que se reconoce en el convenio colectivo es permitir al trabajador el acceso a la pensión de jubilación mínima, siendo éste un requisito legal imprescindible para la articulación del cese forzoso, no parece que pueda admitirse un límite temporal para la misma ya que, en todo caso, dicha prórroga quedará condicionada por la obtención de los períodos de cotización necesarios para la pensión de jubilación. Otra cuestión es que, como ocurre en algún caso, se reconozca una prórroga para que el trabajador pueda incrementar la cuantía de la pensión e incluso acceder al 100% de la misma, siendo frecuente que en estos supuestos se fije un plazo máximo para dicha prórroga<sup>186</sup>.

Otra posibilidad reconocida con cierta frecuencia es la que excepciona la aplicación de la cláusula de jubilación forzosa por acuerdo entre empresario y el trabajador afectado<sup>187</sup>. En ocasiones, se exige que dicho acuerdo sea expreso<sup>188</sup>, se

---

<sup>183</sup> STSJ Cantabria 18 septiembre 1997, AS 3125 en un supuesto en el que la empresa pretende jubilar al trabajador con 69 años.

<sup>184</sup> STSJ Cataluña 1 marzo 2007, JUR 274050. Tampoco es óbice para la jubilación forzosa el hecho de que el trabajador haya sido readmitido tras haberse declarado despido improcedente una extinción anterior por la empresa debido al cumplimiento de los 65 años, STSJ Madrid 19 febrero 2008, AS 1329.

<sup>185</sup> Resol. TRE/2015/2007, 4 abril.

<sup>186</sup> Conv. col. estatal empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancias, Resol DGT 17 octubre 2007 que contempla un alargamiento máximo de dos años para permitir que el trabajador pueda causar derecho al 100% de la pensión de jubilación; o el conv. col. empresas y entidades privadas que gestionan equipamientos y servicios públicos afectos a la actividad deportiva y ocio Cataluña, Resol. TRE/3546/2008, 28 octubre que prevé una prórroga máxima de dos años para que el trabajador alcance el 76% de su pensión.

<sup>187</sup> Conv. col. Río Sertel SL, Resol. 14 febrero 2008, conv. col. Construcción y Obras Públicas Madrid, Resol. DGT 13 mayo 2008, conv. col. Harinas, panificables y sémolas, Resol. DGT 13 agosto 2007, conv. col. Empresas ingeniería, Resol. DGT 14 mayo 2008, conv. col. estatal de la madera, Resol. DGT 21 noviembre 2007.

<sup>188</sup> Conv. col. Industrias transformadoras de plásticos Madrid, Resol. DGT 12 diciembre 2007.

consigne por escrito<sup>189</sup> o se limita temporalmente la duración del mismo<sup>190</sup>. No parece que, en principio, este tipo de previsiones supongan una vulneración del principio de igualdad, ya que la jurisprudencia viene exigiendo para apreciar tal que se parta de una identidad de supuestos de hecho, por lo que no tendría virtualidad cuando los trabajadores implicados, aun perteneciendo a la misma empresa, se integran en colectivos distintos, con funciones y caracterizaciones profesionales diversas<sup>191</sup>. En todo caso, y en orden a prevenir posibles afectaciones de este derecho, puede resultar conveniente precisar en el acuerdo de prórroga los posibles motivos que justifican el mismo, no sólo la voluntad del trabajador sino, en particular, razones organizativas o productivas de la empresa que impidan vincular el mismo a un simple deseo arbitrario o caprichoso del empresario.

### **1.2.2. Acceso a la pensión de jubilación contributiva.**

Ateniéndose a los requerimientos legales, la mayoría de los convenios colectivos consultados supeditan explícitamente la jubilación forzosa del trabajador a que éste haya completado los períodos de cotización mínimos para el acceso a la pensión contributiva del sistema de SS. En este punto, pues, la pensión de jubilación cumple una función compensatoria- indemnizatoria por la extinción del contrato de trabajo<sup>192</sup>, por lo que se ha criticado que, dado el montante exiguo de las pensiones, se permita el retiro forzoso cuando el trabajador está en condiciones de acceder únicamente a una pensión mínima<sup>193</sup>, negándole la prolongación de su vida activa para obtener un incremento mayor en su pensión. A este respecto, tal y como se desprende del estudio sociológico realizado, la mayor parte de los trabajadores jubilados manifiestan que su principal- y en muchos casos única- fuente de ingresos proviene de las pensiones de jubilación que reciben de la SS, por lo que imponer el retiro forzoso con una pensión mínima constituye, indudablemente, una medida en exceso restrictiva para los derechos individuales del trabajador afectado<sup>194</sup>. Sensibles a esta realidad, un número cada vez mayor de convenios colectivos optan por limitar la jubilación forzosa a aquellos supuestos en los que el trabajador accede al 100% de la pensión<sup>195</sup>, o bien permiten prorrogar la prestación de servicios durante un período de tiempo que facilite el acceso a una pensión con una cuantía económica superior<sup>196</sup>.

En esta misma línea, otras previsiones convencionales establecen premios de jubilación o algún tipo de complemento económico para el trabajador que se jubila.

---

<sup>189</sup> Conv. col. Empresas ingeniería y oficinas de estudios técnicos, Resol. DGT 14 mayo 2008.

<sup>190</sup> Conv. col. Transporte de mercancías por carretera Islas Baleares, Resol LIB 17 agosto 2008 que permite el acuerdo por el plazo de un año, renovable por un período máximo de otro año.

<sup>191</sup> SsTSJ País Vasco 11 septiembre 2007, AS 177, Cdad. Valenciana 4 julio 2006.

<sup>192</sup> Vid. ESTEVE SEGARRA, A. *La jubilación...*, cit., pág. 15.

<sup>193</sup> Como se sabe, en la actualidad son necesarios al menos 35 años de cotización para acceder al 100% de la pensión, mientras que el mínimo se sitúa en 15 años que permitiría obtener el 50% de la pensión de jubilación.

<sup>194</sup> Vid. MOLERO MANGLANO, C.-SÁNCHEZ-CERVERA, J.M.-LÓPEZ ÁLVAREZ, M.J.-MATORRAS DÍAZ-CANEJA, A. *Manual de Derecho del Trabajo* (8ª ed.), Cívitas, Madrid, pág. 132.

<sup>195</sup> Conv. col. Empresas organizadoras del juego del bingo, Resol. DGT 21 octubre 2008, conv. col. Autoescuelas-escuelas de conductores de Bizkaia, Resol. DT Bizkaia 26 febrero 2007, conv. col. Productos dietéticos y preparados alimenticios, Resol. TRE/2932/2007, 16 agosto, conv. col. Empresas inspección técnica vehículos, Resol. TRE/3056/2007, 13 agosto, conv. col. Sector hospedaje cdad. Madrid, Resol. DT Cdad. Madrid 14 octubre 2008.

<sup>196</sup> Conv. col. Empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancias, Resol DGT 17 octubre 2007, conv. col. empresas y entidades privadas que gestionan equipamientos y servicios públicos afectos a la actividad deportiva y ocio Cataluña, Resol. TRE/3546/2008, 28 octubre.

Habitualmente, estas compensaciones funcionan como incentivos indirectos para la jubilación, por lo que suelen consistir en entregas a tanto alzado coincidiendo con la solicitud voluntaria de jubilación por el trabajador al cumplir los 65 años de edad<sup>197</sup>. En otras ocasiones, sin embargo, se reconocen compensaciones económicas vitalicias, que tienen por objeto paliar la pérdida de ingresos que conlleva para el trabajador el acceso a la pensión de jubilación, de forma que la empresa se compromete a satisfacer la diferencia entre la remuneración básica que percibiera el trabajador en el momento de la extinción y la pensión de jubilación que se le reconozca<sup>198</sup>.

### **1.2.3. Vinculación de la medida con objetivos de política de empleo**

Constituye éste el elemento más problemático de la regulación convencional de la jubilación forzosa y el que, todavía a día de hoy, resulta de más difícil concreción y valoración. Como se ha señalado con anterioridad, la jurisprudencia del TC exigió desde el principio<sup>199</sup>, para evitar el reproche de inconstitucionalidad que planeaba sobre la jubilación forzosa- tanto en lo que se refiere a la discriminación por razón de edad como a la vulneración del derecho al trabajo del jubilado por esta vía- que ésta se anudara al cumplimiento de objetivos de política de empleo.

La determinación de aquellos objetivos, sin embargo, nunca se estableció con claridad, de forma que inicialmente parecía exigible que el convenio vinculara la jubilación forzosa del trabajador con una nueva contratación, impidiendo en todo caso la simple amortización del puesto de trabajo del jubilado; con el paso del tiempo, sin embargo, la constatación y el control de estos requisitos se fueron relajando progresivamente y ello tanto en lo referido a la licitud de los objetivos que podían asociarse a la jubilación forzosa (redistribución del trabajo en un sentido más amplio que no tiene por qué incluir necesariamente nuevas contrataciones o, incluso, una mejora de las condiciones de trabajo y del bienestar social del colectivo afectado)<sup>200</sup>, como en la articulación formal de la jubilación forzosa en el convenio, permitiéndose que no existiera conexión directa entre las cláusulas que preveían la jubilación y los compromisos de empleo, o bien deduciendo implícitamente éstos del texto del convenio<sup>201</sup>. Todo ello tuvo su reflejo en la negociación

---

<sup>197</sup> Vid. por ejemplo, conv. col. Estatal sector de mediación en seguros privados, Resol. DGT 3 octubre 2007 (art. 65 B): “Si la jubilación se solicitara por el empleado en el mes que cumpla los 65 años, el empresario abonará, por una sola vez, una mensualidad por cada cuatro años de servicios prestados en la empresa en que se jubile el empleado”. En algún caso, sin embargo, el incentivo que se establece es de otra naturaleza y así, el conv. col. Ikastolas de Alava, Bizkaia y Guipúzcoa, Resol DT País Vasco 3 septiembre 2007 reconoce al personal docente que cumplidos los 60 años manifieste su voluntad de jubilarse a los 65, la posibilidad de reducir sus horas de docencia por otras actividades.

<sup>198</sup> Conv. col. Seguros, reaseguros y mutuas de accidentes de trabajo, Resol. DGT 21 noviembre 2008 que fija una compensación para aquellos trabajadores que, sin tener derecho a la pensión máxima vigente, no alcancen unos ingresos equivalentes a la “remuneración anual mínima” en el momento de la extinción, que se corresponde sustancialmente con el salario base del trabajador según su categoría profesional. En todo caso, el principal problema de este tipo de compensaciones es su posible modificación o supresión posterior, dado que, como ha manifestado la jurisprudencia, este tipo de derechos complementarios están igualmente sujetos al juego de la sucesión de convenios (STS 20 diciembre 1996, RA 9812).

<sup>199</sup> STC 22/81, 2 julio, 58/85, 30 abril, 95/85, 29 julio, vid. un comentario detallado en PÉREZ YÁÑEZ, R. “Nuevamente sobre la vinculación de la jubilación forzosa con objetivos propios de la política de empleo”, AS, núm. 45/2007.

<sup>200</sup> Por todas, STS 27 octubre 1987, RA 7210.

<sup>201</sup> La jurisprudencia más reciente del TC parece asumir estas conclusiones como se deduce de las sentencias 280/2006, 9 octubre y 341/2006, 11 diciembre ambas referidas a convenios colectivos en los que no existía conexión explícita entre la figura de la jubilación forzosa y las políticas de empleo, vid. al respecto, CASTRO ARGUELLES, M<sup>ª</sup>A. “Justificación de las cláusulas

colectiva, que terminó por obviar en la mayor parte de las ocasiones cualquier referencia a políticas de empleo en relación con la jubilación forzosa, limitándose en el mejor de los casos, a referencias vagas y genéricas a estos objetivos<sup>202</sup>.

La Ley 14/2005, al dar una nueva redacción a la DAd. 10ª ET, reconduce en parte esta situación y revitaliza la imbricación entre jubilación forzosa y objetivos de empleo, retomando la exigencia de la doctrina constitucional e imponiendo, si bien con fórmulas bastante amplias, su expresión en el convenio colectivo<sup>203</sup>. En respuesta a este nuevo marco, los convenios colectivos analizados en el período 2007-08 muestran una clara tendencia a invertir el panorama anteriormente descrito, de forma que puede decirse que, salvo casos aislados, la inmensa mayoría de los convenios contienen alguna mención a objetivos de empleo al abordar la regulación de la jubilación forzosa. Desde esta perspectiva, podemos encuadrar los convenios estudiados en tres grandes categorías:

- Aquellos que no contienen ningún tipo de referencia a políticas de empleo en las cláusulas que establecen la jubilación forzosa del trabajador<sup>204</sup>. Son, como hemos señalado, supuestos aislados, si bien debe entenderse que, a tenor de la redacción actual de la DAd. 10ª ET resultan de dudosa licitud, ya que la previsión estatutaria exige que los objetivos de política de empleo se hagan constar de forma expresa en el convenio colectivo<sup>205</sup>.
- Aquellos que incluyen lo que podríamos denominar “referencias difusas” por resultar en exceso ambiguas o genéricas. En esta línea, por ejemplo, se hace alusión a “la política de fomento de empleo y necesidades del mercado de trabajo en el sector” (conv. col. Industrias Alabastro de Navarra, Resol. DT Navarra 425/2008, 21 mayo), o bien se justifica la jubilación por la necesidad de “facilitar el acceso al trabajo del personal joven desempleado” (conv. col. sector regulación del estacionamiento limitado de vehículos en la vía pública, Resol DGT 22 julio 2008). En otros casos<sup>206</sup>, los convenios se limitan a reproducir las fórmulas legales<sup>207</sup> sin dotarlas de contenido concreto lo que resulta, a estos efectos, igualmente generalista y vago. A este respecto, la jurisprudencia se manifiesta, hasta el momento, contradictoria. Algunas sentencias parecen seguir la postura permisiva anterior a la Ley 14/2005 y, en la línea esbozada por las STC 280/2006 y 341/2006, consideran que la jubilación forzosa constituye, en sí misma, una medida razonable y justificada avalada por la negociación colectiva, lo que excluye la arbitrariedad y mera conveniencia de la empresa. Ello permitiría, por tanto, encuadrar la jubilación forzosa en un marco amplio de política de empleo que puede entenderse implícito a la transacción propia de la negociación

---

convencionales de jubilación forzosa al servicio de una política de empleo”, *REDT*, núm. 122, 2007.

<sup>202</sup> Vid, MENÉNDEZ SEBASTIAN, MªP. “La relación estable entre negociación colectiva y jubilación forzosa”, *iustel.com*, *RGDTSS*, núm. 12, pág. 20.

<sup>203</sup> Como se ha dicho, parece que la intención del legislador es marcar un punto de inflexión a partir del cual los objetivos de empleo resulten efectivamente relevantes para justificar la jubilación forzosa del trabajador, vid. CABEZA PEREIRO, J. “Nuevos debates sobre el régimen jurídico de la jubilación forzosa tras la Ley 14/2005, 1 de julio”, *AL*, núm. 8, 2006, pág. 915.

<sup>204</sup> Conv. col. Sector minoristas de alimentación, Resol. DT Principado Asturias 28 diciembre 2007, conv. col. Residencias privadas tercera edad cdad. Galicia, Resol. DT Galicia 28 mayo 2007.

<sup>205</sup> Vid. MOLERO MANGLANO, C. et al., *MANUAL DE DERECHO...*, cit., pág. 556.

<sup>206</sup> Conv. col. mataderos aves y conejos, Resol. DGT 20 junio 2007, conv. col. Banca, Resol. DGT 1 agosto 2007, conv. col. estaciones de servicio, Resol. DGT 8 marzo 2007.

<sup>207</sup> “Objetivos coherentes con la política de empleo, como la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo o cualesquiera otros se dirijan a favorecer la calidad en el empleo”.

colectiva, ya que toda política de empleo es, en último término, una política de redistribución y reparto de trabajo, en el que la extinción del contrato de los trabajadores mayores de 65 años garantiza el trabajo de otro colectivo o grupo de trabajadores<sup>208</sup>. Y, en este punto, no conviene olvidar igualmente las manifestaciones del Tribunal de Luxemburgo que, al analizar la posible afectación de la Directiva 2000/78 sobre igualdad de trato por las cláusulas de jubilación forzosa, defiende que la discriminación por razón de edad no puede deducirse automáticamente por la falta de indicación en las mismas del objetivo que pretende alcanzarse, siempre que éste pueda identificarse a partir de otros elementos propios del contexto general de la medida en cuestión<sup>209</sup>.

Por el contrario, otras decisiones jurisdiccionales recientes sostienen posiciones considerablemente más restrictivas, señalando que las cláusulas de jubilación forzosa “no pueden basarse sólo en objetivos de política de empleo genéricos e incondicionados, sino que estos objetivos deben ser expresos”<sup>210</sup>. Y, en este sentido, el propio TS<sup>211</sup> rechaza la extinción del contrato de un trabajador al amparo de una previsión convencional con un alto grado de abstracción (“las partes asumen y pactan aplicar los criterios de jubilación de acuerdo con los establecido en la Ley 14/2005”) y ello pese a que la empresa invocara un buen número de contrataciones anteriores al momento de la extinción y otra serie de actuaciones enmarcadas en una política de empleo. Más recientemente, el TS ha venido a reafirmarse en esta posición indicando gráficamente, en un supuesto similar, que es precisa una concreta especificación de los objetivos de empleo alejada de “una hueca retórica”<sup>212</sup>.

En suma, de confirmarse esta orientación restrictiva de la jurisprudencia, difícilmente podrán prosperar las extinciones de contratos al amparo de previsiones convencionales genéricas. Se ha objetado que, más allá de formalismos, la extinción debería reputarse lícita si la empresa acredita la existencia de razones de empleo fundadas y ajustadas a una política de empleo, pero la interpretación jurisprudencial parece exigir una vinculación explícita en el convenio entre los objetivos de empleo y las medidas de retiro forzoso. Por tanto, a lo sumo, lo que parece admisible es la remisión expresa de las cláusulas convencionales que regulan la jubilación forzosa a otros preceptos del convenio en los que se expresen y concreten dichas políticas de empleo<sup>213</sup>.

Un supuesto particular se ha planteado, sin embargo, en relación con el alcance y validez de estas cláusulas convencionales de jubilación forzosa en el sector público. En varias ocasiones, los tribunales han señalado que la ausencia de mención expresa de objetivos de política de empleo o la utilización de fórmulas poco detalladas no afecta

---

<sup>208</sup> STSJ Cantabria 14 abril 2008, AS 1703.

<sup>209</sup> STJCE 16 octubre 2007, caso Félix Palacios de la Villa contra Cortefiel Servicios S:A., TJCE/2007/272.

<sup>210</sup> SsTSJ Madrid 23 abril 2007, País Vasco 20 noviembre 2007.

<sup>211</sup> STS 2 junio 2008, RA 5135.

<sup>212</sup> STS 22 diciembre 2008 en la que el tribunal se desvincula expresamente de la doctrina sentada en el caso Palacios Villa, rechazando la competencia del TJCE para interpretar el derecho nacional en esta materia.

<sup>213</sup> En este sentido algunos convenios colectivos optan por esta alternativa y así el conv. col. Sector pizarra Ourense y Lugo, Resol. DT Galicia 25 marzo 2008 remite a otro precepto del propio convenio en el que se adquiere el compromiso de alcanzar un 65% de contratos indefinidos en la plantilla; el conv. col. Sector transporte de mercancías por carretera de las Islas Baleares, Resol. DT Islas Baleares 17 agosto 2008 que vincula la jubilación forzosa con un compromiso plasmado en el convenio de limitar la contratación eventual; o bien el conv. col. Sector construcción y obras públicas, Resol DGT 13 mayo 2008 que remite a los compromisos en la regulación del contrato fijo de obra y la duración máxima de los contratos eventuales.

necesariamente, en estos casos, a la validez de la medida de jubilación forzosa, dado que las directrices de empleo son diseñadas por los Decretos correspondientes de oferta de empleo público y las leyes presupuestarias en atención al interés general, escapando, de cualquier forma, al ámbito de legitimidad del convenio colectivo<sup>214</sup>. Dicho de otra manera, se admite que el convenio imponga la jubilación forzosa, pero el cumplimiento de objetivos de política de empleo vinculados a la misma escapa al ámbito de disposición del convenio, por lo que queda sujeto a las previsiones generales de las normas presupuestarias. Esto provoca, como se ha indicado<sup>215</sup>, una relación asimétrica entre las previsiones de los convenios- y el correlativo sacrificio de los intereses individuales de los trabajadores afectados- y las medidas de política de empleo que, habitualmente, se adoptan a partir de una consideración global del empleo en el sector público, por lo que cobertura de vacantes y las prioridades para iniciativas concretas de empleo pueden resultar, finalmente, notoriamente desiguales para los distintos sectores afectados. Así las cosas, si finalmente prospera la interpretación restrictiva esbozada por el Tribunal Supremo en sus decisiones más recientes, no parece coherente mantener una exigencia de vinculación expresa y concreta entre objetivos de empleo y jubilación para los convenios de empresa privada y obviar dicha vinculación cuando se trata del sector público, y ello pese a las particularidades que presenta el mismo. Parece, pues, que de seguirse en la dirección apuntada se llegaría a una progresiva dificultad para el establecimiento de estas cláusulas en el sector público, al menos en la medida en que la concreción de los objetivos de empleo escape al ámbito en el que se negocia la medida de retiro forzoso.

- Aquellos que expresan objetivos concretos de política de empleo asociados a las previsiones de jubilación forzosa del trabajador. En este punto, como se ha señalado, la Ley 14/2005 utiliza una formulación abierta, no exhaustiva, si bien enuncia algunas de las posibles alternativas que responderían de forma satisfactoria a esos “objetivos coherentes de política de empleo” que deben anudarse a los retiros forzosos para fundamentar su licitud. Así, el Estatuto de los Trabajadores se refiere principalmente a tres tipos de objetivos<sup>216</sup>, de los cuales se hacen eco, por separado o acumulativamente<sup>217</sup>, buena parte de los convenios analizados:

---

<sup>214</sup> STS 14 mayo 2008, RA 3293 que confirma la SAN 26 febrero 2007, RA 2117 en relación a la cláusula del convenio colectivo de la AEAT que establecía la jubilación forzosa a los 65 años “atendiendo a los principios inspiradores de la política de empleo en la Administración General del Estado en orden a la tasa de reposición de efectivos, su concentración en sectores, funciones y categorías profesionales considerados prioritarios o que afecten el funcionamiento de los servicios públicos esenciales, así como la reducción de la temporalidad en el empleo público”. En parecidos términos, SsTSJ Madrid 23 junio 2008, JUR 293700, Galicia 17 octubre 2008, JUR 359559.

<sup>215</sup> Vid. una opinión crítica, GÓMEZ CABALLERO, P. “La jubilación forzosa como medida de fomento del empleo en el sector público”, Aranzadi Social, núm. 5, 2008.

<sup>216</sup> Vid. ALZAGA RUIZ, I. “Nuevamente sobre la vinculación de la jubilación forzosa con objetivos propios de la política de empleo”, AS, núm. 45, 2007.

<sup>217</sup> Así, algunos convenios recogen varias posibilidades: conv. col. Sector industrias transformadoras plásticos Valencia, Resol. DT Cdad. Valenciana 11 julio 2007 (“la empresa vendrá obligada, bien a contratar un trabajador indefinido o a transformar un contrato temporal en indefinido”); conv. col. Residencias de la tercera edad y asistencia social, Resol. DGT 26 marzo 2008 (“la empresa se compromete a realizar una nueva contratación o transformar un contrato de duración determinada en indefinido”), conv. col. industrias del curtido, correas y cueros, Resol. DGT 16 noviembre 2007 (“nueva contratación de carácter indefinido o la transformación de un contrato temporal en indefinido”), conv. col. empleados de notarías del Colegio de Madrid, Resol. DT Madrid 5 febrero 2007 (“esta jubilación llevará aparejada alguna de las siguientes medidas: la transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores o el sostenimiento del empleo”), conv. col. empresas organizadoras juego bingo, Resol. DGT 21 octubre 2008 (“la jubilación forzosa ha de ser cubierta mediante la contratación de nuevo

- a) Mejora de la estabilidad en el empleo, concretada en la transformación de contratos temporales en contratos por tiempo indefinido<sup>218</sup>. No se exige, en este caso, de forma imperativa la no amortización del puesto de trabajo que deja vacante el jubilado, sino que, en principio, bastaría con el compromiso empresarial de convertir en indefinido el contrato de un trabajador ya vinculado con anterioridad a la entidad. La proporcionalidad entre el derecho individual del trabajador jubilado que cede frente al interés colectivo, queda salvada en estos supuestos al garantizarse la oportunidad de trabajo a otro trabajador, lo que justifica y legitima la previsión convencional y la decisión empresarial.
- b) Sostenimiento del empleo, manifestado en la contratación de nuevos trabajadores. La norma parece referirse en este punto a la no amortización del puesto de trabajo ocupado por el jubilado, por lo que la empresa quedaría obligada a contratar a otro trabajador en sustitución del que se jubila, sin precisar la modalidad concreta- temporal, indefinida, a jornada completa o parcial- bajo la cual ésta debería articularse<sup>219</sup>. En este sentido, algunos convenios colectivos reproducen esta amplitud de la norma legal<sup>220</sup>, mientras que, por el contrario, otras previsiones convencionales resultan considerablemente más restrictivas y matizan con detalle las obligaciones de la empresa<sup>221</sup>.

---

trabajador o por la transformación de contrato temporal en contrato indefinido”), conv. col. estatal de la madera, Resol. DGT 21 noviembre 2007 (“la jubilación llevará aparejada alguna de las siguientes medidas: la transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores o el sostenimiento del empleo”).

<sup>218</sup> Conv. col. sector harinas, panificables y sémolas, Resol. DGT 13 agosto 2007 (“el empresario adquirirá el compromiso de convertir en indefinido, en cualquiera de sus modalidades, a un trabajador temporal de la plantilla”); conv. col. sector industrias transformadoras plásticos, Resol. DT Madrid 12 diciembre 2007 (“deberán contratar, en el plazo de tres meses, a un nuevo trabajador, o bien transformar un contrato temporal en definitivo, o sustituirle por un trabajador de la plantilla por promoción interna, sin que sea preciso que realice las mismas funciones y/o pertenezca al mismo grupo profesional”).

<sup>219</sup> En este sentido, BAYLOS GRAU, A. “La jubilación forzosa y la negociación colectiva”, *DL*, núm. 78, 2006, pág. 19 considera idóneas, por ejemplo, las cláusulas de garantía de empleo de los convenios que prevén un nivel mínimo de trabajadores permanentes en una determinada empresa, o incluso aquellas que orientan la contratación de nuevos trabajadores hacia colectivos especialmente desprotegidos.

<sup>220</sup> Conv. col. Estatal empresas y trabajadores de transporte de enfermos y accidentados en ambulancias, Resol. DGT 17 octubre 2007 (“la empresa deberá contratar algún trabajador en plantilla”), conv. col. sector hospedaje Madrid, Resol. DT Madrid 14 octubre 2008 (“será indispensable que se cubra la vacante con un trabajador fijo”).

<sup>221</sup> Conv. col. Estatal artes gráficas, Resol. DGT 29 febrero 2008 (“la empresa asume el compromiso de asegurar una oportunidad de empleo para un trabajador desempleado, utilizando cualquier modalidad contractual aplicable, salvo la de tiempo parcial, por una duración mínima de un año. Si durante el término de dicho año se produjera el despido del trabajador contratado, la empresa deberá sustituirlo en el plazo máximo de 15 días”); conv. col. empresas mayoristas e importadoras de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos, Resol. DGT 24 julio 2008 (“contratación indefinida de un nuevo trabajador con el fin de que no se produzca la amortización del puesto de trabajo del trabajador jubilado”); conv. col. nacional empresas ingeniería y oficinas de estudios técnicos, Resol. DGT 14 mayo 2008 (“dentro de los seis meses siguientes a la jubilación obligatoria de cada trabajador deberá contratar los servicios de dos trabajadores, de los que, al menos, uno de ellos, deberá ser contratado por tiempo indefinido o, alternativamente, deberá contratar los servicios de un trabajador y convertir en indefinido el contrato temporal que la empresa ya tuviera suscrito con otro trabajador”).

c) Cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad en el empleo: Constituye éste, finalmente, un auténtico cajón de sastre en el que el convenio podría encajar cualquier otra medida de empleo que se estime razonable. Con razón se ha dicho, pues, que el legislador aun cuando inicialmente parece imponer una mayor exigencia en la vinculación de la jubilación forzosa con las políticas de empleo en la empresa, termina por adoptar una postura flexible en la línea de la jurisprudencia clásica, convalidando prácticamente cualquier iniciativa que la empresa anude a la extinción del contrato por jubilación. De esta forma, no parece cuestionable que, al amparo de esta fórmula abierta y generalista o simplemente partiendo de una interpretación amplia de la exigencia de “sostenimiento de empleo”, se proceda a la amortización de puestos de trabajo, utilizando la jubilación forzosa como una vía, ya ni siquiera encubierta, para el saneamiento empresarial. A este respecto, algunos convenios colectivos recogen ya una “cláusula de salvaguarda” que exime a la empresa de cumplir con los objetivos de empleo relacionados cuando concurra alguna de las causas previstas en los arts. 51 y 52 c) ET<sup>222</sup>. Son diversas las objeciones que pueden realizarse a este tipo de previsiones porque, por un lado, es cierto que es posible defender su finalidad de “mantenimiento” del empleo del resto de la plantilla o la consecución de una mejora de las condiciones de trabajo o de la calidad del empleo desde una perspectiva amplia, que es la que en definitiva utiliza la ley. No obstante, cabe preguntarse si el sacrificio del interés individual de los trabajadores jubilados queda en estos casos suficientemente justificado y legitimado, considerando que la extinción de sus contratos va a tener, normalmente, escaso impacto en las dificultades organizativas o económicas de la empresa<sup>223</sup>. Por otra parte, y como elemento nada desdeñable, debe atenderse al problemático control de la concurrencia de estas causas, dado que habitualmente los convenios colectivos no fijan ningún procedimiento que obligue a la empresa a realizar una mínima acreditación de estas circunstancias. Y ello se suma a la insuficiencia de la compensación que se reconoce al trabajador, dado que, como se indicó en su momento, la norma estatutaria permite la jubilación forzosa con el acceso a la pensión mínima del sistema de SS. Indudablemente, parece menos traumático que, en estas condiciones, se proceda a la amortización de los puestos de trabajo de este colectivo de mayor edad frente a otros trabajadores más jóvenes o con una situación profesional menos consolidada, pero no se ve la razón para que se les prive de las garantías, entre ellas la indemnización, a las que el resto de los trabajadores tendrían derecho en la misma situación<sup>224</sup>.

La aplicación de estas disposiciones convencionales, en lo tocante a las nuevas exigencias introducidas por la Ley 14/2005 sobre los objetivos de empleo, suscita algunas otras cuestiones de interés que, debido a su todavía breve trayectoria, han sido sólo parcialmente abordadas por los órganos jurisdiccionales:

- Pese a que pueda resultar obvio, no basta con una enunciación meramente formal de los objetivos de empleo en el convenio, sino que será necesaria la efectiva concurrencia de los mismos en el momento de extinción del contrato de trabajo

---

<sup>222</sup> Conv. col. nacional de empresas ingeniería y oficinas de estudios técnicos, Resol. DGT 14 mayo 2008, conv. col. Sector montajes Huelva, Resol. DT Huelva, Resol. 19 junio 2008, conv. col. inspección técnica vehículos Cataluña, Resol. TRE/3056/2007, 16 agosto.

<sup>223</sup> Vid. en este sentido, MENENDEZ SEBASTIAN, M<sup>ª</sup>P. “La relación estable entre negociación...”, cit., pág. 35.

<sup>224</sup> Otra cuestión es si estas extinciones por jubilación forzosa deben computar para los umbrales previstos en el art. 51 ET, en nuestra opinión la respuesta debe ser afirmativa en la medida en que el empresario justifique la iniciativa precisamente en razones organizativas o económicas.

para apreciar la procedencia de ésta. En esta línea, algunos convenios colectivos contemplan mecanismos internos de control que permitan acreditar el cumplimiento por parte del empresario de los objetivos fijados, y que se traducen principalmente en el establecimiento de plazos y procedimientos detallados para la cobertura o sustitución de la vacante del trabajador jubilado<sup>225</sup> así como la comunicación a la representación legal de los trabajadores de las medidas adoptadas por el empresario<sup>226</sup>. Y, en todo caso, el control jurisdiccional posterior de la decisión extintiva que pueda llevarse a cabo parece avanzar, tras la reforma normativa, en una línea más restrictiva. Así se ha manifestado el TSJ Madrid, que en varias sentencias declara la improcedencia de jubilaciones forzosas en las que había producido un desfase entre el momento de la extinción y la cobertura de la plaza por la empresa, exigiendo el convenio la no amortización de puesto de trabajo<sup>227</sup>. En otras decisiones, se llega incluso a entender implícita la exigencia de no amortización de la plaza y la consiguiente obligación del empresario de procurar el acceso de otro trabajador al puesto en sustitución del que se jubila<sup>228</sup>. Mientras que, en algunos supuestos, se admiten soluciones más matizadas, entendiéndose, por ejemplo, que procede la sustitución del jubilado por un funcionario interino en la medida en la que se garantiza la continuidad en el puesto de trabajo, aunque no se asegure la estabilidad definitiva del mismo<sup>229</sup>; o bien que no cabe apreciar una actuación fraudulenta en la cobertura de la vacante por personal estatutario, al respetarse la finalidad última de las políticas de empleo expresadas en el convenio<sup>230</sup>.

- En algunos casos, las cláusulas convencionales condicionan el cumplimiento de los objetivos de empleo por el empresario al carácter voluntario o forzoso de la extinción del contrato. Los resultados del estudio sociológico confirman en este punto que, pese a que el 45% de los trabajadores encuestados manifestaron que la extinción de su contrato se producía en aplicación de cláusulas de jubilación forzosa del convenio, solamente el 24% consideraron que su retiro era impuesto, es decir, buena parte de ellos se hubieran jubilado igualmente al cumplir los 65 años de forma voluntaria. Desde este punto de vista, parece lógico que los convenios condicionen los compromisos empresariales exclusivamente a aquellas jubilaciones que se imponen efectivamente, y no a aquellas otras que se realizan de forma voluntaria por el trabajador. El problema, no obstante, es que muchas de las previsiones convencionales son bastante imprecisas en este extremo y no regulan un procedimiento para la extinción que permita dilucidar la voluntariedad, o la falta de ella, por parte del trabajador. En esas circunstancias, salvo que la intencionalidad del trabajador se haya manifestado con claridad por otro cauce,

---

<sup>225</sup> Vid. por ejemplo conv. col. Artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares, Resol. DGT, 29 febrero 2008 que exige que “la empresa dirija al trabajador un escrito en el que conste la exigencia del cumplimiento de la referida obligación y el compromiso de asegurar una oportunidad de empleo para un trabajador desempleado, utilizando cualquier modalidad contractual aplicable, salvo la de tiempo parcial, por una duración mínima de un año. Si durante el término de dicho año se produjera el despido del trabajador contratado, la empresa deberá sustituirlo en el plazo máximo de 15 días. El cese por jubilación y la nueva contratación deberán efectuarse en el plazo de un mes desde la citada notificación escrita”.

<sup>226</sup> Conv. col. Sector profesionales circo, danza, variedades y folklore, Resol. DGT 24 abril 2007, conv. col. Empresas inspección técnica de vehículos Cataluña, Resol. TRE/3056/2007, 13 agosto, conv. col. Sector establecimientos sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos, Resol. TRE/2152/2008, 30 abril.

<sup>227</sup> SsTSJ Madrid 19 diciembre 2006, AS 1766, 10 septiembre 2008, JUR 382938.

<sup>228</sup> STSJ Madrid 7 noviembre 2006.

<sup>229</sup> STSJ País Vasco 18 septiembre 2007, AS 3612.

<sup>230</sup> STSJ Madrid 28 enero 2008, AS 1160.

debe presumirse el carácter forzoso de la extinción y, correlativamente, la obligación empresarial de vincular la jubilación a los objetivos de empleo propuestos en el convenio<sup>231</sup>.

#### **5.2.4. Requisitos formales**

Finalmente, cabe realizar una breve mención a los requisitos formales que en los convenios suelen exigirse para formalizar la extinción del contrato de trabajo. No son muy frecuentes las previsiones en relación con esta cuestión, si bien la exigencia más común es la obligación de notificar por escrito al trabajador la decisión del empresario, indicando, en su caso, las medidas de empleo vinculadas a la jubilación así como, en algún supuesto, la extensión de la obligación de comunicación a la representación legal de los trabajadores<sup>232</sup>. Aun cuando la necesidad de información al trabajador puede considerarse implícita, la formalización por escrito y la conexión con los objetivos de empleo resultan absolutamente recomendables como exigencia adicional en la medida en que, como se ha señalado, facilita el control posterior, tanto interno como externo, de la justificación y fundamento de la iniciativa llevada a cabo por la empresa.

### **1.3. Conclusiones.**

De lo expuesto cabe extraer las siguientes conclusiones:

**1ª.** Tras la accidentada trayectoria de la Disposición Adicional 10ª ET en los últimos años y su rehabilitación con la Ley 14/2005, queda fuera de cuestión actualmente en nuestro ordenamiento jurídico la posibilidad de utilizar la jubilación forzosa en el marco de la negociación colectiva como instrumento de reparto de empleo.

En este sentido, el análisis de la negociación colectiva de los dos últimos años (2007-2008) pone de manifiesto que la jubilación forzosa sigue siendo un recurso frecuentemente utilizado por los convenios colectivos para la extinción de contratos de trabajo por razón de edad. La impresión general es que las previsiones convencionales, salvo excepciones, tienden a ser más explícitas, regulando con un mayor grado de detalle los requisitos necesarios para la jubilación del trabajador y las condiciones en las que ésta habrá de producirse.

**2ª.** La posible afectación de la esfera individual del trabajador, en concreto de su derecho al trabajo y a la no discriminación por razón de edad, queda salvaguardada, a tenor de la jurisprudencia del TC, por dos circunstancias previstas en la norma estatutaria:

---

<sup>231</sup> Así, por ejemplo, el conv. col. sector vinos Barcelona, Resol. TRE/2701/2008, 6 agosto establece que “se entiende que el trabajador se jubila forzosamente cuando al llegar a los 65 años, quiere continuar trabajando en la empresa y por tanto se le ha de aplicar esta norma del convenio”; el conv. col. estatal industrias curtido, correas y cueros, Resol. DGT 16 noviembre 2007 indica únicamente que se aplicará la previsión cuando “las empresas tuvieran que hacer uso imperativo de la medida”, y en parecidos términos el conv. col. sector comercio al detalle óptica de Tarragona, Resol. TRE/2275/2007, 21 mayo señala que “el trabajador podrá solicitar la jubilación a los 65 años o ser ésta decidida por la empresa”.

<sup>232</sup> Vid. conv. col. transporte mercancías por carretera Islas Baleares, Resol. 17 agosto 2008, conv. col. montajes y empresas auxiliares del metal, DT Asturias, Resol 26 diciembre 2007, conv. col. gallego editoriales, Resol. DT Galicia, 9 octubre 2008.

- El acceso a una pensión de jubilación del sistema público de SS, que actúa en estos supuestos como una vía de compensación-indemnización frente a la extinción del contrato de trabajo.
- La vinculación de la medida con objetivos de política de empleo, que garantizan un interés colectivo de suficiente relevancia para justificar la restricción y el sacrificio que sufre el interés individual del trabajador afectado.

**3ª-** La admisión de la jubilación forzosa en aquellos supuestos en los que el trabajador tiene acceso a la pensión mínima de jubilación restringe considerablemente y de forma injustificada los derechos del trabajador jubilado y pone en duda la necesaria ponderación de intereses que debe apreciarse en estos casos. A este respecto, cada vez un número mayor de convenios limitan la jubilación forzosa a aquellos trabajadores que acreditan el derecho a percibir el 100% de su pensión de jubilación o bien permiten prolongar la vida activa del trabajador para incrementar los períodos de cotización necesarios para la pensión.

**4ª-** La necesaria vinculación de la jubilación forzosa con medidas de empleo en el ámbito de la empresa, que exige la previsión estatutaria, queda desvirtuada, en buena parte, por la amplitud de las fórmulas legales utilizadas, que pueden llevar a vaciar de contenido la obligación empresarial. Aun cuando la jurisprudencia es, por el momento, contradictoria, la línea emprendida en cuanto a la interpretación y alcance de estas previsiones parte de los siguientes extremos:

- a) Exigencia de una conexión explícita entre los compromisos de empleo asumidos en el convenio colectivo y las cláusulas de jubilación forzosa.
- b) No es necesario, por el contrario, vincular la jubilación forzosa a un compromiso de no amortización de la vacante del trabajador. No obstante, resulta de muy discutible licitud la utilización de estas cláusulas de jubilación como medida de saneamiento empresarial, por cuanto el control de las causas y justificación de la iniciativa resulta, en estos supuestos, complejo y exige al empresario del pago de la indemnización y las garantías adicionales que corresponderían al trabajador.

### **6.1. La postergación de la edad de jubilación y el alargamiento de la vida activa**

Si tomamos como base los datos de nuestra encuesta, la principal razón de los encuestados entre los 50 y los 75 años es, por orden de importancia:

- La primera, alcanzar la edad legal de jubilación (44,8%).
- la segunda razón es la mala salud (16.3%)
- la tercera, por política de empresa (11.1%).

Sin embargo, no conviene olvidar que razones relacionadas con la mala situación en el trabajo alcanzan un 7.9% y situaciones relacionadas con motivos estructurales relativos a crisis empresariales, convenios colectivos, bajas incentivadas o políticas de empresas (24.2%).

Otro orden de motivos relacionados con la idea de descansar o disfrutar de la vida representan suman un 27.4% del total. Solamente un 3.6% lo hizo por el motivo de cuidar a un familiar.

Preguntados sobre la posibilidad de jubilarse pasados los 65 años, el porcentaje es reducido, sin embargo la reducción de jornada parecería ser la oferta más llamativa de cara a continuar trabajando seguida de un cambio de responsabilidad.. En cualquier caso, el 12.8% de los trabajadores (activos y parados) estaría dispuesto a continuar trabajando si le ofrecieran un cambio de actividad, 18.1% si le ofrecieran reducción de jornada y el 14.0% un cambio de responsabilidad. Y en general un 11.2% continuaría trabajando después de los 65 años en las condiciones actuales en las que se encuentra.

Los relativamente altos niveles de NS/NC ofrecen una puerta ligeramente abierta al cambio de opinión entre aquellos que no se animan a dar un no por respuesta.

Ateniéndonos a estos datos, las modalidades de jubilación diferida y jubilación flexible, vendrían a dar respuesta a aquellos trabajadores que, con una reducción de jornada, continuarían prestando servicios más allá de la edad ordinaria de jubilación.

### **6.2. La jubilación diferida o jubilación parcial cumplidos 65 años**

Consiste en el acceso del trabajador que se encuentra prestando servicios a la jubilación a tiempo parcial con o sin sustitución de la jornada reducida por un contrato de relevo.

Los requisitos de esta modalidad fueron ya señalados al analizar el régimen de la jubilación parcial.

## 6.2. La jubilación flexible

La jubilación flexible permite compatibilizar el percibo de la pensión de jubilación ya causada, -así como el resto de prestaciones no económicas asociadas a la condición de pensionista, como los servicios sociales, sanitarios, médicos y farmacéuticos inherentes a la condición de pensionista-, con un trabajo a tiempo parcial.

El trabajo a tiempo parcial habrá de situarse, no obstante, dentro de los límites de jornada establecidos en un intervalo que abarca del 25% (antes 15) al 75% (ET art.12.6). Sin embargo, la modificación de los porcentajes existentes se realizará de forma progresiva, estableciéndose para estos contratos compatibles con la jubilación flexible el período transitorio establecido para la nueva jubilación parcial anticipada, hasta el año 2012.

Realizará, por tanto, el jubilado una jornada inferior entre un 25 y un 75%, o el correspondiente porcentaje durante el régimen transitorio, a la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se tendrá en cuenta la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal. El cumplimiento de este requisito de encontrarse dentro de los límites legales de reducción de jornada es preceptivo, y no basta con la realización de una jornada sin más reducida que no se sitúe entre los porcentajes reseñados<sup>233</sup>. No obstante en algunos pronunciamientos judiciales se señala que cabe el reconocimiento del derecho a la jubilación flexible en todo trabajo a tiempo parcial, sea en proporción inferior, igual o superior al porcentaje legalmente establecido y debe entenderse compatible con la percepción de la jubilación flexible, sin perjuicio de que la consecuencia económica en cuanto a la percepción de ésta última quede limitada por dicho porcentaje<sup>234</sup>.

La diferencia con la jubilación parcial diferida reside en que en este caso de la jubilación flexible nos encontramos con un beneficiario que ya ha causado la pensión, frente a la jubilación parcial diferida, a la que se accede desde el contrato de trabajo.

El pensionista desde el día en que comience la realización de la actividad laboral a tiempo parcial, sufre la consecuente minoración de la pensión, siempre en proporción inversa a la reducción de la jornada de trabajo del pensionista en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable.

Al igual que sucedía con la jubilación parcial, no existe derecho a la jubilación flexible en el marco del RETA, pues aunque la LGSS Disp. Adic..8ª.4 extendió la jubilación parcial a este colectivo, tal extensión se realizó condicionadamente en los términos y condiciones que se estableciesen reglamentariamente y que no todavía no han sido objeto de regulación<sup>235</sup>. Así, un trabajador encuadrado de oficio en RETA que al mismo tiempo, es percceptor de una jubilación con cargo al régimen general de la Seguridad Social no puede acceder a la jubilación flexible aduciendo que va a desempeñar un trabajo parcial por cuenta propia<sup>236</sup>.

Las cotizaciones realizadas durante la percepción de la jubilación flexible repercuten en la cuantía de la pensión definitiva o completa que se genere una vez producido el cese final o completo en el trabajo. Estas cotizaciones pueden repercutir

---

<sup>233</sup> STSJ Madrid 21-6-07, AS 2336.

<sup>234</sup> STSJ Cataluña 26-3-08, AS 1246.

<sup>235</sup> STSJ Cataluña 3-1-06, AS 695.

<sup>236</sup> STSJ Madrid 22-4-05, AS 840.

positivamente en la cuantía de la pensión definitiva que se restablezca una vez producido el cese final o completo en el trabajo:

1) Sirven para incrementar el porcentaje aplicable a la base reguladora. En el mismo sentido, han de considerarse las cotizaciones calculadas de forma ficticia, que debieron efectuarse durante el trabajo a tiempo parcial, en los supuestos de exoneraciones de cuotas o bonificaciones establecidas para los trabajadores de 65 o más años. El cómputo de las nuevas cotizaciones puede suponer la disminución o incluso la supresión del coeficiente reductor que se hubiera aplicado si la jubilación inicial hubiese sido anticipada.

2) Sirven para calcular de nuevo la base reguladora en ese momento, mediante el cómputo de las correspondientes cotizaciones y aplicando las reglas vigentes en el momento del cese. Si el resultado es una base reguladora inferior a la anterior, lo que puede suceder con frecuencia dada la reducción de jornada y retribución, se mantiene la originaria pero aplicando a la pensión resultante las revalorizaciones producidas entre su primera determinación y el cese en el trabajo

#### **6.4. Incentivos a la prolongación voluntaria de la vida laboral**

Otra medida en materia de jubilación, quizá la primera en orden de importancia, es la que se orienta a que los trabajadores permanezcan en el desempeño de su actividad laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación, mediante el establecimiento de estímulos que redundarán tanto en un incremento de la futura pensión cuanto en una disminución de las cotizaciones a ingresar de permanecer en activo pasada la edad ordinaria de jubilación.

Estos incentivos se recogen en el apartado IV del Acuerdo, «en torno a la pensión de jubilación y a la prolongación de la vida laboral», en cuyo punto 5, dedicado expresamente a los «incentivos a la prolongación voluntaria de la vida laboral», se afirma que «con la finalidad de incrementar el número de trabajadores que deciden voluntariamente llegar a la edad ordinaria de jubilación o retrasarla, la prolongación de la vida laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación debe estar incentivada -y ello- con independencia tanto de los años cotizados (si éstos superan el período de carencia) como de la base de cotización».

En este sentido, el Acuerdo social señala que «la pensión de los jubilados a partir de los sesenta y seis años debe ser superior en todo caso a la que les correspondería a los sesenta y cinco años».

Y es que la mejora de la pensión por encima del 100 por 100 de la base reguladora, en el caso de prolongar voluntariamente la edad de jubilación, no estaba cumpliendo las expectativas creadas con la implantación por la Ley 35/2002 de la medida consistente en reconocer un 2% adicional de pensión por cada año cotizado a partir de los 65 años, siempre que en dicha fecha el interesado ya tuviera cotizados 35 años, en parte debido a que la medida no era atractiva para personas que, por haber tenido altas cotizaciones, ya accedían sin aplicación del beneficio a la pensión máxima, de modo que la prolongación en el trabajo no les suponía ninguna mejora en la prestación.

### 6.3.1. Medidas de estímulo dirigidas a los trabajadores (incremento de su futura pensión)

**A) Respecto de la pensión<sup>237</sup>:** quienes se jubilen con sesenta y seis o más años de edad real tendrán los siguientes beneficios (163.2 LGSS<sup>238</sup>): cuando se acceda a la pensión de jubilación a una edad superior a los 65 años y se acredite el período mínimo de cotización exigido de 15 años y dos en los últimos 15, se percibirá un porcentaje adicional de un 2% por cada año completo, no computándose las fracciones de año, que haya transcurrido desde el cumplimiento de los sesenta y cinco años hasta la fecha del hecho causante de la pensión. Dicho porcentaje será del 3% cuando el interesado tenga cotizados, al menos, cuarenta años al cumplir los 65 años.

Las diferencias más significativas con respecto a lo establecido en la redacción anterior del artículo 163.2 LGSS consisten, en primer lugar, en el incremento en un punto, hasta el 3% de la base reguladora de la pensión, caso de que se acrediten 40 o más años cotizados al cumplimiento de los 65 años, es decir, para premiar a los pensionistas con carreras de seguro más largas. Ahora bien, si los cuarenta años de cotización se completan una vez superada la edad de 65 años, el porcentaje adicional aplicable a quienes se jubilen a partir de esa edad seguirá siendo del 2%, no el 3%.

La segunda modificación destacable es que ya no será necesario esperar a tener 35 años cotizados (con derecho pensión del 100% de la base reguladora) para beneficiarse de este 2% adicional a partir de los 65 años, sino que, reuniendo la carencia mínima exigida, por cada año completo transcurrido a partir de dicha edad - aunque no se haya cotizado durante los mismos- se tendrá derecho, además de a la pensión calculada en función de la base reguladora y del porcentaje que corresponda según los años trabajados y cotizados, a un 2% adicional.

El porcentaje adicional obtenido, sea del 2% o 3% por año según la carencia acreditada, *se sumará al que con carácter general corresponda al interesado, de acuerdo con el apartado 1, aplicándose el porcentaje resultante a la respectiva base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión, que no podrá ser superior en ningún caso al límite establecido en el artículo 47».*

Para que el incentivo cumpla su finalidad, como señala el artículo 163.2 párrafo 3º LGSS, en la redacción de la LMSS, en el caso de que la cuantía de la pensión inicialmente reconocida alcance ese límite sin aplicar el porcentaje adicional o aplicándolo sólo parcialmente, el interesado tendrá derecho, además a percibir una cantidad cuyo importe se obtendrá aplicando al importe de dicho límite vigente en cada momento (no a la base reguladora) el porcentaje adicional no utilizado para determinar la cuantía de la pensión, redondeado a la unidad más próxima por exceso. Esa cantidad adicional se devengará por meses vencidos y se abonará en 14 pagas, con el límite de que la suma de su importe y el de la pensión o pensiones que tuviera

---

<sup>237</sup> Con la normativa anterior, a efectos del cumplimiento del requisito de la edad sí se tenía en cuenta la bonificación de años cotizados en función de la realización de actividades peligrosas, penosas o tóxicas

<sup>238</sup> Cuya redacción literal prevé: «cuando se acceda a la pensión de jubilación a una edad superior a los 65 años, siempre que al cumplir esa edad se hubiera reunido el período mínimo de cotización establecido en el artículo 161.1.b), se reconocerá al interesado un porcentaje adicional consistente en un 2 por 100 por cada año completo transcurrido entre la fecha en que cumplió dicha edad y la del hecho causante de la pensión. Dicho porcentaje se elevará al 3 por 100 cuando el interesado hubiera acreditado al menos cuarenta años de cotización al cumplir 65 años» ( artículo 163.2 párrafo 1º LGSS).

reconocidas no puede superar la cuantía establecida para el tope máximo de la base de cotización vigente en cada momento, en cómputo anual.

De esta manera, se ofrece al beneficiario la posibilidad de añadirle porcentaje sobre la base máxima, en aquellos supuestos que superen el límite de las pensiones establecido cada año en la Ley de Presupuestos, de lo contrario, si la base máxima funcionase como techo absoluto la cuantía quedaría congelada en el límite establecido para la pensión máxima cada año, resultando estériles los esfuerzos por incrementar el importe de la pensión, y desaparecería el incentivo económico de incremento de la pensión. Con esta posibilidad se corrige una disfunción observada en el diseño normativo previo de esta modalidad de incentivo al retraso de la jubilación ordinaria, que resultaba estéril para los beneficiarios con pensiones altas.

Hemos de advertir, no obstante, que este incentivo no resulta de aplicación a todas y cada una de las modalidades de jubilación, siendo criterio de la Subdirección General de Ordenación y Asistencia Jurídica de la Seguridad Social que durante los períodos de disfrute de jubilación parcial y jubilación flexible, ni se genera derecho a porcentaje adicional, ni puede percibirse el que estuviere devengado; en cambio, el porcentaje adicional se podrá percibir en la jubilación ordinaria, anterior o posterior a la jubilación flexible, y en la jubilación total que sea posterior a una parcial.

Al igual que ocurriera con la extensión de la jubilación parcial, el beneficio se reconoce a los funcionarios públicos, si bien no inmediatamente, comprometiéndose el gobierno a elaborar un proyecto de ley desarrollando los términos de la prolongación de la permanencia en el servicio activo a que se refiere el artículo 67.3 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público<sup>239</sup>.

**B) Respecto de la cotización:** la LMSS (D. Adic. 20<sup>a</sup>) establece un incentivo para la prolongación de la vida laboral, que ya se reconocía en la normativa precedente: *a partir de la fecha del cumplimiento de los 65 años de edad y de la acreditación de 35 años de cotización a la Seguridad Social, los trabajadores, cuyos empresarios sean beneficiarios de las bonificaciones reguladas en el artículo 4.1<sup>240</sup> de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y el empleo, y que continúen en su puesto de trabajo, únicamente tendrán que cotizar la correspondiente aportación por la cotización a la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.*

---

<sup>239</sup> El art. 67.3 del EBEP ( RCL 2007, 768) prevé que la jubilación forzosa procederá a los 65 años, si bien y en los términos que puedan contenerse en las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del Estatuto, se pueda solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio hasta el cumplimiento de los 70 años, todo ello con independencia de la existencia de normas específicas respecto a otros colectivos de funcionarios.

<sup>240</sup> Debe recordarse que en el citado precepto se dispone que *los contratos de trabajos de carácter indefinido de los trabajadores de 60 o más años, con una antigüedad en la empresa de 5 o más años, darán derecho a la bonificación del 50% de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivada de las mismas, sobre las cuotas devengadas desde la fecha de cumplimiento de los requisitos anteriormente señalados, incrementándose anualmente dicha bonificación en un 10% transcurrido un año desde su aplicación, hasta alcanzar el máximo del 100%. Si al cumplir los 60 años de edad, el trabajador no tuviere la antigüedad en la empresa de 5 años, la bonificación a la que se refiere el párrafo anterior será aplicable a partir de la fecha en que se alcance la citada antigüedad.*

Antes de la LMSS dicha exención ya se venía aplicando, pues el artículo 112 bis LGSS, añadido por la Ley 35/2002, de 12 de julio ( RCL 2002, 1755) , establece, tanto para trabajadores como para empresarios, la exención de la obligación «de cotizar a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivada de las mismas, respecto de trabajadores por cuenta ajena con contratos de trabajo indefinidos, así como de los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas, en los que concurran las circunstancias de tener cumplidos 65 o más años y acreditar 35 o más años de cotización efectiva a la Seguridad Social».

Como el art. 112 bis de la LGSS tiene un contenido subjetivo más amplio que la disposición adicional 20ª LMSS, al no exigir antigüedad en la empresa, es de prever que las reducciones en las cotizaciones -tanto de las empresas como de los trabajadores- cuando estos últimos acrediten 65 o más años de edad y 35 años cotizados se seguirán regulando por dicho artículo.

Hemos de señalar que este beneficio se reconoce tanto a los trabajadores del Régimen General cuanto a los del RETA, pese a la extensión al régimen de autónomos, en la práctica existen dificultades por parte de la Administración de la Seguridad Social a reconocer la exención a los trabajadores asimilados al régimen general, como ocurre en el caso de los administradores sociales asimilados.

**6.3.2. Medida dirigida a las empresas:** la reducción de la cuota empresarial por el mantenimiento de trabajadores con 59 o más años.

Esta medida se implantó<sup>241</sup> por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2007<sup>242</sup>, y se repite en la correspondiente al año 2008: en ambas se prevé una reducción de cuotas para el mantenimiento en el empleo consistente en que los contratos de trabajo indefinidos de trabajadores de 59 o más años, con antigüedad en la empresa de 4 o más años darán derecho a la reducción del 40% de la aportación empresarial por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal.

En la práctica a efectos del empresario resulta indiferente la diferencia entre bonificación o reducción de cuotas, sin embargo, en puridad, la reducción de la cuota se financia con cargo al Presupuesto de la Seguridad Social, mientras que la bonificación se financia con cargo a la correspondiente partida presupuestaria del Servicio Público de Empleo Estatal.

En el caso de que al cumplir el trabajador los 59 años no tuviera la antigüedad de 4 años en la empresa, la reducción se aplicará a partir de la fecha en la que alcance dicha antigüedad.

Pueden ser beneficiarios de la reducción las empresas, incluidos los trabajadores autónomos, y sociedades laborales o cooperativas a las que se incorporen trabajadores

---

<sup>241</sup> El Acuerdo en materia de Seguridad Social prevé que “en el Régimen General y en los regímenes especiales asimilados se ampliarán a todos los trabajadores mayores de 59 años con contrato indefinido las bonificaciones ya existentes para mayores de 60 años con 5 años de antigüedad”. A lo que se añade que «una vez transcurridos tres años desde la implantación de la medida, se llevará a cabo una evaluación sobre el impacto de la misma, así como sobre si su extensión a otros colectivos podría tener efectos significativos respecto del mantenimiento del empleo»

<sup>242</sup> Disp. Adic. 15ª Ley 42/2006.

como socios trabajadores o de trabajo, siempre que estas últimas hayan optado por un régimen de Seguridad Social propio de trabajadores por cuenta ajena.

La duración de la reducción de la aportación empresarial será de un año (para enlazar con la bonificación prevista para trabajadores con 60 años y 5 de antigüedad en la empresa), salvo que, en una fecha anterior, los interesados cumplan los requisitos para ser beneficiarios de las bonificaciones reguladas en el artículo 4 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (bonificaciones para mayores de 60 años con 5 años de antigüedad), en cuyo caso estas últimas se aplicarán desde dicha fecha.

Con esta medida se reduce la edad a partir de la cual se pretende incentivar la permanencia de los trabajadores que ya tienen una cierta edad y antigüedad en la empresa -ahora 59 años-, con el objetivo de evitar en lo posible su salida de la misma y su paso al cobro de la correspondiente prestación de Seguridad Social, el desempleo, en primer término y después la jubilación, quizá anticipada.

Se trata, pues, de una medida destinada a incentivar a los empresarios para que mantengan a los trabajadores maduros en las empresas o, al menos, dirigida a compensarles parcialmente sus costes laborales. Y ello, sin perjuicio de que al cumplir el trabajador los 65 años de edad pueda aplicarse la exención de cuotas prevista en el artículo 112 bis de la LGSS.

### III. LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN CONTRIBUTIVA ESPAÑOLA EN EL MARCO DE LA NORMATIVA INTERNACIONAL Y COMUNITARIA DE COORDINACIÓN DE SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL

#### 1. INTRODUCCIÓN

El objeto de este trabajo es abordar la problemática y las soluciones jurídicas que otorga la normativa -tanto internacional como comunitaria de coordinación-<sup>243</sup> a un trabajador migrante que pretende obtener a su amparo una pensión contributiva de jubilación española. Para la delimitación de las principales patologías nos valdremos de los pronunciamientos de los tribunales nacionales -especialmente de la jurisprudencia del TS- y los del propio TJCE. A la luz del análisis de estas sentencias se mostrará también la oportunidad de las soluciones aportadas a dichas patologías tanto por las entidades gestoras -impugnadas por los trabajadores-, como por los propios órganos jurisdiccionales.

La cuestión que se pretende abordar no afecta a todo trabajador migrante – entendido como quién desempeñó su actividad profesional en distintos Estados- por el contrario se circunscribe a los trabajadores migrantes que con motivo de dicho trabajo en el extranjero estuvieron sometidos, esto es, asegurados o en alta, a distintas legislaciones nacionales de Seguridad Social, incluida España. De esta forma cerramos algo más el círculo del objeto de estudio, pues existen trabajadores migrantes que han permanecido siempre vinculados a una única legislación de Seguridad Social a pesar de su actividad profesional foránea. Así puede suceder, por ejemplo, con trabajadores desplazados por su propia empresa al extranjero y que gracias a las normas de conflicto contenidas en la normativa de coordinación –tanto internacional como comunitaria- permanecen vinculados al sistema de Seguridad Social del Estado de origen durante dicho desplazamiento.<sup>244</sup> Algunos de los requisitos que han de acreditar los trabajadores para prevalerse de la norma de coordinación respecto de la jubilación se analizan en el apartado IV de este trabajo.

Como pondrán de manifiesto los tribunales nacionales y el propio TJCE los principales problemas de estos trabajadores que cotizaron en varios Estados –también en España- se refieren principalmente al cálculo y en algún caso aislado al propio

<sup>243</sup> Una perspectiva general sobre el Derecho Internacional de Seguridad Social y sus orígenes históricos en NAGEL ET THALAMY. *Le Droit International de la Sécurité Social*. Col. Que sais-je?. Presses Universitaires de France. Paris. 1994. Sobre su papel en nuestro país GONZALO GONZALEZ, B. *Introducción al Derecho Internacional español de la Seguridad Social*. Consejo Económico y Social. Madrid. 1995 y ALVAREZ CORTES, J. C. *La Seguridad Social de los trabajadores migrantes en el ámbito extracomunitario*. Tecnos. ACARL. Madrid. 2001. Ver también GARCIA DE CORTAZAR Y NEBREDA, C. “Seguridad Social internacional: tratados bilaterales y multilaterales. Reglamentos comunitarios. /en/ VV.AA (DESDENTADO BONETE, A. Coord.) *Seguridad Social. Manual de Formación N°20*. CGPJ. Madrid. 2002, p. 1146 y ss. CARRASCOSA BERMEJO, D. *La coordinación comunitaria de la Seguridad Social. Ley aplicable y vejez en el Reglamento 1408/71 CES*. Madrid 2004.

<sup>244</sup> Sobre las peculiaridades de los desplazados en la normativa comunitaria de coordinación ver DESDENTADO BONETE, Aurelio. “Trabajadores desplazados y trabajadores fronterizos en la Seguridad Social europea: del Reglamento 1408/1971 al Reglamento 883/2004” *Revista del MTAS* n° 64 p. 33 a 37.

reconocimiento de una pensión de jubilación española o su complemento a mínimos. Por el contrario la exportación de pensiones no ha planteado litigiosidad relevante, aunque sí algunos problemas de control por parte de las entidades gestoras españolas, a tenor del informe presentado por la Comisión Mixta para las Relaciones con el Tribunal de Cuentas.<sup>245</sup> A diferencia del reconocimiento y cálculo, esta posibilidad de exportación al amparo de la norma de coordinación, beneficia no sólo a los trabajadores migrantes mencionados sino también a los pensionistas sedentarios que no estuvieron nunca vinculados a otros sistemas de Seguridad Social (como se verá en el apartado I-2).

En efecto, las normas internacionales y comunitarias de coordinación que se mencionarán en el epígrafe III, básicamente tienen dos funciones:

Por un lado, ayudan a que se reconozcan a favor de estos trabajadores migrantes pensiones a su favor, permitiendo en lo que aquí interesa que los períodos de cotización realizados en España no sean irrelevantes de cara a la obtención de una pensión de jubilación contributiva en el marco de nuestro sistema de Seguridad Social. Una vez reconocida la pensión estas normas de coordinación poseen algunas disposiciones destinadas al cálculo de las mismas. El reconocimiento y cálculo de pensiones recae básicamente sobre dos entidades gestoras el Instituto Nacional de la Seguridad Social –en lo sucesivo INSS- y el Instituto Social de la Marina –en lo sucesivo ISM- para los trabajadores del mar.

Por otro lado, dicha normativa también permite a estos trabajadores migrantes que puedan exportar dicha pensión reconocida y calculada a su amparo, esto es, les permite cobrarla en otro Estado distinto del que la adeuda pero siempre a cargo de este. Obviamente, dicha exportación también puede materializarse en España respecto de pensiones foráneas, reconocidas de nuevo al amparo de la norma de coordinación. Sin embargo, la exportación no sólo juega respecto de los trabajadores migrantes sino que también favorece a los pensionistas que se podrían llamar sedentarios al no haber cotizado nunca en el extranjero y que, por tanto, obtuvieron su pensión al amparo exclusivo de la normativa nacional. Tanto los pensionistas migrantes, como los sedentarios pueden, por tanto, prevalerse de la norma de coordinación para exportar sus pensiones de jubilación. La entidad gestora española encargada de esta función es la Tesorería General de la Seguridad Social (en lo sucesivo TGSS).

### **1.1. Trabajadores con cotizaciones españolas y extranjeras**

La cotización extranjera es un elemento valorado en el estudio sociológico que forma parte de este Proyecto de investigación, bajo el título “La jubilación en España: condiciones socioeconómicas”. En el cuadro nº 22 de ese informe que recoge datos de la encuesta realizada se puede comprobar que algunos de los trabajadores encuestados se encuentran en esa situación. En efecto, dentro de los nacionales españoles con 15 años cotizados que conforman el grupo de referencia del estudio un 6,6% sí ha cotizado en el extranjero. Porcentaje que se incrementa hasta un 13% respecto del grupo de trabajadores ya jubilados. Estos sujetos -con una edad comprendida entre los 65 y los 75 años, mayoritariamente varones y con niveles de

---

<sup>245</sup> Ver Resolución de 16 de diciembre de 2008 aprobada por la Comisión Mixta para las Relaciones con el Tribunal de Cuentas en relación al informe de fiscalización de los Procedimientos de reconocimiento y pago de pensiones en el extranjero durante el ejercicio 2003 BOE 12-3-09.

estudios bajos- emigraron principalmente a otros Estados miembros de la UE. Formando parte, por tanto, del importante proceso migratorio que obligó a numerosos trabajadores españoles a desplazarse en los años 50 y 60 a los países del centro y norte de Europa en busca de oportunidades laborales.

Junto al colectivo encuestado ya mencionado también podrán ser en un futuro acreedores de pensiones españolas –al amparo de la normativa de coordinación internacional o comunitaria- todos los españoles que están actualmente cotizando en otros Estados comunitarios o terceros Estados; así como todos los extranjeros que están actualmente trabajando y cotizando en España. Considerando las grandes migraciones de españoles producidas en los 50, 60 y 70, nuestro país ha sido tradicionalmente un Estado acreedor de pensiones de jubilación reconocidas en otros Estados miembros. Sin embargo, las tornas se están invirtiendo y puede llegar a convertirse en un país deudor de las mismas si se tiene en cuenta el número de afiliados extranjeros que pertenecen y han pertenecido al sistema de Seguridad Social español generando una expectativa de derecho a una futura pensión de jubilación contributiva española.

Respecto de los extranjeros, de acuerdo con las últimas cifras disponibles de la Tesorería (TGSS) relativas al mes de diciembre de 2008- estaban afiliados y en alta en nuestro sistema de Seguridad Social un total de 1.882.223 extranjeros de los cuales 1.283.143 pertenecían al Régimen General (RGSS). De ellos 633.001 eran nacionales alguno de los restantes 26 Estados miembros que conforman la UE y los 1.249.222 eran nacionales de terceros Estados o extracomunitarios. Ante la situación de desempleo creciente en nuestro país no todos están actualmente trabajando, sino que actualmente puede ser el SPEE-INEM quién esté realizando cotizaciones delegadas a su favor por ser beneficiarios de prestaciones por desempleo. En efecto, el colectivo de extranjeros ha sido especialmente azotado por el desempleo, en un contexto de incremento generalizado que alcanzó en el mes de enero de 2009 a 3.481.859 personas.<sup>246</sup> Entre ellas se computaban 473.091 extranjeros, pudiéndose distinguir dentro de este último colectivo, a su vez, entre: por un lado, 152.996 comunitarios: incluyendo a los nacionales de los 27 Estados miembros de la CE, así como a los Estados de la Asociación Europea de Libre Cambio (AELC) –Noruega, Islandia y Liechtenstein- con los que conforma el Espacio Económico Europeo (EEE) y Suiza, esto es, un total de 31 Estados. Por otro lado, 320.125 extracomunitarios.

Del colectivo total de extranjeros el número de beneficiarios de prestaciones por desempleo extranjeros en el mes de enero de 2009 ascendía a 330.580 -un 13,57% en relación con el total de beneficiarios de prestaciones por desempleo del sistema español-. Cifra que representa un 104,2% más que el año anterior, pues en enero de 2008 el número de beneficiarios ascendía a 161.923. Este incremento es superior en los beneficiarios procedentes de países comunitarios (128,4%).<sup>247</sup> Fuera

---

<sup>246</sup> De ellos 2.435.894 son beneficiarios de prestaciones lo que supone un incremento respecto al mismo mes del año anterior del 51,5%. Los gastos totales de enero de 2009 ascendieron a 2.503 millones de euros, lo que supone un aumento del 62,8% respecto al mismo mes del año anterior. Siempre de acuerdo con los datos publicados por el SPEE-INEM dependiente del Ministerio de Trabajo e Inmigración correspondientes al informe publicado mes de febrero de 2009.

<sup>247</sup> Algunos de los extranjeros extracomunitarios han retornado a sus países de origen prevaliéndose de la posibilidad de cobrar de forma anticipada y acumulada su prestación por desempleo. Ver sobre esta posibilidad CARRASCOSA BERMEJO, D. "Extranjeros en situación irregular y prestaciones contributivas de desempleo: reconocimiento del derecho (TS 18.3.2008, Rec 800/07) y cobro anticipado en supuestos de retorno voluntario" VV.AA (SANCHEZ-RODAS NAVARRO, Cristina (coord) Derechos sociales, garantías y restricciones

de estas estadísticas y del propio sistema de Seguridad Social –salvo en lo que respecta a su protección por contingencias profesionales- quedan todos los extranjeros en situación irregular carentes de las oportunas autorizaciones administrativas para trabajar y que no pueden ser afiliados, dados de alta en el sistema de Seguridad Social, ni por supuesto cotizar, a pesar de que se haya reconocido la realidad de su actividad laboral y su derecho a las indemnizaciones por despido o los salarios de tramitación.<sup>248</sup>

## **1.2. Pensiones de jubilación españolas reconocidas y exportadas al amparo de la norma de coordinación**

Como se señaló en el primer epígrafe, las normas internacionales de coordinación, básicamente tienen dos funciones básicas. Por un lado, la favorecer el reconocimiento y cálculo de pensiones y, por otro lado, permitir la exportación de pensiones, en este caso, tanto las reconocidas a favor de migrantes como sedentarios.

Algunos datos sobre ambas funciones de reconocimiento y exportación han aparecido reflejadas en el BOE de 12-3-2008 en el marco de la interesante Resolución de 16-12-08 aprobada por la Comisión mixta para las Relaciones con el Tribunal de Cuentas en relación al Informe de fiscalización de los procedimientos de reconocimiento y pago de pensiones en el extranjero durante el ejercicio 2003.

En efecto, en primer lugar, de acuerdo con lo expuesto en la p. 24794 de dicho informe a 31-12-2004 las entidades gestoras españolas (INSS e ISM) de todas las pensiones contributivas reconocidas un 5,8% habían sido reconocidas con base en la normativa de coordinación internacional y comunitaria suponían ya un 5,8%. En efecto, durante ese año se abonaban 459.827 pensiones por un valor de de 2.724,82 millones de euros. Este número de pensiones que se incrementado en un 9,3% desde 2002, tenían en su mayoría origen en la norma comunitaria de coordinación en concreto 412.886; tan sólo 46.941 tenían su origen en convenios bilaterales.

En segundo lugar, el informe referenciado (ver cuadro nº 4) señala que durante ese mismo ejercicio 2004 las entidades gestoras citadas pagaron pensiones contributivas a 77.977 pensionistas residentes en el extranjero; de ellas 52.182 (casi un 70%) eran pensiones de jubilación. De ellas el 16% se trataron de pensiones reconocidas a “pensionistas sedentarios” beneficiarios de una pensión reconocida al amparo de la normativa española, el 51% de acuerdo con la normativa comunitaria y el resto, el 33%, a través de los convenios bilaterales. La exportación se llevó a cabo en un 60% a favor de beneficiarios residentes en otros países de la UE (principalmente en Francia 42%). El 40% de la exportación restante tenía como destino principal Sudamérica, encabezando la lista Argentina con un 11%.

---

de los inmigrantes en situación irregular en la Unión Europea”. P. 134 a 158. Laborum Murcia. 2008.

<sup>248</sup> Sobre la situación de estos extranjeros y su derecho al desempleo ver CARRASCOSA BERMEJO, D. y CHARRO BAENA, P. “El derecho a la prestación contributiva por desempleo de los extranjeros en situación irregular. A propósito de la Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de marzo de 2008” Revista de Derecho Migratorio y Extranjería nº 18/2008. Lex Nova. P. 235-255.

En España resulta aplicable un amplio número de normas de coordinación con las que se pretendía proteger a los trabajadores migrantes españoles, respecto del riesgo de vejez. En efecto, la jubilación contributiva está dentro del ámbito objetivo de aplicación de toda la normativa de coordinación que se va a mencionar.

Es preciso realizar una primera distinción entre normativa internacional y normativa comunitaria. La primera diferencia entre ambas radica en que la normativa internacional, como es sabido, precisa la ratificación de España y su publicación en el BOE para su entrada en vigor. Por el contrario, la norma derivada comunitaria configurada a través de reglamentos, en virtud de la cesión de soberanía realizada por España ex Const art. 93, no precisan de ratificación, ni implementación alguna por el legislador interno, resultando, de hecho, directamente aplicables desde su entrada en vigor y su publicación en el DOUE. La segunda diferencia clave radica en la finalidad que persiguen poseyendo la norma comunitaria un fundamento específico del que adolece la norma internacional: la libre circulación de trabajadores comunitarios y la constitución de un mercado único. Este principio que impulsa teleológicamente toda la interpretación de la norma comunitaria,<sup>249</sup> con el tiempo, se fue matizando, pues actualmente protege también a los trabajadores comunitarios por cuenta propia, en ocasiones, a los meros ciudadanos comunitarios o incluso a los extracomunitarios residentes legales en un Estado miembro, bajo ciertos requisitos.<sup>250</sup>

## **2.1. La normativa internacional de coordinación**

Entre ella destaca un complejo entramado de convenios y acuerdos de Seguridad Social suscritos y ratificados en España entre los que se debe distinguir, a su vez, entre convenios bilaterales y multilaterales:

### **2.1.1. Convenios bilaterales suscritos por España**

Los cuales, a su vez, pueden ser suscritos o bien con terceros Estados, distintos de los Estados pertenecientes a Suiza o al Espacio Económico Europeo (EEE) –conformado, a su vez, por los 27 Estados miembros y 3 Estados de la Asociación de Libre Cambio (Noruega, Islandia y Liechtenstein)- .

#### **A) Convenios bilaterales con Estados no pertenecientes al EEE o Suiza**

Existen en la actualidad, en vigor, 20 convenios bilaterales de este tipo suscritos por España con: Andorra, Argentina, Australia, Brasil, Canadá, Chile,

<sup>249</sup> Ver en este sentido sobre la libre circulación como criterio hermenéutico, entre otras muchas, TJCE 9-6-1964 asunto Nonnemacher 92/63 y TJCE 23-11-00, asunto Elsen C-133/99.

<sup>250</sup> Sobre la ampliación del ámbito subjetivo del Reglamento comunitario de coordinación y su fundamentación en el Tratado ver CARRASCOSA BERMEJO, D. *La coordinación comunitaria de la Seguridad Social. Ley aplicable y vejez en el Reglamento 1408/71*. op. cit. p. 65 s.

Colombia, Ecuador, Estados Unidos, Filipinas, Marruecos, Méjico, Paraguay, Perú, República Dominicana, Rusia, Túnez, Ucrania, Uruguay y Venezuela. Ver su relación en Anexo VIII-1.<sup>251</sup>

## **B) Convenios bilaterales con Estados pertenecientes al EEE o Suiza**

España a su vez suscribió 17 convenios bilaterales con otros Estados miembros del EEE y Suiza. Por orden alfabético: Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, Eslovaquia, Finlandia, Francia, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido (Gran Bretaña e Irlanda del Norte), República Checa, Rumania y Suecia, Suiza. Ver su relación en Anexo VIII-2.

### **2.1.2. Convenios multilaterales**

Respecto de estos hay que distinguir diferentes tipos de normas dependiendo de la organización internacional en la que se enmarcó y propició su aprobación, como la OIT, el Consejo de Europa o en las denominadas Cumbres Iberoamericanas.

## **A) Convenios de la OIT**

Respecto de los Convenios OIT sobre Seguridad Social de los trabajadores migrantes ratificados por España y que conectan con su derecho a pensiones de jubilación ha de mencionarse el Convenio OIT núm 157 de 21-6-1982 sobre el establecimiento de un sistema internacional para conservación de los derechos en materia de Seguridad Social (BOE 12-11-85). Este convenio mejora lo establecido sobre esta cuestión en el Convenio OIT núm 48 de 22-6-1935 relativo a la organización de un régimen internacional para la conservación de los derechos del seguro de invalidez, vejez y muerte, también ratificado por España que lo denunció el 11-9-1986 (fecha de entrada en vigor del Convenio OIT núm 157). La cobertura de la contingencia de vejez se contempla en el Convenio OIT núm 157 en su artículo 2.1.e). Precisamente esta contingencia debe ser necesariamente incluida en la ratificación que hagan los Estados firmantes (Convenio OIT núm 157 art. 4.3.a).

El Convenio OIT núm 157 establece disposiciones sobre legislación aplicable, igualdad de trato, así como mecanismos para la conservación de derechos en curso de adquisición y ya adquiridos, aplicables, en virtud del artículo 2.1.e), a las legislaciones nacionales reguladoras de la contingencia de vejez. Aunque en su artículo 4 se establece que el cumplimiento de las obligaciones dimanantes de este Convenio se ha de realizar mediante instrumentos bilaterales o multilaterales, se enumeran una serie de artículos directamente aplicables. Estas disposiciones aluden a la técnica de la totalización, tanto para el reconocimiento como para el cálculo de prestaciones, la prohibición de acumulación de prestaciones de igual naturaleza, la exportación de prestaciones, la colaboración entre Administraciones nacionales a través de la ayuda mutua; estableciéndose finalmente normas transitorias que permiten aplicar el Convenio a situaciones o hechos anteriores a su entrada en vigor. No obstante, debe hacerse constar que la ratificación de este convenio ha sido escasísima, por lo que su eficacia práctica también puede considerarse muy reducida. De hecho, en la página web oficial de la OIT (ILOLEX) a 16-3-2009 ([www.ilo.org](http://www.ilo.org)) junto a España, sólo aparecen como Estados ratificantes: Filipinas (26-4-1994), Suecia (18-4-1984) y Kirguistán (10-9-2008). Estado éste último donde todavía carece de virtualidad al no haber transcurrido todavía los doce meses previstos tras el registro de su ratificación (Convenio OIT núm 157 art. 22.3)

---

<sup>251</sup> Se pueden consultar su articulado en:

[http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Internacional/Conveniosbilaterales/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/Internacional/Conveniosbilaterales/index.htm)

## **B) Consejo de Europa**

Respecto de los acuerdos suscritos en el marco del Consejo de Europa con incidencia sobre los derechos de Seguridad Social de los trabajadores migrantes, hay que señalar que España ha ratificado la siguiente norma multilateral que conecta con la jubilación como contingencia objeto de nuestro estudio: el Convenio Europeo de Seguridad Social y Acuerdo complementario para la aplicación del mismo de 14-12-1972 (BOE 12-11-86). Este Convenio sustituyó a los denominados Acuerdos interinos o Provisionales de Seguridad Social que se mencionan a continuación: el Acuerdo provisional Europeo sobre los regímenes de Seguridad Social relativos a la vejez, la invalidez y los sobrevivientes y Protocolo adicional de 11-12-1953 (BOE 21-3-84) y el Acuerdo provisional Europeo sobre Seguridad Social con exclusión de los regímenes relativos a la vejez, a la invalidez y supervivencia y Protocolo adicional de 11-12-1953 (BOE 8-4-87).

El Convenio Europeo de Seguridad Social fue preparado en colaboración con la OIT y asume como propio todo el bagaje de las normas de coordinación comunitarias para la protección de los derechos en curso de adquisición y adquiridos. En efecto, en él se hace referencia al principio de igualdad de trato, a las técnicas de totalización y prorrata temporis, o a la utilización de normas de conflicto para identificar la ley nacional aplicable. Incluye en su ámbito de aplicación a las legislaciones nacionales reguladoras de la contingencia de vejez en su nivel contributivo, estableciendo disposiciones específicas sobre la misma, en los artículos 144 y 145 que recogen los mismos principios propios de la coordinación comunitaria de la Seguridad Social. De nuevo, como sucedía con los de la OIT, la virtualidad de este Convenio, se supedita a la celebración de Convenios bilaterales y multilaterales entre los Estados signatarios, no obstante, se establece la aplicación directa de alguna de sus disposiciones, como la relativa al empleo de la técnica de la totalización.

No obstante, a tenor de la doctrina de los tribunales españoles, dicho Convenio carece de virtualidad práctica respecto del reconocimiento y cálculo de pensiones de jubilación española a su amparo. En efecto, únicamente se ha recurrido a él para proteger el derecho de los migrantes a una prestación de desempleo, no siempre cubierta en los convenios bilaterales de Seguridad Social suscritos por España.<sup>252</sup>

## **C) Cumbres iberoamericanas**

En el marco de dichas cumbres se aprobó el Convenio iberoamericano de Seguridad Social de 26-1-78 (BOE 17-8-82) que entró en vigor en España el 15-3-1982. Este convenio establece vínculos en materia de Seguridad Social con los siguientes Estados, casi todos ellos lógicamente iberoamericanos: Argentina (18-3-1980), Bolivia (15-3-1982); Brasil (2-2-1981); Colombia (3-12-1981); Costa Rica (5-5-1981); Chile (19-2-1980); Ecuador (22-6-1978); El Salvador (15-6-1978); Guinea Ecuatorial (3-3-1981); Nicaragua (4-11-1978); Panamá (7-11-1978); Perú (22-1-1979); República Dominicana (26-5-1980); Uruguay (24-7-1978) y Venezuela (12-4-1982). Sin

---

<sup>252</sup> En efecto, únicamente se ha aplicado el artículo 51 del Convenio Europeo de Seguridad Social respecto de una trabajadora que emigró a Suiza y que precisaba de la totalización de las cotizaciones realizadas en ese país para el reconocimiento del derecho a un subsidio asistencial para mayores de 52 años. Se trataba de una situación anterior al 1-6-2002 fecha de entrada en vigor del Acuerdo Internacional entre la CE y Suiza (BOE 21-6-02) y a la que no daba cobertura el Convenio Hispano Suizo anterior (BOE 1-9-70) -que no incluye el desempleo en su ámbito objetivo de aplicación- (TS 7-3-05, Rec 894/04; 16-3-05, Rec 6168/03). En cualquier caso, sólo resulta posible la totalización si se acredita la existencia de cotizaciones españolas por desempleo, aunque sea un breve período de tiempo (TS 5-2-07, RJ 1902; TS 12-4-06, RJ 4871).

embargo, la aplicación práctica de este Convenio no es directa, su virtualidad se supedita a la celebración de Acuerdos Administrativos. En su marco se suscribieron algunos Convenios bilaterales con otros Estados suscriptores del Convenio iberoamericano (Panamá, Perú y Uruguay). Los Convenios bilaterales en vigor con anterioridad al Convenio iberoamericano se mantienen aunque su contenido debe irse adecuando a las normas más favorables previstas en la norma multilateral.

Recientemente en el marco de la XVII Cumbre Iberoamericana se suscribió el 16-11-2007 un nuevo Convenio multilateral iberoamericano de Seguridad Social, cuya vigencia se supedita a la aprobación de un Acuerdo de aplicación del mismo. En septiembre de 2008 celebró en Fortaleza (Brasil) la primera Reunión Técnica para la aprobación del mencionado Acuerdo de Aplicación del Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social.

## **2.2. Normativa comunitaria de coordinación**

La normativa comunitaria de coordinación se encuentra recogida en ciertos Reglamentos CE aunque todos ellos están en vigor, no todos resultan todavía aplicables. La regulación mediante esta fuente comunitaria, supone que son de aplicación automática y poseen efecto directo, esto es, deben acatarse sin necesidad de incorporación previa al ordenamiento nacional sobre el que prevalecen. La inobservancia del Reglamento, por parte de un Estado a través de sus organismos administrativos u órganos jurisdiccionales competentes en materia de Seguridad Social, puede generar la responsabilidad de la Administración nacional infractora (TJCE 28-6-01, asunto Larys C-118/00).

### **2.2.1.-Normativa vigente y aplicable**

Debiéndose distinguir básicamente:

- .- Los Rgto CEE/1408/71 y CEE/574/72: que configuran la normativa de coordinación vigente y aplicable.
- .- El Rgto CE/859/2003: que supone la ampliación del ámbito subjetivo de aplicación de la normativa vigente a los nacionales de terceros Estados.
- .- Los Acuerdos CE con terceros Estados.

#### **A) Normativa de coordinación vigente y aplicable (Rgto CEE/1408/71 y CEE/574/72)**

La normativa vigente y aplicable se conforma actualmente por el Rgto CEE/1408/71 y su normativa de desarrollo el Rgto CEE/574/72, ambas normas sustituyeron a unos Reglamentos previos aprobados ya en los años cincuenta: los Rgto CEE/3/58 y CEE/4/58 que han cumplido ya cincuenta años. Desde su entrada en vigor de ambos Reglamentos han sido modificados en multitud de ocasiones, la última modificación del Rgto CEE/1408/71 se produjo a través del

Rgto CE/592/2008.<sup>253</sup> Por su parte, el Rgto CEE/574/72 sufrió la última modificación de sus anexos a través del Rgto CE/120/2009.<sup>254</sup>

Ambos Reglamentos, al menos teóricamente, desempeñan diversos roles, esto es, el Rgto CEE/1408/71 el de norma principal y el Rgto CEE/574/72 el de norma de desarrollo, poseedora de un carácter más procedimental.<sup>255</sup> Sin embargo no existe una relación jerárquica entre ambos Reglamentos que poseen un rango coincidente. Situación que se reproduce respecto del articulado y Anexos que conforman cada uno de estas normas, pues como ha reconocido el TJCE, tampoco existe una relación jerárquica entre ellos.<sup>256</sup>

Debe hacerse constar asimismo que la normativa vigente de coordinación ha sido interpretada en múltiples ocasiones, por la jurisprudencia del TJCE que ha dictado en torno a 400 sentencias, mayoritariamente respecto al capítulo III del Título III del Rgto CEE/1408/71 a cuyo análisis consagrado a la pensión de jubilación entre otras contingencias. Actividad interpretativa en la que también participa la Comisión Administrativa para la Seguridad Social de los Trabajadores Migrantes, en lo sucesivo CASSTM que ha dictado, más de doscientas Decisiones que interpretan y facilitan la aplicación práctica de las normas de coordinación, también mediante la aprobación de los modelos de formularios comunes para su aplicación. Decisiones que aunque no son obligatorias jurídicamente, al aprobarse por unanimidad de los representantes de los Gobiernos de los ahora 27 Estados miembros, poseen una gran importancia a la hora de considerar el correcto sentido de la norma de coordinación (TJCE 14-5-81, asunto Romano 98/80 y TJCE 8-7-92, asunto Knoch C-102/91). Lo mismo sucede con la propia CASSTM a la que pueden acudir los Estados miembros en caso de conflicto para que dirima sobre controversias (Rgto CEE/1408/71 art. 84 bis.3) y que posee también servicios de traducción Rgto CEE/1408/71 art. 81.b).

### **B) Ampliación del ámbito subjetivo de la norma de coordinación vigente y aplicable (Rgto CE/859/2003)**

Junto a ellos y aunque no se puede calificar de normativa de coordinación propiamente dicha, debe hacerse referencia también al Rgto CE/859/2003 de 14-5-2003. Este Reglamento no ha modificado directamente el artículo 2 del Rgto CEE/1408/71 de 14-6-1971 donde se regula su ámbito subjetivo de aplicación. Sin embargo, en la práctica ha permitido que, desde el 1-6-2003, se aplique la normativa de coordinación vigente también a los nacionales de terceros Estados residentes legales en la CE, siempre y cuando se encuentren en situaciones de transnacionalidad que impliquen a varios Estados miembros. Estos ciudadanos extracomunitarios

---

<sup>253</sup> Previamente y tras su versión consolidada recogida dentro del Rgto CE/118/97, se pueden mencionar los cambios introducidos por el Rgto CE/1290/97 de 27-6-1997; Rgto CE/1223/98 de 4-6-1998; Rgto CE/1606/98 de 29-6-1998; Rgto CE/307/1999 de 8-2-1999; Rgto CE/1399/1999 de 29-4-1999, el Rgto CE/1386/2001 de 5-6-2001; Rgto CE/631/2004 de 31-3-2004; Rgto CE/647/2005 de 13-4-2005; Rgto CE/629/2006 de 4-2-2006 y Rgto CE/1992/2006 de 18-12-2006.

<sup>254</sup> Previamente y tras su versión consolidada recogida dentro del Rgto CE/118/97, se pueden mencionar los cambios introducidos por el Rgto CE/1290/97 de 27-6-1997; Rgto CE/1223/98 de 4-6-1998; Rgto CE/1606/98 de 29-6-1998; Rgto CE/307/1999 de 8-2-1999; Rgto CE/1399/1999 de 29-4-1999, el Rgto CE/1386/2001 de 5-6-2001; Rgto CE/631/2004 de 31-3-2004; Rgto CE/647/2005 de 13-4-2005; Rgto CE/207/2006 de 7-2-2006; Rgto CE/629/2006 de 4-2-2006; Rgto CE/311/2007 de 19-3-2007; Rgto CE/101/2008 de 4-2-2008 —ce DOUE 29-2-08—.

<sup>255</sup> Sobre sus diversos roles véase la sentencia de TJCE de 24-10-1996 sobre el Asunto Picard (C-335/95).

<sup>256</sup> Véase en este sentido la sentencia TJCE de 17-10-1995 sobre el asunto Olivieri-Coenen (C-227/94) o el apartado 20 de la STJCE de 20-9-94 sobre el asunto Drake (C-12/93).

carentes de la libre circulación de trabajadores pueden haber trabajado y cotizado en más de un Estado miembro y conseguir al amparo de la norma comunitaria un derecho originario a la pensión de jubilación. Así, si se consulta el Rgto CEE/1408/71 art. 2.2, este sigue definiendo su ámbito subjetivo de aplicación exigiendo dicho requisito de nacionalidad, excepto para apátridas y refugiados residentes. Esa misma norma otorga a los supervivientes de nacionalidad comunitaria la posibilidad de obtener derechos derivados de trabajadores y estudiantes extracomunitarios. Sujetos estos últimos que, sin embargo, hasta el 1-6-2003 estuvieron excluidos de la cobertura de la coordinación para obtener derechos propios de Seguridad Social, pudiendo lograr únicamente derechos derivados como la viudedad. Esta última previsión establecida en el Rgto CEE/1408/71 art.2 carece de relevancia desde la entrada en vigor del Rgto CE/859/2003, ya que gracias a esta última normativa se benefician de la coordinación comunitaria los trabajadores migrantes y sus supervivientes con independencia de que tengan o no la nacionalidad de un Estado miembro.

El Rgto CE/859/2003 se fundamenta en el Título IV del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea -en concreto en sus artículos 61 y 63.4- lo que implica que sus disposiciones son directamente inaplicables en Dinamarca. De manera, que este Estado miembro no resulta obligado por la normativa derivada de dichas disposiciones. Por otro lado, si es posible su aplicación en Irlanda y Reino Unido al haberse admitido expresamente la aplicación del mismo mediante lo que se viene denominando un “opting-in”. mediante un “opting-in”.<sup>257</sup>

### **C) Acuerdos de la CE con terceros Estados**

Finalmente, también deben mencionarse los Acuerdos CE suscritos con terceros Estados –algunos bajo las modalidades de asociación o cooperación<sup>258</sup>- con muy diversos terceros Estados. Entre estos acuerdos que son fuentes del Derecho comunitario hay que diferenciar dos que propician la aplicación de la totalidad de la norma de coordinación comunitaria vigente y aplicable también en terceros Estados con los que se ha establecido también la libre circulación de trabajadores respecto de sus nacionales. Se debe, por tanto, distinguir entre:

A.-Acuerdos que suponen la aplicación de la norma comunitaria de coordinación en terceros Estados.

### **B.- Otros Acuerdos CE con terceros Estados.**

#### **a) Acuerdos que suponen la aplicación de la norma comunitaria de coordinación en terceros Estados**

Entre ellos, destaca, en primer lugar, el Acuerdo del Espacio Económico Europeo (EEE) suscrito entre los Estados miembros de la Comunidad Europea y la Asociación Europea de Libre Cambio (BOE 25-1-1994). Este Acuerdo, entre muchas otras materias, permite la aplicación de la norma comunitaria de coordinación también en Noruega, Islandia y Liechtenstein como si fueran Estados miembros de la UE. Los nacionales de esos Estados gozan de la libre circulación de trabajadores en el marco de la UE y gozan de la aplicación de las normas de coordinación comunitarias. Así se

---

<sup>257</sup> CARRASCOSA BERMEJO, D.”La coordinación comunitaria de la Seguridad Social. Ley aplicable y vejez en el Reglamento 1408/71” CES. Madrid 2004 p. 67 s.

<sup>258</sup> Respecto de los Acuerdos CE suscritos, entre otros, con Marruecos, Argelia, Turquía, países ACP, Moldavia, Ucrania, Rusia, Israel, Libano, Croacia etc ver:

<http://eur-lex.europa.eu/es/accords/accords.htm>

establece en el Anexo VI de este Acuerdo consagrado a la Seguridad Social donde se recogen, a su vez, todas las modificaciones de la normativa de coordinación comunitaria, la última es la publicada en el DOUE de 19-3-2009 permitiendo la inclusión al Acuerdo de la Decisión nº 208 de la Comisión Administrativa de las Comunidades Europeas para la Seguridad Social de los Trabajadores Migrantes (CASSTM) de 11-3-2008 relativa precisamente a un tema de nuestro interés: el establecimiento de un marco común para la recopilación de datos sobre la gestión de las solicitudes de pensión (DO L 223 21-8-08).

En segundo lugar también debe mencionarse al permitir la aplicación de la norma de coordinación comunitaria en Suiza el Acuerdo suscrito entre la CE y este Estado el 21-6-1999 (BOE 21-6-02) que entró en vigor el 1-6-2002.

De manera que en virtud, de los dos acuerdos mencionados la norma de coordinación comunitaria se aplica en 31 Estados, y a este mismo ámbito geográfico queda circunscrito el derecho a exportar prestaciones ya reconocidas, al amparo de la normativa comunitaria de coordinación. Se trata de algo que debería ser conocido sobradamente por los operadores jurídicos sin embargo, muy recientemente el TSJ Cantabria 10-10-08, Rec 723/08 JUR 2008/359994 excluía computar al amparo de la norma comunitaria las cotizaciones realizadas por un trabajador español en Noruega, entre otras razones, considerando que este no era un Estado perteneciente a la CE.

#### **b) Otros Acuerdos CE con terceros Estados**

Respecto del resto de Acuerdos suscritos por la CE con otros terceros Estados, hay que señalar que su repercusión práctica en materia de Seguridad Social de los migrantes es mucho menos relevante. Estos Acuerdos no se pueden considerar normalmente normas de coordinación de los Sistemas de Seguridad Social, pues no imponen propiamente la utilización con los Estados firmantes de técnicas clave para el reconocimiento y cálculo de las pensiones de jubilación como la totalización de cotizaciones o su propia exportación. En efecto sólo algunos de ellos, los más avanzados, establecen el reconocimiento de la igualdad de trato a las instituciones gestoras comunitarias respecto de los nacionales de los Estados con los que la CE se asocia y coopera, siempre que estén en situación regular. Esta mera igualdad técnico-formal, en ausencia de los instrumentos de coordinación mencionados, no será suficiente en muchos casos para lograr el reconocimiento de prestaciones a su favor (ver TJCE 31-1-91, asunto Kziber C-18/90; 15-1-98, asunto Babahenini C-113/97; 14-3-00 asunto Kocak C-102/98), al denegárseles, a su amparo, la totalización de cotizaciones o la exportación de prestaciones (TJCE 10-9-96, Asunto Taflan Met C-277/94). Además respecto de España la aplicación de este principio de igualdad no resulta tan valioso si se tiene en cuenta que en el marco de nuestro sistema de Seguridad Social respecto de todo extracomunitario en situación regular, dotado de las pertinentes autorizaciones administrativas, ya se contempla el necesario trato igual respecto de nuestros propios nacionales.

#### **2.2.2. Normativa vigente pero inaplicable**

En esta situación se encuentra todavía el Rgto CE/883/2004 que fue aprobado con el objetivo de simplificar y actualizar la normativa actualmente aplicable mencionada previamente. Este Reglamento, que todavía tiene en proceso de negociación el contenido de alguno de sus Anexos, está vigente desde 2004, aunque resulta todavía inaplicable a tenor de su propio artículo 91. En efecto, su virtualidad y aplicación práctica debe esperar la aprobación (necesariamente por unanimidad) de un Reglamento que lo desarrolle y cuya propuesta fue presentada por la Comisión el

31-1-2006 (COM 2006 16 final.2006/0006 (COD). Recientemente se han alcanzado sendas posiciones comunes (nº 1 y 4 de 2009)<sup>259</sup>, tanto respecto de dicho Reglamento de desarrollo –que sería como un nuevo Rgto CEE/574/72-, como al articulado y Anexos del propio Rgto CE/883/2004. Con este avance se pretende que ambas normas comiencen a ser aplicables -por fin- desde el 1-1-2010. Debe reseñarse que ha sido especialmente problemático la negociación del capítulo sobre pensiones y el Anexo XI del Rgto CE/883/2004. Anexo que viene a sustituir al Anexo VI del Rgto CEE/1408/71 y que contiene normas específicas de diversos Estados, entre otros, España, que inciden sobre la aplicación de la normativa de coordinación para el reconocimiento y cálculo de pensiones.

Como consecuencia de la discutible técnica jurídica descrita se puede afirmar que el nuevo Rgto 883/2004 se mantiene “en la nevera”, como una foto fija, mientras que el Rgto CEE/1408/71, al que pretendía simplificar y modificar, continúa vigente y sometido a los constantes cambios a los que no tenía acostumbrados, asumiendo los cambios de las normativas nacionales y en buena medida la jurisprudencia del TJCE sobre coordinación que no cesa. Tanta demora, como se pone de manifiesto en la propia Posición común nº 1/2009, ha obligado a poner al día al Rgto CE/883/2004 de simplificación antes de que comience a ser aplicable presumiblemente en 2010.

Por último hay que mencionar que para que sea posible la aplicación del Rgto CE/883/2004 también al colectivo de extracomunitarios –siempre en situación regular y de transnacionalidad- existe una propuesta de Reglamento que ampliaría su ámbito de aplicación a los mismos (COM (2007) 439 final - 2007/152 (CNS) sobre la que ha recaído ya dictamen del Consejo Económico y Social Europeo.

3.

### PROBLEMAS EN LA JUBILACIÓN CONTRIBUTIVA DE LOS TRABAJADORES MIGRANTES Y PRINCIPALES SOLUCIONES JURÍDICAS APORTADAS POR LA NORMATIVA DE COORDINACIÓN

Los Estados desean mantener el control sobre la definición y alcance de su propio sistema de Seguridad Social y al mismo tiempo proteger a sus trabajadores migrantes. La concurrencia simultánea de ambos objetivos impide la armonización de sistemas y remite para su consecución a la norma internacional de coordinación, a priori neutra con el contenido de las normas nacionales de Seguridad Social a las que afecta pero que no modifica. En efecto, existe una resistencia de los Estados a perder control sobre la normativa de Seguridad Social, de hecho, resulta paradigmático que en el marco comunitario de las competencias sociales compartidas -en las que cabe la actuación comunitaria junto a los Estados miembros- continúa siendo la única materia que exige para la aprobación de directivas la regla de unanimidad.<sup>260</sup>

<sup>259</sup> Sobre el Reglamento de desarrollo (Posición Común (CE) nº 4/2009 aprobada por el Consejo el 17 de diciembre de 2008; DOUE C-38E 17-2-09) y sobre el articulado y Anexos del Rgto CE/883/2004 (Posición Común (CE) Nº 1/2009 aprobada por el Consejo el 17 de diciembre de 2008; DOUE C-33E 10-2-09).

<sup>260</sup> Sobre la competencia de la CE en materia de Seguridad Social y la propuesta de utilización simultánea de las técnicas de armonización y coordinación para una mejor protección de los migrantes ver CARRASCOSA BERMEJO, D. *Introducción a la coordinación comunitaria ...* op. cit. p. 33 s.

Los problemas a los que se deberá enfrentar esta normativa de coordinación con una finalidad básicamente tuitiva no han cambiado con el tiempo y se podrían resumir en la superación del carácter básicamente territorialista de las normas nacionales que coordina.<sup>261</sup> En el sentido que todas ellas básicamente asocian el derecho a la protección al sistema a elementos ubicados en su territorio o sistema propio de Seguridad Social –nacionalidad, residencia, trabajo o afiliación y alta del beneficiario- de manera permanecen ajenos a las situaciones que se producen más allá de sus fronteras o en otros sistemas de Seguridad Social.

En concreto, respecto del acceso a la jubilación los migrantes se enfrentan a los siguientes problemas:

- 1) Determinación de la Ley aplicable;
- 2) Los requisitos exigibles para el reconocimiento (conservación de sus expectativas de derecho o derechos en curso de adquisición);
- 3) La determinación de la cuantía de la pensión o cálculo de la misma;
- 4) La conservación del derecho adquirido o portabilidad de las pensiones.

Respecto de cada uno de estos problemas iremos anudando las soluciones específicas aportadas por la norma de coordinación. Sin embargo, con carácter general debe hacerse constar que para el funcionamiento práctico de las normas de coordinación siempre será preciso que exista lo que se ha denominado cooperación interadministrativa entre las instituciones competentes de cada uno de los Estados incluidos en la norma de coordinación. De manera, que en las normas internacionales, junto a cláusulas de cooperación o ayuda mutua entre estas instituciones, se suelen establecer disposiciones donde se estipula el procedimiento que han de seguir el migrante y las instituciones para proceder al reconocimiento y cálculo de las pensiones, o su exportación. Fijándose incluso formularios o documentos únicos que faciliten el intercambio de la información.

En ocasiones, cuando se trata de normas de coordinación aplicables en Estados que poseen distintos idiomas se suele hacer referencia a esta cuestión, en el sentido de facilitar su aplicación mediante el establecimiento de formularios ad-hoc redactados en todos los idiomas, imponiéndose la admisión de documentos en lenguas extranjeras o estableciéndose, en el mejor de los casos, mecanismos oficiales de traducción.

### 3.1. Determinación de la Ley aplicable

El migrante debe saber a que sistema tiene derecho a dirigirse para solicitar el reconocimiento y cálculo de su pensión. En efecto, se deben identificar las legislaciones nacionales aplicables en cuyo marco deba, a priori, responderse de su

---

<sup>261</sup> HANOTIAU, B. *Les problèmes de sécurité sociale des travailleurs migrants*. Maison Ferdinand Larcier. Bruselas 1973. p. 7, DUPEYROUX, J-J. "Sécurité Sociale et ele Marché Commun" *Juris-Classeur Périodique* Vol I, núm 1504, 1959 p.28. DURAND, P. *La política contemporánea de Seguridad Social*. Col Seguridad Social. MTSS, Madrid. 1991. p. 487. LAROQUE, P. "Problèmes internationaux de Sécurité Sociale: I y II" *Revue Internationale du Travail* 1952, julio agosto p.4. CORNELISSEN, R. "The principle of territoriality and the Community Regulations on Social Security (Regulations 1408/71 and 574/72) *CMLReview* 1996 p. 441. GONZALO GONZALEX, B. "El Reglamento 1408/7. Principios de ordenación" *Noticias CEE* enero de 1988 p. 11. CARRASCOSA BERMEJO, D. *Introducción a la coordinación comunitaria ...* op. cit. p. 23 s.

cobertura. En este contexto se pueden manifestar los denominados conflictos de leyes de carácter positivo o negativo. Los primeros se presentan cuando varias normas nacionales de Seguridad Social pueden aplicarse a un mismo sujeto, mientras que los conflictos normativos de carácter negativo se producen cuando ninguna norma nacional resulta competente para regular el supuesto concreto.<sup>262</sup> En lo que respecta a las pensiones, un conflicto negativo puede derivar en la existencia de un vacío de cobertura al no resultar aplicable ninguna norma nacional para la protección de la contingencia de jubilación del trabajador migrante.<sup>263</sup> Asimismo, un conflicto positivo de normas puede generar la acumulación de pensiones nacionales destinadas a la cobertura de la contingencia de jubilación. Este cúmulo de prestaciones se puede convertir en un problema para los sistemas de Seguridad Social involucrados, cuando de ella se desprende una sobreprotección injustificada o abusiva del beneficiario respecto de la lógica prestacional que guía su acción protectora. En este sentido, el migrante receptor de las pensiones puede sufrir la aplicación descoordinada de normas nacionales anticúmulo que pretendan simultáneamente eliminar o limitar el alcance del cúmulo mencionado; circunstancia que, obviamente, atentaría contra la cuantía o conservación de sus derechos adquiridos.

### **3.1.1. Soluciones a la determinación de la Ley aplicable**

En todas las normas internacionales de coordinación es imprescindible que se establezcan normas de conflicto ad-hoc que, a través de conexiones uniformes, determinen la ley nacional de Seguridad Social aplicable en cada supuesto. En efecto, en el marco de la normativa de coordinación los derechos de Seguridad Social que se generen a favor del migrante siempre serán nacionales, esto es, se reconocerán o inscribirán en alguno o varios de los sistemas nacionales de Seguridad Social objeto de coordinación que han de ser identificados.

En lo que atañe a la cobertura de la contingencia de jubilación en su nivel contributivo, las normas de conflicto internacionales exceptúan el principio de unicidad de Ley aplicable, vigente respecto de otras contingencias cuya cobertura se realiza mediante prestaciones de corta duración. Efectivamente, las normas de conflicto para la cobertura de esta prestación vitalicia designan como aplicables e involucran en su reconocimiento y cálculo a todas las normas nacionales de Seguridad Social en las que el migrante estuvo asegurado en calidad de trabajador como consecuencia de sus migraciones. Al trabajador migrante estas mismas normas de coordinación le obligan normalmente a asegurarse, afiliarse y cotizar, en los sistemas donde trabajo, de acuerdo con el principio *lex loci laboris*, y precisamente llegado el momento de su jubilación se llama a las normas nacionales donde hubo tal afiliación y cotización por motivo de ese trabajo para poder solicitar el reconocimiento y cálculo de la oportuna pensión.

En el seno de cada una de las normas nacionales aplicables, siempre que se cumplan los requisitos establecidos en su seno, se puede producir: el reconocimiento y subsiguiente cálculo de una pensión de jubilación. Así, por un lado, se elimina el

---

<sup>262</sup>BONNET, R. "Conflits entre les droits nationaux et les instruments internationaux dans le domaine de la sécurité sociale" Ed. Techniques, *Juris-Classeur*. Droit international. 1993. Fascicule 578, p. 2.

<sup>263</sup> Se trata de supuestos que difícilmente podrían darse en la práctica. No obstante, podrían producirse respecto de trabajadores fronterizos que, grosso modo, son los que residen en un Estado y trabajan en otro. En estos casos podría suceder que este sujeto trabajase en un Estado cuyo aseguramiento se refiera exclusivamente a la residencia, y en cambio residiese en un Estado que exigiese para su afiliación la realización en su territorio de una actividad profesional. En este supuesto ninguna normativa le sería aplicable.

problema del conflicto negativo apostándose, con carácter general, por la aplicación de varias normas de Seguridad Social y el reparto entre todas ellas del gasto que supone el abono de una pensión contributiva y vitalicia como la de jubilación que nos ocupa. Por otro lado, que aunque no hay conflicto negativo, sí puede producirse finalmente el vacío de cobertura puede producirse si el migrante no cumple los requisitos que imponen todas ellas, sin embargo, las posibilidades se multiplican al existir varios interlocutores.

La participación de todas las normas nacionales donde trabajo no se produce en todo caso, algunas normas de coordinación, presumiendo la escasa cuantía de la pensión resultante, excluyen la aplicación de aquellas normas nacionales a la que el trabajador estuvo asegurado por un período inferior a un año.

El trabajador migrante en caso de desacuerdo con alguna de las decisiones adoptadas por las Administraciones involucradas respecto de sus pensiones deberá impugnarlas por separado en cada uno de los Estados, primero administrativamente y luego ante sus respectivos órganos jurisdiccionales. Las normas de conflicto sobre esta materia, al incidir sobre un Derecho Público y territorialista de la Seguridad Social, designan la legislación nacional aplicable identificando simultáneamente la Administración competente o los órganos jurisdiccionales ante los que plantear una determinada controversia, pues todos ellos deberán tener la misma nacionalidad. En este contexto resulta inviable la recepción del Derecho extranjero en el Foro,<sup>264</sup> de manera que las normas nacionales de Seguridad Social designadas sólo pueden ser aplicadas por los propios órganos administrativos y jurisdiccionales del Estado que las dictó.<sup>265</sup>

La solución jurisdiccional que se otorgue en un Estado miembro no vincula a los otros Estados involucrados, de manera que tras varios pleitos el trabajador sólo puede ver satisfecho parcialmente su derecho a la pensión o una rectificación en su cálculo. Una solución más completa y simple existe respecto de los problemas detectados en el marco de la aplicación de la norma de coordinación comunitaria, que ha establecido una red en línea o mecanismo de solución de controversias entre administraciones nacionales en la aplicación del derecho comunitario relacionado con el mercado único (ver más ampliamente en el apartado VI información sobre este mecanismo denominado SOLVIT [http://ec.europa.eu/solvit/site/about/index\\_es.htm](http://ec.europa.eu/solvit/site/about/index_es.htm).)

### **3.2. Requisitos exigibles para el reconocimiento del derecho (conservación de las expectativas de derecho)**

El migrante, para adquirir el derecho a una pensión de jubilación contributiva, deberá cumplir los requisitos exigidos en las legislaciones nacionales designadas como aplicables. La dificultad, en este caso, puede derivar, en primer lugar, de su condición de extranjero, pues la norma nacional puede contener disposiciones discriminatorias, directas o indirectas que, por ejemplo, permitan únicamente a sus nacionales el reconocimiento de una pensión en su seno, o exijan al solicitante un requisito de residencia en su territorio. Posibilidades ambas que deben calificarse de

---

<sup>264</sup> Sobre las características de las normas de conflicto que inciden sobre la Seguridad Social y su funcionamiento en el ámbito comunitario véase CARRASCOSA BERMEJO, D. *La coordinación comunitaria de la Seguridad Social. Ley aplicable y vejez en el Reglamento 1408/71*. Consejo Económico y Social. (Col Estudios). Madrid. 2004. P.107 y ss.

<sup>265</sup> FREYRIA , C. "Sécurité Sociale et Droit International Privé" *Revue Critique de Droit International Privé*. 1956. p. 447. Sobre la naturaleza de la norma de conflicto incluida en normas de coordinación de Seguridad Social ver CARRASCOSA BERMEJO, D. *Introducción a la coordinación comunitaria ... op. cit.* p. 24 y 109 s.

remotas si nos situamos en el nivel contributivo de los sistemas nacionales.<sup>266</sup> Más común será, en segundo lugar y respecto de las prestaciones contributivas, que las normas nacionales aplicables exijan un determinado período de carencia, cuyo cumplimiento resulte imposible para el migrante. En efecto, como se verá, éste suele estar afiliado y cotiza en el país donde trabaja, de manera que las migraciones internacionales que realice producen un fraccionamiento de su carrera de seguro entre distintos sistemas nacionales de Seguridad Social. En este contexto es posible que haya generado expectativas de derecho a una pensión de jubilación en todos ellos, sin poder cumplir el período de carencia exigido en ninguno, habiendo realizado un esfuerzo cotizador vano.<sup>267</sup>

### 3.2.2. Soluciones para facilitar el cumplimiento de los requisitos nacionales

El problema de la discriminación por razón de la nacionalidad debe ser atajado por la norma de coordinación, estableciéndose una interdicción general tanto de la discriminación directa, como indirecta; superándose así criterios de reciprocidad, prestación a prestación, propia de los más primitivos Convenios bilaterales.<sup>268</sup> Se trata de un cambio sustancial, pues la igualdad de trato global no precisa para su aplicación de una equivalencia o analogía entre los esquemas de las legislaciones coordinadas. Estas disposiciones prohíben la discriminación por razón de la nacionalidad en los sistemas de Seguridad Social involucrados, obligándoles a otorgar a los sujetos incluidos en el ámbito de aplicación de la norma de coordinación el mismo tratamiento que a sus nacionales sedentarios. Interdicción de discriminación que afecta no sólo a las discriminaciones directas por razón de la nacionalidad, sino también a las indirectas. Siendo estas últimas las medidas que, sin aludir al criterio prohibido de distinción, producen un efecto especialmente adverso sobre el colectivo protegido, en este caso los migrantes, siempre que no medie una justificación objetiva y proporcional que avale este trato desigual.

Sin embargo no debe olvidarse que se trata de una igualdad “*jurídico-formal*”,<sup>269</sup> en el sentido que no permite evitar las importantes desigualdades que de hecho sufren los trabajadores migrantes. De manera que aunque sea tratado como los nacionales de la legislación que se le aplique, puede continuar siendo incapaz de acreditar los requisitos exigidos. La problemática es más compleja y, en muchos

---

<sup>266</sup> De acuerdo con VAN RAEPENBUSCH, S. “L'égalité de traitement entre nationaux et non nationaux en matière de sécurité sociale. Le droit de la Communauté Economique Européenne.” *Revue Belge de la Sécurité Sociale*. Nº 5/1991, p. 236. Así sucede, por ejemplo, en la delimitación del ámbito subjetivo de aplicación de la modalidad contributiva del sistema nacional de la Seguridad Social, la nacionalidad resulta ser un requisito irrelevante. Efectivamente, en este ámbito y desde la modificación operada en la LGSS artículo 7.1 a través del artículo 91 de la Ley 13/1996, el principio que prima respecto de los extranjeros en situación regular es el de la igualdad de trato respecto de los nacionales. En este sentido insiste el artículo 10.1 de la LO 4/2000 en la redacción introducida por la LO 8/2000, donde se establece que los extranjeros que cumplan los requisitos impuestos en tal normativa tienen derecho a ejercer una actividad por cuenta ajena o propia, y poseen el derecho “*al acceso al sistema de Seguridad Social, de conformidad con la legislación vigente.*”

<sup>267</sup> FORDE, M. “The vertical conflict of social security laws in the European Court”. *Legal Issues of European Integration*. Nº 1/1980, p.25 y ss

<sup>268</sup> Sobre el tránsito de la reciprocidad a la igualdad de trato en el marco de los Convenios multilaterales de la OIT, véase PERRIN, G. “Los principios de la Seguridad Social Internacional” op. cit., p.176 y ss. GONZALO GONZALEZ, B. *Introducción al Derecho...* op. cit. p. 52.

<sup>269</sup> Así lo señala RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. *La Seguridad Social de los trabajadores migrantes en las Comunidades Europeas*. IELSS. Madrid. 1982. p. 166, respecto del principio de igualdad de trato en la normativa de coordinación comunitaria. Afirmación plenamente extrapolable al ámbito internacional.

casos, de las grandes disparidades de cobertura existentes entre las regulaciones de distintos sistemas nacionales coordinados, que establecen diversos requisitos para su reconocimiento difícilmente alcanzables para el migrante o sistemas de cálculo pensados exclusivamente para trabajadores sedentarios.

Para proteger a los trabajadores migrantes más allá de lo que permite el principio de igualdad jurídico-formal mencionado, algunas normas internacionales utilizan las denominadas “**asimilaciones de condiciones**”.<sup>270</sup> Técnica jurídica que permite, para el cumplimiento de las condiciones establecidas en una norma nacional, la asimilación de aquellas condiciones análogas que hayan tenido lugar en el marco de un sistema legal o territorio foráneo. Este instrumento jurídico rompe el carácter estanco de las normas nacionales de Seguridad Social, conectando los requisitos análogos que existan entre ellos y creando la ficción jurídica de que todos ellos tuvieron lugar en el marco de la legislación nacional que resulta aplicable. Normalmente no se establece una asimilación generalizada de condiciones sino que las normas de coordinación las impone en función de los requisitos establecidos de forma análoga en las normas nacionales coordinadas y cuya exigencia puede ir en detrimento de los derechos de Seguridad Social del migrante. Así, por ejemplo, se puede establecer una asimilación respecto de la situación de alta. De manera, que si un trabajador migrante acredita estar de alta en un sistema de Seguridad Social incluido en el ámbito objetivo de la norma de coordinación, los demás sistemas incluidos deben considerar que cumple ese requisito en el marco de su propia normativa.

Como se señaló, para la protección del derecho en curso de adquisición de una pensión de jubilación contributiva, resultaba especialmente gravoso la exigencia, por las normas nacionales de Seguridad Social, de un importante período de carencia, siendo muy posible además que en ellas se estipule que el cálculo de la pensión se vincule al período de cotización acreditado por el migrante a favor de su propio sistema nacional. Para paliar ambos problemas, las normas internacionales de coordinación establecieron muy tempranamente<sup>271</sup> una asimilación de condiciones específica: **la totalización**.<sup>272</sup> En la totalización, las condiciones que se asimilan son los períodos de seguro, empleo o residencia foráneos,<sup>273</sup> creándose la ficción que todos ellos se han cumplido en el marco del sistema cuya legislación se está

---

<sup>270</sup> Se han empleado otras expresiones para referirse a la asimilación de condiciones, tales como asimilación <de situaciones>, <de hechos>; empleados respectivamente por VAN RAEPENBUSCH, S. *Seguridad...* op. cit. p. 242 y p. 279; NOVAK, M. “Basic Principles in European Social Law derived from the Case-Law of the European Court of Justice.” *Rivista di Diritto Europeo*. 1998. N°2/ Abril-Junio, p. 272 y ss.

<sup>271</sup> Esta técnica en el marco del Derecho internacional de coordinación multilateral, por primera vez en el Convenio de la OIT N°48 de 1935 respecto de las prestaciones de invalidez de vejez y de muerte. PERRIN, G. “Los principios de la Seguridad Social Internacional” /en/ VV.AA *La Seguridad Social española y la adhesión...* op. cit., p.186 y ss; En el ámbito de los Convenios bilaterales se empleó por primera vez en el convenio Italo-francés firmado el 30-9-1919 BORRAJO DACRUZ, E. “La conservación de los derechos en curso de adquisición en el Seguro de Vejez, según los Convenios Internacionales de Seguridad Social ratificados por España”. *Revista de Derecho del Trabajo*. Sept-Oct. N° 35/1959, p. 75. Nota 16.

<sup>272</sup> Véase sobre la totalización como asimilación de condiciones SECHE, J-C. “Bilan de la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés européennes relative aux réglemens n° 3 et 4 concernant la sécurité sociale des travailleurs migrants” *Revue trimestrelle de Droit Européen*. N°3/1968, p.480 .

<sup>273</sup> Ver por ejemplo los Convenios bilaterales suscritos por España con Australia y Canadá donde se prevé la totalización no sólo de períodos de seguro sino también de residencia, pues este tipo de períodos son los computables en su seno para generar el derecho a una pensión.

aplicando. Para evitar controversias, las normas internacionales suelen señalar que la acreditación de tales períodos corresponde en exclusiva al Estado donde se cumplieron, de manera que el sistema cuya legislación se aplica y utiliza la técnica de totalización no podrá cuestionar su naturaleza. La norma de coordinación establecerá además disposiciones destinadas a priorizar el cómputo de períodos superpuestos, esto es, aquéllos cumplidos simultáneamente bajo las legislaciones de Seguridad Social de dos o más Estados.

### 3.3. Determinación de la cuantía o cálculo de la pensión

El trabajador migrante puede enfrentarse a graves problemas en lo que concierne a la determinación de la cuantía de su pensión en el marco del procedimiento de cálculo establecido en cada una de las legislaciones nacionales que le son aplicables. Por un lado, muchas normas nacionales toman en consideración para la determinación del monto de la pensión la totalidad de la carrera de seguro desarrollada por el migrante en su propio sistema, de manera que, de nuevo, el fraccionamiento de su carrera de seguro puede ir en detrimento de sus intereses. Otras normas nacionales, como por ejemplo la española, imponen para el cálculo de la pensión el cómputo de los períodos de cotización realizados a favor del sistema nacional en un período de referencia que abarca cierto número de años previos a la jubilación. Este tipo de normativa puede atentar contra los derechos del migrante, pues no es descartable que en este período previo al hecho causante no existan períodos de seguro nacionales. Efectivamente, el trabajador ha podido estar asegurado en otro Estado miembro como consecuencia de sus migraciones, durante la totalidad o parte de dicho período de referencia.

#### 3.3.1. Soluciones al cálculo de la pensión

La totalización es la asimilación de condiciones -mencionada en el epígrafe III-2-1- que también se emplea para eliminar el efecto peyorativo del fraccionamiento de la carrera de seguro, esta vez, en el cálculo de la pensión de jubilación. En este supuesto, además considerando que se aplican varias legislaciones nacionales simultáneamente y que podría generarse una sobreprotección del migrante si en todas ellas se calculase la pensión considerándose su completa carrera de seguro, los efectos multiplicadores de la totalización se atemperan mediante la denominada "*pro rata temporis*". Esta técnica permite adecuar la cuantía de la pensión calculada mediante totalización, a los períodos de seguro o residencia acreditados específicamente en el marco de la legislación de Seguridad Social del Estado que está realizando su cálculo.

Grosso modo se puede afirmar que la "*pro rata temporis*" no es más que un porcentaje que se aplica a una pensión calculada vía totalización. Porcentaje resultante de dividir el tiempo concreto en que dicho sujeto estuvo sometido a esa legislación nacional, entre el tiempo de aseguramiento cumplido por el mismo en los restantes sistemas a los que se les aplica la norma de coordinación y están involucrados en su carrera de seguro internacional. En otras palabras, la *pro rata* es una fracción cuyo numerador es la duración de los períodos efectivamente cumplidos en el territorio del Estado que calcula la pensión; siendo el denominador la duración total de los períodos cumplidos por el migrante en los distintos sistemas nacionales de Seguridad Social a los que se les aplica la norma de coordinación.<sup>274</sup> Debe quedar claro, no obstante, que no se trata de calcular una pensión única y luego repartirla

---

<sup>274</sup> VAN RAEPENBUSCH, S. *Seguridad...* op. cit. p. 461.

porcentualmente entre los Estados miembros competentes. Se trata, por el contrario, de que en cada Estado se calcule la pensión de acuerdo con su normativa y luego se reduzca a través de la aplicación de la prorrata temporis correspondiente.

Más difícil será solventar, desde una mera norma de coordinación, los problemas atinentes a la determinación de la cuantía de las pensiones cuando el procedimiento de cálculo establecido en la legislación nacional estipula el cómputo de los últimos períodos de cotización nacionales, como sucede con la normativa española. Esta peliaguda cuestión no se aborda en muchos casos, existiendo una mera remisión al procedimiento de cálculo establecido en la norma nacional, lo que puede conducir a aplicar al trabajador migrante técnicas de integración de lagunas establecidas y diseñadas para otros supuestos distintos y completamente internos. En las normas internacionales de coordinación respecto del cálculo de pensiones no se suelen establecer asimilaciones de condiciones que permitan asumir como propios los períodos de seguro extranjeros o los salarios allí percibidos. Por el contrario se evita el recurso a este tipo de ficciones jurídicas, y, en ocasiones, se obliga al cómputo exclusivo de las cotizaciones realizadas efectivamente en el Estado que está realizando el cálculo y estableciéndose paralelamente algún procedimiento para actualizar su cuantía. Como se señalará, se trata de una solución insatisfactoria que no solventa la cuestión, pues nada impide que estas cotizaciones puedan ser insuficientes para colmar el período de referencia establecido para el cálculo.

Tampoco es sencillo que las normas de coordinación establezcan normas anticúmulo que impidan o limiten el cúmulo de prestaciones a favor de un mismo beneficiario. En primer lugar, porque se trata de normas tuitivas respecto de los trabajadores migrantes cuyo objetivo no parece que pueda ser la limitación de sus derechos. Además se trata de una cuestión compleja, pues los criterios que se manejan para definir la acumulación abusiva y los mecanismos jurídicos que trate de establecer para contrarrestarla, concurrirán con los empleados en las normativas nacionales involucradas y no siempre coincidirán. Por los motivos expuestos, normalmente las normas de coordinación prefieren prevenir el cúmulo de prestaciones estableciendo normas de conflicto que designan como competente una única legislación nacional, en cuyo seno, obviamente, sólo se reconocerá una prestación. Sin embargo, en lo que respecta a la contingencia de jubilación en su nivel contributivo, las normas internacionales suelen permitir la aplicación simultánea de varias legislaciones nacionales en cuyo seno puede producirse el reconocimiento de una pensión de jubilación. Esta acumulación de prestaciones sería abusiva si se tratase de pensiones nacionales completas, adquiridas gracias a la técnica de totalización. Para evitar esta posibilidad, cuando en el reconocimiento y cálculo de estas pensiones se haya utilizado la totalización, su cuantía se atempera, como ya se ha visto, mediante la técnica de prorrata temporis. La utilización de esta técnica permite a la norma internacional de coordinación evitar la sobreprotección del beneficiario o su enriquecimiento injustificado.

Lo que si puede advertirse en las normas anticúmulo internacionales es la presencia de ciertas disposiciones destinadas a prohibir la acumulación de la pensión de jubilación contributiva con la realización de una actividad laboral, aunque ésta se realice en otro Estado miembro distinto del deudor de la pensión.

Por último, hay que señalar que en las normas de coordinación más desarrolladas –como la comunitaria- se establece ocasionalmente disposiciones destinadas a coordinar la aplicación de las propias normas nacionales anticúmulo externas. Esto es, las establecidas en un sistema nacional de Seguridad Social atendiendo expresamente al origen extranjero de la pensión, o de las rentas, con las que prohíbe o limita la acumulación con su propia pensión. En un intento de evitar que

su aplicación descontrolada y simultánea atente contra la conservación de los derechos adquiridos del trabajador migrante, la norma internacional suele prohibir su aplicación sobre prestaciones ya prorrateadas, o imponer la división o prorrateo de sus efectos económicos peyorativos sobre los derechos adquiridos de Seguridad Social del trabajador migrante.

Ver sobre el procedimiento de cálculo establecido en la norma de coordinación comunitaria y la problemática asociada al mismo (VI-2-1).

### **3.4. Conservación del derecho adquirido**

Por último, puede suceder que el beneficiario de una pensión de jubilación contributiva vea peligrar la conservación de su derecho adquirido en el supuesto que decida trasladarse a otro Estado distinto del que adeuda la pensión, por ejemplo a su Estado de origen tras su retiro de la vida activa. En algunos casos los sistemas nacionales pueden manifestar su tendencia más territorialista vinculando la continuidad de su acción protectora a la residencia o al desempeño de una actividad profesional de los beneficiarios en el territorio nacional.

#### **3.4.1. Soluciones a la conservación de los derechos adquiridos: la exportación de prestaciones**

La mayoría de las normas de coordinación establecen disposiciones encaminadas a permitir la exportación de las pensiones de jubilación en el marco del territorio de los Estados incluidos en su ámbito territorial de aplicación. Con estas normas se trata de impedir que el cambio de residencia del beneficiario a otro Estado distinto del deudor de las mismas, no suponga la caducidad o suspensión de tales derechos, o la modificación, reducción o confiscación de su cuantía. Estas medidas no resultan problemáticas respecto de la pensión de jubilación, especialmente atendiendo a su carácter contributivo, pues las dificultades y limitaciones se han centrado en otro tipo de contingencias como las de desempleo, en las prestaciones del nivel no contributivo y en las prestaciones no dinerarias, o en especie, como las de enfermedad.

Ha de señalarse que en algunas normas internacionales este derecho a la exportación de prestaciones resulta independiente de que el reconocimiento de la pensión se haya producido vía coordinación o haya surgido en el marco exclusivo de una de las legislaciones nacionales incluidas en el ámbito objetivo de tal norma internacional. En efecto, es posible que al amparo de la norma de coordinación se permita exportar una pensión de jubilación no sólo al trabajador migrante, sino también al sedentario que decida exportarla, aunque no hubiera trabajado anteriormente en otro Estado.

## CRITERIOS APLICATIVOS DE LA NORMATIVA DE COORDINACIÓN INTERNACIONAL Y COMUNITARIA RELATIVA A JUBILACIÓN

Las normas de coordinación mencionadas incluyen todas ellas a las pensiones de jubilación en su ámbito objetivo de aplicación, los trabajadores migrantes se podrán prevaler de ellas para obtener dichas pensiones, como se verá en los siguientes epígrafes, en función de diferentes criterios.

Por un lado, como se ha señalado se aplica a trabajadores que estuvieron asegurados y cotizando además de en el sistema de Seguridad Social español en el sistema de otro Estado. Cumplido este criterio de aseguramiento y cotización en España, obviamente, la selección de la norma internacional o comunitaria aplicable, dependerá del ámbito geográfico de sus migraciones. Así si la migración se produjo fuera del espacio comunitario o de Estados miembros de la UE se aplicará básicamente la red de convenios bilaterales internacionales suscritos con terceros Estados. Sin embargo, si la migración se produjo en el marco del Espacio Económico Europeo y Suiza es decir, con cotizaciones en más de un Estado miembro de la CE, asimilando como tales también a Noruega, Islandia, Liechtenstein o Suiza lo lógico será la aplicación de la norma de coordinación comunitaria. No obstante, como se verá, también es posible aplicar los convenios bilaterales suscritos entre Estados miembros de la CE siempre que se consideren normas más favorable. Asimismo también puede suceder que el trabajador migrante haya estado sujeto a una situación de transnacionalidad comunitaria y además haya estado asegurado en un tercer Estado. Como se pondrá de manifiesto, si entre las normas nacionales de los Estados miembros aplicables y ese tercer Estado existe un convenio bilateral, en el marco de la aplicación de la norma de coordinación comunitaria es posible que se haya de tener en cuenta tales cotizaciones foráneas aunque únicamente por el Estado miembro vinculado por ese compromiso bilateral.

Por otro lado, junto con el aseguramiento y cotización a distintos Estados, en ocasiones, se exigirá que los trabajadores tengan la nacionalidad de los Estados vinculados por la norma internacional o comunitaria. Esta exigencia de nacionalidad, como ya se ha señalado, no concurre respecto de la norma de coordinación comunitaria que desde el 1-6-2003 –en virtud del Rgto CE/859/2003- es aplicable con independencia de la nacionalidad de los sujetos involucrados en una situación de transnacionalidad en varios Estados miembros. Respecto de los convenios bilaterales, como se pondrá de manifiesto, la exigencia de nacionalidad no es unánime. Incluso en los casos en que es requisito delimitador de su ámbito subjetivo de aplicación, hay que señalar que el propio derecho comunitario y la interpretación que de ella a hecho el TJCE obligará a su aplicación a trabajadores comunitarios pero con nacionalidades distintas de los propios Estados signatarios, en virtud de la prohibición de discriminación por razón de la nacionalidad.

#### **4.1. Convenios bilaterales entre España y terceros Estados**

Estos Convenios bilaterales, obviamente desde su entrada en vigor y publicación en el BOE,<sup>275</sup> se aplican respecto de las pensiones de jubilación de los trabajadores que han realizado su actividad profesional en España y los terceros Estados signatarios y en consecuencia han estado afiliados y cotizando en ambos sistemas de Seguridad Social.

No todos los Convenios mencionados exigen que sus beneficiarios tengan la nacionalidad de uno de los Estados signatarios. En efecto, no existe tal exigencia en los convenios suscritos entre España y los siguientes 9 Estados: Andorra, Argentina, Australia, Brasil, Canadá, Estados Unidos, Paraguay, Perú y Uruguay, bastando en estos casos que el trabajador migrante haya estado vinculado al sistema de Seguridad Social español y de los Estados mencionados.

Sin embargo, se reservan los beneficios de los convenios bilaterales a los nacionales de los Estados suscriptores respecto de los firmados entre España y los siguientes 11 Estados: Chile, Colombia, Ecuador, Filipinas, Marruecos, Méjico, República Dominicana, Rusia, Túnez, Ucrania y Venezuela. Como se pondrá de manifiesto en los epígrafes siguientes a tenor de la jurisprudencia del TJCE dictada sobre el asunto Gottardo estos convenios también deberán beneficiar a los ciudadanos de otros Estados miembros que a los efectos aplicativos de estos convenios deben considerarse como si fueran españoles.

Los Convenios bilaterales se continúan aplicando en solitario a los trabajadores extranjeros en situación regular pero que no han trabajado en más Estados miembros que España. Reservándose la aplicación del Rgto CEE/1408/71 –en virtud del Rgto CE/859/2003- para los problemas de Seguridad Social transnacional, esto es, aquéllos que conectan con más de un sistema de Seguridad Social de los Estados miembros de la Comunidad Europea. En definitiva, los Reglamentos comunitarios resultarán inaplicables para el reconocimiento y cálculo de sus pensiones de jubilación cuando se trate de trabajadores extracomunitarios que sólo han estado asegurados al sistema de Seguridad Social de un único Estado miembro.

#### **4.2. Convenios bilaterales entre España y Estados miembros del EEE y Suiza**

Estos Convenios bilaterales suscritos entre Estados miembros, en principio, habrían sido sustituidos por la normativa comunitaria de coordinación aplicable en todos ellos, manteniéndose tan sólo en vigor ciertas disposiciones de los mismos que se recogen en el Anexo III tanto del Rgto CEE/1408/71 como del Rgto CEE/574/72. No obstante, como se verá en el siguiente epígrafe, estos Convenios bilaterales siguen manteniendo su virtualidad gracias al principio de <norma más favorable>. Siempre y cuando el migrante generase en su seno una expectativa de derecho, en un momento previo a la entrada en vigor de la normativa comunitaria de coordinación. La mayor favorabilidad de estos Convenios se pondrá de manifiesto en el momento del cálculo de las pensiones cuando en su seno para la determinación de la base reguladora se permita proceder a la cobertura de lagunas en el período de referencia a través de las

---

<sup>275</sup> Ver sobre la vigencia del Convenio Hispano-Argentino de 1997 y la sustitución del convenio previo denunciado ( TSJ Madrid 21-4-08, Rec 3443/07 JUR 244410).

denominadas bases medias.<sup>276</sup> Mecanismo más beneficioso a los intereses del migrante que la utilización de las bases reales empleadas con tal fin en el marco del Rgto CEE/1408/71.

Estos convenios también exigen mayoritariamente que los migrantes que se benefician de su aplicación posean la nacionalidad de uno de los Estados signatarios. Así sucede con los suscritos entre España y los siguientes Estados: Alemania, Austria, Bélgica, Bulgaria, Eslovaquia, Finlandia, Francia, Luxemburgo, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido (Gran Bretaña e Irlanda del Norte), República Checa y Suiza. Tan sólo los suscritos con Italia, Rumania y Suecia protegen según su articulado a los trabajadores vinculados a los sistemas de Seguridad Social de estos Estados y España con independencia de su nacionalidad.

Sin embargo, y adelantando de nuevo parte de lo tratado en el siguiente epígrafe, debe señalarse que por imperativo del artículo 3.3 del Rgto CEE/1408/71 cualquier ciudadano comunitario aunque no sea español o nacional del otro Estado miembro signatario puede beneficiarse en España de las prescripciones de los Convenios bilaterales mencionados. Así por ejemplo un nacional eslovaco que haya trabajado en Alemania y España puede beneficiarse de sus prescripciones. Los nacionales extracomunitarios, por supuesto no se benefician de esta asimilación al basarse en la no discriminación por razón de nacionalidad entre comunitarios.

#### **4.3. Reglamentos comunitarios y su relación con las normas internacionales de coordinación**

Los Reglamentos comunitarios, como ya se ha señalado, se aplican en España para la obtención de una pensión de jubilación a favor de los trabajadores migrantes que –con independencia de su nacionalidad- hayan estado afiliados y cotizando en España y en otro u otros Estados miembros. Debe tenerse en cuenta que la normativa comunitaria de coordinación —que facilitan el reconocimiento y cálculo de una pensión de jubilación- se aplican también a ex trabajadores comunitarios que cotizaron en varios Estados miembros siendo irrelevante que cuando soliciten las prestaciones residan en un tercer Estado (TJCE 3-4-08, asunto Chuck C-331/06; Rgto CEE/574/7221-03-1972 art.36.3).

En los epígrafes siguientes se analiza la articulación aplicativa que existe entre el Rgto CEE/1408/71 y algunas normas internacionales de coordinación cuyo ámbito de aplicación incluye a Estados miembros de la Comunidad Europea. El Reglamento 1408/71 define su relación con estos Convenios internacionales de Seguridad Social en sus artículos 6, 7 y 8, distinguiendo entre los Convenios preexistentes o posteriores a la entrada en vigor de la norma comunitaria de coordinación.

---

<sup>276</sup> La cobertura de lagunas a través de las bases medias fue una técnica utilizada, por primera vez, por el Tribunal Supremo en su Sentencia de 25-2-92 (RJ 1376) respecto del Convenio Hispano Aleman. Técnica consistente en integrar la laguna calculando anualmente la media aritmética de las bases de cotización máxima y mínima españolas para un trabajador de la misma categoría profesional que la que desempeñaba el actor en el extranjero, debidamente actualizadas con los coeficientes del IPC aplicables. Esta solución basada en la equidad y carente de una cobertura legal concreta, ha sido cuestionada por su desconexión con la realidad salarial y cotizadora del trabajador migrante afectado

#### 4.3.1. Convenios preexistentes al Rgto CEE/1408/71

Respecto de los Convenios preexistentes, a tenor del artículo 6 del Rgto CEE/1408/71, se establece como regla general la sustitución por la norma comunitaria de tales Convenios. Sin embargo, a la vista de las múltiples excepciones existentes se puede afirmar que cede frente al principio de norma más favorable, aplicándose la norma convencional cuando sea más beneficiosa que la comunitaria.<sup>277</sup>

En efecto, la prevalencia aplicativa del Rgto CEE/1408/71 se exceptúa en los siguientes supuestos:

En primer lugar, cuando en la aplicación de estos Convenios deba intervenir una institución extracomunitaria (artículo 6.b).

En segundo lugar, cuando se refiere a Convenios internacionales de Seguridad Social suscritos entre un único Estado miembro y un tercer Estado.<sup>278</sup> El motivo reside en que estos Convenios internacionales no están incluidos en el ámbito objetivo del Rgto CEE/1408/71, ni en la definición de Convenio que de ellos se establece en el artículo 1.k) del Rgto CEE/1408/71.<sup>279</sup> La aplicación preferente de estos Convenios bilaterales con terceros Estados no es problemática, pues sólo afectan al Estado firmante, sin poder tener consecuencia jurídica alguna respecto del resto de Estados miembros involucrados en el reconocimiento y cálculo de una prestación a favor del mismo migrante.<sup>280</sup> Ha de señalarse, no obstante que, a partir de la sentencia del TJCE de 15-1-2002 sobre el Asunto Gottardo (C-55/00), cualquier trabajador comunitario puede beneficiarse de estos Convenios bilaterales aunque no posea la nacionalidad del Estado miembro firmante. Se trata de un importante cambio jurisprudencial respecto de la doctrina mantenida previamente por el Alto Tribunal en su TJCE de 2-8-1993 sobre el Asunto Grana Novoa (C-23/92). En efecto, el TJCE ha defendido esta nueva postura, considerado que la negativa del Estado miembro firmante del Convenio a proteger en su marco a otros ciudadanos comunitarios distintos de sus nacionales constituye una discriminación por razón de la nacionalidad, prohibida por el propio Rgto CEE/1408/71 en su artículo 3. De manera que, por ejemplo, siendo aplicable, por designación del Rgto CEE/1408/71, la normativa alemana de Seguridad Social, un español puede beneficiarse de lo prescrito en un Convenio bilateral suscrito entre Alemania y un tercer Estado, donde pudo haber estado trabajando y realizado cotizaciones.<sup>281</sup>

En tercer lugar, cuando resulte más favorable la aplicación de ciertos Convenios Internacionales citados en el artículo 7 del Rgto CEE/1408/71, que serán de aplicación preferente cuando sean normas más favorables, tal y como admite el

---

<sup>277</sup> SEMPERE NAVARRO, A. V. "Problemas aplicativos..." op. cit. p.197. "... la doctrina del Tribunal de Luxemburgo ha evolucionado hasta defender la clara primacía del principio de norma más favorable, postergando la regla sobre sucesión normativa".

<sup>278</sup> Véase la sentencia TJCE de 10-3-1977 sobre el Asunto Kaucic (75/76).

<sup>279</sup> Debe entenderse por convenio: "...todo instrumento bilateral o multilateral que vincule o pueda vincular exclusivamente a dos o varios Estados miembros, así como todo instrumento multilateral que vincule o pueda vincular al menos a dos Estados miembros y a uno o varios otros Estados en el campo de la Seguridad Social, para el conjunto o parte de las ramas y regímenes mencionados en los apartados 1 y 2 del artículo 4, así como los acuerdos de cualquier naturaleza concluidos en el marco de dichos instrumentos."

<sup>280</sup> Véase apartado 26 de la STJCE de 5-7-1988 sobre el Asunto Borowitz (21/87)

<sup>281</sup> En este sentido CARRASCOSA BERMEJO, D. *La coordinación comunitaria de la Seguridad Social...* op. cit., p. 37.

propio artículo 6.b) exceptuando la regla general de sustitución establecida en su seno. En lo que aquí interesa, hay que señalar que la aplicación preferente de estas normas internacionales se reitera en el artículo 46.4 del Rgto CEE/1408/71. Esta disposición se enmarca en el seno del complejo procedimiento comunitario de cálculo de pensiones de jubilación. El artículo 46.4 supedita tal aplicación a la constatación de que sean normas más favorables, concediendo pensiones más cuantiosas que la resultante de aplicar el procedimiento de cálculo de pensiones prescrito en la normativa comunitaria. En definitiva, se aplica el principio de norma más favorable respecto de:

.- Los Convenios multilaterales preexistentes firmados sobre esta materia en el marco de la OIT y en el Consejo de Europa.<sup>282</sup>

.- Aquellas disposiciones de los Convenios bilaterales suscritos entre dos Estados miembros que se consideran todavía vigentes en virtud del Anexo III del Rgto CEE/1408/71.

.- Finalmente hay que hacer referencia a una última excepción a la aplicación preferente de la normativa comunitaria que tiene origen jurisprudencial, pues ha sido el TJCE quien ha ampliado la posibilidad de aplicar de forma prioritaria los Convenios bilaterales entre Estados miembros cuando sean normas más favorables. Esta jurisprudencia del TJCE ha sido recogida por el Rgto CE/647/2005 que ha modificado el artículo 7.2.c) del Rgto CEE/1408/71 imponiendo la inclusión de tales convenios bilaterales de posible aplicación preferente en su Anexo III.

El TJCE ha considerado que las normas convencionales, una vez ratificadas, forman parte de la legislación de los Estados miembros firmantes, por lo que los derechos que de ellas se derivan, de acuerdo con el <principio de intangibilidad de los derechos nacionales>, no pueden ser vulnerados por el R. 1408/71, siempre que se consideren más favorables que la norma comunitaria, al reconocerse en su seno derechos superiores. Esta fue sintéticamente la doctrina mantenida por el TJCE en su sentencia de 7-2-1991 sobre el Asunto Rönfeldt (C-227/89) que rectificó la mantenida previamente en la sentencia del TJCE 7-6-1973 Asunto Walder (82/72) y donde se defendía la primacía aplicativa de la norma comunitaria.<sup>283</sup>

El alcance de la polémica sentencia del TJCE Rönfeldt, fue matizado en la sentencia del TJCE de 9-11-1995 sobre el asunto Thévenon (C-475/93), que estableció que la comparación en busca de la norma más favorable sólo había de realizarse cuando el trabajador migrante hubiese cumplido períodos de seguro en el ámbito de aplicación del Convenio en un momento anterior a la entrada en vigor de la normativa comunitaria de coordinación.<sup>284</sup> En otras palabras, sólo tendrá lugar cuando el

---

<sup>282</sup> “1.- (...) a) de un Convenio cualquiera adoptado por la Conferencia internacional del trabajo y que, después de la ratificación por uno o varios Estados miembros haya entrado en vigor; b) de los acuerdos provisionales europeos de 11 de diciembre de 1953 relativos a la Seguridad Social, concluidos entre los Estados miembros del Consejo de Europa. 2.- a) Las disposiciones de los Acuerdos de 27 de julio de 1950 y de 30 de noviembre de 1979 relativos a la Seguridad Social de los bateleros del Rin; b) Las disposiciones del Convenio europeo de 9 de julio de 1956 relativo a la Seguridad Social de los trabajadores de los transportes internacionales...”

<sup>283</sup> Sobre tal cambio jurisprudencial véase OTTEVAERE, A. “Nouvelle insécurité juridique l’Arrêt Rönfeldt”. *Revue Belge de Sécurité Sociale*. 1993 p.979 y ss.

<sup>284</sup> En el Fallo de dicha sentencia del TJCE se señaló que: “el apartado 2 del artículo 48 y el artículo 51 del Tratado CE deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a que el R.1408/71, de conformidad con su artículo 6, sustituya a cualquier Convenio que vincule exclusivamente a dos Estados miembros, cuando un asegurado sólo haya cubierto antes de la

migrante hubiese generado en el seno del Convenio internacional del que desea prevalecer una <expectativa de derecho> en un momento previo a la entrada en vigor del R. 1408/71.<sup>285</sup> Con esta matización temporal parece claro que, salvo los Convenios suscritos entre los actuales Estados miembros con los 10 Estados que se adhirieron a la Comunidad Europea en 2004 o más recientemente en 2007, esta excepción a la prevalencia aplicativa del Reglamento se irá extinguiendo, hasta desaparecer, siendo cada vez más difícil para los migrantes proteger sus expectativas a través de tales Convenios preexistentes.

En este contexto de aplicación preferente de Convenios bilaterales suscritos entre Estados miembros, conviene recordar que, al igual que sucedía con los firmados con terceros Estados, pueden ser invocados como norma más favorable por cualquier ciudadano comunitario, aunque no tenga, en este caso, la nacionalidad de ninguno de los Estados suscriptores. Se trata de una nueva manifestación del principio de igualdad de trato por razón de la nacionalidad, establecido en el artículo 3.3 del R.1408/71.

#### **4.3.2. Convenios posteriores al Reglamento 1408/71**

El artículo 8 del Rgto CEE/1408/71 permite celebrar Convenios entre dos o más Estados miembros con posterioridad a la entrada en vigor de la norma comunitaria siempre que se basen en “... *los principios y el espíritu del presente Reglamento.*” El Rgto CEE/1408/71 se convierte así en un Derecho necesario relativo de coordinación, o norma mínima respecto de los Convenios internacionales, que se suscriban con los que mantendrá una relación jurídica de complementariedad.<sup>286</sup>

---

*entrada en vigor de dicho Reglamento, períodos de seguro en uno de los Estados contratantes, ni siquiera cuando la aplicación del Convenio bilateral de Seguridad Social hubiera sido más favorable para el asegurado*”. En el mismo sentido, sentencia del TJCE de 7-5-1998 sobre el Asunto Gómez Rodríguez (C-113/96) la de 9-11-2000 sobre el Asunto Thelen (C-75/99) y el apartado 27 de la sentencia del TJCE de 5-2-2002 sobre el Asunto Kaske (C-277/99).

<sup>285</sup> En este sentido véase, OTTEVAERE, A. “Le Règlement 1408/71 et les conventions de sécurité sociale: suite et fin des incertitudes, l’Arrêt Thévenon” *Revue Belge de Sécurité Sociale*. Nº 4/1996.

<sup>286</sup> Véase el apartado 37 de la sentencia del TJCE de 5-2-2002 sobre el Asunto Kaske (C-277/99), reiterando jurisprudencia previa.

## PROBLEMÁTICA DETECTADA EN LA APLICACIÓN DE LA NORMATIVA INTERNACIONAL RESPECTO DEL RECONOCIMIENTO Y CÁLCULO DE LA JUBILACIÓN CONTRIBUTIVA

En este epígrafe sólo aludiremos a la problemática detectada en el marco de las sentencias referidas a la aplicación de los convenios bilaterales suscritos por España con terceros Estados. Respecto de los suscritos con Estados miembros ya vimos que se promovía su aplicación preferente en caso de ser más favorable que la norma comunitaria y al estudiar la aplicación de esta última será cuando aludiremos a esta cuestión.

El principal problema detectado se refiere al complemento a mínimos que la Seguridad Social española abona con el objeto de asegurar la suficiencia de las prestaciones (Const art.41). En el marco de la aplicación de los convenios bilaterales mencionados sólo se abonaba dicho complemento a los beneficiarios residentes en España cuando la pensión española prorrateada sumada a la pensión foránea no alcanzaba la pensión mínima. Sin embargo, la jurisprudencia española ha matizado esta afirmación y ha señalado que para calcular el monto que le corresponde por complemento a mínimos a la pensión de jubilación española no se ha de considerar la pensión foránea que -aunque reconocida al amparo del mismo Convenio- no se abona de forma efectiva. Se entiende que en estos casos que la mera existencia de un derecho teórico que no se satisface por la administración no impide abono del complemento a mínimos al existir el estado de necesidad que pretende cubrir (TS unif doctrina 22-11-00, RJ 1429 Rec 1884/00; TS 22-11-05, Rec 5031/04; TS 21-3-06, RJ 5052 Rec 5090/04; TSJ Galicia 11-7-08, JUR 259934 Rec 2587/05; TSJ Galicia 18-9-08, JUR 352270 Rec 2593/05). Se argumenta así que el beneficiario que no percibe cantidad alguna del país comprometido por el convenio bilateral de Seguridad Social se halla más necesitado de protección que aquel que percibe de ambos Estados una prestación inferior a la mínima. Todo ello sin perjuicio de que la entidad gestora pueda llevar a cabo la oportuna regularización, en el momento de que el Estado extranjero comience a abonar la prestación a la que el beneficiario tiene derecho (TSJ Galicia 14-7-08, Rec 2431/05 AS 2448). En cualquier caso, obviamente, se ha de residir en España para tener derecho al complemento (TSJ Galicia 20-2-06, Rec 3032/03).

La importancia de la doctrina expuesta radica en que posee un carácter general, pues aunque la mayoría de los pronunciamientos se dictan en el marco del Convenio entre España y Venezuela, se aplicaría respecto de toda pensión española calculada en el marco de toda norma de coordinación, internacional, pudiéndose entender incluida también la comunitaria. De todas formas aunque se trata de supuestos tuitivos de estados de necesidad llama la atención que se haga responsable a la Seguridad Social española del incumplimiento de otro Estado ante el que, obviamente, el beneficiario podría instar las reclamaciones oportunas.

Otro problema adicional que se puede mencionar es el relativo a los convenios bilaterales que como el Hispano-Andorrano de 1978 imponen la totalización y la prorratea en todo caso. Incluso cuando existiera la posibilidad de obtener una prestación nacional autónoma española al amparo de las exclusivas cotizaciones satisfechas en nuestro país. La no inclusión en estos convenios de una cláusula que establezca la totalización “sólo en la medida necesaria” – como sucede, por ejemplo, en la norma comunitaria- puede ir en detrimento de los intereses de los migrantes

obligados a cobrar sendas pensiones prorrateadas por un monto total inferior (véase aunque sobre incapacidad permanente TS unif doctrina 22-10-08, RJ 5664 Rec 567/08).

6.

## PROBLEMÁTICA DETECTADA EN LA APLICACIÓN DE LA NORMATIVA COMUNITARIA DE COORDINACIÓN RESPECTO DEL RECONOCIMIENTO Y CÁLCULO DE LA JUBILACIÓN CONTRIBUTIVA

El objeto de este epígrafe es aproximarnos a los principales problemas asociados al reconocimiento y cálculo de una pensión de jubilación contributiva española al amparo de la normativa comunitaria de coordinación de las legislaciones nacionales de seguridad Social.

La normativa comunitaria destinada a la protección de la contingencia de vejez, se concentra en el Capítulo III del Título III del vigente Rgto CEE/1408/71. Capítulo que también se dirige de forma indistinta a las pensiones de viudedad. Dicho Título III se divide en ocho capítulos donde se van abordando la coordinación de las contingencias previamente listadas de forma exhaustiva en su artículo 4. Solamente estas contingencias, tanto en su modalidad contributiva como no contributiva, son las que están coordinadas, quedando fuera otras -como la prejubilación- que, sin embargo, si se ha incluido en el nuevo Rgto CE/883/2004 todavía inaplicable. No obstante, debe señalarse que la prestación española de prejubilación -el subsidio de desempleo para mayores de 52 años- sí se coordina al haber sido considerada una prestación por desempleo y por tanto en el marco exclusivo del capítulo VI del Título III.<sup>287</sup> (Ver sobre la relación de dicha prestación de desempleo a favor de migrantes con el reconocimiento de una pensión de jubilación el epígrafe VI-1-2).

En efecto, las disposiciones de cada capítulo se dirigen únicamente a las contingencias que coordina, salvo que se haga una remisión expresa desde otro capítulo a sus disposiciones. Así sucede precisamente desde el capítulo II destinado a las pensiones de invalidez cuya coordinación se remite, en algunos supuestos, al capítulo III del Título III del Rgto CEE/1408/71 destinado en principio exclusivamente a las prestaciones de vejez y muerte. Debe señalarse que respecto de las pensiones de incapacidad permanente por enfermedad común, tras su modificación operada en su sistema de cálculo a través de la Ley de medidas (L 40/2007) introduciendo en su cálculo un elemento de contributividad -hasta ahora inexistente-, ha supuesto que en el caso de trabajadores migrantes se aplique con carácter general la normativa de coordinación destinada a la contingencia de vejez tanto para su reconocimiento como para su cálculo.<sup>288</sup> Este tratamiento uniformado de las pensiones en cierta manera ya

<sup>287</sup> Ver TJCE 20-2-97, asunto Martínez Losada C- 88/95).

<sup>288</sup> Actualmente, tras la reforma interna de 2007, las entidades gestoras españolas han de aplicar de forma generalizada para el reconocimiento y cálculo de la incapacidad permanente por enfermedad común el capítulo III del Título III del Rgto CEE/1408/71. Ver sobre esta cuestión que se va a generalizar en el marco del Rgto CE/883/2004 y sus principales consecuencias jurídicas, derivadas de la calificación de la legislación española que las regula como legislación tipo B. CARRASCOSA BERMEJO, D. "Repercusión en la norma de coordinación comunitaria de la reforma de la incapacidad permanente" en [www.iuslabor.org](http://www.iuslabor.org). CARRASCOSA BERMEJO, D. "Capítulo Tercero. Novedades en el cálculo de las pensiones de jubilación e incapacidad permanente en el marco de la norma de coordinación comunitaria: Ley

se percibe actualmente en el Rgto CEE/574/72 que desarrolla dicha normativa en el marco de su Título IV en el Capítulo III consagrado a todas las pensiones con independencia de la contingencia generadora (invalidez, vejez o muerte).

En lo que respecta al alcance de la contingencia de vejez a la que alude el mencionado capítulo III, en el marco de la Seguridad Social española hay que señalar que se refiere al reconocimiento y cálculo de las pensiones españolas de Seguridad Social de jubilación contributiva y no contributiva. Sin embargo, estas últimas están consideradas Prestaciones Especiales No Contributivas (PENC) y no son exportables (Rgto CEE/1408/71 art.10 bis; Anexo II bis.G-modif Rgto CE/647/2005). Queda fuera del capítulo III la protección que brinde la previsión social complementaria: tanto los planes de pensiones contratados de forma individual, o tercer pilar del sistema de protección social; como los compromisos por pensiones que pudieran haber asumido los empresarios, o segundo pilar,<sup>289</sup> que son objeto de una normativa de coordinación mucho menos ambiciosa recogida en la Directiva 98/49/CE.

Para el reconocimiento y cálculo de una pensión de jubilación contributiva española en el marco de la norma de coordinación comunitaria junto al mencionado capítulo III del Título III del Rgto CE/1408/71, es preciso tener en cuenta también el Anexo VI de dicho Reglamento donde se incluyen normas ad-hoc para su aplicación en nuestro país. Las normas del Anexo, pese a su aplicación exclusiva en el Estado al que van dirigidas, son normativa comunitaria de coordinación y por tanto han de ser aprobadas por unanimidad. En teoría las normas incluidas en su seno contienen disposiciones especiales que se ajustan a las características peculiares de las legislaciones nacionales mencionadas a fin de facilitar la aplicación de la propia normativa comunitaria de coordinación. Sin embargo, en el marco de ese Anexo se encuentran muchas normas, hechas a la medida de los intereses de las Administraciones nacionales y que, en ocasiones, resultan de muy difícil o imposible concordancia con la finalidad o el tenor del articulado de la norma de coordinación cuya aplicación, desde un punto de vista teleológico, habrían de aclarar. Incluso se ha detectado en el seno de dicho Anexo disposiciones que contravienen la norma derivada y los artículos del acervo comunitario en los que esta se fundamenta.<sup>290</sup> En materia de pensiones, por su importancia económica, las peculiaridades nacionales presentes en el Reglamento y sus Anexos se multiplican, amalgamándose con la ya de por sí compleja normativa comunitaria de coordinación. Los intereses nacionales también se han dejado sentir en la negociación del Reglamento CE/883/2004, concretamente el capítulo de las pensiones fue uno de los más controvertidos, así como el propio Anexo XI, el equivalente al actual Anexo VI, que también fue uno de los últimos en ser consensuado.

Debe señalarse finalmente que el tenor del capítulo III en lo relativo a la jubilación no había cambiado inicialmente de forma significativa en el marco del Rgto CE/883/2004. En efecto, en su seno tan sólo se había simplificado la redacción de las

---

40/2007 y última jurisprudencia nacional (STS 17-7-2007, RJ 8302)" /en/ VV.AA (SANCHEZ-RODAS NAVARRO, Cristina (coord)) "El Reglamento Comunitario 1408/71. Nuevas cuestiones, viejos problemas." Laborum. Murcia P. 55-88.

<sup>289</sup> Por sus especiales características si se incluyeron los sistemas complementarios de vejez franceses AGIRC Y ARRCO que son obligatorios y financiados a reparto (Rgto CE/1386/2001).

<sup>290</sup> Recientemente se ha anulado parte del Anexo VI, en concreto ciertas normas destinadas a Alemania y que contravenían el propio Tratado CE art. 39 y 42 ver TJCE Habelt C-396/05, C-450/05, C-419/05. También la única cuestión prejudicial planteada por nuestro TS sobre la normativa de coordinación, cuestionó infructuosamente algunas de las normas del Anexo VI destinadas a España y relativas al cálculo de las pensiones ver TJCE 17-12-1998 sobre el asunto Grajera Rodríguez. Ver sobre esta cuestión prejudicial CARRASCOSA BERMEJO, D. "La determinación de la base reguladora..." op. cit.

normas existentes siguiendo las pautas trabajosamente consensuadas en el Rgto CE/1248/1992. Sin embargo, a tenor de lo establecido finalmente en el Anexo IX - inciso de España- del Rgto CE/883/2004 –según lo establecido en la posición común nº /2009- sí se han producido algunos cambios, principalmente respecto del cálculo de pensiones por las entidades gestoras españolas.

Con carácter general debe señalarse que el trabajador migrante que tenga problemas en la aplicación de la norma comunitaria de coordinación, puede -por supuesto- impugnar las resoluciones administrativas de cada uno de los Estados involucrados e incluso, en caso de no quedar satisfecho, acudir a los tribunales de los distintos Estados miembros. No obstante, la demora lo caro del procedimiento descrito, así como la posibilidad no desdeñable de conseguir únicamente soluciones parciales e inconexas en cada uno de los procedimientos nacionales hace que resulte aconsejable acudir desde el 2002 al sistema SOLVIT [http://ec.europa.eu/solvit/site/about/index\\_es.htm](http://ec.europa.eu/solvit/site/about/index_es.htm). Como se adelantaba, SOLVIT es una red en línea de resolución de problemas en la que los Estados miembros de la UE trabajan en colaboración para resolver de manera pragmática los problemas que provoca la aplicación incorrecta de la legislación relativa al mercado interior por parte de autoridades públicas. En cada Estado miembro de la Unión Europea (así como en Noruega, Islandia y Liechtenstein) hay un Centro SOLVIT. Los centros SOLVIT podrán prestar ayuda para la tramitación de reclamaciones en materia de Seguridad Social de los trabajadores migrantes. Los centros SOLVIT forman parte de las administraciones nacionales, aunque cuentan con el apoyo de la Comisión Europea, su ayuda a los migrantes no sólo es gratuita, sino que además están comprometidos a aportar soluciones realistas a problemas reales en el breve plazo de diez semanas, siempre al margen de un costoso proceso judicial. El solicitante no está obligado a aceptar la solución que se le proponga por las administraciones nacionales involucradas, pero no puede impugnarla formalmente a través de SOLVIT. No obstante, en caso de que no se resuelva un problema o de que considere que es inaceptable la solución propuesta, aún puede emprender una acción judicial ante un tribunal nacional, quedando también expedita la presentación ante la Comisión Europea de una reclamación formal por considerar que una o varias Administraciones nacionales están incumpliendo la norma comunitaria de coordinación.

## 6.1. Aproximación al reconocimiento de pensiones de jubilación<sup>291</sup>

Las normas destinadas a la jubilación obligan a una máxima coordinación, pues resultan competentes las legislaciones nacionales de Seguridad Social de los Estados miembros donde haya estado afiliado como trabajador el solicitante de cobertura.

Excepcionalmente el artículo 45.6 del Rgto CEE/1408/71 impone también la aplicación de la ley del lugar de residencia en cuyo marco recibieron una prestación por desempleo total en virtud del artículo 71 del Reglamento 1408/71. En otras palabras,<sup>292</sup> el artículo 45.6 establece, que para el reconocimiento y cálculo de la

<sup>291</sup> Ampliamente sobre los problemas que plantea el reconocimiento de una pensión de jubilación contributiva en el marco de la coordinación comunitaria, véase CARRASCOSA BERMEJO, D. *La coordinación comunitaria de la Seguridad Social. Ley aplicable y vejez en el Reglamento CEE/1408/71*. Consejo Económico y Social. (Col Estudios). Madrid. 2004. p 187 y s. Más resumidamente, por la misma autora “La pensión de jubilación y derecho supranacional” /en/ VV.AA (SEMPERE NAVARRO, Antonio V. Dir.) *Pensiones por Jubilación o Vejez*. Aranzadi. (Colección Grandes Tratados). Navarra. 2004. p. 593 s.

<sup>292</sup> Véase concretamente la letra a), inciso ii) o letra b), inciso ii) del artículo 71.1 del R.1408/71. Disposiciones estas últimas que establecen la aplicación de la legislación nacional del lugar de residencia del interesado para el reconocimiento de prestaciones por desempleo total a favor de los trabajadores fronterizos o no fronterizos que trabajasen, durante su último empleo, en un

pensión, ha de aplicarse también esa legislación nacional, en cuyo seno se habrá de computar el período durante el cuál concedió prestaciones por desempleo total al residir el trabajador en su territorio. Se trata de un supuesto chocante, porque obliga a participar en el reconocimiento de una pensión de jubilación contributiva a un Sistema de Seguridad Social donde es posible que el trabajador nunca haya realizado una actividad profesional, aunque se haya reconocido en su seno una prestación de desempleo a su favor.

Además debe señalarse que de los Estados miembros de aseguramiento, tan sólo pueden eximirse de la obligación de valorar el reconocimiento de una pensión en su seno, los sistemas donde dicho aseguramiento como trabajador haya sido por un período inferior al año (Rgto CEE/1408/71 art.48).<sup>293</sup> No obstante, si computando ese período inferior al año no se reconoce una pensión de jubilación o viudedad en el marco de alguna de esas normativas. Ese período de año no se pierde, pues es computando por los restantes Estados competentes.<sup>294</sup> Si en todos los Estados competentes el período cumplido es inferior al año y pudieran todos quedar exentos de reconocer pensión, se crea la ficción de que todos los períodos cumplidos en su carrera de seguro se han cumplido en el último Estado donde estuvo asegurado.<sup>295</sup>

La valoración de la concurrencia del requisito de vinculación a un sistema de Seguridad Social, debe contemplarse desde la óptica de cada ordenamiento nacional, en cuyo marco se debe determinar: no sólo si existe tal aseguramiento, sino también para establecer la virtualidad que los períodos de cotización españoles pudieran tener respecto del reconocimiento del derecho y su subsiguiente cálculo (Rgto CEE/1408/71 art.1.r).

La aplicación de estas normas puede ser de forma simultánea o diferida, por ejemplo, solicitando la pensión en algunos Estados miembros y esperando el cumplimiento de los requisitos en otros, tanto de carencia como de edad. En cualquier caso todas las administraciones de Seguridad Social de los Estados miembros donde se reconozca el derecho a una pensión han de seguir el mismo procedimiento común de cálculo comunitario. Para el reconocimiento y el cálculo se exige un constante intercambio de información entre instituciones a través de sus correspondientes formularios.

Para el reconocimiento de una pensión de jubilación contributiva española se han de cumplir los requisitos exigidos en el seno de la LGSS, debiéndose tratar a los nacionales de otros Estados miembros igual que si fueran españoles. Para favorecer tal cumplimiento destaca -entre las asimilaciones de condiciones que la norma de coordinación establece- la totalización que permite computar, en la medida de lo necesario, los períodos de seguro foráneos cumplidos en otros Estados miembros con

---

Estado miembro distinto de aquél donde residían. Véase la sentencia del TJCE de 15-3-01 sobre el Asunto Laat (C-444/98) ha fijado el concepto de <desempleo parcial> y el de <desempleo total> siempre en contraposición con el anterior. Sobre el 71.1. véanse las sentencias del TJCE de 12-6-1986 sobre el Asunto Horst-Miethe (C-1/85), la Decisión N°94 de la CASSTM y la sentencia del TJCE de 2-9-1988 sobre el Asunto Bergemann (236/87).

<sup>293</sup> Ver sorprendentemente sobre la denegación del artículo 48.1 del Rgto CEE/1408/71 alegada por el INSS respecto del trabajador migrante que solicita una pensión de jubilación española y que sólo acredita 122 días de cotización a las clases pasivas (TSJ 20-6-08, AS 2143 Rec 724/08).

<sup>294</sup> Véase la sentencia del TJCE de 18-2-1982 sobre el Asunto Vermaut (55/81)

<sup>295</sup> Considerando los períodos de carencia exigidos para el reconocimiento de una pensión de vejez contributiva, esta posibilidad parece destinada a las pensiones de invalidez tipo A cuya coordinación se hubiera remitido al capítulo III. En este sentido, véase, la STJCE de 20-11-1975 sobre el Asunto Borella (49/75) y la de 9-12-1982 sobre el Asunto Malfitano (76/82).

el fin de acreditar el período de carencia (Rgto CEE/1408/71 art.45). Respecto de período de carencia específico se aplica el Rgto CEE/574/72 art.15.1.f) que permite computar los períodos cubiertos en otro Estado miembro si se sitúan dentro del período de referencia.

A los períodos de cotización cumplidos en España –excluidas desde el 1-1-1999 las cotizaciones delegadas realizadas por el SPEE-INEM durante la percepción del subsidio para mayores de 52 años-<sup>296</sup> se han de adicionar los cumplidos en:

- a) Otros Estados miembros,
- b) En terceros Estados con los que España ha suscrito un convenio bilateral de Seguridad Social.<sup>297</sup> Debe recordarse que de tales convenios bilaterales puede beneficiarse cualquier trabajador con nacionalidad comunitaria, pues la cobertura exclusiva de los españoles sería discriminatoria por razón de la nacionalidad (TJCE 15-1-02, C-55/00 asunto Gottardo); TCE art. 307; Recomendación CE de la CASSTM nº 22 de 18-6-2003 (DOUE L 327/35 13-12-03). Sin embargo, en la práctica, la solicitud de la carrera de cotización de estos ciudadanos comunitarios no españoles a las instituciones de enlace extracomunitarias está siendo, al menos inicialmente, mayoritariamente infructuosa.<sup>298</sup>

La totalización de estos períodos al amparo de convenios bilaterales españoles con terceros Estados sólo afecta a la entidad gestora española, esto es, no puede tener consecuencia jurídica alguna respecto de los restantes Estados miembros involucrados en el reconocimiento y cálculo de otra pensión a favor del mismo trabajador migrante (TJCE 5-7-1988, 21/87 asunto Borowitz). De manera, que a un migrante nacional chileno que trabajó en su país de origen, luego en España, y más tarde en Italia, se le aplica el Rgto comunitario de coordinación y España cuando realice el cálculo de la pensión debe tener en cuenta y totalizados en virtud del Convenio bilateral que la une con Chile los períodos cotizados allí que, por el contrario, no deben ser computados por la administración italiana.

### **6.1.1. Jubilación anticipada como mutualista**

El Rgto CEE/1408/71/CE art. 45.5 permite asimilar el alta en cualquier otro Estado miembro a la española. Efectivamente, establece que sí el reconocimiento se

---

<sup>296</sup> En efecto a partir de esa fecha ya no es posible computar las cotizaciones delegadas por el SPEE-INEM durante la percepción del subsidio para mayores de 52 años con el objeto de acreditar el período de carencia necesario para acceder a una pensión de jubilación. Tales períodos sólo se computan a efectos del cálculo de la pensión de jubilación ya reconocida (LGSS disp.adic. 28ª; TS 16-10-03, Rec 981/03; TS 10-2-04, Rec. 2880/03, TS 3-12-04, Rec 138/04; TS 2-6-05, Rec 1708/04. Exclusión que no se ha considerado contraria al Derecho comunitario y no puede calificarse de discriminatoria respecto de los migrantes (ver TJCE 20-1-05, C-306/03 asunto Salgado Alonso) que resuelve una “cuestión prejudicial española” sobre esa cuestión. Por el contrario, sorprendentemente en la confusa sentencia del TSJ Galicia 9-7-08, Rec 2618/05 JUR 233168 sí parece deducirse que al reconocerse una pensión española de jubilación -con fecha de efectos económicos del 2 de octubre de 2003- se computaron como cotizados también los períodos durante los que la beneficiaria percibía el subsidio para mayores de 52 años.

<sup>297</sup> Una referencia completa de los convenios bilaterales de Seguridad Social suscritos por España en el Anexo VIII-1.

<sup>298</sup> De hecho España a raíz de la sentencia Gottardo se puso en contacto con las autoridades competentes de los Convenios bilaterales que tiene suscritos pidiendo su necesaria colaboración y ninguno contestó VIVES CABALLERO, Marta “Seguridad Social y Constitución Europea. Presente y Futuro. Ejemplar mecanografiado de la ponencia realizada en el curso del CGPJ en 2005 “Aspectos y cuestiones actuales de Seguridad Social” p. 8.

supedita al aseguramiento en el momento del hecho causante, se presumirá cumplido sí se acredita ese requisito en cualquier otro Estado miembro. El alta o la asimilación al alta es un requisito que se exige para acceder a la jubilación anticipada con carácter general.

En la norma comunitaria no se encuentra una asimilación de condiciones que permita asimilar a los mutualistas los trabajadores migrantes que con anterioridad a 1-1-1967 hubieran estado asegurados en otro Estado miembro.

Desde un punto de vista netamente interno, la norma nacional, en virtud del RDL 5/1998 y L 47/1998, a partir del 1-4-1998 quedan equiparados en la práctica a los mutualistas los sujetos que se mencionan a continuación. Aplicándoseles, en principio, a efectos de cálculo de la pensión, la reducción del 8% por año de anticipación (L 47/1998 art.único.1 y 3 ):

1) Quienes hayan cotizado durante su vida activa en régimen de pluriactividad, es decir, a varios Regímenes del Sistema de Seguridad Social cuando no hayan cumplido la edad mínima para causar derecho a una pensión en el régimen donde deba resolverse el derecho cumplan ciertos requisitos.<sup>299</sup>

2) Trabajadores migrantes que:

a) Por un lado, posean certificado por algún país extranjero períodos cotizados o asimilados, en razón a actividades realizadas en el mismo, con anterioridad a las fechas indicadas, que, de haberse efectuado en España, hubieran dado lugar a la inclusión de aquél en alguna de las Mutualidades Laborales, y que, en virtud de las normas de Derecho internacional o comunitario de coordinación de sistemas de Seguridad Social que deban ser tomadas en consideración. En definitiva, no es válida cualquier cotización extranjera previa a 1967, siendo preciso que se certifique la actividad o la naturaleza de la cotización que permita

---

<sup>299</sup> La determinación del régimen competente para el reconocimiento de la pensión se hace de acuerdo con el siguiente orden legal:

- en primer lugar, el régimen en el que estaban en alta en el momento del hecho causante,
- en segundo lugar, aquél en el que reúna mayor número de cotizaciones, computando como cotizadas en el mismo la totalidad de las que acredite el interesado.

Sin embargo, cuando el trabajador, en el margen de ese régimen competente (salvo en el de clases pasivas) no tenga la edad mínima exigida, puede jubilarse en su seno de forma excepcional a partir de los 60 años, independientemente de que exista derecho a tal anticipación en la normativa aplicable, siempre que se cumplan los dos siguientes requisitos (L 47/1998 art.único.2 ):

a) Tener la condición de mutualista el 1-1-1967 o en fecha anterior (debiéndose entender que las referencias a dicha fecha también se entienden realizadas a la que fijen los respectivos regímenes especiales respecto de la anticipación de la edad de jubilación).

b) Que la cuarta parte de las cotizaciones totalizadas a lo largo de la vida laboral del trabajador se hayan efectuado en el marco de un régimen que reconozca el derecho a la jubilación anticipada o a los precedentes de dichos regímenes. Todo ello salvo que la vida laboral del trabajador sea de 30 o más años en cuyo caso será suficiente que se acredite un mínimo de 5 años en los regímenes antes mencionados. Para la acreditación de este segundo requisito, debe tenerse en cuenta exclusivamente las cotizaciones acreditadas o reales, por lo que no pueden computarse los denominados años y días de abono por la edad que se tuviera el día 1-1-1967, los cuales sólo sirven para mejorar la cuantía de la pensión reconocida incrementando el porcentaje aplicable a la base reguladora. La solución contraria supondría que prácticamente todos los antiguos Mutualistas podrían acceder sin más a la jubilación anticipada del RETA (TSJ Cataluña 21-6-01, AS 3225). Sobre la no acreditación de este requisito y la denegación de la jubilación anticipada ver TSJ Cataluña 11-5-04, AS 2470. Declarándose finalmente la responsabilidad por daños y perjuicios de la administración pública por suministrar información errónea a la solicitante, inicialmente de un subsidio para mayores de 52 años, (ver AN contadm 26-1-05, JUR 209039).

realizar una asimilación con las que se hubieran hecho al Mutualismo Laboral español.

No obstante, se ha considerado que en el caso de cumplirse este segundo requisito no es preciso que exista pluractividad, ni tampoco el consiguiente cómputo recíproco de cotizaciones, pudiendo el trabajador migrante haber estado siempre encuadrado en el RGSS, aunque en sistemas de Seguridad Social de distintos Estados. Con esta postura se pretende no hacer de peor de condición al trabajador migrante que al sedentario (TSJ Galicia 30-5-03, AS 319).

b) Por otro lado, se exige que las cotizaciones certificadas a uno o varios regímenes de Seguridad Social extranjeros supongan:

- la cuarta parte de las cotizaciones totalizadas, o;
- cinco años, como mínimo, cuando el período totalizado sea de treinta o más años. Al igual que en el supuesto anterior, estas cotizaciones deben tener carácter real o certificado no admitiéndose adicionarse los que se reconocen como bonificación por edad establecida por la OM de 18-1-1967 disp.trans.2ª, 3ª (TSJ Valladolid 20-5-05, AS 1052).

A la luz de los pronunciamientos judiciales sobre esta cuestión se puede afirmar que no existe una postura unívoca en cuanto a la equiparación de trabajadores migrantes con los mutualistas a efectos de jubilación anticipada, aún cuando se hayan certificado en el marco de un sistema de Seguridad Social extranjero períodos de cotización o asimilados anteriores a 1967:

Así, por un lado, encontramos pronunciamientos con un sentido favorable a la equiparación. Considerando mutualista a quien acredita cotizaciones anteriores al 1-1-1967 en Alemania (TSJ Extremadura 30-12-93, AS 5147; TSJ Sevilla 13-9-00, AS 469/01; TSJ C. Valenciana 17-1-94, AS 351) o en Francia por cuenta de empresas de construcción y obras públicas que hubieran supuestos la inclusión en la Mutuality Laboral de Construcción (TSJ Galicia 17-10-03, JUR 178093/04).

Por otro lado, y en sentido contrario se deniega la equiparación y la jubilación anticipada a quienes realizaron cotizaciones previas a 1-1-1967 en Estados miembros como Francia (TSJ Galicia 31-1-96, AS 697); o Alemania considerando que no se acredita a que ramo de actividad pertenecían, por lo que no se puede presumir que sean asimilables a las que hubiera hecho al mutualismo y que fueron devueltas al ahora solicitante de jubilación anticipada (TSJ Galicia 21-5-04, JUR 236553 ). Tampoco se han asimilados las realizadas antes de 1-1-1967 a los sistemas de Seguridad Social de terceros Estados como Suiza (TS 18-10-93, RJ 9617) o Perú (TSJ Canarias 27-10-99, AS 4369).

De futuro, con la futura aplicación del Rgto CE/883/2004 prevista para el 2010, a tenor de la posición común nº 1/2009 adoptada recientemente por el Consejo, habrá que atender sobre esta cuestión a las normas específicas establecidas en el Anexo XI del Rgto CE/883/2004. En efecto, en el apartado relativo a España en su punto 4º se establece que: *“Las bonificaciones por edad consideradas en la Disposición Transitoria Segunda de la Ley General de la Seguridad Social serán aplicables a todos los beneficiarios del Reglamento que hubieran acreditado cotizaciones en virtud de la legislación española antes del 1 de enero de 1967, sin que sea posible por aplicación del artículo 5 del presente Reglamento asimilar a cotizaciones españolas, exclusivamente a estos efectos, los períodos de seguro acreditados en otro Estado miembro antes de la citada fecha. La fecha de 1 de enero de 1967 será 1 de agosto de 1970 para el Régimen Especial de Trabajadores del Mar y 1 de abril de 1969 para el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón.”*

A la luz del párrafo transcrito, se puede concluir que el legislador comunitario ha optado por limitar normativamente la posibilidad de asimilar cotizaciones foráneas a las españolas para ostentar a todos los efectos –también los de jubilación anticipada– la condición de mutualista. El Anexo XI restringe el alcance de la asimilación de condiciones generalizada establecida en el artículo 5 del Rgto CE/883/2004. Artículo que no obstante, comienza ya previendo este tipo de límites al señalar que: “*salvo disposición en contrario del presente Reglamento y habida cuenta de las disposiciones particulares de aplicación establecidas...*”. De manera que para conocer el verdadero alcance de esta ambiciosa disposición habría que revisar con atención no sólo el articulado del propio Rgto sino también su Anexo XI que ha podido dejar sus efectos muy mermados.

### **6.1.2. Acceso a la jubilación desde el subsidio por desempleo para mayores de 52 años**

Como se ha señalado la normativa española será aplicable para el reconocimiento de una pensión de jubilación cuando el migrante haya estado asegurado al sistema español en calidad de trabajador. En España esta vinculación se apreció respecto de españoles que nunca habían trabajado en España o muy brevemente antes de su migración a otros Estados miembros. Trabajadores que a su vuelta a nuestro país solicitaban un subsidio para emigrantes retornados, que luego anudaban con la prestación por desempleo para mayores de 52 años y finalmente, en muchos casos, con el derecho a una pensión de jubilación contributiva.<sup>300</sup>

Esta posibilidad de concatenación de prestaciones ha desaparecido. En primer lugar, los trabajadores que retornen de un Estado miembro del Espacio Económico Europeo carecen de derecho del año 2002 al subsidio por desempleo asistencial para emigrantes retornados (LGSS art. 215.1.c y disp.adic. 33ª- tras los cambios introducidos por la Ley 45/2002).

En segundo lugar, la jurisprudencia también esta denegando la posibilidad de que los emigrantes retornados obtengan una prestación por desempleo española o un subsidio para mayores de 52 años cuando no cumplen una ineludible exigencia comunitaria: la acreditación de haber cubierto en España en último lugar períodos de seguro o de empleo (Rgto CEE/1408/71 art. 67.3), ver (TS unif doctrina 29–1–09, Rec 1308/08; 23–1–09, Rec 4549/07. Ver también previamente TS 9–10–08, Rec 3974/08 y 14–10–08, Rec 3165/07). Esta exigencia de una mínima conexión de territorialidad para la determinación de la Ley nacional aplicable para el posible reconocimiento de una prestación por desempleo no vulnera el principio comunitario de libre circulación (TJCE 25–2–99 asunto Ferreiro Alvite C-320/95). La única excepción prevista a respecto de esta exigencia es la referida los denominados “desempleados totales” que hayan sido trabajadores fronterizos o residentes en un Estado miembro distinto al lugar donde ocuparon su último empleo (Rgto CEE/1408/71 art. 71). La conexión territorial mencionada no se cumple, por ejemplo, en el supuesto descrito en la sentencia TS unif doctrina 29–1–09, Rec 1308/08. En cuyo marco se deniega el derecho al subsidio a una ciudadana española que, tras trabajar 275 días en España en el RGSS, emigra en 1973 a Alemania donde desarrolla su actividad profesional durante 356 meses; siendo en el marco de la Seguridad Social alemana donde se le reconoce finalmente una prestación por desempleo contributiva de duración superior a los 360 días cuya duración agota. No es óbice para esta conclusión que la trabajadora decidiese exportar a España – al amparo de la norma de coordinación (Rgto

---

<sup>300</sup> Ver sobre los orígenes de esta problemática CARRASCOSA BERMEJO, D. *La coordinación comunitaria de la Seguridad Social ...* op. cit. p. 278 s. y toda la bibliografía que allí se cita.

CEE/1408/71 art. 69)- los 3 últimos meses de la mencionada prestación alemana, actuando el SPEE-INEM como un mero pagador de la prestación extranjera.

Debe quedar claro, no obstante, que cumplido el requisito de territorialidad mencionado, y que el migrante trabajó o cotizó en España, el cumplimiento de los restantes requisitos nacionales a los que se supedita el reconocimiento de este subsidio, se facilita gracias a la totalización que puede permitir acreditar los 6 años de período de carencia o el derecho expectante a una pensión de jubilación que se acredita a su vez con 15 años de cotización (TJCE 20-2-97, asunto Martínez Losada C-88/95 y 25-2-99, asunto Ferreiro Alvite C-320/95 y TS 23-5-00. RJ 4625; 27-9-99, RJ 9408). Como beneficiario de esta prestación si sería posible vincular a la legislación española para el reconocimiento de una futura pensión de jubilación, teniéndose siempre en cuenta que desde el 1-1-1999 ya no pueden ser computadas, a efectos de acreditar el período de carencia de 15 años de cotización requeridos para su reconocimiento, las cotizaciones delegadas que por esta contingencia de jubilación realiza el SPEE durante la percepción del subsidio.

## **6.2. Problemática relacionada con el cálculo de pensión de jubilación española.**

El procedimiento de cálculo de una pensión de jubilación española en el marco comunitario sigue siendo una inagotable fuente de problemas jurídicos que se manifiestan en todas las fases en las que se puede articular. Esto es, tanto en la determinación de la cuantía teórica española, como en la aplicación a esta de la prorrata temporis o proporción a abonar por la entidad gestora española de la primera. Algunos de ellos, como los relativos a la bases de cotización computables para la determinación de la base reguladora se han cronificado y aunque la litigiosidad se ha reducido, sin plantearse nuevas cuestiones prejudiciales, como se pondrá de manifiesto, las pensiones que se reconocen en vía administrativa serán multiplicadas por los órganos jurisdiccionales nacionales cuando son impugnadas.

Los problemas relativos a la determinación de la prorrata han concentrado la polémica del último pronunciamiento del TJCE sobre el sistema de cálculo de las pensiones y objeto de la jurisprudencia del Tribunal Supremo hasta fechas muy recientes. La Sala Cuarta sigue puliendo su doctrina sobre el cálculo de las pensiones en el marco del Reglamento de coordinación, aunque siempre desestimando la oportunidad de interponer una cuestión prejudicial, tras la desagradable experiencia que supuso la sentencia del TJCE sobre el asunto Grajera.<sup>301</sup> La última aportación de gran interés del Alto Tribunal se recoge en la sentencia dictada en Sala General del 17-7-07, RJ 8302 Rec 3650/05. Su importancia radica en que supone un cambio de la doctrina que se venía manteniendo, desde al menos el año 2001, respecto del cálculo de la prorrata temporis española y que perjudicaba los intereses de los trabajadores migrantes. Esta unificación de doctrina, es ya jurisprudencia consolidada, pues la postura de TS se reitera en sendos pronunciamientos dictados meses más tarde (TS 6-11-07, RJ 9331 Rec 4239/05 y TS 23-10-07, JUR 38478 Rec 5224/05). Nunca es tarde si la dicha es buena, pues por fin se corrigen ciertas disfunciones que fueron puestas de manifiesto hace ya demasiado tiempo.<sup>302</sup>

---

<sup>301</sup> TJCE 17-12-1998 asunto Grajera Rodríguez. Ver sobre esta cuestión prejudicial CARRASCOSA BERMEJO, D. "La determinación de la base reguladora de la cuantía teórica y la sentencia del Tribunal de Justicia Comunitario sobre el asunto Grajera Rodríguez." Revista de Derecho Social N°5/1999.

<sup>302</sup> La ponencia de ese año se publicó en CARRASCOSA BERMEJO, D. "Cálculo de la pensión de jubilación española en el marco de la coordinación comunitaria: determinación de la "cuantía

La persistencia de muchos trabajadores migrantes españoles que han pleiteado disconformes con la cuantía de las pensiones reconocidas por las gestoras españolas, han enfrentado a los tribunales nacionales con las normas comunitarias mencionadas, propiciando el planteamiento de diversas cuestiones prejudiciales. Sin embargo, pese a todo este proceso se puede afirmar que el sistema de cálculo comunitario de las pensiones de jubilación sigue siendo complejo y poco favorable a los intereses de los trabajadores migrantes. Sirva como ejemplo de lo que viene sucediendo, la lectura de los antecedentes de hecho de la sentencia del TS de 17-7-07, RJ 8302 Rec 3650/05, que se analizará en los epígrafes siguientes. Donde se describe el caso de un trabajador del mar español que también estuvo embarcado en Alemania y al que en el marco de la aplicación de la norma comunitaria se le calcula la pensión prorrateada española. En el cálculo que lleva a cabo el ISM, a pesar de considerarse que a efectos de cálculo el trabajador acreditaba más de 35 años cotizados se le reconoce una pensión teórica de 4 euros con ochenta céntimos (799 pesetas) y una prorrata temporis sobre esta cantidad del 14%. En definitiva, una pensión inferior a un euro, pues tan sólo asciende a 67 céntimos de euro (111,86 pesetas). El Juzgado de lo Social nº 1 de Santiago de Compostela revisó esa decisión y le reconoció una cuantía teórica de 947,33 euros y una prorrata temporis española sobre esa cantidad del 22,59%, lo que daba lugar a una pensión de 214 euros. No será hasta la sentencia del TS que pone fin al recurso de unificación de doctrina -que interpone el trabajador ante la sentencia del TSJ de Galicia que confirmaba el pronunciamiento de instancia- cuando se le reconozca una pensión de 327,2 euros. Al habersele concedido el incremento solicitado de la prorrata temporis española y que finalmente ascendió a un 34,54%. La diferencia cuantitativa entre lo obtenido vía administrativa y vía jurisdiccional -donde obtiene, de hecho, 488 veces más- es demasiado importante para tratarse de un mero matiz interpretativo del sistema de cálculo comunitario, la falta de seguridad jurídica es más que evidente y la litigiosidad está servida.<sup>303</sup>

---

teórica" /en/ VV.AA SANCHEZ RODAS, Cristina (dir). Migrantes y Derecho: Problemas actuales de la coordinación comunitaria de las prestaciones sociales en España. Laborum. Murcia. 2006. p.95-115

<sup>303</sup> No se trata de un caso aislado aunque quizás sea uno de los más significativos, pues simplemente contemplando otros dos pronunciamientos también muy recientes se constatan las siguientes situaciones:

1) En la sentencia dictada por el TS el 6-11-07, RJ 9331 Rec 4239/05 el trabajador obtuvo del ISM el 12-6-2001, tras reconocerle vía totalización 41 años cotizados, se fijó una cuantía teórica de 462,73 euros a la que tras la aplicación de una prorrata temporis del 11%, daba como resultado una pensión española de 50,83 euros. La mencionada sentencia dictada en unificación de doctrina, confirma la finalmente una base reguladora de 800,76 euros, y una prorrata temporis del 47,64% solicitado, lo que supone en definitiva una pensión de 381,48 euros.

2) En la sentencia dictada por el TS 23-10-07, JUR 38478 Rec 5224/05 el trabajador obtuvo del ISM el 31-10-1995, tras reconocerle vía totalización 44 años cotizados, se fijó una cuantía teórica de 356,95 euros a la que tras la aplicación de una prorrata temporis del 12%, daba como resultado una pensión española de 44,34 euros. El pronunciamiento dictado en unificación de doctrina casi 12 años más tarde, confirma la base reguladora fijada por el TSJ de Galicia en 664,89 euros, y rectifica la prorrata temporis incrementándola hasta el 47,73% solicitado, lo que supone, en definitiva, una pensión de 317,35 euros.

### 6.2.1. Aproximación al sistema de cálculo de pensiones en el marco de la norma de coordinación comunitaria<sup>304</sup>

La determinación de la cuantía de esta pensión sigue el procedimiento de cálculo establecido en el Rgto CEE/1408/71 art. 46.2, el cuál trata de impedir que el trabajador migrante beneficiario de una pensión resulte perjudicado como consecuencia de sus desplazamientos profesionales a otros Estados miembros.<sup>305</sup> El procedimiento de cálculo varía en función de si la entidad gestora española reconoció una “pensión nacional” o lo que se denomina una “pensión comunitaria”:

**A)** Se entiende por **pensión <comunitaria>**, la pensión española cuyo derecho surge gracias a la totalización que permite computar, en la medida de lo necesario, los períodos de seguro foráneos cumplidos en otros Estados miembros con el fin de acreditar el período de carencia (Rgto CEE/1408/71 art.45).<sup>306</sup> Este tipo de pensiones se han de calcular aplicando únicamente el procedimiento de cálculo descrito en el artículo 46.2 del R. CEE/1408/71 que incluye dos pasos principales que, grosso modo y sin perjuicio de un ulterior análisis, se describen a continuación:

- 1) El cálculo de la <cuantía teórica> (Rgto CEE/1408/71 art.46.2.a, considerando las pautas complementarias establecidas en el art. 47 y en el Anexo VI.D.4º). Implica la totalización de los períodos de cotización acreditados en otros Estados miembros, pues la entidad gestora española ha de calcular la pensión de jubilación que hubiera percibido el migrante de haber acreditado en España toda su carrera de seguro.
- 2) El cálculo de la <prorrata temporis> de la cuantía teórica adecuándola al tiempo cotizado en España (Rgto CEE/1408/71 art.46.2.b). La prorrata temporis es el porcentaje resultante de la fracción que tiene como numerador: los períodos cumplidos en España, y como denominador: la duración total de los períodos cumplidos por el migrante en los distintos Estados miembros computados para calcular la cuantía teórica.

**B)** Si se reconoció una **pensión de jubilación <nacional o autónoma>**, esto es, sin recurrir a las asimilaciones de condiciones establecidas en el Rgto CEE/1408/71 se ha de realizar un doble cálculo:

- Por un lado, se ha de calcular la pensión siguiendo el procedimiento del artículo 46.2 del R. CEE/1408/71, ya mencionado de cuantía teórica prorrateada.

---

<sup>304</sup> Un esquema de este procedimiento en el Anexo I de la monografía Dolores Carrascosa Bermejo. *La coordinación comunitaria de la Seguridad Social...* op. cit p. 305, donde se resume lo establecido en las páginas 238 y ss. Un esquema más simple en CARRASCOSA BERMEJO, Dolores “Trabajo en el Extranjero” /en/ VV.AA. *Memento Practico Social 2005*. Francis Lefebvre. Madrid. 2005. p. 1615 o “Trabajadores migrantes” /en/ VV.AA *Memento Práctico Seguridad Social 2005-2006*. Francis Lefebvre. Madrid. 2005. p.681.

<sup>305</sup> Véase el apartado 33 de la TJCE 12.9.1996, C-251/94 (Lafuente Nieto); el apartado 17 de la TJCE 17.12.1998, C-153/97 (Grajera Rodríguez); el apartado 13 de la TJCE de 6.6.1990 C-342/88 (Spits) o el apartado 24 de la TJCE de 9.8.1994, C-406/93 (Reichling) donde se señala que tanto el artículo 42 del Tratado constitutivo de la CE en su versión consolidada, como el Rgto. CEE/1408/71 suponen “...que los trabajadores migrantes no deben perder los derechos a las prestaciones de Seguridad Social ni sufrir una reducción de su cuantía por haber ejercido el derecho a la libre circulación que les reconoce el Tratado.” Muy clarificador en este sentido resulta la TJCE de 7.3.1991, C-10/90 (Masgio) que no admite que las desigualdades de trato entre sedentarios y migrantes en el cálculo de una pensión de jubilación al amparo del R. CEE/1408/71 puedan “... justificarse por las dificultades prácticas que puedan encontrar las instituciones de Seguridad Social a la hora de calcular el derecho a prestaciones.”

.- Por otro lado, se ha de calcular la pensión aplicando exclusivamente lo establecido en la normativa interna española de Seguridad Social.

Los resultados de ambos cálculos deben compararse, imponiendo la norma comunitaria a la entidad gestora española que realiza su cálculo el abono de la pensión más elevada.

Esta comparación, a tenor del Rgto CEE/1408/71 art. 46.3 se debe realizar una vez consideradas las normas nacionales anticúmulo, en lo sucesivo NNA. Sin embargo, su aplicación, siempre respetando los límites que impone la norma comunitaria, no se produce en el seno de la legislación de Seguridad Social española, pues las normas anticúmulo nacionales no cumplen el requisito imprescindible de poseer carácter externo, al que supedita su aplicación a tenor del artículo 46 bis.3.a) del Rgto CEE/1408/71,<sup>307</sup> pues todas aluden a prestaciones o ingresos obtenidos en el marco de la normativa nacional española o en nuestro territorio (Rgto CEE/1408/71 14-6-1971 art.46 bis.3.a); RD 1578/2006 art.9).

Además, como se recordará, se impone a la institución competente española una segunda comparación entre la pensión resultante del procedimiento comunitario descrito y la pensión calculada en el marco de un Convenio bilateral suscrito por España con otro Estado miembro, con el objeto de nuevo de abonar la más elevada. Esta obligatoria comparación con la norma convencional se exige que el trabajador migrante hubiera generado una expectativa de derecho en el seno del Convenio bilateral antes de la entrada en vigor de la normativa de coordinación en el Estado que lo aplica, en el caso de España antes del 1-1-1986.

Esta comparación originariamente surgida de la jurisprudencia del TJCE,<sup>308</sup> impone, en definitiva, la aplicación del principio de norma más favorable en lugar de la sustitución de la norma convencional por los Reglamentos de coordinación comunitaria, lo que va en detrimento de la uniformidad que la aplicación exclusiva de la norma comunitaria propiciaría.

Esta obligación, especialmente a partir del pronunciamiento expreso que sobre este tema realizó la sentencia del TJCE 17-12-98, C-153/97 asunto Grajera Rodríguez,

---

<sup>307</sup> CARRASCOSA BERMEJO, Dolores. "Cálculo de la pensión de jubilación contributiva española en el marco de la coordinación comunitaria: determinación de la base reguladora"/en/ VV.AA. *Pensiones Sociales. Problemas y Alternativas*. IX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid. 1999. p.418. Un análisis detenido de la aplicación de la normativa anticúmulo nacional y comunitaria en el marco del Reglamento de coordinación en CARRASCOSA BERMEJO, Dolores. *La coordinación comunitaria de la Seguridad Social...* op. cit. p 264-273. Debe señalarse que tampoco existe jurisprudencia comunitaria ni española que aluda a la aplicación de NNA alguna en la liquidación de una pensión española en el marco del Rgto CEE/1408/71. Sin embargo, debe advertirse la existencia de dos sentencias del TS (véanse los FJº 3º de las TS de 7-12-99 (RJ 9693) y TS 13-6-00 (RJ 7170), en cuyo marco se hace una valoración de la posible aplicación de la Norma Comunitaria Anticúmulo, NCA, incluida en el antiguo artículo 46.3 del Rgto CEE/1408/71. Estas sentencias aluden a la versión existente de este apartado del artículo 46 en un momento previo a la reforma operada al Rgto CE/ 1248/1992 que, como es sabido, supuso su derogación. Se trata de un error llamativo, si se considera además que la mencionada disposición, en virtud de la TJCE 21-10-1975, 24/75 (Petroni), poseía ya desde ese momento tan solo una virtualidad residual.

<sup>308</sup> Ver TJCE 7-2-91, C-227/89 (Röndfeldt); TJCE 9-11-95, C-475/93 (Thévenon); TJCE 9-11-00, C-75/99 (Thelen) y TJCE 5-2-02, C-227/99 (Kaske). Estos convenios una vez ratificados forman parte de la legislación de los Estados miembros firmantes. De manera que conforme al principio de intangibilidad de los derechos nacionales, cuando éstos sean más favorables, no se pueden vulnerar por lo dispuesto en la norma de coordinación.

resolviendo una cuestión prejudicial española, ha sido plenamente asumida por las entidades gestoras españolas y amparada por los tribunales españoles. No obstante, en el marco de esa impugnación judicial de la resolución administrativa, parece recomendable alegar el convenio bilateral que se considera más beneficioso, aunque no totalmente imprescindible para su consideración, pues rige el principio *iura novit curia*, no debiendo ser probado al tratarse de normativa nacional publicada en el BOE (TS 25-9-08, Rec 109/07; se considera gratuita y superflua la transcripción de la vigencia de un convenio bilateral de Seguridad Social publicado en el BOE, TSJ Madrid 21-4-08, JUR 244410 REc 3443/07). Sin embargo, a tenor de un pronunciamiento de lo expuesto en la sentencia del TSJ Galicia 14-5-08, AS 1276 Rec 1745/05, no sólo sería preciso su alegación sino que sobre el demandante además recae la carga de la prueba de identificar las bases a tener en cuenta, así como su cuantía y período en que se produjeron, justificando en que medida resultan más favorables. En dicho pronunciamiento se desestimaba el recurso de suplicación interpuesto por no aplicación del Convenio Hispano-Suizo –como más favorable- al no asumir el recurrente la carga descrita y recriminándole el TSJ que no es posible descargar sobre los órganos jurisdiccionales la carga de la prueba que corresponde al actor. En cualquier caso, por tanto, si parece imprescindible la alegación de su infracción en vía de recurso extraordinario, como los de suplicación o casación para unificación de doctrina, para que pueda ser tomado en cuenta y no sea considerada su alegación una cuestión nueva.<sup>309</sup> Como se verá, la aplicación de alguno de estos convenios bilaterales -algunos tan antiguos- puede resultar más beneficiosa respecto del cálculo de la pensión que la propia norma de coordinación comunitaria.

Por último, el art. 50 del Rgto CEE/1408/71<sup>310</sup> impone que si el pensionista reside en nuestro país, la pensión que abone finalmente la Seguridad Social española debe ser complementada. Siempre y cuando su cuantía sumada a las pensiones que, en su caso, hubiesen reconocido otros Estados miembros no alcanzase el monto de la denominada pensión mínima española.<sup>311</sup> En efecto, anualmente se fija en la LPGE y en los RD de revalorización de pensiones una cuantía mínima bruta que ha de percibir todo beneficiario de una pensión de jubilación contributiva, cuya cuantía está en función no sólo de la edad del beneficiario, sino también de la existencia de cónyuge a cargo del beneficiario. Este complemento a la propia pensión nacional, a diferencia la pensión misma, no es exportable, pues se asocia a la residencia, de manera que si el migrante decide trasladarla a otro Estado miembro perdería el derecho a su percepción. Debe señalarse que también procede el abono del complemento de mínimos cuando no se satisfacen de forma efectiva las pensiones de los demás Estados miembros, considerando la finalidad esencial del complemento a mínimos, que no es otro que garantizar ingresos suficientes por debajo de los cuales se

---

<sup>309</sup> Exigencia puesta de manifiesto, por ejemplo, en la TS 30-4-01, RJ. 5131. Criticando esa exigencia en vía de recurso SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, Cristina. *Coordinadas de la protección social de los migrantes: el marco comunitario, nacional y del Convenio Europeo de Derechos Humanos*. Laborum. Murcia. 2005. p.110.

<sup>310</sup> Ver sobre la interpretación de este artículo el apartado 5 de la TJCE 30-11-77, 64/77 (Torri) y TJCE 17-12-81, C-22/81 (Browning).

<sup>311</sup> Normativa que fue incluida en el ámbito objetivo de la coordinación, hay que señalar, que en el apartado II de la Declaración española originaria (DOCE C-107 de 22-4-1987), realizada al amparo del artículo 5 del R. CEE/1408/71 y que ha sido modificada en dos ocasiones (DOCE C-304 de 21-11-1992 y la publicada en el DOCE C-321 de 27-11-1993), se recoge bajo la rúbrica <prestaciones mínimas a que se refiere el artículo 50 del Reglamento>, “ las disposiciones relativas a los complementos por importes mínimos de las pensiones”. Expresión que debía aludir necesariamente a los complementos por mínimos a las pensiones contributivas, ya que, como es sabido, en 1987 todavía no existían las prestaciones no contributivas en nuestro sistema de Seguridad Social, y sólo se mencionarían en el ámbito comunitario en la declaración comunitaria de 1993 para calificarlas como PENC.

entiende que el pensionista residente en España estaría en situación de pobreza. En definitiva, se puede transpolar al ámbito comunitario, la doctrina establecida respecto del impago de pensiones venezolanas reconocidas y la posibilidad de aplicar el complemento a mínimos al exigirse la suma de importes reales de pensiones no hipotéticos (TS 21-3-06, RJ 5052 que reitera la de 22-11-05, RJ 10197).

### A) Revalorizaciones y revisión de la cuantía

Las pensiones calculadas en el marco comunitario han de ser objeto de revalorización periódica al igual que las pensiones nacionales ordinarias. Solamente procederá su recálculo cuando exista un cambio normativo, en el sistema comunitario o nacional, que así lo prevea en las disposiciones transitorias que establezca; recálculo que siempre será a instancia de parte.<sup>312</sup>

En el derecho interno la doctrina judicial ha entendido que la revisión de la cuantía de la pensión de jubilación ya reconocida es imprescriptible y siempre puede realizarse judicialmente salvo que conculque el principio de cosa juzgada. En cualquier caso, debe entenderse que procede un trato diverso la revisión de un acto administrativo que se fundamenta en la jurisprudencia interpretativa del TJCE. Así parece deducirse de la Sentencia TJCE 13-1-04, asunto Kühne & Heitz NV C-453/00 que, aunque relativa a una cuestión no social, establece que: *“El principio de cooperación que deriva del artículo 10 CE obliga a un órgano administrativo ante el que se presenta una solicitud en este sentido a examinar de nuevo una resolución administrativa firme para tomar en consideración la interpretación de la disposición pertinente del Derecho comunitario efectuada entre tanto por el Tribunal de Justicia cuando:*

- según el Derecho nacional, dispone de la facultad de reconsiderar esta resolución;*
- la resolución controvertida ha adquirido firmeza a raíz de una sentencia de un órgano jurisdiccional nacional que resuelve en última instancia;*
- dicha sentencia está basada en una interpretación del Derecho comunitario que, a la vista de una jurisprudencia del Tribunal de Justicia posterior a ella, es errónea y que se ha adoptado sin someter la cuestión ante el Tribunal de Justicia, con carácter prejudicial, conforme a los requisitos previstos en el artículo 234 CE, apartado 3, y*
- el interesado se ha dirigido al órgano administrativo inmediatamente después de haber tenido conocimiento de dicha jurisprudencia.”*

Respecto de los **efectos económicos** de estas revisiones de la cuantía, hay que hacer mención a las que van vinculadas al monto de una pensión mal calculada desde el principio por la Entidad Gestora española. Revisiones que se realizan a instancia de parte, por el beneficiario damnificado y que se venía entendiendo que debían retrotraerse al momento de su reconocimiento inicial; no limitándose a los 3 meses previos a tal revisión. Todo ello sin perjuicio, de que puedan entenderse prescritas las diferencias devengadas y no abonadas más allá de los 5 años previos (TS unif doctrina 21-11-06, JUR 292291 Rec 3897/05; TS 22-11-06, JUR 22877/07 Rec 3372/05).<sup>313</sup>

<sup>312</sup> TJCE 22-2-01, C-52/99 (Camarotto), sobre una recálculo de una pensión a la luz de la nueva norma comunitaria favorable ver TJCE 12-2-98, C-366/96 (Cordelle).

<sup>313</sup> Véase respecto de una pensión de incapacidad permanente liquidada en el marco del capítulo III del Título III del Rgto CEE/1408/71, cuya cuantía se revisa a la luz del Convenio Hispano-alemán la TS de 11-6-03 (RJ.6009)

Sin embargo, debe señalarse aquí que la LGSS art.43 ha sido modificada por la reciente Ley de presupuestos para 2007 (L 42/2006) limitando los efectos económicos de tales revisiones en la cuantía de las prestaciones a tres meses. Modificación que afecta a todas las solicitudes cursadas ante la gestora después del 1-1-2007 (LGSS art.43- modif. L 42/2006). Esta modificación normativa, parece pretender limitar las consecuencias económicas que derivaban de esa jurisprudencia que ampliaba los efectos al momento del reconocimiento.

Sin embargo, debe señalarse que en algún pronunciamiento aislado al amparo del mero procedimiento administrativo (L 30/1992 art. 57.3) se ha defendido la retroacción de hasta 5 años, considerándose inaplicable la LGSS art. 43 –antes de su modificación-, a este supuesto de revisión de la cuantía de pensiones ya reconocidas. En esta fundamentación jurídica, basada en el procedimiento administrativo común, se defiende la retroacción de efectos, siempre que los presupuestos de hecho necesarios ya existieran en la fecha a la que se pretende retrotraer la eficacia del acto administrativo y no se produzcan lesiones a derechos o intereses legales de otras personas. Máxime cuando la revisión de la cuantía de la pensión derivaba de la jurisprudencia interpretativa del TJCE que no limitaba temporalmente su propia aplicación (TSJ Castilla-León (Valladolid) 23-1-06, AS 14 Rec 2366/05).

También coartaba la posible revisión de cuantías la negativa del INSS a realizarla de oficio respecto de los sujetos que, antes del cambio de doctrina propiciada por un giro jurisprudencial – tanto del TS o del TJCE-, hubieran pleiteado sin éxito respecto de su base reguladora que debía considerarse cosa juzgada inamovible. La negativa de las gestoras a realizar tal revisión ya no puede sustentarse tras la sentencia del TCo 307/2006. En efecto, el Alto Tribunal, con base al principio de igualdad ex Const art. 14, obliga a la entidad gestora a ampliar el beneficio de esas revisiones generales de las pensiones más allá de las fijadas en vía administrativa, debiendo afectar también a dichos sujetos que pleitearon sin éxito y a los que no se les podía hacer de peor derecho sin existir una justificación razonable que avalase tal desigualdad en la aplicación de la Ley por parte de la Administración.<sup>314</sup>

---

<sup>314</sup> En este sentido razona el TCo que “en el presente caso no se aprecia la existencia de una justificación objetiva y razonable, resultando por el contrario arbitraria la razón opuesta por el INSS para denegar la revisión de la pensión. En efecto, el instituto de la cosa juzgada no puede ser justificación para que la Administración depare un peor tratamiento a pensionistas que se encuentran en idéntica situación y que se verían perjudicados por el único hecho de haber acudido a los órganos jurisdiccionales para obtener el reconocimiento de su derecho. Lo que está en tela de juicio en el caso de autos es el derecho fundamental a la igualdad ante la Ley (art. 14 CE [RCL 1978, 2836]) y frente a ello no puede oponer el INSS que la base reguladora de determinadas pensiones hubiera sido declarada en sentencia judicial firme, de la misma manera que no ha opuesto en el caso de las restantes el que su base reguladora hubiera quedado establecida por una resolución administrativa, pese a ser la misma igualmente firme al haber sido consentida y no recurrida o, incluso, al haber sido recurrida y desestimado el recurso en sede jurisdiccional. Porque lo que se discute no es si el INSS tenía o no la obligación de revisar el conjunto de las pensiones de invalidez permanente reconocidas mediante la aplicación de un nuevo criterio de cálculo derivado de un cambio jurisprudencial, ni los límites que respecto de tal eventual obligación pudieran derivarse del efecto de cosa juzgada, sino la cuestión más precisa y relevante desde la perspectiva constitucional de si, habiendo decidido el INSS revisar tales pensiones, puede excluir de la revisión únicamente a aquellos pensionistas que obtuvieron su pensión como consecuencia de una resolución judicial. Y la respuesta ha de ser negativa, al ocasionarse con tal exclusión una desigualdad en el tratamiento de ciudadanos en idéntica situación que carece de justificación objetiva y razonable y que es, por ello, contraria al derecho a la igualdad reconocido en el art. 14 CE.”

## 6.2.2. Problemática relativa a la determinación de la cuantía teórica española.

La determinación de la “cuantía teórica” en España, como se señaló, equivale a la pensión que cobraría el migrante si hubiera cumplido toda su carrera de seguro en España, se trata de una pensión ficticia que luego se prorratea para adecuarla al tiempo de aseguramiento efectivo en nuestro país.<sup>315</sup>

Los problemas para la determinación de la cuantía teórica se plantean en los dos momentos básicos de su cálculo, esto es, tanto en lo que se refiere a la base reguladora como al porcentaje que sobre ella se aplica en función del período de carencia cumplido:

1) Para la determinación de la **base reguladora**, según la normativa nacional, se han de computar las bases de cotización del solicitante en un período de referencia de 15 años, ubicados en el momento previo al hecho causante. En el caso de un trabajador migrante el problema se suscita cuando durante tal período no existen bases de cotización españolas, o éstas resultan insuficientes para colmar el período de referencia en su totalidad. Estas lagunas de cotización española en beneficiarios que pudieron obtener el derecho a la pensión que se calcula vía totalización de períodos de seguro foráneos, pueden ser consecuencia precisamente del mantenimiento de una relación de afiliación-cotización al sistema de otro Estado miembro donde trabajaban por aplicación imperativa de las normas de conflicto del Título II del R.CEE/1408/71 que impone, como regla general, la aplicación de la ley del lugar de trabajo.

2) Respecto de la determinación del **porcentaje** aplicable a tal base, la problemática ha girado en torno a la identificación de los períodos de seguro computables y a preceptiva aplicación de los límites a la totalización que la propia norma comunitaria establece en el artículo 47.1.a) del R. CEE/1408/71; materia esta última sobre la que incide de manera indirecta la sentencia del TJCE de 12-9-96, C-251/94 asunto Lafuente Nieto).

### A) Determinación de la base reguladora: bases de cotización computables.

El primer problema, relativo a la determinación de las bases de cotización computables en la base reguladora de la cuantía teórica española, se regula específicamente en el artículo 47.1.g) del Rgto CEE/1408/71, que desarrolla el art. 46.2.a). Como premisa interpretativa ha de tenerse en cuenta que el artículo 47 no es más que “... una norma complementaria para el cálculo de la cuantía teórica de la prestación contemplada en la letra a) del apartado 2 del artículo 46 del mismo Reglamento. Por lo tanto, debe interpretarse a la luz de esta última disposición y, como afirmó el TJCE en la sentencia de 9 de agosto de 1994, Reichling (C-406/93) a la luz del objetivo fijado por el artículo 51 del Tratado,(actual artículo 42 TCE) que implica, en particular, que los trabajadores migrantes no deben sufrir una reducción de la cuantía de las prestaciones de Seguridad Social por el hecho de haber ejercitado su

---

<sup>315</sup> En otro artículo de esta monografía se estudian los problemas relativos a la obligatoriedad de computar ciertos períodos ficticios en la determinación de la *prorrata temporis* o porcentaje aplicable a la cuantía teórica cuyo cálculo es el objeto de este trabajo.

*derecho a la libre circulación.*<sup>316</sup> También ha de considerarse el Anexo VI.D.4° del Rgto. CEE/1408/71<sup>317</sup> introducido por el Rgto CE/1248/92 y que a su vez interpreta al propio artículo 47 respecto del cálculo de las pensiones españolas, estableciendo, en lo que aquí interesa, el cómputo exclusivo de las bases de cotización reales del asegurado.

La gran dificultad interpretativa anudada a las normas comunitarias mencionadas se puso de manifiesto al plantearse dos cuestiones prejudiciales españolas. De ellas surgieron tanto la TJCE de 12-9-96, C-251/94 (Lafuente Nieto), previa a la introducción del Anexo VI.G (se ha movido de la letra D con la adhesión de nuevos Estados), cuyo contenido curiosamente coincidiría en lo esencial con la TJCE 9-10-97, C-31/96, 32/96 y 33/96 (Naranjo Arjona) que si tuvo en cuenta al pronunciarse dicho Anexo. Ante la importante litigiosidad existente, el Tribunal Supremo se decidió a plantear su primera cuestión prejudicial sobre el Rgto CEE/1408/71, que dio lugar a la TJCE de 17-12-98, C-153/97 (Grajera Rodríguez).<sup>318</sup> Cuestión prejudicial, esta última en la que se confirmó la propia validez del citado Anexo VI.D.4° a la luz de los artículos 39 a 42 del Tratado CE.

Considerando la jurisprudencia nacional, consecuencia de los cambios normativos comunitarios y la jurisprudencia del TJCE citada, se puede afirmar que la situación actual se refiere a las siguientes cuestiones que a continuación se analizan más detenidamente:

- 1) Rechazo a las tres teorías nacionales** de integración de la laguna cotizadora en el período de referencia previo al hecho causante.
- 2) Validez del Anexo VI.G.4° del Rgto CEE/1408/71** que impone un procedimiento de cálculo distinto al empleado con carácter general internamente.
- 3) Aplicación preferente de los Convenios bilaterales**

**1.- Rechazo a las tres teorías nacionales** de integración de la laguna cotizadora en el período de referencia previo al hecho causante mediante bases de cotización denominadas mínimas, máximas o medias. Estas tres posibilidades desechadas empleaban bases ficticias, es decir, no realizadas efectivamente en el marco de nuestra legislación nacional. La elección de una de estas tres técnicas que se desarrollan a continuación no era neutra, pues arrojaba pensiones de cuantía excesivamente diversa, lo que impulso a muchos migrantes a litigar en defensa de una mejor cuantificación de su pensión española.<sup>319</sup>

<sup>316</sup> Véanse en este sentido el apartado 33 de la TJCE de 12-9-96, C-251/94 (Lafuente Nieto), que se reitera en el apartado 17 de la TJCE 9-10-97, C-31/96, 32/96 y 33/96 (Naranjo Arjona).

<sup>317</sup> El Anexo VI.G.4° señala que: "a) en aplicación del artículo 47 del Reglamento, el cálculo de la prestación teórica española se efectuará sobre las bases de cotización reales del asegurado, durante los años inmediatamente anteriores al pago de la última cotización a la Seguridad Social española. b) la cuantía de la pensión se incrementará con arreglo al importe y revalorizaciones calculados por cada año posterior, para las pensiones de la misma naturaleza."

<sup>318</sup> Un análisis pormenorizado de esta jurisprudencia comunitaria en CARRASCOSA BERMEJO, Dolores "La determinación de la base reguladora de la pensión teórica y la sentencia del Tribunal de Justicia Comunitario sobre el asunto Grájera Rodríguez." Revista de Derecho Social N° 5/1999. P. 137 y ss. En un sentido similar incidencia sobre la dificultad de aplicar en el ámbito nacional el último pronunciamiento del TJCE, ver DÍAZ MÉNDEZ, Angel. "La sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en el "Caso Grajera (TJCE 1998, 319)" o la jurisprudencia imposable (Sobre el cálculo de las pensiones de los trabajadores migrantes de la Unión Europea)." Aranzadi Social N° 8/2000.

<sup>319</sup> Las consecuencias económicas de la aplicación de las distintas interpretaciones son muy diferentes, según RIOS SALMERÓN, Bartolomé "Reglamentos comunitarios y pensiones de invalidez (nota de urgencia a la TJCE de 12 de septiembre de 1996 caso "Lafuente" *Actualidad Laboral* n°1/1997.p.13 y ss. señala que "las diferencias son sensibles: si el valor de las bases

**1.a)** La Entidad Gestora en virtud de la normativa interna cubría la laguna aplicando **las bases mínimas** de cotización correspondientes a la categoría que tenía el trabajador migrante en el período de referencia anterior al hecho causante.<sup>320</sup> Su aplicación suponía equiparar al trabajador migrante con el trabajador sedentario sin obligación de cotizar, motivo por el que fue declarada contraria al Derecho comunitario al no respetarse el principio básico de que “*el trabajador migrante no debe sufrir una reducción de la cuantía de la prestación que habría obtenido si no fuera migrante*”.<sup>321</sup> Aunque su aplicación sólo sería posible cuando la laguna tuviera su origen en un período de inactividad del migrante y no en la obligada cotización al sistema nacional de otro Estado miembro, en la actualidad es el sistema que se sigue utilizando para colmar las lagunas parciales existentes. Nótese que no en todos los regímenes especiales existe esta posibilidad, quedando excluidos de dicha cobertura, entre otros, los regímenes relativos a los empleados de hogar,<sup>322</sup> los trabajadores del régimen agrario o los propios trabajadores autónomos en el RETA.

**1.b)** También fue rechazada la integración de la laguna a través de las **bases máximas** que tomaba como base de cotización las que hubiera realizado el trabajador migrante en nuestro país de haber recibido aquí sus salarios extranjeros normalmente de muy elevada cuantía. El TJCE señaló que la determinación de la base media de cotización española en función únicamente del importe de las cotizaciones pagadas en otro Estado miembro se opone frontalmente al tenor del artículo 47.<sup>323</sup> Sistema que, aunque no encaja exactamente con la definición realizada de las bases máximas, cuyo referente

---

*mínimas se hace equivaler al 100% el de las bases medias ascendería la 192'5% y el de las bases máximas al 285%. Demasiado para ser alternativas de una interpretación jurídica”.*

<sup>320</sup> En ocasiones el INSS al no existir en muchos casos una categoría profesional española en el período de referencia y ser la laguna de cotizaciones nacionales completa, optaba por aplicar a los migrantes las bases mínimas conectadas al SMI que entonces se establecía para mayores de 18 años. En un último período, sin embargo, se aplicaron las bases mínimas de la categoría, tomando como referencia aquella que tuviera el migrante cuando cotizó por última vez en España. Criterio este último que solía coincidir en la práctica con el anterior al ser peones la gran mayoría de estos trabajadores. Muchos autores consideraban que esta técnica discriminaba al migrante frente al sedentario, pues si el primero “... *hubiera cumplido toda su carrera de seguro en España hubiese tenido con toda probabilidad, unas bases de cotización computables más altas*” DESDENTADO BONETE, Aurelio. “La Seguridad Social de los trabajadores migrantes de la Unión Europea en unificación de doctrina” *Noticias de la Unión Europea*. (NUE) Febrero 1998. p. 92.

<sup>321</sup> Principio que se desprende del artículo 42 TCE, tal y como se recoge en el Apartado 38 de la TJCE de 12-9-96, C-251/94 (Lafuente Nieto) que cita, a su vez, el apartado 26 de la TJCE 9-8-94, 406/93 (Reichling).

<sup>322</sup> Ver sobre la exclusión de este régimen especial de la integración de lagunas y los problemas que derivan de la inaplicación de la doctrina del paréntesis (TS unif doctrina 10-2-09, Rec 446/06).

<sup>323</sup> Véase apartado 39 de la Sentencia Lafuente. En este sentido contrario a este descarte de las bases máximas se defiende su pervivencia en ROJAS CASTRO, Manuel “Duda hispano-comunitaria aclarada que precisa clarificación. Estudio de la Sentencia Lafuente Nieto, de 12 de septiembre 1996 (TJCE 1996, 150), C-251/1994, del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, sobre la base reguladora y el prorrateo de las pensiones españolas de los trabajadores migrantes. Nuevas sentencias españolas después del 12 de septiembre de 1996.” *Aranzadi Social*. Junio N° 5/1997 p.36. Más recientemente, ver OJE DA AVILÉS, Antonio “El Tribunal Supremo frente a las pensiones europeas: una accidentada historia”. *Aranzadi Social*. N° 1/2000. P.58. Autor que defiende esta teoría, a pesar de que parece inviable en el marco del Anexo VI.D del R. CEE/1408/71 cuya validez ha sido ratificada por el TJCE.

no era la cotización extranjera si no el salario allí percibido, supondría un rechazo a la asimilación de condiciones del elemento extranjero en la que, en definitiva, se basa esta teoría. De manera que la integración de lagunas en el período de referencia previo al hecho causante mediante las bases máximas sigue siendo denegada por los tribunales de forma mayoritaria y conforme a los pronunciamientos del TJCE sobre esta cuestión (TS 23-10-07, JUR 38478 Rec 5224/05). Hay que reseñar que existe algún pronunciamiento aislado se ha admitido la aplicación de las bases máximas, realizando una interpretación diversa de la jurisprudencia comunitaria. Afirmandose que es un mecanismo válido para lograr el objetivo fijado por el TJCE, esto es, que el cálculo de la base reguladora se realice tomando en cuenta las cotizaciones que efectivamente hubiera abonado el migrante de seguir trabajando en España (TSJ Navarra 19-12-06, Rec 353/06).<sup>324</sup>

**1.c)** Por último, también fue rechazada la teoría de **las bases medias** implantada en la TS 25-2-92 (R.J.1376) y que consistía en integrar la laguna calculando anualmente la media aritmética de las bases de cotización máxima y mínima españolas para un trabajador de la misma categoría profesional que la que desempeñaba el actor en el extranjero,<sup>325</sup> debidamente actualizadas con los coeficientes del IPC aplicables. Esta solución basada en la equidad y carente de una cobertura legal concreta, fue cuestionada por su desconexión con la realidad salarial y cotizadora del trabajador migrante afectado.<sup>326</sup> A pesar de que la jurisprudencia comunitaria se decantara por las bases reales, el TS siguió aplicando esta teoría en pronunciamientos como se puede apreciar en la TS de 27-3-95 (R.J. 2560) que incluía un voto particular sobre esta cuestión, o en el Fundamento Jurídico tercero de la TS 17-1-97 (R.J. 558). La negativa taxativa no vendría hasta la sentencia dictada por el pleno de la Sala Cuarta y que puso fin al litigio Grajera Rodríguez tras la cuestión prejudicial TS 9-3-99 (R.J. 2755).

**2) Validez del Anexo VI.G.4º del Rgto CEE/1408/71**<sup>327</sup> en cuyo marco el TJCE entiende que se puede conseguir el objetivo del art. 46.2.a del Rgto CEE/1408/71. Donde se establece que la cuantía teórica ha de ser igual a la pensión que le hubiera

---

<sup>324</sup> Defendiendo la pervivencia de las bases máximas ver ROJAS CASTRO, Manuel "Duda hispano-comunitaria aclarada que precisa clarificación. Estudio de la Sentencia Lafuente Nieto, de 12 de septiembre 1996 (TJCE 1996, 150), C-251/1994, del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, sobre la base reguladora y el prorrateo de las pensiones españolas de los trabajadores migrantes. Nuevas sentencias españolas después del 12 de septiembre de 1996." *Aranzadi Social*. Junio N° 5/1997 p.36. Más recientemente, ver OJE DA AVILÉS, Antonio "El Tribunal Supremo frente a las pensiones europeas: una accidentada historia". *Aranzadi Social*. N° 1/2000. P.58. Autor que defiende la aplicación de esta teoría de integración en el marco del Anexo VI.D del R. CEE/1408/71 cuya validez, pese a imponer el exclusivo cómputo de las bases reales españolas, ha sido ratificada por el TJCE.

<sup>325</sup> Esta es la opción elegida por los tribunales españoles que podrían haber elegido también la categoría correspondiente al último trabajo en España. La opción entre la categoría nacional y extranjera podría plantearse también respecto de la teoría de las bases mínimas y máximas. Véase respecto de estas últimas DESDENTADO BONETE, Aurelio "La Seguridad..." op. cit. nota nº 16 p.92.

<sup>326</sup> GARCÍA DE CORTAZAR Y NEBREDA, Carlos. "La cotización extranjera en la pensión de jubilación española." *Tribuna Social* nº 95/1998. p.25.

<sup>327</sup> En la TJCE 17-12-98, C-153/97 (Grajera) tan sólo se detectó una fisura en el Anexo VI.D.4º, según el propio TJCE poco relevante y que supuso la invalidez de la actualización limitada de la cuantía teórica que se establecía en el apartado b) in fine del punto 4º. El Rgto CE/1223/1998 (DOCE L 168, p.1) suprimió de su texto "hasta el año anterior al hecho causante" poniendo fin a esta discrepancia (ver Considerando 8º de la Exposición de motivos).

correspondido al migrante si hubiese seguido ejerciendo su actividad en las mismas circunstancias en España, a pesar de que su aplicación supone:

**2.a)** Cómputo exclusivo de “*las bases de cotización reales del asegurado*”<sup>328</sup>.

**2.b)** Traslación del **período de referencia** que abarca los 15 años previos a la última cotización española. De manera que no ha de situarse, como establece la LGSS con carácter general, en el momento previo al hecho causante.<sup>329</sup>

**2.c)** El TJCE señala que en el cálculo de la cuantía teórica se puede emplear de forma indistinta la **actualización** de las bases de cotización o la **revalorización** propia pensión mediante los aumentos y revalorizaciones acordados anualmente.<sup>330</sup> El Tribunal Supremo, por su parte, considera que son los beneficiarios disconformes los que han de alegar y probar que mecanismos puede brindar el Derecho interno para la cobertura de posibles lagunas de bases de cotización, su actualización, o la revalorización de la propia pensión resultante.<sup>331</sup> Se trata de una cuestión difícil, pues en buena

---

<sup>328</sup> Así se señala en el Apartado 21 de la TJCE 17-12-98, C-153/97 (Grajera) que reitera el fallo de la TJCE 9-10-97, C-31 a 33/96 (Naranjo Arjona) que, a su vez reproduce en buena medida lo establecido previamente en la TJCE 12-9-96, C-251/96 (Lafuente Nieto). Doctrina que se asume desde el plano nacional en la TS 9-3-99 (RJ.2755) donde se señala “*1º El Anexo VI.D establece, que como queda visto, que la pensión teórica española propia de la situación de vejez calculada sobre las bases reales del asegurado, durante los años inmediatamente anteriores al pago de la última cotización a la Seguridad Social española, sin perjuicio de que la pensión así obtenida se incremente con arreglo al importe de los aumentos y revalorizaciones acordadas para cada año posterior en las pensiones de la misma naturaleza. Esta norma reglamentaria, es perfectamente válida y no contradice los principios fundamentales en que se asienta el Tratado de Roma o Acuerdos posteriores; y, por otro lado, excluye el sistema utilizado por la jurisprudencia, según el cual debía hallar la pensión por referencia a una bases medias...*” Reiterando esa doctrina, véase, por todas, el FJº 3º de la TS 20-1-00, RJ 984; el FJº 5º de la TS 30-5-00, RJ 5895; el FJº 5º de la TS 11-10-01, RJ 1501 y el FJº 2º de la TS 30-4-01, RJ. 5131; TS 19-12-03, Rec.2121/03.

<sup>329</sup> De esta forma el Anexo parecía asumir respecto del cálculo de pensiones de los migrantes, la doctrina jurisprudencial del paréntesis creada por el TS con un objetivo diverso: acreditar un cierto período de carencia específica en el estricto marco del Derecho nacional. Además, desde un punto de vista meramente interno, esta teoría del paréntesis sólo se utiliza en el cálculo de la jubilación cuando la fecha del hecho causante había estado precedido por un tiempo dilatado en el que el trabajador había permanecido en situación de invalidez provisional (contingencia de Seguridad Social ya desaparecida) o en período de prórroga de la IT (LGSS art. 136 bis.2), con exclusión de los períodos de desempleo sin obligación de cotizar (TS 1-10-02, REc 3666/01; 25-4-06. Rec 951/05; 10-2-09, Rec 446/06).

<sup>330</sup> En la sentencia TJCE 17-12-98, C-153/97 asunto Grajera) se señala que las normas del Anexo “... *no imponen un método particular de determinación de las bases de cotización ni ningún método de actualización de dichas bases o de la pensión correspondiente*”. Y que la actualización de las bases no contradice “...*las disposiciones introducidas por el Reglamento 1248/92 en el punto 4º de la letra D del Anexo VI del Reglamento nº CEE/1408/71 se corresponden con esta interpretación*”. Esta afirmación ya se habían insinuado en la TJCE 12-9-96, C-251/96 asunto Lafuente Nieto), pues aunque en el Fallo se estipulaba la actualización de la cuantía teórica, en los apartados 39 y 40 de la misma ya se aludía a la actualización de las bases de cotización. Este tipo de afirmaciones se reiteraron en el apartado 28 de la TJCE 9.10.1997, C-31 a 33/96 (Naranjo Arjona), a pesar de que en esta segunda sentencia ya se consideraba el tenor del Anexo VI.D.4º, que obliga a la actualización de la propia pensión resultante.

<sup>331</sup> Ver TJCE de 17.12.1998, C-153/97 (Grajera) apartado 24 y la STS 9.3.1999 (RJ.2755) asume esta doctrina en su “*la alegación y prueba de los datos necesarios para concluir la inadecuación del procedimiento seguido por el Instituto así como para evidenciar la procedencia de un cálculo revalorizador diferente*”.

medida la cuestión prejudicial planteada por el propio TS surgió de la constatación de la ineficacia del Derecho interno para proteger al migrante en el marco del Anexo VI del Rgto CE/CEE/1408/71, de una manera acorde a los objetivos del Tratado CE.<sup>332</sup>

A la vista de la jurisprudencia nacional y comunitaria se pueden mencionar las siguientes propuestas:

En primer lugar, la aplicación a las cotizaciones españolas computables “*los incrementos experimentados por el salario mínimo interprofesional hasta el momento del hecho causante*” (ver F° J° 5° de la TS de 12-3-03, RJ 3642 y 3-6-03 , RJ 4890). Mecanismo que en el caso de la primera sentencia citada permitió actualizar tales cotizaciones en un nada desdeñable 3701,66%. Este criterio de actualización de la pensión, que el Tribunal Supremo ha considerado adecuado y equitativo, no excluye la aplicación de otros criterios, como el establecido en el artículo 162 del TRLGSS relativo a la aplicación del índice de precios al consumo. Además resulta muy interesante respecto de las cotizaciones remotas, pues el SMI se estableció en 60 ptas diarias (0,36 €) en 1963 y esta es la cantidad que debe ponerse en relación con el SMI vigente en el momento del hecho causante. Su admisión se reiteró por el TS 3-6-03, RJ 4890 Rec 2627/02 y ha sido acogido por la doctrina judicial (TSJ C. Valenciana 10-1-06, AS 916 Rec 3407/05; TSJ Castilla y León (Valladolid) 7-4-04, AS 1490 y TSJ Castilla y León (Valladolid) 3-10-07, AS 3160).). Se trata, sin duda, de un método más generoso que el de la revalorización de las pensiones que sólo se llevó a cabo de forma anual desde 1985.

Otra posibilidad sería la extrapolación de la doctrina de la sentencia del TJCE de 24-98, C-132/96 asunto Stinco,<sup>333</sup> la cual podría entenderse que permite el incremento de la cuantía teórica, hasta un mínimo coincidente con el monto de la pensión de jubilación contributiva mínima fijada anualmente en la legislación española. En un sentido neutralizador de su aplicación, la normativa interna española viene estableciendo que el importe de la pensión teórica no se incrementa hasta la pensión mínima, salvo que así lo disponga la norma internacional aplicable en su caso (ver RD 1578/2006 art.14, normativa actualmente recogida en iguales términos el actualmente aplicable RD 2127/2008 art.14 ). Sin embargo, en el marco comunitario, es precisamente donde la aplicación del complemento por mínimos que se propugna resulta lógica y posee un mero carácter instrumental. En efecto, considerando que la cuantía teórica es la que correspondería al beneficiario si hubiera ejercido toda su actividad profesional en España, resulta obvio que ésta nunca podrá ser inferior a la pensión de jubilación contributiva mínima. La cuantía teórica no es sino una pensión

---

<sup>332</sup> La actualización de la pensión “*en la misma forma en que lo hubiere sido una pensión de la misma naturaleza*” no compensa el cálculo sobre cotizaciones muy desactualizadas. Como reconoce el Alto Tribunal, y el propio Abogado General en el apartado 17 de sus Conclusiones, la evolución histórica y carencias de nuestro sistema de Seguridad Social, imposibilitan que la interpretación del artículo 47.1.g), contenida en el Anexo VI.D.4º, se adecue a los objetivos del artículo 42 TCE.

<sup>333</sup> “*La letra a) del apartado 2 del artículo 46 del Reglamento (CEE) n. CEE/1408/71 del Consejo, de 14 de junio de 1971, relativo a la aplicación de los regímenes de Seguridad Social a los trabajadores por cuenta ajena, a los trabajadores por cuenta propia y a los miembros de sus familias que se desplazan dentro de la Comunidad, en su versión modificada y actualizada por el Reglamento (CEE) n. 2001/83 del Consejo, de 2 de junio de 1983, modificado a su vez por el Reglamento (CEE) n. 1247/92 del Consejo, de 30 de abril de 1992, y por el Reglamento (CEE) n. 1248/92 del Consejo, de 30 de abril de 1992, debe interpretarse en el sentido de que, para determinar la cuantía teórica de la pensión que sirve de base para el cálculo de la pensión prorrateada, la institución competente ha de tomar en consideración un complemento destinado a alcanzar la pensión mínima prevista por la legislación nacional.*”

ficticia, en el sentido que no tiene en cuenta la contributividad real del beneficiario al sistema, la cual se calcula o entra en juego en un paso posterior con la aplicación de la prorrata temporis. Considerando su carácter ficticio y que, en definitiva, no se pretende abonar tal complemento de forma efectiva, resulta irrelevante no solo que la residencia del beneficiario esté en España, sino también la cuantía de las pensiones que perciba en otros Estados miembros. No obstante, se ha dificultado su aplicación, pues para ver si procede el cómputo del complemento por mínimos deben considerarse otros ingresos de capital o trabajo que ostente el beneficiario con el objeto de saber si supera el límite de ingresos establecido anualmente en la normativa nacional (TJCE de 4-5-2005, C-30/04 asunto Uriel Koschitzki). Resulta evidente que la doctrina Stinco esta lejos de ser la solución óptima a la problemática del cálculo de la pensión teórica, pero su aplicación permitiría garantizar al menos una cuantía teórica mínima mediante la aplicación del complemento por mínimos, lo que impediría la liquidación de pensiones de jubilación excesivamente reducidas.<sup>334</sup>

**3.- Aplicación preferente de los Convenios bilaterales** de Seguridad Social suscritos con otros Estados miembros y alegados como <norma más favorable> por los interesados,<sup>335</sup> pues en el seno de estos convenios se siguen aplicando las bases medias y otorgan, por tanto, pensiones más generosas.<sup>336</sup> Cuando las pensiones

---

<sup>334</sup> A modo de ejemplo, según la TSJ Galicia 17-6-05 (AS.2224) donde se rechaza la aplicación de esta doctrina se declara como hechos probados que el Instituto Social de la Marina al calcular la pensión de un trabajador que cotizó en Holanda durante 10.858 días, esto es, casi 30 años en entre 1963 y 1994 y tan sólo 381 días en España se le reconoce una base reguladora de su cuantía teórica de 653 pesetas, a la que se le aplica un porcentaje del 100% fijándose la cuantía teórica en esa misma cantidad. Al aplicarse la prorrata del 3% aplicable a España que es la manera de tener en cuenta su contributividad resulta que debe abonarle tan sólo ¡20 pesetas!. Con la aplicación de la doctrina Stinco a este migrante, en el caso de reunir los requisitos, la cuantía teórica no podría ser inferior a la pensión mínima y sobre ella se aplicaría luego la prorrata. Resulta también ilustrativo que en muchos casos la cuantía teórica de una pensión de jubilación contributiva española puede ser incluso más reducida que la propia pensión de vejez SOVI. Situación que pone de manifiesto, ya sin genero de dudas, los perjuicios que están sufriendo los migrantes en el cálculo de sus derechos de Seguridad Social. GARCÍA DE CORTAZAR Y NEBREDÁ, Carlos. "La cotización extranjera..." op. cit. p. 30, apunta la posibilidad de que la pensión de vejez del SOVI sea considerada como cuantía teórica mínima, opción que no comparto, al tratarse de una pensión diferente y existir precisamente una pensión mínima de jubilación contributiva que debiera ser en todo caso la aplicable.

<sup>335</sup> Ver el fallo con que se pone fin al asunto Grajera TS 9-3-99, RJ2755 "3º Es posible, además, y al margen de las normas comunitarias, aplicar un convenio bilateral de Seguridad Social, suscrito entre el España y el país de que se trate, si del mismo deriva un trato más favorable para el asegurado, el cuál habría de serle respetado incluso tras nuestra adhesión a la comunidad, hoy Unión Europea...". En el mismo sentido, por todas, ver TS 28-12-04, JUR 49222).

<sup>336</sup> Sobre la aplicación de las bases medias en el marco de algunos de los Convenios y su aplicación preferente, véase respecto del Convenio **Hispano-Alemán**, en cuyo seno se permite el cálculo de la pensión manteniéndose el período de referencia previo al hecho causante y recurriéndose a la teoría integradora de las bases medias de cotización correspondientes a la categoría del trabajador en España (véanse, por todas, el Fº 2º de la TS de 15-11-01, RJ 9760, la TS 28-5-02, RJ.7653 y el Fº 2º de la TS de 16-5-02, RJ.7899 y el Fº 2º de la TS 16-5-03, RJ 5212). Defendiéndose incluso la aplicación de las bases medias al amparo de este Convenio Hispano-Alemán en el caso de Regímenes donde no existe integración de lagunas como el extinguido Régimen Especial agrario para trabajadores autónomos (TSJ Castilla y León 15-7-08, Rec 726/08 JUR 353900). Sobre la aplicación de las bases medias en el marco del Convenio **Hispano-Holandés** (véanse el Fº 1º de la TS 9-10-01, RJ1475; el Fº 2º de la TS 28-5-02, RJ7653; TS 21-10-02, RJ.10914 y la TS 16-12-02, RJ.2331/03; TS de 25-6-03, RJ.7693 o el Fº 1º de la TS de 25-11-03, Rec. 3 809/02; TSJ Galicia 24-4-08, JUR 160803 Rec 1454/05; TSJ Murcia 26-2-08, Rec 133/08 JUR 166015). Previamente véanse (TS 15-3-99,

hayan sido liquidadas previamente en el marco del Rgto CEE/1408/71 y a instancia de parte se solicite su revisión a la luz de las disposiciones convencionales. Sobre los efectos de la revisión nos remitimos a lo ya señalado previamente.

Como puede deducirse de los tres puntos desarrollados, el TJCE al considerar válido el sistema de cálculo del Anexo VI, no ha solucionado la problemática expuesta.

En **primer lugar**, respecto de la traslación del cómputo del período de referencia de 15 años a la última cotización real española que impone el Anexo, en lugar del establecido con carácter general en la LGSS art.162 hay que señalar que carece de justificación. El TJCE ha apuntado que si se mantuviese el establecido en la LGSS, esto es, el previo al hecho causante se estaría tomando “... como período de referencia un período durante el cual el trabajador migrante no participó efectivamente en la financiación del régimen de Seguridad Social nacional y que, por otra parte, ya se tiene en cuenta con arreglo a la legislación del otro Estado miembro en el que trabajó el interesado,<sup>337</sup>” pero esta argumentación no convence si se recuerdan dos ideas básicas:

- por un lado, a tenor del artículo 46.2.a), la cuantía teórica es una pensión ficticia calculada sobre la vida laboral completa del trabajador en el marco de la legislación competente, la cual no puede ser modificada por la propia norma comunitaria, máxime cuando tal cambio va en detrimento de los intereses del migrante al que presuntamente debería proteger.

- por otro lado, los elementos de contributividad y reparto de carga financiera, en el marco del procedimiento comunitario de cálculo no se han de valorar al calcular la cuantía teórica sino en un momento posterior, esto es, al aplicar sobre ella la *pro rata temporis*. De manera, que solamente en el momento de aplicar esta segunda técnica sobre la cuantía teórica sería razonable una disminución de la cuantía de la pensión, considerando que la carrera de seguro del migrante hubiera sido especialmente breve en nuestro país.

En **segundo lugar**, debe señalarse que el sistema propuesto no funciona, porque si bien impide que en el período de referencia exista un vacío total de cotizaciones españolas reales (pues el beneficiario debió acreditar al menos un año de cotizaciones para que se reconociera el derecho a la pensión vía totalización), este sistema es incapaz de evitar que:

a) Existan lagunas parciales que deban, de nuevo, ser integradas con alguno de los sistemas nacionales de integración rechazados.

b) Resulte infructuosa la difícil tarea de identificar las bases de cotización remotas de los numerosos migrantes de los años 60,<sup>338</sup> las cuales en todo caso al ser tan antiguas, y pese a posibles actualizaciones, dan lugar a una exigua cuantía teórica.

En efecto, no se ha especificado por la jurisprudencia ni comunitaria, ni nacional cuál ha de ser el mecanismo de integración que se utilice para cubrir las lagunas parciales cuando no existan cotizaciones reales suficientes para cubrir un período de referencia de 15 años o cuando se desconocen tales

---

RJ.4410; TS 16-3-99, RJ.3753; TS 7-5-99, RJ.4712; TS de 11-5-99, RJ.5782 y TS 21-6-99, RJ 5226).

<sup>337</sup> TJCE 17-12-98, C-153/97 asunto Grajera.

<sup>338</sup> Si la última cotización se hubiera realizado en 1963, y el hecho causante se produjera en 2005 tras retrotraernos 15 años habrá que identificar la cuantía de las bases de cotización del interesado hasta 1948 si existiesen. La inexistencia de datos o la existencia de bases o cuotas de estructura diferente (SOVI o Retiro Obrero) en ocasiones, impedirán determinar base reguladora alguna. Así lo reconoce el propio INSS en su Circular de 20-7-1992. Citada en este sentido por RIOS SALMERÓN, Bartolomé. “Reglamentos...” op.cit. p.14. y en el FºJº1º de la TSJ (Murcia) 21-2-97, AS.377 de la que es ponente.

bases por su carácter remoto.<sup>339</sup> A la vista de esta situación, no estaría de más una nueva cuestión prejudicial que enfrentase al TJCE con sus propias contradicciones. La utilización por las entidades gestoras de criterios válidos de revalorización resulta crucial para lograr que una pensión de jubilación contributiva española, reconocida en el marco del Rgto. CEE/1408/71 a favor de un trabajador migrante, no esté vacía de contenido al poseer una cuantía ridícula. Situación que supone, no sólo un claro incumplimiento del Derecho Comunitario por parte de la Administración española sino también la vulneración de los propios criterios de suficiencia que impone la Constitución Española respecto de las prestaciones de Seguridad Social nacionales.

Resulta paradójico que a los migrantes a quienes les sea de aplicación uno de los Convenios bilaterales preexistentes, al haber generado en su marco una expectativa de derecho antes de la entrada en vigor en nuestro país del Rgto. CEE/1408/71, obtengan gracias a su aplicación una pensión de jubilación más razonable. La persistencia aplicativa de estos Convenios no puede ser la solución comunitaria a los problemas mencionados, no sólo por su falta de uniformidad, pues considerando las distintas regulaciones que contienen, la aplicación de la integración de lagunas con las bases medias estará en función del Estado de destino de la emigración.<sup>340</sup> También hay que considerar que no cubren los supuestos de migraciones a más de un Estado miembro, recibiendo el migrante que trabajo en 3 ó 4 Estados un tratamiento fraccionado e insuficiente que parecía que los Reglamentos comunitarios iban a solventar. Por último, porque es imposible recurrir a ellos cuando no se hayan generado expectativas de derecho en su seno antes de la entrada en vigor del Rgto. CEE/1408/71 en nuestro país en 1986. De manera, que en estos supuestos será de aplicación el Anexo VI del Rgto. CEE/1408/71 con toda su problemática al no haberse generado expectativas de derecho en el seno de estas normas convencionales antes de la entrada en vigor de los Reglamentos de coordinación en España.

## **B) Determinación del porcentaje aplicable a la base reguladora: límite a la totalización de cotizaciones foráneas.**

Para el cálculo del porcentaje aplicable a la base reguladora de la cuantía teórica se han de computar o totalizar todos los períodos de seguro acreditados en todos los Estados miembros a lo largo de su carrera. Se deben computar, siguiendo las normas de aplicación del Rgto CEE/574/1972 art.15 al que se remite el Rgto CEE/1408/71 art.47.1.b): todos los períodos reconocidos como tales por cada una de las legislaciones nacionales independientemente de que tales períodos de seguro posean carácter real o ficticio (TJCE 3-10-02, C-347/00 (Barreira Pérez).

---

<sup>339</sup> De hecho el INSS está realizando su integración **mediante bases mínimas**, contaviniendo lo establecido en el apartado 37 de la TJCE 12-9-96, C-251/96 (Lafuente Nieto). Cuando el período de referencia es muy remoto y no existe esa posibilidad está optando por aplicar las bases tarifadas únicas. Paradójicamente, con este sistema la cuantía teórica de las pensiones de jubilación española, en ocasiones, posee un monto inferior al garantizado para las pensiones SOVI, reconocidas a favor de trabajadores que, como es sabido, tan sólo acreditan 5 años de período de carencia (Véase las sentencias del TS de 30-9-99, RJ 7869 y la de 19-12-03, RJ 9381).

<sup>340</sup> Las bases medias como se puso ya de manifiesto, se aplican en el marco el Convenio Hispano-Alemán e Hispano-Holandés, sin embargo, se ha señalado la imposibilidad de que se apliquen al amparo del Convenio Hispano-Británico de 13-9-74 (BOE 31-3-1975) TSJ de Galicia de 5-7-02 que devino firme al no existir sentencia contradictoria en el marco del recurso para casación para la unificación de doctrina interpuesto TS de 18-12-03 (RJ 684/04). Sin embargo, en sentido contrario recientemente se ha defendido la aplicación de las bases medias en el marco de ese mismo convenio (TSJ Cataluña 25-2-08, AS 1361 Rec 8705/06).

Junto a las cotizaciones de otros Estados miembros, o incluso cumplidas en terceros Estados (que como se señaló también se computaban para el reconocimiento del derecho), para calcular el porcentaje hay que sumar las cotizaciones españolas incluyendo, entre otras:

1) Los años de bonificación concedidos por edad reconocidos a los mutualistas por la OM de 18-1-1967 disp. Trans.2.3º (TS 5-7-01, RJ 7309; 26-6-01, RJ.6834; 9-10-01, RJ.1475; 15-11-01, RJ 9760; 28-5-02, RJ.7653 y 15-5-04, RJ.4515).

2) Las cotizaciones compensatorias de las reducciones de la edad en el marco del Régimen Especial del Mar (Decreto 2309/1970 de 23-7-1970 y en la OM de 17-11-1983 art.4 – derogado por el RD 2390/2004 art.6, cuestión esta última actualmente regulada en el RD 1311/2007 art. 6). Obligación de cómputo que no sólo se deriva de la norma comunitaria de coordinación, pues también se recoge en la normativa interna que obliga a considerar el tiempo servido por marinos españoles a bordo de embarcaciones extranjeras abanderadas en países con los que exista instrumento internacional de de Seguridad Social aplicable a los trabajadores del mar (TS 9-10-01, RJ.7563/02; TS 21-10-02, RJ.10914; TS 28-5-02, RJ.7563; TS 16-5-03, RJ.5212 y TS 30-4-04, RJ.4493).

La totalización de cotizaciones foráneas computables por la institución española al calcular la cuantía teórica tiene un límite, establecido en el artículo 47.1.a) del Rgto CE/CEE/1408/71, aplicable en todos los Estados miembros para calcular pensiones de jubilación mayoritariamente legislaciones tipo B.<sup>341</sup> En efecto, la institución competente española ha de totalizar únicamente los períodos de cotización foráneos necesarios hasta alcanzar la duración máxima exigida por la LGSS para obtener una prestación completa. En otras palabras, para calcular la pensión solo se totalizan los períodos cuya agregación suponga un incremento de la cuantía de la pensión, lo que en España, normalmente salvo trabajo más allá de los 65 años, supone no comentar más allá de 35 años que son los que dan derecho a una pensión completa o el 100% del porcentaje aplicable a la base reguladora. Los efectos beneficiosos de este límite a la totalización se manifiestan al determinar la *prorrata temporis*, pues al reducir el denominador de la fracción y mantenerse constante el numerador, el porcentaje de *prorrata* que le corresponde al migrante es superior, sin perjudicar, por tanto, al migrante por haber trabajado más años en el extranjero.

Este límite a la totalización, como establece el propio artículo 47.1.a) del Rgto CE/CEE/1408/71, no se aplica cuando el cálculo de la cuantía teórica se refiere a legislaciones tipo A. En tales supuestos, tal aplicación carece de sentido al ser precisamente prestaciones cuya cuantía es independiente del período cotizado. Así, lo

---

<sup>341</sup> **Artículo 47 (11) Disposiciones complementarias para el cálculo de las prestaciones**

**“1.- Para el cálculo de la cuantía teórica y de la prorrata señalados en el apartado 2 del artículo 46, se aplicarán las reglas siguientes:**

**a) si la duración total de los períodos de seguro y de residencia cumplidos antes del hecho causante de acuerdo con las legislaciones de todos los Estados miembros afectados es superior a la duración máxima exigida por la legislación de uno de esos Estados para obtener una prestación completa, la institución competente de este Estado tomará en consideración dicha duración máxima en vez de al duración total de dichos períodos. Este método de cálculo no podrá tener como efecto imponer a dicha institución la carga de una prestación de una cuantía superior a la de la prestación completa establecida en su legislación. Esta disposición no será válida para las prestaciones cuya cuantía no está en función de la duración de los períodos de seguro.”**

confirmó en el punto 3 del fallo<sup>342</sup> que resume lo argumentado en los apartados 51a 53<sup>343</sup> en la TJCE 12-9-96, C-251/92 (Lafuente Nieto) respecto del cálculo de una pensión de incapacidad permanente española, donde se deben totalizar todos los períodos de seguro foráneos.

Pese a la claridad de lo establecido en artículo 47.1.a) del Rgto CEE/1408/71 la jurisprudencia nacional estuvo denegando este derecho de forma reiterada. Sin embargo, a partir de la sentencia del TS Sala General de 17-7-07, RJ 8302 Rec 3650/05 se establece una nueva doctrina unificada que obliga a la Entidad Gestora española al calcular la cuantía teórica a limitar la totalización de cotizaciones foráneas. Nueva doctrina que se ha convertida por reiteración en jurisprudencia consolidada (TS 6-11-07, RJ 9331 Rec 4239/05 y TS 23-10-07, JUR 38478 Rec 5224/05).

### **a) Jurisprudencia previa a la TS Sala General de 17-7-07, RJ 8302 Rec 3650/05**

La postura mantenida por el TS antes de la nueva jurisprudencia se muestra claramente en el FJ<sup>3</sup>º párrafo 4º de la TS de 9-10 -01 (RJ.1475).<sup>344</sup> Sentencia que avalaba una totalización completa para el cálculo de la cuantía teórica por parte de la Entidad Gestora, decisión que obviamente mostraba sus efectos perniciosos en la prorrata.<sup>345</sup> La vulneración del artículo 47.1.a) del Rgto

---

<sup>342</sup> 3) La letra c) del apartado 2 del artículo 46 del Reglamento núm. CEE/1408/71 (LCEur 1983\411 1), antes citado, no se refiere al cálculo de prestaciones por invalidez con arreglo a un régimen como el previsto por la legislación española y según el cual la cuantía de las prestaciones es independiente de la duración de los períodos de seguro.

<sup>343</sup> **51** “Finalmente, del propio tenor literal de **la letra c) del apartado 2 del artículo 46**, en su redacción vigente en la fecha considerada por el órgano jurisdiccional nacional, resulta que esta regla se aplica cuando la duración total de los períodos de seguro cubiertos en todos los Estados miembros de que se trata sea superior al período máximo exigido por la legislación de uno de estos Estados para disfrutar de una prestación completa. Esta última definición sólo puede referirse a legislaciones conforme a las cuales las prestaciones se calculan, en principio, en función de la duración de los períodos cubiertos.

**52.-La regla controvertida (la del 47.1.a) se introdujo para responder a los problemas que pueden plantearse a la hora de calcular las pensiones de jubilación en función de la duración de los períodos de seguro cuando existe una duración máxima a partir de la cual la cuantía de la pensión ya no puede aumentar. Habiendo figurado desde el principio en la letra c) del apartado 2 del artículo 46 del Reglamento (LCEur 1983\411 1), dicha regla fue desplazada a la letra a) del apartado 1 del artículo 47 por el Reglamento núm. 1248/92 (LCEur 1992\1580), antes citado, y completada por la precisión según la cual «esta disposición no será válida para las prestaciones cuya cuantía no esté en función de la duración de los períodos de seguro».**

**53.-Tal como demuestra el hecho de que, en los considerandos del Reglamento núm. 1248/92(LCEur 1992\1580), no se dé ninguna explicación al respecto, no puede estimarse que este desplazamiento de texto y esta precisión hayan introducido una **nueva disposición** en la normativa, sino que debe pensarse que se trata de una mera medida de aclaración, que corrobora la interpretación que acaba de efectuarse (véase, por analogía, la Sentencia Reichling [TJCE 1994\153], antes citada, apartado 29).**

<sup>344</sup> El migrante había solicitado que “el período a tener en cuenta para el cálculo de la prorrata habría de ser tan solo el que la legislación española exige para tener derecho al 100 por 100 de la prestación de jubilación de jubilación o sea el de 12.775 días (teniendo en cuenta que estamos ante un supuesto anterior a la Ley 24/97 de 21 de julio de Coordinación).”

<sup>345</sup> El TS consideró que a los 5025 días de cotización española (reales y ficticias) se debía sumar la totalidad de los 9067 días que el interesado acreditaba en Holanda. Sin embargo, resulta evidente que si se hubiera totalizado de forma limitada tan solo 7750 días holandeses para calcular la cuantía teórica española, el porcentaje de la prorrata sería más beneficioso a los intereses del migrante. En efecto, en el marco de este último supuesto la prorrata sería equivalente a 5025/12775, esto es, un 39'33% en lugar del 35'66% defendido por el TS como resultado de dividir 5025/14092.

CEE/1408/71 que se desprende de la TS mencionada no era un supuesto aislado sino la postura adoptada de forma generalizada por las Entidades gestoras, con el beneplácito de los tribunales como seduce de los siguientes pronunciamientos (TS 20-4-04, RJ 3656 Rec 2932/03; TS 5-5-04, RJ 4966 Rec 3262/03; TS 20-4-04, RJ 3656; ver también el FºJº 5º de la TS 16-5-03, RJ 5212; TS 3-7-03, RJ 7162; o del FºJº 3º de la TS 26 -6-01 RJ 6834).<sup>346</sup>

Los argumentos esgrimidos en la TS de 9-10-01, RJ 1475/02 para defender una totalización completa de los períodos foráneos en el cálculo de la cuantía teórica resultaban poco convincentes, máxime cuando ni siquiera se hace mención al artículo 47.1.a) del Rgto. CEE/1408/71 que la prohíbe. El Alto Tribunal parece confundir en su fundamentación dos cuestiones tan distintas, como son:

- el cómputo de los períodos ficticios por edad españoles en el marco de la *pro rata temporis*, y;
- el límite a la totalización en el marco de la cuantía teórica de los períodos de seguro foráneos.

En efecto, el TS señala que *“cuando el artículo 46 del Reglamento habla del período de seguro a tener en cuenta hay que interpretarlo como requiere el artículo 1.r) del mismo, o sea, toda la carrera de seguro del interesado y, por lo tanto, no como equivalente a período de cotización requerido para causar prestaciones”*. Se trata de una extraña afirmación, pues no se entiende, en primer lugar, como la definición de período de seguro contenida en el artículo 1.r) del Rgto CEE/1408/71, que remite a su configuración por las normas nacionales, puede restar virtualidad a la totalización limitada que preconiza el artículo 47 respecto del cálculo de la cuantía teórica. Ni tampoco, en segundo lugar, como podría influir respecto de la totalización, siempre en la medida de lo necesario, estipulada en el artículo 45 del Rgto CEE/1408/71 y cuyo único objeto sólo pudo consistir en el reconocimiento del derecho a la pensión de jubilación española que se está calculando. Es cierto, que este artículo no se aplica al cálculo de la pensión que, como se ha señalado, se regula en el artículo 46 que, a su vez, se completa con lo estipulado en el tan mencionado artículo 47.1.a).

El TS terminaba su argumentación considerando que *“si el cálculo se hiciera como pretende el recurrente se incurriría en incongruencia con el hecho de que se le reconozcan a estos efectos cotizaciones por edad anteriores al año 1963 como él pretende, y le han sido reconocidas.”* Pero no existe tal incongruencia en el petitum del migrante, sobre todo si se analizan sus pretensiones a la luz del sistema de determinación del coeficiente de *pro rata temporis* aplicable por España, pues el demandante solicita:

- .- limitar la totalización de períodos foráneos con el objeto de anclar el denominador de la fracción con la que se calcula tal coeficiente;
- .- incrementar al máximo el numerador de la misma, formado exclusivamente por las cotizaciones españolas, incluidas las ficticias por edad utilizadas en el cálculo de la cuantía teórica.

---

<sup>346</sup> En esta sentencia de 2001 el TS no entra a valorar la procedencia de esta práctica, pues en el estrecho marco de apreciación que permite un recurso para la unificación de doctrina, no encuentra contradicción en este punto entre la sentencia impugnada y la de contraste, que precisamente coinciden en desestimar tal derecho. Véase TSJ de Galicia de 11-2-00 como impugnada, siendo la Sentencia de contraste elegida la dictada por la misma Sala TSJ Galicia 26-7-99, AS 5712; esta tendencia se mantiene también en la TSJ Galicia 17-6-05, AS 2224.

A los argumentos mencionados, el TS ha sumado otros nuevos en pronunciamientos posteriores, tales como que:

- el límite a la totalización supondría dejar al trabajador determinar la proporción en que abonarían la prestación los diferentes Estados, o;
- que el Estado con menor número de cotizaciones abonaría una mayor parte de las prestaciones.<sup>347</sup>

Argumentación cuyo fundamento recuerda a la errónea jurisprudencia mantenida respecto del adelanto de prestaciones, en cuyo marco el Alto Tribunal parecía entender que se encontraba ante el cálculo de una única pensión a repartir entre los Estados miembros donde trabajó el migrante, en lugar del cálculo de distintas pensiones nacionales bajo normativas de Seguridad Social diversas que es lo que realmente impone la normativa de coordinación.<sup>348</sup>

En otros pronunciamientos posteriores, manteniendo su postura contraria al límite impuesto en el artículo 47.1.a) del Rgto CEE/1408/71, se transcribía lo fundamentado ya en la TS 3-7-03 (RJ.7162) donde se consideraba que la limitación sólo procedía para el reconocimiento de la pensión y no para el cálculo, aunque en esta ocasión se citaba incluso la disposición comunitaria infringida (ver TS unif doctrina 21-7-06, Rec 1003/05; 11-7-06, Rec 1991/2005; 6-7-06, Rec 24/05).

Nada parecía justificar la inaplicación sistemática del artículo 47.1.a) del Rgto CEE/1408/71 que están avalando los tribunales españoles. Su inobservancia, que ya no desconocimiento, está suponiendo una penalización al migrante a la hora de calcular su derecho a una pensión de jubilación española ya reconocida. Este trabajador tras sufrir, en ocasiones, el cálculo a la baja de la base reguladora de su cuantía teórica, también puede padecer una reducción de la prorrata temporis española como consecuencia de la totalización completa de períodos foráneos empleada para la determinación del porcentaje aplicable a la mencionada base reguladora.

#### **b) Jurisprudencia actual (fijada a partir de la TS Sala General de 17-7-07, RJ 8302 Rec 3650/05)**

La sentencia del TS de 17-7-07, RJ 8302 Rec 3650/05, reiterada en la TS 23-10-07, JUR 38478 Rec 5224/05, ha establecido una nueva doctrina unificada que obliga a la Entidad Gestora española al calcular la cuantía teórica a limitar la totalización de cotizaciones foráneas. Estas cotizaciones extranjeras sólo se han de computar en la medida necesaria para alcanzar 35 años (o 12.775 días), lo que permite al migrante alcanzar una pensión completa, esto es, el 100% de la base reguladora. Los efectos beneficiosos de este límite a la totalización se manifestarán al determinar la prorrata temporis, pues al reducir el denominador de la fracción y mantenerse constante el numerador, el

---

<sup>347</sup> Esta polémica argumentación fue utilizada por la sentencia del TSJ de Madrid 11-3-05 (AS 662) para defender la totalización completa de períodos foráneos para el cálculo de una pensión del SOVI. Aunque en este caso la conclusión final es acertada, la argumentación correcta hubiera sido la inaplicación del límite establecido en el Rgto CEE/1408/71 art.47.1.a) al ser tipo A la legislación reguladora del SOVI. Actualmente la argumentación mencionada es la empleada por el TS para denegar el límite a la totalización en estos casos (TS unif doctrina 12-3-07, Rec 4594/05, 18-9-07, Rec 3557/06; 28-9-07, REc 1612/06). No obstante, se ha matizado esta doctrina, limitando el cómputo de cotizaciones –tanto foráneas como nacionales- a las efectuadas antes del 1-1-1967 fecha en la que ha de cerrarse a efectos del SOVI la carrera de seguro (TS unif doctrina 29-1-08, REc 5046/06 y 16-12-08, Rec 4552/07).

<sup>348</sup> Sobre esta jurisprudencia ya superada afortunadamente, ver CARRASCOSA BERMEJO, Dolores. *La coordinación comunitaria...* op. cit. p. 282.

porcentaje de prorrata que le corresponde al migrante es superior, sin sufrir perjuicio alguno por haber trabajado a lo largo de su vida activa por encima de los 35 años.<sup>349</sup>

Como las propias sentencias mencionadas reconocen la obligación de limitar la totalización no se trata de una postura voluntarista, ni siquiera es fruto de una complicada interpretación. Por el contrario, viene claramente impuesta en el artículo 47.1.a) del Rgto CE/1408/71<sup>350</sup> donde se recogen normas de desarrollo del sistema de cálculo descrito en el artículo anterior de dicha norma. El TS señala que *“es manifiesto que la interpretación del precepto ha de conducir, dada su claridad, al acogimiento de la pretensión del recurrente, en cuanto que no cabe aplicar a este caso el principio general de distribución ordinaria, sino que deberá serlo el específico, de manera que en aplicación de la misma, tal y como viene sosteniéndose por la doctrina científica, la institución competente española ha de totalizar únicamente los períodos de cotización foráneos necesarios hasta alcanzar la duración máxima exigida por la LGSS para obtener una prestación completa, esto es, los precisos para alcanzar los 35 años que dan derecho a una pensión completa o del 100%. De esta forma, los efectos beneficiosos de este límite a la totalización se manifiestan al determinar la prorrata temporis, pues al reducir el denominador de la fracción y mantenerse constante el numerador, el porcentaje de prorrata que le corresponde al trabajador migrante es superior, sin perjudicarlo por haber trabajado más años en el extranjero.”*

El mencionado artículo 47.1.a) del Reglamento 1408/71/CE no debería haber sido un perfecto desconocido para los tribunales españoles hasta este cambio de doctrina. De hecho, a él se refirió expresamente el TJCE en el apartado 52 de su sentencia 12-9-96, asunto C-251/92 Lafuente Nieto, por la que solventaba una de las primeras cuestiones prejudiciales planteadas por los tribunales españoles sobre el cálculo de pensiones. Es cierto que en esa ocasión al referirse al cálculo de una pensión de invalidez española la referencia a dicha disposición era precisamente para declararla inaplicable. Argumentando el TJCE que en el marco de una legislación tipo A, cuya cuantía se caracteriza por ser independiente del período cotizado, no tiene sentido aplicar tal limitación. Debiéndose por tanto, totalizar para el cálculo de una pensión de incapacidad permanente española por enfermedad común, todos los períodos de seguro foráneos acreditados por el migrante. Sin embargo, recuérdese que la calificación de estas pensiones de incapacidad como Tipo A ha variado a raíz de los cambios introducidos en su cálculo en virtud de la Ley 40/2007, debiéndose considerar ahora ya tipo B y, por tanto, gozar ahora de la

---

<sup>349</sup> En el caso concreto de la sentencia mencionada TS Sala General de 17-7-07, RJ 8302 Rec 3650/05: el numerador, compuesto por las cotizaciones españolas, es de 4.413 días; mientras que el denominador, gracias al límite mencionado será de 12.775, en lugar de los 14.456 días resultantes de sumar a las españolas el total de cotizaciones alemanas. El porcentaje es del 34,54% y no del 30,52% como hubiera sucedido en el supuesto de no aplicarse el límite.

<sup>350</sup> Artículo 47 "1. Para el cálculo de la cuantía teórica y de la prorrata señalados en el apartado 2 del artículo 46, se aplicarán las reglas siguientes:

a) si la duración total de los períodos de seguro y de residencia cumplidos antes del hecho causante de acuerdo con las legislaciones de todos los Estados miembros afectados es superior a la duración máxima exigida por la legislación de uno de esos Estados para obtener una prestación completa, la institución competente de este Estado tomará en consideración dicha duración máxima en vez de la duración total de dichos períodos. Este método de cálculo no podrá tener como efecto imponer a dicha institución la carga de una prestación de una cuantía superior a la de la prestación completa establecida en su legislación. Esta disposición no será válida para las prestaciones cuya cuantía no está en función de la duración de los períodos de seguro".

aplicación a este límite a la totalización. En este mismo supuesto, como legislaciones tipo A, se encuentran las pensiones del extinto SOVI tal y como ha confirmado recientemente el TS (TS unific. doctrina 12-3-07, Rec 4594/05 y TS 18-9-07, Rec 3557/06 y TS 28-9-07, Rec 1612/06). No obstante, se ha matizado esta doctrina, permitiendo limitar el cómputo de cotizaciones –tanto foráneas como nacionales- a las efectuadas antes del 1-1-1967 fecha en la que ha de cerrarse, a efectos del SOVI, la carrera de seguro del solicitante. Esta limitación basada en la normativa interna permite desechar muchas de las cotizaciones foráneas e incrementar en consecuencia la prorrata temporis española (TS unific. doctrina 29-1-08, Rec 5046/06 y 16-12-08, Rec 4552/07).

En cualquier caso, de la lectura de la sentencia Lafuente quedaba claro que, sensu contrario, el artículo 47.1.a) del Rgto CE/1408/71 era plenamente aplicable a todas las legislaciones tipo B como son las pensiones de jubilación en general y, en particular, las españolas cuya cuantía, como es sabido, es plenamente proporcional al tiempo cotizado.

La nueva doctrina unificada que impone el TS sobre esta cuestión es importante por su alcance general, pues puede afectar a todas las pensiones que se calculan de acuerdo con el sistema comunitario y permite que no se penalice a los trabajadores migrantes con carreras de seguro superiores a los 35 años, tal y como se venía denunciando desde hacía años en trabajos anteriores.<sup>351</sup>

Finalmente sólo advertir que aunque no se contemple en las sentencias del TS mencionadas, el límite a la totalización podrá ser superior en algunos casos a los 35 años. En efecto, será posible la totalización de períodos foráneos por encima de esa cantidad siempre y cuando su cómputo incremente el porcentaje aplicable a la base reguladora, esto es, mientras su cómputo tenga un efecto positivo en la cuantía de la pensión. Tal circunstancia se produce en la vigente norma de Seguridad Social española en el caso de trabajadores que posterguen su jubilación más allá de los 65 años, pues se prevé que pueda beneficiarse de un coeficiente que supere el 100% de la base reguladora (LGSS art. 163.2-modif L40/2007 art.3.4). En concreto, después de la Ley de medidas tales porcentajes adicionales se han mejorado y, siempre que el trabajador acredite una cotización efectiva de 15 años, se le otorga un 2% adicional sobre los porcentajes comunes fijados en la LGSS art. 163.1, por cada año completo de trabajo computable desde la fecha en que el trabajador- no jubilado- cumpla 65 años y el hecho causante. Ese porcentaje adicional puede ascender a un 3% adicional si el interesado acredita al menos 40 años de cotización al cumplir 65 años, por cada año que permanezca en activo. Por esta vía la pensión se puede incrementar hasta la pensión máxima fijada anualmente. Sin embargo, no se pierden las cantidades que, por aplicación de tales coeficientes mejorados, superasen dicha pensión máxima pero queden por debajo de la base máxima de cotización, pues se prevé su abono como un pago adicional mensual independiente de la propia pensión máxima.

En este contexto, parece claro que la Entidad gestora española deberá totalizar cuando sea necesario los períodos de cotización cumplidos en otros Estados miembros para cumplir los períodos exigidos de cotización para poder acceder a tales porcentajes adicionales y luego tenerlos en cuenta en la prorrata correspondiente. Asimismo, parece probable que debieran incluso considerar a estos efectos la

---

<sup>351</sup> Véase ya en 2004 una crítica a la inaplicación del art. 47.1.a) CARRASCOSA BERMEJO, Dolores. *La coordinación comunitaria de la Seguridad Social. Ley aplicable y vejez en el Reglamento 1408/71* op. cit. p.300.

actividad profesional desarrollada en otro Estado miembro por el migrante después de los 65 años cuando decida postergar su acceso a la jubilación en nuestro país.

### 6.2.3. Problemática relativa a la determinación de la prorrata temporis.

Una vez calculada la pensión teórica, ésta debe ser prorrateada, para ello la Entidad Gestora aplica sobre dicha cuantía un porcentaje o fracción que tiene como numerador los períodos de seguro españoles, siendo el denominador la suma de todos los períodos cumplidos en otros Estados miembros y que fueron totalizados al calcular la pensión teórica. Es en este momento, cuando se observan los efectos beneficiosos del límite de la totalización en las legislaciones tipo B (Rgto CEE/1408/71 art.47.1.a), a la que ya se ha aludido. Esta disposición permite la reducción del denominador, produciendo un incremento del porcentaje de prorrata de la pensión que percibe el migrante.

En cualquier caso para el cálculo de la prorrata temporis se deben computar, de entre los períodos de cotización o residencia tomados en cuenta para calcular la pensión teórica únicamente, los cumplidos antes del hecho causante (Rgto CEE/1408/71 art.46.2.b). Exigencia que, si bien resulta taxativa respecto de los períodos de cotización reales, se torna algo confusa cuando se trata de períodos ficticios de difícil ubicación temporal, pero que también deben ser considerados, pues no existe ninguna norma comunitaria que les excluya.

Respecto del cómputo de **períodos ficticios españoles** en la prorrata hay que distinguir dos tipos entre los existentes:

- A) Años de bonificación concedidos por edad
- B) Años de bonificación concedidos por penosidad de la actividad

#### A) Años de bonificación concedidos por edad

En primer lugar, respecto de los años de bonificación concedidos por edad, tales como los reconocidos por la OM de 18-1-1967 disp.trans.2.3<sup>352</sup> se han pronunciado tanto el TJCE, como los órganos jurisdiccionales nacionales, señalándose que se han de computar en la prorrata. Períodos que, por otro lado, también son computables en el marco del Convenio bilateral Hispano-Alemán.

El TJCE se manifestó en sentido favorable a su cómputo en su sentencia de 3-10-02, sobre el asunto Barreira Pérez C-347/00; contestando, así a la cuestión prejudicial planteada por el JS, N° 3 de Orense.<sup>353</sup> Al pronunciarse sobre el asunto Barreira, el TJCE siguió las pautas fijadas por el Abogado General en

---

<sup>352</sup> A dicha OM se remite el Reglamento General del Régimen Especial del Mar (Decreto 1867/1970 disp.transit. 3ª, con la salvedad de que en este caso la fecha de referencia es la de 1-8-1970. Se trata en ambos casos de períodos ficticios reconocidos en una norma de derecho transitorio con el objeto de paliar los efectos peyorativos de un cambio normativo en el marco del sistema nacional de Seguridad Social.

<sup>353</sup> Según los Hechos 4º y 5º del mencionado Auto, el Sr. Barreira Pérez solicitó una pensión de jubilación española acreditando: 4051 días de cotización bajo la legislación alemana, y 8349 bajo el sistema español, de los cuales 3005 días correspondían a cotizaciones ficticias, computadas al actor en virtud de la mencionada O.M. de 1967. Como pone de manifiesto el FºJº4º del Auto si se computaban tales períodos el porcentaje de *prorrata temporis* reclamado por el actor era de 67'33% resultante de dividir la totalidad de períodos españoles, 8349, entre los 12400 totales resultantes de sumar españoles y alemanes. El INSS, excluía de su cómputo tales períodos ficticios y pretendía abonar tan sólo el 56'85% de la cuantía teórica, resultado de calcular la relación entre los 5344 períodos de cotización españoles reales y los 9395 totales.

sus Conclusiones,<sup>354</sup> y al igual que éste consideró clave para ubicar temporalmente estos períodos ficticios, en un momento, anterior o posterior del hecho causante, el momento en que se sitúen, a su vez, los elementos o parámetros que considera la legislación nacional para otorgar tales períodos ficticios.

A mi modo de ver, en dicho pronunciamiento el TJCE consideró clave para ubicar estos períodos ficticios, en un momento anterior o posterior del hecho causante, la propia situación temporal de los elementos o parámetros que considera la legislación nacional para el reconocimiento de tales períodos ficticios.<sup>355</sup>

Ese mismo criterio sería el que, por un lado, habría permitido al TJCE desestimar el cómputo de ciertos períodos ficticios alemanes por ser posteriores (TJCE 26-6-80, asunto *Menzies* 793/79). En este caso la controversia giraba sobre el cálculo en una pensión de incapacidad permanente a favor de un trabajador migrante, el Sr. *Menzies*, y el cómputo por la entidad gestora alemana de unos períodos ficticios que su legislación otorgaba de forma complementaria a favor de aquellos asegurados que se hubieran visto afectados por una incapacidad profesional antes de haber cumplido 55 años. A través de ellos se trataba de incrementar la pensión en caso de invalidez prematura del asegurado concediéndole como cotizado el intervalo que separa el momento del hecho causante y el cumplimiento futuro de dicha edad de 55 años por el trabajador. En este caso el legislador alemán para su otorgamiento tomaba en cuenta un período posterior al hecho causante que impedía su cómputo en la prorratea, cuestión que no era óbice para que si se hubieran tomado en consideración para el cálculo de la cuantía teórica. Precisamente esta sentencia sobre el Asunto *Menzies* es la que podría avalar que no se computasen los períodos ficticios que da por cotizados la normativa nacional española –tras su reforma por la Ley de Medidas- en el marco del cálculo de la pensión de incapacidad permanente por enfermedad común.<sup>356</sup>

---

<sup>354</sup> En tales Conclusiones de 6-6-02 se considera que se han de computar estos períodos que califica de ficticios; orientando así a los órganos jurisdiccionales nacionales que son los que deben pronunciarse sobre su naturaleza y alcance. El Abogado General llega a esta conclusión valorando que fueron computados para el cálculo de la cuantía teórica, sin que en sus alegaciones ni Gobierno español, ni el INSS hubieran sido capaces de probar en que otro concepto distinto al de períodos ficticios obedeció su cómputo. El Abogado General considera que estos períodos ficticios se ubican en un momento previo al hecho causante, siendo clave que su reconocimiento girase en torno a las cotizaciones realizadas a regímenes de seguro previos al vigente y considerando la edad que tenía el beneficiario en 1967. El Abogado General rechazó asimismo las alegaciones del Gobierno español que consideraba que su cómputo suponía una doble ventaja para el migrante, pues podía sumarse a las mismas el cómputo de las cotizaciones foraneas reales acreditadas en otro Estado miembro entre el 1-1-60 y el 31-12-66. El Abogado General señaló que no existía tal doble ventaja, pues no es posible ubicar de forma tan precisa los períodos ficticios en el lapso temporal mencionado, de manera que, de acuerdo con el Rgto 574/72/CEE art. 15.e), se presume que no hay superposición y han de computarse ambos períodos ficticios y reales.

<sup>355</sup> CARRASCOSA BERMEJO, D. *La coordinación...* op. cit. P. 259

<sup>356</sup> Ver sobre esta cuestión CARRASCOSA BERMEJO, D. "Repercusión en la norma de coordinación comunitaria de la reforma de la incapacidad permanente" en [www.iuslabor.org](http://www.iuslabor.org). CARRASCOSA BERMEJO, D. "Capítulo Tercero. Novedades en el cálculo de las pensiones de jubilación e incapacidad permanente en el marco de la norma de coordinación comunitaria: Ley 40/2007 y última jurisprudencia nacional (STS 17-7-2007, RJ 8302)" /en/ VV.AA (SANCHEZ-RODAS NAVARRO, Cristina (coord) "El Reglamento Comunitario 1408/71. Nuevas cuestiones, viejos problemas." Laborum. Murcia. 2008. p. 55-88.

Siguiendo ese mismo criterio, por otro lado, en sentido contrario el TJCE calificó de anteriores al hecho causante ciertos períodos ficticios belgas que, en consecuencia, debieron ser computados en la prorrata (TJCE 18-2-92, asunto Di Prinzio C-5/91). La controversia giraba, en este caso, sobre el cálculo de una pensión de viudedad a favor de la Sra. Di Prinzio, causada por un trabajador migrante ya jubilado, el Sr. Tormen. En concreto se trataba de dilucidar si se debían computar en la prorrata temporis ciertas cotizaciones ficticias que se otorgaban por el legislador belga a quienes hubieran trabajado ciertos períodos en la minería. En efecto, a quien acreditara por lo menos 25 años de cotización real se le otorgaban, como cotizaciones ficticias, las que le restaran hasta 30 años, carencia que suponía el reconocimiento de una pensión completa. En los apartados 54 y 56, se considera que estos períodos ficticios, añadidos a los años de ocupación efectiva o asimilada por la legislación que aplica la institución competente belga, son previos al hecho causante y, en consecuencia, deben computarse no sólo en el cálculo de la cuantía teórica sino también para la determinación de la prorrata.

Según la sentencia del TJCE sobre el asunto Barreira los períodos ficticios de bonificación por edad españoles eran equiparables a los del asunto Di Prinzio y por tanto debían computarse en la prorrata. Su reconocimiento giraba en torno a las cotizaciones realizadas a regímenes de seguro previos al vigente, pues se consideraba la edad que tenía el beneficiario en 1967; de manera, que los elementos o parámetros que el legislador manejaba para otorgarlos eran, sin duda, previos al hecho causante. Además, como se señalaba en los apartados 40 y 41 de dicha sentencia, la negativa a considerar en la prorrata tales períodos perjudicaba especialmente a los trabajadores migrantes por el mero ejercicio del derecho a la libre circulación.<sup>357</sup> De manera, que se imponía su cómputo para alcanzar el objetivo de los artículos 39 a 42 TCE y evitar así la pérdida por parte de los trabajadores migrantes de las ventajas de Seguridad Social que concede el Sistema de español; circunstancia que disuadiría del ejercicio del derecho a la libre circulación, obstaculizándolo.

El TS también los computa desde su sentencia TS 26-6-01, RJ 6834, separándose así de pronunciamientos iniciales.<sup>358</sup> Para fundamentar su postura, en los primeros pronunciamientos, se refería a su ubicación temporal señalando que estas cotizaciones estimadas son muy anteriores al hecho causante, esto es, correspondientes al período previo a la implantación de los regímenes actuales de Seguridad Social, cumpliendo así el requisito exigido por el artículo 46.2.b) del R. CEE/1408/71 para su cómputo en el cálculo de la prorrata.<sup>359</sup> Sin embargo, separándose de la fundamentación del TJCE, el TS contempló que el cómputo de esas cotizaciones, o años de bonificación por edad, obedecía a que debían ser consideradas cotizaciones asimiladas a las

---

<sup>357</sup> "En efecto, el interesado quedaría así privado de la bonificación que se le reconocería de haber efectuado toda su carrera al amparo de la legislación del Estado miembro competente lo que en el presente caso conduciría, como afirma el órgano jurisdiccional remitente a que el coeficiente utilizado en el cálculo de la prestación prorrateada se fijara en 0'5685 en vez de 0'6733."

<sup>358</sup> En sentido negativo se había pronunciado en el FJº 3º.4 de la TS 7-12-99, RJ 9693, sobre la desafortunada fundamentación jurídica de esa sentencia ver CARRASCOSA BERMEJO, Dolores. *La coordinación...* op. cit. P. 296.

<sup>359</sup> FJº 6º de la TS de 26-6-01 (RJ 6834)

reales o estimadas,<sup>360</sup> tratándolas como un tercer genero, entre las reales y las ficticias -como si estas últimas no debieran ser computadas igualmente-.<sup>361</sup> La primera argumentación -sobre su ubicación temporal- que era la verdaderamente crucial, se fue perdiendo en algunos pronunciamientos posteriores y, en ocasiones, sólo se argumento su computo con base al carácter estimado y no ficticio de las cotizaciones (entre otras muchas, TS 5-7-01, RJ 7309; 26-6-01, RJ 6834; 21-10-02, Rec 276/02; 9-10-01, RJ 1475/02; 15-11-01, RJ 9760; 28-5-02, RJ 7536; 13-11-02, Rec 1382/02; 24-6-03, Rec 3943/02; 13-11-03, Rec 4792/02; 16-5-03, Rec 3809/02 y 18-12-03, Rec 3389/02 reiterando tal jurisprudencia TS 15-5-04, RJ 4515; 27-4-04, Rec 2097/03 y TS unif doctrina 16-6-04, RJ 6930).

De la lectura de la doctrina judicial más reciente resulta llamativo que, en ocasiones, se hayan computado en la prorrata estas cotizaciones adicionales por edad favoreciendo el cálculo de la pensión de migrante que sólo acredita antes del 1-1-1967 cotizaciones en Alemania, siendo posteriores las realizadas en España y además a las clases pasivas. En efecto, se le considera por las cotizaciones foráneas mencionadas como mutualista a los efectos de conseguir la bonificación que se computa también en la prorrata (TSJ 20-6-08, AS 2143 Rec 724/08).

## **B) Años de bonificación concedidos por penosidad de la actividad**

Mientras la postura del Tribunal Supremo, a la luz de la sentencia Barreira del TJCE, era clara y positiva respecto del cómputo en la prorrata de las bonificaciones por edad; se mantenía la posición contraria respecto de las denominadas bonificaciones especiales sobre reducción de la edad mínima de jubilación en el Régimen del mar que conectaban con la penosidad de la actividad (OM de 17-11-1983 art.4- derogado por el RD 2390/2004 art.6, cuestión actualmente regulada en el RD 1311/2007 art. 6).

La fundamentación de estos pronunciamientos era controvertida (TS 9-10-01, RJ 1475/02; 28-5-02, RJ 7536; TS 14-2-03, RJ 3312; TS 15-5-04, RJ 4515; TS 14-4-05, Rec 2799/04; TS 31-5-06, RJ 3780 Rec 3085/06).<sup>362</sup> Aludía principalmente al carácter ficticio de las cotizaciones,<sup>363</sup> en contraposición a las bonificaciones por edad que a su modo de ver eran cotizaciones estimadas. Se olvidaba así que no existe ninguna norma comunitaria que señale que un

---

<sup>360</sup> Han sido otorgadas "sobre la base de un cálculo estadístico, cumpliendo la función de liberar al asegurado de una prueba de cotizaciones reales difícil y azarosa" FJº 3º TS 28-5-02, Rec 2838/01).

<sup>361</sup> Se cambia así la perspectiva sobre la naturaleza de tales cotizaciones pues previamente el TS había señalado que "... no son cuotas reales, puesto que la referida Disposición Transitoria 2ª configura un beneficio de cotizaciones ficticias a fin de determinar en número de años cotizados a los solos efectos de fijar el porcentaje de la pensión de vejez, disponiendo la adición, al número de días cotizados que acredite el trabajador, del número de años y fracciones de años que se establecen en la escala anexa según la edad de aquél en 1 de enero de 1967." Véase en este sentido, por todas, TS 4-7-94 (RJ 633); TS 23-11-95 (RJ. 8685) y 28-11-95 (RJ 8768).

<sup>362</sup> Oponiéndose a su cómputo en la prorrata se había pronunciado previamente, sin distinguirlas respecto de las cotizaciones ficticias por edad, ver TS 7-12-99 (RJ 9693).

<sup>363</sup> Así en la sentencia TS 18-12-03 (Rec 3389/02) se rechaza su cómputo considerando que se trata de "cotizaciones completamente ficticias, pues no obedecen a ninguna presunción de realidad como las anteriores (las cotizaciones por edad)". Véase en el mismo sentido la TS de 9-10-01 (RJ 1475); TS de 21-10-02 (RJ 10914), la TS de 25-11-03 (Rec. 3809/02) o el FJº 3º de la TS de 30-9-03 (RJ 7454) donde se señala que "éstas sí son cotizaciones ficticias, que no tienen como título un período de seguro efectivo. A esta doctrina unificada hemos de estar también la decisión del presente asunto."

período de seguro por tener carácter ficticio, a la luz de la legislación que lo reconoció, no pueda ser computado en la *prorrata*.<sup>364</sup> A ese argumento inicial en pronunciamientos posteriores se sumaría otro más relevante, desde el punto de vista comunitario, y relativo a su ubicación temporal. En efecto, se denegaba su cómputo porque: “...el ámbito temporal que cubren es posterior a la jubilación, pues se da como cotizado precisamente el tiempo posterior al cese en el trabajo, aunque, a efectos de la bonificación, se tenga en cuenta el trabajo realizado con anterioridad a aquélla.”

El TS en su sentencia de 17-7-07, RJ 8302 Rec 3650/05 cambiaría dicha doctrina unificada previa y permite el computo en la *prorrata* de los períodos mencionados. Como ya se señaló, el cambio de doctrina fue controvertido, siendo precisamente sobre esta materia sobre la que se sopesó la interposición de una cuestión prejudicial ante el TJCE.<sup>365</sup> Aunque en la fundamentación jurídica de la sentencia se recoge el tenor de la propia cuestión prejudicial a plantear,<sup>366</sup> finalmente el TS desestima tal posibilidad, tras consultar a las partes y al Ministerio Fiscal.<sup>367</sup> La Sala Cuarta considera que la cuestión

---

<sup>364</sup> En este sentido véase el punto 2 del FJº único de la TSJ de Galicia de 27-2-1998 que a tenor de la definición de período de seguro realizada por el artículo 1.r) del Rgto CEE/1408/71, sostenía que “... es una afirmación absolutamente voluntarista la de que el artículo 46.2 del Reglamento CEE/1408/71 dispone el exclusivo cómputo de cuotas reales...”.

<sup>365</sup> En este sentido resulta muy ilustrativo el Antecedente de Hecho 5º de la 17-7-07, RJ 8302 Rec 3650/05 donde se señala textualmente “Evacuado el trámite de impugnación por la representación del ISM, se dio traslado al Ministerio Fiscal para informe, dictaminado en el sentido de considerar el recurso improcedente, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el 11 de enero de 2007, suspendido dicho trámite, y dada la trascendencia y complejidad del asunto, se acordó que la deliberación, votación y fallo del mismo se hiciera en Sala General, señalándose el día 14 de febrero de 2007, y no terminando en esa fecha las deliberaciones se fijo para su continuación en Sala General, el día 14 de marzo de 2007, dejando sin efecto el acto de votación y fallo y acordando oír a las partes y al Ministerio Fiscal acerca de la procedencia de plantear ante el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas cuestión prejudicial en relación el asunto debatido. Se señaló de nuevo para la Sala General del 11 de julio de 2007, en cuya fecha tuvo lugar.” Materia a la que se vuelve aludir al final del Fundamento Jurídico segundo, donde se explican las razones por las que el TS, considera aclarada su duda, con base en pronunciamientos previos del TJCE, y rechaza el planteamiento de la cuestión prejudicial.

<sup>366</sup> De haberse planteado finalmente la cuestión prejudicial al TJCE se habrían realizado las dos siguientes preguntas:

1) “ Si los coeficientes reductores de la edad de jubilación establecidos en la actualidad en el Real Decreto 2390/2004, de 30 de diciembre (RCL 2005, 118) a favor de determinados Trabajadores del Mar, (al igual que los antes recogidos en las Ordenes Ministeriales de 22 de noviembre de 1974 [RCL 1974, 2397] y 17 de noviembre de 1983 [RCL 1983, 2542], dictada en desarrollo del Decreto 2309/1970, de 23 de julio [RCL 1970, 1133]), cuyos períodos se dispone que se computarán como cotizados “al exclusivo efecto de determinar el porcentaje aplicable para calcular el importe de la pensión”, -y no para determinar el período de carencia ni la base reguladora de la prestación-, deben calificarse como “períodos de seguro” o equivalentes a los efectos previstos en el art. 1ª r) del Reglamento (CEE) núm. 1408/71” y

2) “Si dichos coeficientes reductores, tomados en consideración para el cálculo de la base teórica de una pensión de jubilación por la Institución competente en España, deben considerarse o no “períodos de seguro y de residencia cumplidos antes de la fecha del hecho causante” a los efectos de efectuar el cálculo de la *prorrata* en una pensión de jubilación reconocida a partir de las previsiones contenidas en el art. 46.2 del indicado Reglamento, o sea, totalizando los cumplidos en España y en otro país de la Unión Europea”.

<sup>367</sup> Salvo el Ministerio Fiscal que no se oponía a la presentación de la cuestión prejudicial ya que la parecía razonable su interposición. La oposición de las partes a su presentación, en primer lugar, radicaba en la inexistencia de dudas interpretativas y en la propia claridad de la solución jurídica aunque llegando, obviamente, a resultados enfrentados. El recurrido ISM

prejudicial no es precisa porque la solución al problema jurídico planteado está claramente solucionada a la luz de una serie de pronunciamientos del TJCE dictados a comienzos de los 90; pudiendo sobre ellos fundamentar la modificación de su doctrina unificada. El Tribunal se refiere básicamente a la sentencia del TJCE sobre el ya mencionado asunto Di Prinzio –ya comentado en el epígrafe anterior-. Pronunciamiento que versaba sobre unas cotizaciones ficticias, muy similares a las españolas ahora objeto de controversia, y respecto de las cuáles ya se estableció su cómputo, no sólo para el cálculo de la cuantía teórica, sino también en la prorrata. En dicho asunto Di Prinzio el TJCE consideró que debían calificarse de "*períodos de seguro cubiertos antes de producirse el hecho causante*", posición que se reiteró en pronunciamientos posteriores (TJCE 11-6-92 sobre el asunto Di Crescenzo y Casagrande o la de 15-12-93 sobre el asunto Fabrizii y otros). Sentencias estas últimas donde se afirma que "*... la cuantía efectiva prorrateada de la pensión debe calcularse teniendo en cuenta todos los períodos ficticios anteriores a la producción del hecho causante, añadidos a los años de ocupación efectiva o asimilada por la legislación del Estado miembro de la institución competente*". En suma, de la jurisprudencia comunitaria, a la que se acaba de hacer referencia, se podía deducir que las cotizaciones españolas por anticipación de la edad en el Régimen especial del mar debían ser computables para el cálculo de la prorrata temporis como períodos de seguro.

De la lectura de tales argumentos y de las posiciones encontradas de las partes, a mi modo de ver, el cambio de doctrina unificada aunque adecuado, debería haber ido precedido del planteamiento de la cuestión prejudicial desechada. Se podría pensar incluso que el Alto Tribunal tenía incluso hasta cierta obligación de plantearla, ya que sus decisiones no son susceptibles de ulterior recurso en la vía ordinaria y la jurisprudencia comunitaria que se menciona, no se podría considerar materialmente idéntica a la que hubiera debido resolver el TJCE; subsistiendo una dificultad real de interpretación.<sup>368</sup> Efectivamente, viendo el desarrollo del pleito difícilmente se podría afirmar que fuese una cuestión diáfana que no resultara dudosa en absoluto. De la interlocución con el TJCE se podría haber logrado extraer, ya sin ningún género de dudas, un criterio uniforme sobre la imputación temporal de las cotizaciones ficticias y su consiguiente cómputo en la prorrata.

Si el criterio unívoco fuese el que aquí se ha señalado, esto es, atender a la ubicación temporal de los parámetros por los que se conceden los períodos ficticios, la respuesta a la cuestión prejudicial presumiblemente hubiera sido afirmativa. Básicamente considerando que la concesión de los períodos ficticios se realiza como consecuencia de la realización de ciertos períodos de actividades de trabajo en la mar identificadas normativamente y necesariamente previas a dicho hecho causante.

Este criterio serviría también para ubicar en un momento previo al hecho causante a otros muchos períodos ficticios a los que el legislador reconoce efectos en el marco del cálculo de las pensiones de jubilación. Se está

---

consideraba que la jurisprudencia nacional era taxativa y conforme al Derecho Comunitario; el recurrente por su parte consideraba que la claridad venía de la propia norma comunitaria y la interpretación hecha ya por el TJCE en la sentencia Barreira y anteriores pronunciamientos. Los argumentos de esta última parte prevalecieron en la sentencia del TS objeto de comentario.

<sup>368</sup> A título orientativo sobre las causas y forma de interponer una cuestión prejudicial ver la propia Comunicación del TJCE, DOUE C143 11-6-05.

haciendo referencia a todos los que se enumeran a continuación y que traen causa en una situación temporalmente previa al hecho causante de la pensión de jubilación. Períodos ficticios, muchos de ellos novedosos al haber sido incorporados recientemente en recientes reformadas como la operada por la Ley orgánica de igualdad (LO 3/2007). Se esta haciendo referencia a:

- los períodos de maternidad/paternidad que subsistan tras la extinción de la relación laboral;

- a los dos primeros años de excedencia por cuidado de un hijo o menor acogido (30 meses para familias numerosas de categoría general; 36 para familias numerosas de categoría especial);

- al primer año de excedencia por cuidado de un familiar hasta el segundo grado, por consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida; a los períodos de suspensión del contrato por víctima de violencia de género;

- a los períodos a favor de la mujer solicitante de la pensión, de un total de 112 días completos de cotización por cada parto de un solo hijo (y de 14 días más por cada hijo a partir del segundo, éste incluido, si el parto fuera múltiple), siempre y cuando no fuera trabajadora o funcionaria en el momento del parto y se hubiera cotizado durante la totalidad de las dieciséis semanas;

- al tiempo dedicado a la enseñanza del euskera en la clandestinidad con anterioridad al 29-12-1978 sin superposición con otros períodos de cotización y a los periodos comprendidos entre 20-4-1979 y el 23-4-1985 durante los que los miembros de las corporaciones locales, que prestaban servicios en dedicación exclusiva a cambio de cierta retribución o indemnización (que en ocasiones se abonaba directamente al propio partido), no podían estar dados de alta o cotizar por tal motivo.

Respecto a la obligación de computar en la prorrata los años de bonificación por penosidad, inicialmente establecida por la TS Sala General 17-7-07, RJ 8302 Rec 3650/05, hay que señalar que ya ha sido asumida por algunos TSJ a la luz de la nueva doctrina jurisprudencial (TSJ Galicia 24-9-08, AS 2386 Rec 4252/05). Sin embargo, otros TSJ siguen negando esta obligación fundamentando su negativa en la antigua jurisprudencia ya superada (TSJ Asturias 13-6-08, JUR 346596 Rec 3075/07).

Como se ha tratado de poner de manifiesto en este trabajo existen importantes dificultades interpretativas en relación con las normas de coordinación de los sistemas de Seguridad Social relativos a la jubilación. De acuerdo con las cifras con las que se inicia este trabajo es más que probable que su aplicación sea cada vez más frecuente y aumente el número de pensiones reconocidas en España a su amparo. Todo ello en un nuevo contexto en el que se ha invertido la tendencia histórica y España ha pasado de ser un país de emigrantes para convertirse ahora en destino de la emigración. De manera que con el tiempo, el sistema de Seguridad Social español adeudará pensiones de jubilación a los extranjeros que ahora están en activo o desempleados.

Respecto de la patología que supone la aplicación de la norma de coordinación, en primer lugar, se detecta una complicación inicial respecto de la identificación de la norma aplicable al trabajador migrante. La nacionalidad del beneficiario ya no se puede considerar un criterio totalmente fiable, por un lado, ya no rige respecto de la norma comunitaria y, por otro lado, la propia prohibición de discriminación por razón de la nacionalidad que dicha normativa impone, posibilita que algunos convenios bilaterales suscritos por España se deban aplicar a nacionales de otros Estados distintos a los suscriptores del propio Convenio. Además, en ocasiones, se deberá seleccionar, la norma más favorable entre convenios bilaterales suscritos entre Estados miembros y la propia norma de coordinación comunitaria. Incluso es posible que España deba tener en cuenta sus compromisos bilaterales con terceros Estados en el marco de la propia aplicación de dicha norma de coordinación. Las posibles combinaciones siempre partiendo del ámbito territorial de la norma de coordinación y del destino de los desplazamientos del migrante son muy variadas.

En segundo lugar, ya en el marco de los convenios bilaterales con terceros Estados la litigiosidad asociada al abono del complemento a mínimos español pone de relieve un grave problema subyacente: el impago sistemático de las pensiones reconocidas en alguno de estos terceros Estados.

En tercer lugar, y ya en el marco de la norma comunitaria se debe reseñar respecto del reconocimiento de la pensión dos cuestiones. Por un lado, la persistencia de las dudas sobre el reconocimiento de la condición de mutualista de aquellos ciudadanos que cotizaron en otro Estado miembro antes de 1967. Cuestión que de futuro pueden quedar zanjada taxativamente a tenor de la modificación que presumiblemente se introducirá en el apartado dedicado a España del Anexo XI del Rgto 883/2004, de prosperar la posición común adoptada ya sobre esta materia. Por otro lado, debe hacerse constar que ya no es posible la concatenación de prestaciones por ciudadanos españoles que habían desarrollado su carrera profesional básicamente en otro Estado miembro. En efecto, desde 2002 ya no es posible percibir una prestación por desempleo para emigrantes retornados de Estados del Espacio Económico Europeo. Además, la jurisprudencia más reciente tampoco permite el acceso a subsidio de desempleo para mayores de 52 años por parte de quienes no acreditan que sus últimos períodos de empleo o seguro se ubican en el marco de nuestro sistema. Siendo irrelevante a estos efectos que hubiera exportado a España el tramo final de una prestación de desempleo contributiva reconocida por otro Estado miembro y de duración superior a 360 días.

En cuarto lugar, respecto del cálculo de pensiones de jubilación en el marco del Rgto CEE/1408/71, la norma de coordinación más utilizada en España, debe reseñarse, que continúa siendo fuente de constante litigiosidad. La dificultad interpretativa intrínseca a la norma comunitaria no puede achacarse ya a las inagotables modificaciones que sufre esta normativa de coordinación, pues la controversia se centra en artículos ya fijados de forma inalterada desde la modificación propiciada por el Rgto CE/1248/1992.

Un análisis de estos pronunciamientos permite constatar, por un lado, que se han cronificado los problemas relativos a la determinación de la base reguladora de la cuantía teórica. Cuyo reducido monto sigue siendo la principal causa de la escasa cuantía de muchas de las pensiones que se reconocen a su amparo. Entre las soluciones apuntadas en este trabajo a la necesaria aplicación de las bases reales para determinar la base reguladora – tal y como exige el Anexo VI del Rgto CEE/1408/71 cuya validez se ratificó por el TJCE en el auto Grájera- debe hacerse constar: primeramente los obstáculos legales que impiden la aplicación de la que se ha denominado “doctrina Stinco” propuesta al amparo de la dictada sobre el mismo por el TJCE. Tampoco parece la mejor solución, la aplicación preferente de las bases medias al amparo de convenios bilaterales más beneficiosos, precisamente por su carácter meramente bilateral y la necesaria generación de una expectativa de derecho antes de la entrada en vigor de la propia norma de coordinación, lo que impide que se generalice su propia aplicación. De manera que se puede concluir que la solución que se impone es la actualización de las propias bases de cotización a la luz de la evolución del Salario Mínimo Interprofesional. No sólo por ser una solución generosa admitida por la jurisprudencia nacional y comunitaria, si no porque parece que se impondrá normativamente al plasmarse en el texto del Anexo XI del Rgto CE/883/2004.

Por otro lado, respecto de la prorrata temporis aplicable a dicha cuantía teórica hay que señalar que la jurisprudencia unificada más reciente se ha pronunciado muy tuitivamente respecto de los derechos de los migrantes y ha corregido algunas disfunciones existentes, muy criticadas por la doctrina. En primer lugar, se ha consagrado la aplicación del Rgto CEE/1408/71 art.47.1.a) con la consiguiente limitación de la totalización a los períodos de seguro precisos para obtener una pensión completa. Medida que evita la penalización en la prorrata de aquellos migrantes que acreditaban las carreras de seguro más amplias. En segundo lugar, el TS se ha ido pronunciando positivamente sobre el cómputo en la prorrata de ciertos períodos ficticios: las bonificaciones por edad y por la penosidad de ciertas actividades. Pese a estos pronunciamientos persisten ciertas dudas sobre el criterio idóneo para la ubicación temporal de dichos períodos ficticios en torno al hecho causante, pues sólo los previos al mismo -a tenor de la norma comunitaria- son computables. A nuestro modo de ver siguiendo los pronunciamientos del TJCE sobre la materia, dicho criterio parece girar en torno al momento en que sitúan los parámetros que permiten el propio reconocimiento de los períodos ficticios. La confirmación de que esta es la regla interpretativa general permitiría ubicar ya sin ningún género de dudas algunos de los períodos ficticios que recientemente el legislador español viene atribuyendo en relación con la contingencia de jubilación.

Entre tanta confusión sigue llamando poderosamente la atención que el número de cuestiones prejudiciales planteadas por los órganos jurisdiccionales españoles siga siendo tan reducido. La reticencia del TS a plantear cuestiones prejudiciales sobre esta materia sigue siendo la tónica general, tras su única y desagradable experiencia en el asunto Grajera. Paradigmática de esta postura es la sentencia del TS de 17-7-07, RJ 8302 Rec 3650/05 que prescinde tras ciertas dudas de plantear la cuestión prejudicial que quizás hubiera permitido fijar con claridad el

criterio general antes mencionado en relación a los períodos ficticios. En el marco de ese pleito se podría pensar incluso que el Alto Tribunal tenía obligación de plantearla, pues sus decisiones carecen de ulterior recurso en la vía ordinaria y subsistía una dificultad real de interpretación, ya que la jurisprudencia comunitaria mencionada iniciada en el asunto Di Prinzio no aludía a un supuesto materialmente idéntico al que hubiera debido enfrentarse el TJCE.<sup>369</sup>

Finalmente debe reseñarse que los cambios impuestos por la jurisprudencia del TS o de la propia doctrina del TJCE, respecto de la determinación de la cuantía de las pensiones de jubilación al amparo de la norma comunitaria, deben ser asumidos e incorporados por las entidades gestoras españolas, evitando que su respeto se deba conseguir en vía jurisdiccional. En un ejercicio de coherencia con la nueva jurisprudencia las propias entidades gestoras competentes deberían proceder, incluso de oficio, a revisar las pensiones calculadas corrigiendo, por ejemplo, las prorratas erróneamente determinadas. Aunque no siempre se realiza una revisión de los expedientes tramitados antes del cambio de doctrina jurisprudencial, en buena lógica la revisión deberá abarcar a todos los pensionistas cuyas prorratas quedaron fijadas incluso por los tribunales en sentencias firmes denegatorias de sus demandas y recursos dictados con base en la jurisprudencia previa ya superada.<sup>370</sup> En efecto, como señaló el Tribunal Constitucional en su sentencia 307/2006 no se puede hacer de peor derecho a quién reclamó en vía jurisdiccional que a quién se aquietó; debiendo prevalecer el derecho fundamental a la igualdad entre beneficiarios frente a los efectos de la cosa juzgada. De no hacerse así, desde aquí se aconseja a los beneficiarios perjudicados acudir -antes de iniciar acciones legales- recurrir a una solución administrativa previa de sus intereses que podrían obtener, de forma pronta y gratuita, acudiendo al sistema en red SOLVIT, tal y como se explica en el trabajo.

Las gestoras españolas, por tanto, deben interiorizar la jurisprudencia mencionada y solventar algunas de las disfunciones crónicas del procedimiento de cálculo comunitario de pensiones. Máxime si se tiene en cuenta que los problemas mencionados no afectan sólo a la determinación de la pensión de jubilación, sino que también repercuten directamente sobre el cálculo de las pensiones de viudedad y más recientemente, con carácter general, sobre la determinación de las propias pensiones españolas de incapacidad permanente por enfermedad común. Conviene recordar que toda la normativa de coordinación estudiada se caracteriza por ser netamente tuitiva, no pudiendo tener otra finalidad que preservar los derechos de Seguridad Social del trabajador migrante, mediante la eliminación de los obstáculos que pudiera encontrar derivados de sus vínculos con más de un sistema de Seguridad Social nacional. Finalidad que obviamente no se consigue con el recorte sistemático, y en muchas ocasiones injustificado, del monto de las pensiones reconocidas que debería ser, por el contrario, razonable y suficiente.

---

<sup>369</sup> A título orientativo sobre las causas y forma de interponer una cuestión prejudicial ver la propia Comunicación del TJCE, DOUE C143 11-6-05.

<sup>370</sup> El cambio que supuso la Sentencia del TJCE sobre el Asunto Barreira impulsó una Instrucción del INSS de 20-11-02 para la aplicación de la nueva doctrina a todas las solicitudes nuevas y pendientes de resolución o bien que hubieran sido objeto del correspondiente recurso administrativo o judicial. Aunque quedaron sin revisar los tramitados antes de la sentencia sobre los que no hubiera reclamación. De acuerdo con la Resolución de 16 de diciembre de 2008 aprobada por la Comisión Mixta para las Relaciones con el Tribunal de Cuentas en relación al informe de fiscalización de los Procedimientos de reconocimiento y pago de pensiones en el extranjero durante el ejercicio 2003 BOE 12-3-09 pág 24844.

**8.1.- Convenios bilaterales con terceros Estados<sup>371</sup>**

**Andorra:** Convenio de 9-11-2001 (BOE 4-12-02). Acuerdo Administrativo de aplicación de 9-11-2001 (BOE 4-12-02).

**Argentina:** Convenio España-Argentina de 28-1-97 y Acuerdo de 3-12-97 (BOE 10-12-04). Acuerdo complementario al Acuerdo Administrativo de 14-5-2002 (BOE 19-9-02). Protocolo complementario al Convenio (cómputo de períodos de seguro voluntario; aplicación provisional desde el 1-4-2005).

**Australia:** Convenio de 31-1-2002 (BOE 19-12-02). Acuerdo Administrativo de aplicación de 20-12-2002 (BOE 25-2-03).

**Brasil:** Convenio de 16-5-1991 (BOE 15-1-96 ce BOE 20-4-96). Acuerdo administrativo para la aplicación del convenio de 23-11-2005, BOE 9-5-06. Convenio complementario sobre pensiones de 14-5-2002 (BOE 6-10-03).

**Canadá:** Convenio de 10-11-1986 (BOE 1-12-87) Acuerdo Administrativo de aplicación de 10-11-1986 (BOE 1-12-87). Protocolo de 19-10-1995 (BOE 8-2-97).

**Chile:** Convenio de 28-1-1997 (BOE 25-3-98 ce BOE 30-4-98). Acuerdo Administrativo de aplicación de 28-1-1997 (BOE 25-3-98 ce BOE 30-4-98). Convenio complementario de 14-5-2002 (BOE 19-9-02).

**Colombia:** Convenio de 6-9-05 y Acuerdo Administrativo para la aplicación del citado Convenio de 29-1-08, BOE 3-3-08.

**Ecuador:** Convenio de 1-4-1960 (BOE 23-10-62). Convenio adicional de 8-5-1974 (BOE 29-7-75). Acuerdo Administrativo de aplicación de 5-12-1986 (BOE 13-4-88).

**Estados Unidos:** Convenio de 30-9-1986 (BOE 29-3-88). Acuerdo Administrativo de 30-9-1986 (BOE 29-3-88).

**Filipinas:** Convenio de 20-5-1988 (BOE 11-10-89). Acuerdo Administrativo de 21-5-1991 (BOE 29-3-93).

**Marruecos:** Convenio de 8-11-1979 (BOE 13-10-82). Protocolo adicional 27-1-1998 (BOE 24-11-01). Acuerdo Administrativo de 8-2-1984 (BOE 10-6-85).

**Méjico:** Convenio de 25-4-1994 (BOE 17-3-95). Acuerdo Administrativo de 28-11-1994 (BOE 17-3-95). Convenio Complementario de 8-4-2003 (BOE 5-3-2004).

**Paraguay:** Convenio de 24-6-1998 (BOE 2-2-06).

**Perú:** Convenio de Seguridad Social de 16-6-2003 (BOE 5-2-2005). Acuerdo Complementario de 14-5-2002 (BOE 19-9-02), entrada en vigor (BOE 1-7-08).

**República Dominicana:** Convenio de Seguridad Social suscrito el 1-7-2004 entre España y República Dominicana (BOE 12-6-06)

**Rusia (Federación):** Convenio de 11-4-1994 (BOE 24-2-96). Acuerdo Administrativo de 12-5-1995 (BOE 24-2-96).

**Túnez:** Convenio de 26-2-2001 (BOE 26-12-01 ce BOE 6-2-02). Acuerdo administrativo de 9-9-2004 para la aplicación del Convenio (BOE 28-1-05).

**Ucrania:** Convenio de 7-10-1996 (BOE 4-4-98). Acuerdo Administrativo de 17-1-2001 (BOE 7-4-01).

**Uruguay:** Convenio de 1-12-1997 (BOE 24-2-00). Acuerdo Internacional Administrativo de 24-7-00 (BOE 3-4-01 ce BOE 19-6-01).

**Venezuela:** Convenio de 12-5-1988 (BOE 7-7-90). Acuerdo Administrativo de 5-5-1989 (BOE 7-7-90).

<sup>371</sup> Se puede consultar su articulado en:

[http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Internacional/Conveniosbilaterales/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/Internacional/Conveniosbilaterales/index.htm)

## **8. 2.- Convenios bilaterales con otros Estados del EEE y Suiza .**

**Alemania:** Convenio sobre Seguro de desempleo de 20-4-1966 (BOE 30-11-67), Convenio de Seguridad Social de 4-12-1973 (BOE 28-10-77). Convenio complementario 17-12-1975 (BOE 28-10-77).

**Austria:** Convenio de 6-11-1981 (BOE 8-7-83). Acuerdo Administrativo de 8-4-1983 (BOE 8-7-83).

**Bélgica:** Convenio de 28-11-1956 (BOE 13-5-58). Acuerdo Administrativo de 30-7-1969 (BOE 23-9-69).

**Bulgaria:** Convenio de 13-5-02 (BOE 24-3-04). En vigor desde el 1-11-2003. Acuerdo Administrativo de aplicación de 28-10-03 (BOE 24-3-04).

**Eslovaquia:** Convenio de 22-5-2002 (BOE. 1-07-03).

**Finlandia:** Convenio de 19-5-1985 (BOE 14-7-87). Acuerdo Administrativo 19-12-1985 (BOE 14-7-87).

**Francia:** Convenio de 31-10-1974 (BOE 24-3-76) de 10-11-1982 (BOE 8-5-84). **Italia:** Convenio y Acuerdo administrativo de 30-10-1979 (BOE 15-12-83).

**Luxemburgo:** Convenio de 8-5-1969 (BOE 23-4-73). Acuerdo Administrativo de 25-5-1971 (BOE 25-4-73). Acuerdo de extensión a los Autónomos el Convenio de Seguridad Social (BOE 24-9-75).

**Países Bajos:** Convenio y Acuerdo Administrativo de 5-2-1974 (BOE 20-3-75).

**Polonia:** Convenio de 22-2-2001 (BOE 30-9-03 ce BOE 12-12-03)..

**Portugal:** Convenio de 11-6-1969 (BOE 28-2-70). Acuerdo Administrativo de 22-5-1970 (BOE 14-8-70), Acuerdo Adicional al Convenio 22-5-1970 (BOE 31-7-73), Acuerdo sobre trabajadores fronterizos 15-7-1971 (BOE 4-9-71).

**Reino Unido** (Gran Bretaña e Irlanda del Norte): Convenio y Acuerdo de aplicación de 13-9-1974 (BOE 31-3-1975).

**República Checa:** Convenio de 13-5-2002 (BOE 3-5-04).

**Rumania:** Convenio de 24-1-2006 (BOE 15-8-08).

**Suecia:** Convenio y Acuerdo de aplicación de 4-2-1983 (BOE 12-7-84).

**Suiza:** Convenio de 13-10-1969 (BOE 1-9-70). Modificado por el Convenio Adicional de 11-6-1982 (BOE de 28-10-83). Acuerdo Administrativo de 19-4-1990 (BOE 29-1-91).

## IX. CONCLUSIONES

### I. Condiciones socioeconómicas:

**1º. Factores sociodemográficos:** Las principales variables explicativas sobre las condiciones socioeconómicas de la jubilación en España son por orden de importancia: **nivel de estudios** y **sexo**. Existe una correlación muy pronunciada entre el nivel de riqueza, ingreso y condiciones laborales con el nivel educativo. Los bajos niveles de estudios, y por lo tanto de rentas, son los más desfavorecidos del sistema. Y por el contrario, los mayores niveles de estudios muestran las mejores condiciones laborales y económicas. Igual ocurre con los varones frente a las mujeres.

El grueso de trabajadores comprendidos entre los 50 a los 75 años, estén jubilados o no, se caracteriza por altos porcentajes en niveles bajos de estudios y no especializados, que trabajan, o bien, han trabajado como asalariados en sectores terciarios como son el comercio, la hostelería, el turismo, las labores de tipo administrativo o la industria agroalimentaria. Esta masa laboral poco cualificada ha sido la que menos herramientas ha tenido para afrontar pre-jubilaciones, regulaciones de empleo o desempleo.

**2º. Factores económicos:** La posesión de la vivienda como riqueza principal ayuda a atenuar los bajos niveles de **ingresos del hogar**, los cuáles se sustentan principalmente en **el salario** del trabajador o la **pensión** del jubilado, siendo la cuantía de la misma, significativamente superior en el caso de los varones frente a las mujeres, con niveles de ingresos muy inferiores, niveles de estudios bajos y edades más altas.

**La sensación de ahorro/gasto** en los hogares **va empeorando** según nos acercamos a **edades más maduras, niveles de estudios más bajos y jubilación**.

### II. La edad de jubilación

**1º. Perfil del jubilado:** Éste pertenece principalmente al sector masculino, cuenta con una dilatada vida laboral, la cual que ha ido mejorando en relación a la estabilidad laboral según vamos decreciendo en la edad y mayores niveles de estudios.

**2º. La edad real de jubilación:** La edad en la que se produce la jubilación se encuentra en torno a los **62 -63 años**, más temprana entre las edades más jóvenes donde el proceso de prejubilaciones ha afectado en mayor medida, y entre los trabajadores de grado medio, constatándose, por tanto, **la preeminencia de la jubilación anticipada**.

Por otro lado, el 48% de los jubilados se retiró con 65 años ó más. Y el 49.6% con un período de cotización superior a los 35 años de edad. Esto pone de manifiesto una masa laboral con un amplio recorrido laboral y unas edades de entrada en el mercado de trabajo relativamente tempranas.

**3º. La edad esperada de jubilación:** un 50% de la población encuestada, entre los 50 y los 75 años, espera hacerlo a los 65 años, un 39.1% antes y sólo un 4.0%

después de los 65 años. La edad media a la que esperan jubilarse se sitúa en torno a los **63 años**, siendo algo más temprana para las mujeres que para los hombres. Los que tienen niveles de estudios más altos esperan jubilarse a una edad más avanzada que el resto.

Un 11,7% sugiere que las políticas de empresas o convenios colectivos son los que marcan su edad de jubilación, mientras que un 4.6% expresa motivos económicos como la razón fundamental por la que no espera poder hacerlo antes.

**4º. La edad deseada de jubilación:** la edad se reduce en casi tres años respecto a la esperada, pasando de 63 años a **60 años**. Esta diferencia entre lo que esperan y lo que les gustaría se produce en todos los grupos, aunque se acentúa más entre las mujeres y el grupo con menores niveles de educación. Un 55.2% le gustaría jubilarse antes para descansar y disfrutar de la vida. Y un 30.1% por que considera que a la edad a las que les gustaría jubilarse ya habrán trabajado suficiente.

**5º. El tipo de jubilación:** Un 56% de los jubilados obtuvo una jubilación ordinaria, 42.1% anticipada. A pesar de el largo recorrido laboral solamente un 1.2% obtuvo una jubilación por edad y cotización. Hay solamente un 11.5% con jubilación parcial con contrato de relevo, porcentaje que se mantiene en el 6.4% incluso entre aquellos de 65 a 75 años. Los 60 es un punto de inflexión o el primer paso hacia la jubilación en sentido estricto. El 24.2% considera que su jubilación fue forzosa, constituyendo un porcentaje significativo que limita claramente el mantenimiento de la vida activa.

**6º. La opción por la prolongación de la vida activa:** Si los 60 años son una primera fase de adecuación a la jubilación, los 65, y no solo como edad reglamentaria, es el verdadero punto de inflexión hacia el retiro tanto de cara a las expectativas como al deseo de los trabajadores. Sin embargo, existe una predisposición a continuar la vida laboral más allá de esta edad reglamentaria. Un 11% le gustaría seguir trabajando una vez cumplidos los 65 años, e índices superiores al 12% de los que no les gustaría continuar más allá de los 65 podrían cuestionarse su decisión.

La reducción de jornada parecería ser la oferta más llamativa de cara a continuar trabajando seguida de un cambio de responsabilidad, ofreciéndose, con la jubilación diferida y con la modalidad de jubilación flexible posibilidades a estos trabajadores, siempre y cuando no les resultase de aplicación la jubilación forzosa establecida convencionalmente.

**7º** Como consecuencia de todo ello y según hemos ido observando a lo largo del estudio, **la regularización del proceso de jubilación** en España debe tener en cuenta los siguientes puntos centrales:

- Se mantiene entre los ya jubilados la jubilación ordinaria como la predominante, si bien la anticipada cuenta con un porcentaje muy cercano. Los que siguen en activo ven como esperada, que no deseada, la jubilación con menos de 65 años.
- Progresivo adelantamiento de jubilación por las cada vez más frecuentes pre-jubilaciones (que a veces se produce incluso antes de los 50 años, y no ya tanto a los 65 años).
- Importante porcentaje de jubilaciones entendidas como forzosas.
- El retraso de las situaciones de deterioro y dependencia como consecuencia de la mejora en las condiciones de vida.
- El aumento en la esperanza de vida.

- La transformación de las identidades y estructuras sociales; mayores niveles de estudios, diferentes tipos familiar, incorporación de procesos migratorios, etc.
- La importancia de las condiciones laborales como fuente principal de mejora en la calidad de vida e incentivos al retraso en la edad de jubilación.

### III. Regulación normativa y modalidades de jubilación: puntos críticos:

**1º.** Se pone de **manifiesto la abrumadora complejidad** que han llegado a alcanzar los diferentes sistemas de jubilaciones en nuestro ordenamiento, sistemas que cuentan con sus propios subsistemas y que generan diferentes requisitos en acceso a la pensión, no sólo entre colectivos similares, sino también entre trabajadores que cuentan con la misma carrera de seguro, lo que puede dar lugar a discriminación y conculcar el art. 14 CE. Cada una de las modalidades de jubilación se convierte así en un departamento estanco con sus propios requisitos no transferibles.

**2º.** La complejidad señalada llevará ineludiblemente al trabajador a realizar un verdadero **ejercicio de toma de decisiones**, en el que habrá de partir del hecho de que no sólo no existen reglas generales, sino que constituye un trabajador único marcado por todas y cada una de sus variables: edad, años reales de cotización, sector productivo al que pertenece, colectivo dentro del mismo, régimen de la Seguridad social aplicable, modalidad real y aparente de extinción de su contrato, formalización de la extinción e incluso duración de los periodos de desempleo previos a la extinción o previos a ser contratados temporalmente antes de la solicitud de la edad de jubilación, entre otras muchas variables objetivas, que habrá de armonizar con sus propios condicionantes subjetivos.

**3º. En materia de jubilación anticipada:** Se constatan **diferencias de trato** entre los diversos colectivos de trabajadores. Estas diferencias son el resultado de las mismas reformas legislativas que, aun teniendo como objetivos generales el incremento de la contributividad y el retraso de la edad, al tratar de reconocer efectos al primero de estos objetivos, mediante modificaciones legislativas parceladas para determinados trabajadores, han originado, como ocurre en las jubilaciones anticipadas, diferencias de trato respecto a otros trabajadores, como ocurre entre mineros, entre sectores peligrosos que tienen o no reconocido el derecho, entre mutualistas y no mutualistas, etc.

Los Tribunales ante las diferencias de trato existentes esgrimen que ha de aplicarse la regulación propia del régimen en el que está encuadrado el trabajador, como en el caso de los mineros, o la del subsistema al que pertenece, como en el supuesto de los mutualistas que acceden a la pensión de jubilación anticipada con 60 años pese a cumplir con los requisitos del art. 161, entre ellos los de cotización, existiendo, no obstante pronunciamientos que reconocen la existencia de discriminación no justificada.

**4º.** Esta diferencia de trato también podría apreciarse en el acceso a la jubilación anticipada, tanto ordinaria como parcial, cuando el trabajador acredita cotizaciones en distintos regímenes de la Seguridad Social y sólo en alguno de ellos se contempla la jubilación anticipada y en el otro u otros no, como sucede, por ejemplo, cuando el trabajador acredita cotizaciones en el Régimen General y en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (**RETA**). Además se limita su posibilidad de la aplicación del

cómputo recíproco de cotizaciones.

**4ª. En relación con la jubilación anticipada parcial:** A pesar del endurecimiento de los requisitos, sigue constituyendo una de las primeras opciones del trabajador que pretende jubilarse anticipadamente, tanto en cifras cuanto en litigios.

4.1. En relación con el contrato de relevo:

a) Se abre una posible vía de contravención de pretendido fomento del empleo con esta extensión de la medida a trabajadores de la misma empresa con contratos temporales, pues podría darse la paradoja de que el nuevo contrato de relevo tuviere una duración menor a la del contrato temporal previo del trabajador que pasa a ser relevista.

b) Surgen dudas en relación con el contenido haya de tener el desarrollo reglamentario previsto en el art. 12.7 del Estatuto de los Trabajadores en relación con los requerimientos específicos del trabajo para considerar que el puesto de trabajo del trabajador relevista no pueda ser el mismo o uno similar al que venía desarrollando el jubilado parcial.

4.2. El cumplimiento de los requisitos legales establecidos para el trabajador que pretenda jubilarse parcialmente plantea en la práctica cuestiones que habrán de resolverse en los próximos años, como en el cumplimiento de la antigüedad de seis años, qué ocurre, entre otros, en los siguientes casos:

- En los supuestos de suspensión del contrato de trabajo con derecho a reserva de puesto de trabajo (arts. 45.1, 46.3 y 48.1 ET), ¿se mantiene la permanencia en la empresa a efectos de acceder a la jubilación parcial?
- En los supuestos especiales de excedencia forzosa por desempeño de cargo público, los de desempeño, a nivel provincial, autonómico o estatal, de cargos electivos en las organizaciones sindicales más representativas, y los de excedencia para el cuidado de hijos u otros familiares, en los que la antigüedad se computa, pese a la inexistencia de obligación de cotizar ¿ha de entenderse que la antigüedad computable a efectos de jubilación parcial es la que responde a servicios efectivos en la empresa y a periodos computables como cotizados, aunque a efectos se asista a un distinto tratamiento?
- En los casos de sucesión de empresa (art. 44 ET) computará la antigüedad precedente. Pero ¿y en la sucesión de contratadas, en virtud de lo dispuesto en determinados convenios colectivos (fundamentalmente, sectores de seguridad y limpieza)?
- ¿Y el tiempo transcurrido entre un despido y la posterior declaración de nulidad o improcedencia y que se produzca en este último caso la readmisión o el abono de la indemnización legal?

4.2. Falta de desarrollo reglamentario que impide el acceso a la misma de trabajadores que la tienen reconocida:

- En el Régimen especial de trabajadores autónomos, cuestión que se agrava cuando, contando con cotizaciones en el régimen general y en el RETA, se impide el acceso a la pensión, por entenderse no procede el cómputo recíproco de cotizaciones.
- En el caso del acceso a la jubilación anticipada parcial en el sector público, no se han materializado los compromisos asumidos en la Ley de Medidas de Seguridad Sociales relación con los trabajadores del sector público, funcionarios y personal estatutario, pese a que se reconoce en el estudio las dificultades que presenta el contrato relevo en este ámbito. Sin embargo, una vez ha sido reconocido

legalmente, existen pronunciamientos que determinan ya su aplicación directa para el personal estatutario. Sería deseable el contar con un desarrollo normativo adecuado.

4.3. No cabe el acceso a la misma de los trabajadores de sectores peligrosos o los discapacitados, aunque sí los mutualistas, pero no con posibilidad de hacerlo a los 60 años, la misma edad desde la que, durante unos años, podrán solicitarla quienes acreditan seis años de antigüedad en la empresa y treinta años de cotización a la Seguridad Social, si el relevista es contratado a tiempo completo. Finalmente, se continuará exigiendo 60 años reales o ficticios a quienes se jubilen entre 1-1-2008 y 31-12-2009 y se acojan a compromisos acordados en acuerdos o convenios colectivos anteriores a 31-12-2007 (nueva Disposición Transitoria 17ª LGSS).

Aun siendo cierto que se producirá una mayor uniformidad a partir del años 2013, es como **cortar un traje medida con un sastre experto**, que aun así puede equivocarse, habida cuenta de que, aun tratándose de un derecho reconocido a los trabajadores, y a los empresarios, de acordar una reducción de la jornada y el acceso a la jubilación parcial de cumplirse con todos los requisitos, se trata de una institución bajo sospecha que se pretende limitar, bastando para su comprobación con una revisión del **elevado grado de litigiosidad** de la misma por el incremento de la fiscalización de la Administración de la Seguridad Social y por las limitaciones en su reconocimiento.

#### **5ª En relación con la jubilación forzosa:**

5.1. Tras la accidentada trayectoria de la Disposición Adicional 10ª ET en los últimos años y su rehabilitación con la Ley 14/2005, queda fuera de cuestión actualmente en nuestro ordenamiento jurídico la posibilidad de utilizar la jubilación forzosa en el marco de la negociación colectiva como instrumento de reparto de empleo.

En este sentido, el análisis de la negociación colectiva de los dos últimos años (2007-2008) pone de manifiesto que la jubilación forzosa sigue siendo un recurso frecuentemente utilizado por los convenios colectivos para la extinción de contratos de trabajo por razón de edad. La impresión general es que las previsiones convencionales, salvo excepciones, tienden a ser más explícitas que en épocas anteriores, regulando con un mayor grado de detalle los requisitos necesarios para la jubilación del trabajador y las condiciones en las que ésta habrá de producirse.

5.2. La posible afectación de la esfera individual del trabajador, en concreto de su derecho al trabajo y a la no discriminación por razón de edad, queda salvaguardada, a tenor de la jurisprudencia del TC, por dos circunstancias previstas en la norma estatutaria:

- El acceso a una pensión de jubilación del sistema público de SS, que actúa en estos supuestos como una vía de compensación-indemnización frente a la extinción del contrato de trabajo.
- La vinculación de la medida con objetivos de política de empleo, que garantizan un interés colectivo de suficiente relevancia para justificar la restricción y el sacrificio que sufre el interés individual del trabajador afectado.

5.3. La admisión de la jubilación forzosa en aquellos supuestos en los que el

trabajador tiene acceso a la pensión mínima de jubilación restringe considerablemente y de forma injustificada los derechos del trabajador jubilado y pone en duda la necesaria ponderación de intereses que debe apreciarse en estos casos. A este respecto, cada vez un número mayor de convenios limitan la jubilación forzosa a aquellos trabajadores que acreditan el derecho a percibir el 100% de su pensión de jubilación o bien permiten prolongar la vida activa del trabajador para incrementar los períodos de cotización necesarios para la pensión.

5.4.. La necesaria vinculación de la jubilación forzosa con medidas de empleo en el ámbito de la empresa, que exige la previsión estatutaria, queda desvirtuada, en buena parte, por la amplitud de las fórmulas legales utilizadas, que pueden llevar a vaciar de contenido la obligación empresarial. Aun cuando la jurisprudencia es, por el momento, contradictoria, la línea emprendida en cuanto a la interpretación y alcance de estas previsiones parte de los siguientes extremos:

- a. Exigencia de una conexión explícita entre los compromisos de empleo asumidos en el convenio colectivo y las cláusulas de jubilación forzosa, lo que podría tener consecuencias limitativas en la negociación colectiva en el sector público, habida cuenta de su dependencia de referencias normativas externas.
- b. No es necesario, por el contrario, vincular la jubilación forzosa a un compromiso de no amortización de la vacante del trabajador. No obstante, resulta de muy discutible licitud la utilización de estas cláusulas de jubilación como medida de saneamiento empresarial, por cuanto el control de las causas y justificación de la iniciativa resulta, en estos supuestos, complejo y exime al empresario del pago de la indemnización y las garantías adicionales que corresponderían al trabajador.

#### **IV. Aplicación de la normativa internacional y comunitaria de coordinación de sistemas de Seguridad Social**

Como se ha tratado de poner de manifiesto en este trabajo existen importantes dificultades interpretativas en relación con las normas de coordinación de los sistemas de Seguridad Social relativos a la jubilación.

**1º.**De acuerdo con las cifras con las que se inicia este trabajo es más que probable que **su aplicación sea cada vez más frecuente** y aumente el número de pensiones reconocidas en España a su amparo. Todo ello en un nuevo contexto en el que se ha invertido la tendencia histórica y España ha pasado de ser un país de emigrantes para convertirse ahora en destino de la emigración. De manera que, con el tiempo, el sistema de Seguridad Social español adeudará pensiones de jubilación a los extranjeros que ahora están en activo o desempleados.

Respecto de la patología que supone la aplicación de la norma de coordinación, en primer lugar, se detecta una complicación inicial respecto de la identificación de la norma aplicable al trabajador migrante. La nacionalidad del beneficiario ya no se puede considerar un criterio totalmente fiable, por un lado, ya no rige respecto de la norma comunitaria y, por otro lado, la propia

prohibición de discriminación por razón de la nacionalidad que dicha normativa impone, posibilita que algunos convenios bilaterales suscritos por España se deban aplicar a nacionales de otros Estados distintos a los suscriptores del propio Convenio. Además, en ocasiones, se deberá seleccionar, la norma más favorable entre convenios bilaterales suscritos entre Estados miembros y la propia norma de coordinación comunitaria. Incluso es posible que España deba tener en cuenta sus compromisos bilaterales con terceros Estados en el marco de la propia aplicación de dicha norma de coordinación. Las posibles combinaciones siempre partiendo del ámbito territorial de la norma de coordinación y del destino de los desplazamientos del migrante son muy variadas.

**2º.** En segundo lugar, ya en el marco de los **convenios bilaterales** con terceros Estados la litigiosidad asociada al abono del complemento a mínimos español pone de relieve un grave problema subyacente: el impago sistemático de las pensiones reconocidas en alguno de estos terceros Estados.

**3º.** En tercer lugar, y ya en el marco de la **norma comunitaria** se debe reseñar respecto del reconocimiento de la pensión dos cuestiones. Por un lado, la persistencia de las dudas sobre el reconocimiento de la condición de mutualista de aquellos ciudadanos que cotizaron en otro Estado miembro antes de 1967. Cuestión que de futuro pueden quedar zanjada taxativamente a tenor de la modificación que presumiblemente se introducirá en el apartado dedicado a España del Anexo XI del Rgto 883/2004, de prosperar la posición común adoptada ya sobre esta materia. Por otro lado, debe hacerse constar que ya no es posible la concatenación de prestaciones por ciudadanos españoles que habían desarrollado su carrera profesional básicamente en otro Estado miembro. En efecto, desde 2002 ya no es posible percibir una prestación por desempleo para emigrantes retornados de Estados del Espacio Económico Europeo. Además, la jurisprudencia más reciente tampoco permite el acceso a subsidio de desempleo para mayores de 52 años por parte de quienes no acreditan que sus últimos períodos de empleo o seguro se ubican en el marco de nuestro sistema. Siendo irrelevante a estos efectos que hubiera exportado a España el tramo final de una prestación de desempleo contributiva reconocida por otro Estado miembro y de duración superior a 360 días.

**4º.** En cuarto lugar, respecto del cálculo de pensiones de jubilación en el marco del Rgto CEE/1408/71, la norma de coordinación más utilizada en España, debe reseñarse, que continúa siendo fuente de constante litigiosidad. La dificultad interpretativa intrínseca a la norma comunitaria no puede achacarse ya a las inagotables modificaciones que sufre esta normativa de coordinación, pues la controversia se centra en artículos ya fijados de forma inalterada desde la modificación propiciada por el Rgto CE/1248/1992.

Un análisis de estos pronunciamientos permite constatar, por un lado, que se han cronificado los problemas relativos a la determinación de la base reguladora de la cuantía teórica. Cuyo reducido monto sigue siendo la principal causa de la escasa cuantía de muchas de las pensiones que se reconocen a su amparo. Entre las soluciones apuntadas en este trabajo a la necesaria aplicación de las bases reales para determinar la base reguladora – tal y como exige el Anexo VI del Rgto CEE/1408/71 cuya validez se ratificó por el TJCE en el asunto Grájera- debe hacerse constar: primeramente los obstáculos legales que impiden la aplicación de la que se ha denominado “doctrina Stinco” propuesta al amparo de la dictada sobre el mismo por el TJCE. Tampoco parece la mejor solución, la aplicación preferente de las bases medias al

amparo de convenios bilaterales más beneficiosos, precisamente por su carácter meramente bilateral y la necesaria generación de una expectativa de derecho antes de la entrada en vigor de la propia norma de coordinación, lo que impide que se generalice su propia aplicación. De manera que se puede concluir que la solución que se impone es la actualización de las propias bases de cotización a la luz de la evolución del Salario Mínimo Interprofesional. No sólo por ser una solución generosa admitida por la jurisprudencia nacional y comunitaria, si no porque parece que se impondrá normativamente al plasmarse en el texto del Anexo XI del Rgto CE/883/2004.

Por otro lado, respecto de la **prorrata temporis** aplicable a dicha cuantía teórica hay que señalar que la jurisprudencia unificada más reciente se ha pronunciado muy tuitivamente respecto de los derechos de los migrantes y ha corregido algunas disfunciones existentes, muy criticadas por la doctrina. En primer lugar, se ha consagrado la aplicación del Rgto CEE/1408/71 art.47.1.a) con la consiguiente limitación de la totalización a los períodos de seguro precisos para obtener una pensión completa. Medida que evita la penalización en la prorrata de aquellos migrantes que acreditaban las carreras de seguro más amplias. En segundo lugar, el TS se ha ido pronunciando positivamente sobre el cómputo en la prorrata de ciertos períodos ficticios: las bonificaciones por edad y por la penosidad de ciertas actividades. Pese a estos pronunciamientos persisten ciertas dudas sobre el criterio idóneo para la ubicación temporal de dichos períodos ficticios en torno al hecho causante, pues sólo los previos al mismo -a tenor de la norma comunitaria- son computables. A nuestro modo de ver siguiendo los pronunciamientos del TJCE sobre la materia, dicho criterio parece girar en torno al momento en que sitúan los parámetros que permiten el propio reconocimiento de los períodos ficticios. La confirmación de que esta es la regla interpretativa general permitiría ubicar ya sin ningún género de dudas algunos de los períodos ficticios que recientemente el legislador español viene atribuyendo en relación con la contingencia de jubilación.

Entre tanta confusión sigue llamando poderosamente la atención que el **número de cuestiones prejudiciales planteadas por los órganos jurisdiccionales españoles siga siendo tan reducido**. La reticencia del TS a plantear cuestiones prejudiciales sobre esta materia sigue siendo la tónica general, tras su única y desagradable experiencia en el asunto Grajera. Paradigmática de esta postura es la sentencia del TS de 17-7-07, RJ 8302 Rec 3650/05 que prescinde tras ciertas dudas de plantear la cuestión prejudicial que quizás hubiera permitido fijar con claridad el criterio general antes mencionado en relación a los períodos ficticios. En el marco de ese pleito se podría pensar incluso que el Alto Tribunal tenía obligación de plantearla, pues sus decisiones carecen de ulterior recurso en la vía ordinaria y subsistía una dificultad real de interpretación, ya que la jurisprudencia comunitaria mencionada iniciada en el asunto Di Prinzio no aludía a un supuesto materialmente idéntico al que hubiera debido enfrentarse el TJCE.

**5º.** Finalmente debe reseñarse que los cambios impuestos por la jurisprudencia del TS o de la propia doctrina del TJCE, respecto de la **determinación de la cuantía de las pensiones de jubilación al amparo de la norma comunitaria**, deben ser asumidos e incorporados por las entidades gestoras españolas, evitando que su respeto se deba conseguir en vía jurisdiccional. En un ejercicio de coherencia con la nueva jurisprudencia las propias entidades gestoras competentes deberían proceder, incluso de oficio, a revisar las pensiones calculadas corrigiendo, por ejemplo, las prorratas erróneamente determinadas.

Aunque no siempre se realiza una revisión de los expedientes tramitados antes del cambio de doctrina jurisprudencial, en buena lógica la revisión deberá abarcar a todos los pensionistas cuyas prorratas quedaron fijadas incluso por los tribunales en sentencias firmes denegatorias de sus demandas y recursos dictados con base en la jurisprudencia previa ya superada. En efecto, como señaló el Tribunal Constitucional en su sentencia 307/2006 no se puede hacer de peor derecho a quién reclamó en vía jurisdiccional que a quién se aquietó; debiendo prevalecer el derecho fundamental a la igualdad entre beneficiarios frente a los efectos de la cosa juzgada. De no hacerse así, desde aquí se aconseja a los beneficiarios perjudicados acudir -antes de iniciar acciones legales- recurrir a una solución administrativa previa de sus intereses que podrían obtener, de forma pronta y gratuita, acudiendo al sistema en red SOLVIT, tal y como se explica en el trabajo.

**Las gestoras españolas, por tanto, deben interiorizar la jurisprudencia mencionada** y solventar algunas de las disfunciones crónicas del procedimiento de cálculo comunitario de pensiones. Máxime si se tiene en cuenta que los problemas mencionados no afectan sólo a la determinación de la pensión de jubilación, sino que también repercuten directamente sobre el cálculo de las pensiones de viudedad y más recientemente, con carácter general, sobre la determinación de las propias pensiones españolas de incapacidad permanente por enfermedad común. Conviene recordar que toda la normativa de coordinación estudiada se caracteriza por ser netamente tuitiva, no pudiendo tener otra finalidad que preservar los derechos de Seguridad Social del trabajador migrante, mediante la eliminación de los obstáculos que pudiera encontrar derivados de sus vínculos con más de un sistema de Seguridad Social nacional. Finalidad que obviamente no se consigue con el recorte sistemático, y en muchas ocasiones injustificado, del monto de las pensiones reconocidas que debería ser, por el contrario, razonable y suficiente.

## X. SELECCIÓN BIBLIOGRÁFICA

### SELECCIÓN BIBLIOGRÁFICA

**AAVV:** “Tratado de jubilación. Estudios en homenaje al prof. Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación” (coord. L. López Cumbre). Madrid, Iustel, 2007.

**AA.VV.** “Jornada sobre El presente y el futuro de las pensiones en España”, Revista CEF, num. 296, 2007.

**AAVV,** *Trabajo a tiempo parcial*, Francis Lefebvre, Madrid, 2000.

**ÁLVAREZ, S., PRIETO, J. y SALAS, R.** “The evolution on income inequality in the European Union”. Papeles de Trabajo del Instituto de Estudios Fiscales 2002/10.

**ALVAREZ CORTES, J. C.** *La Seguridad Social de los trabajadores migrantes en el ámbito extracomunitario*. Tecnos. ACARL. Madrid. 2001.

**ALZAGA RUIZ, I:** “La vinculación de la jubilación forzosa pactada en convenios colectivos a objetivos coherentes con la política de empleo. Comentario a la STSJ Madrid 31 octubre 2006 (AS 2007, 171)”. Aranzadi Social, nº 3. 2007 de los Trabajadores”, Revista Aranzadi Social, núm.2, mayo 2004

**ARUFE VARELA, A.:**

“Sobre la aplicación de coeficientes reductores de la edad de jubilación a estibadores portuarios incluidos en el Régimen Especial de Seguridad Social de los Trabajadores del Mar”. Aranzadi Social nº 13, diciembre 2005.

“La protección de los intereses del trabajador individual frente a su jubilación forzosa pactada en convenio colectivo. Un apunte de derecho comparado sobre la regulación del tema en las legislaciones laborales y de Seguridad Social de España y de Francia”. Actualidad Laboral nº 9. 2006.

**BAYLOS GRAU, A.** “La jubilación forzosa y la negociación colectiva”, *DL*, núm. 78, 2006,

**BONNET, R.** “Conflits entre les droits nationaux et les instruments internationaux dans le domaine de la sécurité sociale” Ed. Techniques, *Juris-Classeur*. Droit international. 1993 . Fascicule 578.

**BORRAJO DACRUZ, E.** “La conservación de los derechos en curso de adquisición en el Seguro de Vejez, según los Convenios Internacionales de Seguridad Social ratificados por España”. *Revista de Derecho del Trabajo*. Sept-Oct. Nº 35/1959.

**BALLESTER LAGUNA, F.:** “Derecho transitorio en el Proyecto de Ley sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación”. *Relaciones Laborales*, núm. 17, septiembre 2005.

**BENAVENTE TORRES, M<sup>a</sup> I.** El trabajo a tiempo parcial, Consejo Económico y Social de Andalucía, Sevilla, octubre de 2005.

**BERROCAL JAIME, A.:** “La protección jurisdiccional de la pensión de jubilación”. Edit. Bosch, 2005.

**BALMASEDA, BLÁZQUEZ, MARTÍN-MORENO y TELLO** “Efecto de cambios legislativos en las pensiones de jubilación contributivas. El caso español”, *El Trimestre económico*, vol. LXXIII (3), núm. 291, julio-septiembre de 2006.

**BAYLOS GRAU, A.:** “La jubilación forzosa y la negociación colectiva”. *Documentación Laboral*, nº 78. 2006

**BAYLOS GRAU, A.:** “Las cláusulas de jubilación forzosa en la negociación colectiva después de la Ley 14/2005, de 1 de julio”. *Social Mes a Mes*, nº 127, marzo 2007

**CABEZA PEREIRO, J.:** “Nuevos debates sobre el régimen jurídico de la jubilación forzosa tras la Ley 14/2005, de 1 de julio”. *Actualidad Laboral* nº 8. 2006

**CAILLOT, L., COLIN, C., MICHAUDON, H. y EL MEKKAOUI DE FREITAS, N.:** “L'échantillon inter-régimes de cotisants: un instrument de pilotage pour le système de retraites français ». *Droit Social*, núm.2, 2004.

**CAMOS VICTORIA, I.**

- *La configuración de la prestación de jubilación en el régimen contributivo de la Seguridad Social.* Tesis Doctoral leída en la Universidad de Gerona (2000). Texto completo en (<http://www.tdcat.cesca.es/TDCat-0307102-132025/>),

- “La protección de la vejez en el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo.” *Relaciones Laborales* N°18/2001.

**CARRASCOSA BERMEJO, D.**

- “Cálculo de la pensión de jubilación contributiva española en el marco de la coordinación comunitaria: determinación de la base reguladora”/en/ VV.AA. *Pensiones Sociales. Problemas y Alternativas.* IX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid. 1999.

- “La determinación de la base reguladora de la pensión teórica y la sentencia del Tribunal de Justicia Comunitario sobre el asunto Grájera Rodríguez.” *Revista de Derecho Social* N°5/1999.

- “La doctrina del Tribunal Supremo y la jurisprudencia comunitaria sobre el Reglamento 1408/1971/CEE” *Noticias de la Unión Europea* nº 222/2003.

.- *La coordinación comunitaria de la Seguridad Social. Ley aplicable y vejez en el Reglamento CEE/1408/71*. Consejo Económico y Social. (Col Estudios). Madrid. 2004. p.350.

.- “La pensión de jubilación y derecho supranacional” /en/ VV.AA (Antonio V. Sempere Navarro Dir.) *Pensiones por Jubilación o Vejez*. Aranzadi. (Colección Grandes Tratados). Navarra. 2004. p. 545-628.

.- “Trabajo en el Extranjero” /en/ VV.AA. *Memento Practico Social 2005*. Francis Lefebvre. Madrid. 2005.

.- “Trabajadores migrantes” /en/ VV.AA *Memento Práctico Seguridad Social 2005-2006 y 2006-2007*. Francis Lefebvre. Madrid.

.- “Cálculo de la pensión de jubilación española en el marco de la coordinación comunitaria: determinación de la “cuantía teórica” /en/ VV.AA SANCHEZ RODAS, Cristina (dir). *Migrantes y Derecho: Problemas actuales de la coordinación comunitaria de las prestaciones sociales en España*. Laborum. Murcia. 2006. p.95-115.

.- “Las prestaciones por vejez y supervivencia en el ámbito comunitario” /en/ VV.AA (CORREA CARRASCO, M. coord) (Dir CORREA CARRASCO, Manuel) *Protección social en las relaciones laborales extraterritoriales*. Universidad Carlos III y BOE. Colección Monografías nº 57. Madrid. 2008. p. 137-186. \*Publicado también en la página web del Ministerio de Trabajo (DG de de ordenación de la Seguridad Social. P. 147-192.): <http://www.seg-social.es/stpri00/groups/public/documents/binario/097537.pdf>.

.- "Capítulo Tercero. Novedades en el cálculo de las pensiones de jubilación e incapacidad permanente en el marco de la norma de coordinación comunitaria: Ley 40/2007 y última jurisprudencia nacional (STS 17-7-2007, RJ 8302)" /en/ VV.AA (SANCHEZ-RODAS NAVARRO, Cristina (coord)) “El Reglamento Comunitario 1408/71. Nuevas cuestiones, viejos problemas.” Laborum. Murcia. 2008. p. 55-88.

.- “Trabajadores migrantes” (Capítulo 38) /en/ VV.AA. *Memento de Seguridad Social 2008-09*. Ediciones Francis Lefebvre. Madrid. 2008. p. 799-871

.- “Trabajo en el extranjero”(Capítulo 54) /en/ VV.AA. *Memento Social 2009*. Ediciones Francis Lefebvre. Madrid. 2009.

**CARRIL VÁZQUEZ, X. M.** : « La jubilación impuesta por convenio colectivo del emigrante retornado con cotizaciones en el extranjero”. *Actualidad Laboral* nº 8. 2006.

**CASAS BAAMONDE, M. E.** :”Los contratos de trabajo a tiempo parcial: contrato a tiempo parcial, contrato fijo-discontinuo y contrato de relevo”, *El Estatuto de los Trabajadores veinte años después*, ed. Especial de REDT, núm 100, vol. I, Cívitas.

**CAVAS MARTÍNEZ, F.**: “¿Me jubilo o me jubilan?. A propósito de dos recientes sentencias del Tribunal Supremo sobre los efectos de la derogación de la Disposición Adicional Décima del Estatuto

**CORONA SUANCES, A.**: “La cuenta de imposición para la jubilación”, *Relaciones Laborales*, núm.13, julio 2004

**CORREA CARRASCO, M.**: “La jubilación forzosa y las fuentes del Derecho del

Trabajo”. Revista Española de Derecho del Trabajo, núm. 126. Abril/Junio 2005

**COMAS BARCELÓ, A.:** El tope máximo de las pensiones en el Sistema de Seguridad Social: una limitación injusta, Tirant lo Blanch, 2006, 138 págs.

**CUZZOLA, V. y FIOLO, G.:** “Le pensioni del futuro (La riforma per i dipendenti pubblici e privati). Halley Editore, 2004.

**CHACARTEGUI JAVEGA, C. Y LOPEZ LOPEZ, J.** “Seguridad Social Comunitaria” /en/ VV.AA (BLASCO LAHOZ, J.F. Y LOPEZ GANDIA, J) *Seguridad Social Práctica*. Tirant lo Blanch laboral. Valencia. 2000.

**DE LA FUENTE LAVÍN, M. A .:** “El sistema de pensiones en España. Evolución y perspectivas de futuro”. Edit. Comares. Granada, 2006

**DEL REY GUANTER, S. y GALA DURÁN, C.,** La jubilación gradual y flexible. Aspectos legales y análisis de la reciente Negociación Colectiva, Tirant lo Blanch, 2004.

**DEL REY GUANTER, S./ VALVERDE ASENCIO, A./ GALA DURÁN, C./ LUQUE PARRA, M.:** El nuevo contrato a tiempo parcial: aspectos laborales y de Seguridad Social, Madrid, 2003,

**DESDENTADO BONETE, Aurelio.**

- “Cuestiones prejudiciales comunitarias planteadas por órganos judiciales españoles en materia de Seguridad Social”. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Nº 12/1998.

- “La Seguridad Social de los trabajadores migrantes de la Unión Europea en unificación de doctrina” *Noticias de la Unión Europea*. Febrero 1998.

- “El problema de la determinación de la base reguladora de la pensión española en los supuestos en que el cómputo comprende períodos de cotización que se han completado en otro país de la UE” AA.VV. *Problemática española de la Seguridad Social Europea*. Instituto Europeo de Relaciones Industriales. Comares. Granada. 1999.

- “En el laberinto: desempleo asistencial y jubilación de los trabajadores migrantes entre el Derecho Comunitario y “las leyes de acompañamiento”. La Ley. 22-2-99.

**DIAZ MENDEZ, Angel.** “La sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en el “Caso Grajera (TJCE 1998, 319)” o la jurisprudencia imposible (Sobre el cálculo de las pensiones de los trabajadores migrantes de la Unión Europea).” *Aranzadi Social* Nº 8/2000.

**DUPEYROUX, J.J.** “Sécurité Sociale et le Marché Commun”. *Juris-Classeur Périodique*. Vol.I/Nº1504. 1959.

**DURAND, P.** *La política contemporánea de Seguridad Social*. Col. Seguridad Social. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid. 1991 (traducción realizada por VIDA SORIA, I. de la obra de este autor publicada en Francia en 1953).

**ENRIQUE DEVESA CARPIO, J. y DEVESA CARPIO, M.**, Desequilibrio financiero actuarial en el sistema de pensiones de jubilación del Régimen General, *Revista de Economía Aplicada* Número 46 (vol. XVI), 2008.

**ESTEVE SEGARRA, A.** *La jubilación forzosa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999.

**FERNÁNDEZ ORRICO, F. J.:** “Las prestaciones de la Seguridad Social: Teoría y Práctica”, MTAS, 2004.

**FERNÁNDEZ PRIETO, M.:** “Las pensiones del SOVI. Su limitada compatibilidad con la pensión de viudedad”. *AL*, nº 22. 2006.

**FERRERAS ALONSO, F.** «Un acuerdo por la viabilidad del sistema público de protección social y a favor del empleo y de la competitividad», Acuerdo sobre Medidas en materia de Seguridad Social. MTAS, Colección Seguridad Social núm. 30, Madrid, 2006.

**FOCARELLI, D. Y ZANGHIERI, P.** "Labour Force Participation of Older Workers in Italy: Trends, Causes and Policy Issues," *The Geneva Papers on Risk and Insurance - Issues and Practice*, Palgrave Macmillan Journals, vol. 30(4), , October, 2005.

**FORDE, M.** “The vertical conflict of social security laws in the European Court”. *Legal Issues of European Integration*. Nº 1/1980.

**FOUCAULD, J. B. de:** “Réflexions sur la réforme des retraites ». *Droit Social*, núm.4, 2004.

**GARCÍA DE CORTAZAR Y NEBREDA, Carlos**

.- “La cotización extranjera en la pensión de jubilación española.” *Tribuna Social* nº 95/1998.

.- “La coordinación de regímenes de Seguridad Social. El Reglamento CEE 1408/71. Simplificación y extensión a nacionales de terceros Estados.” *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Nº 42/2003.

.- “Seguridad Social internacional: tratados bilaterales y multilaterales. Reglamentos comunitarios. /en/ VV.AA. (DESDENTADO BONETE, A. Coord.) *Seguridad Social. Manual de Formación N°20*. CGPJ. Madrid. 2002.

**GARCÍA NINET, J. I.:**

.- “Sobre el derecho constitucional a pensiones suficientes al margen de los procesos electorales. La revalorización de las pensiones no es munición electoral”. *Tribuna Social*, núm. 158, febrero 2004

.- “Carta abierta al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales sobre la urgencia del seguro de dependencia”, *Tribuna Social*, núm. 163. julio 2004

**GARCÍA NINET, J. I. Y BALLESTER PASTOR, I.:** “Acerca de la cobertura del período mínimo de cotización –específico y genérico- necesario para acceder a la pensión de jubilación”. *Tribuna Social* nº 183.

**GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.:** “Jubilación obligatoria y convenio colectivo extraestatutario”, *Actualidad Laboral*, NÚM. 18, 2007

**GARCÍA-PERROTE, I. Y MERCADER UGUINA, J.:** “La respuesta del Tribunal Supremo al problema de la validez de las cláusulas convencionales de jubilación forzosa: ¿solución o problema?”, *Justicia Laboral*, núm. 18, mayo 2004

**GARCÍA BLASCO, J. y MONEREO PÉREZ, J.L.:** “Comentario sistemático al Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el orden social y normas concordantes”. Edit. Comares. Granada, 2005

**GARCIA TRASCASAS, A.:** “Prolongación de la vida laboral y reparto del empleo. La jubilación parcial y el eventual contrato de relevo”. *Revista de Derecho Social* nº 27. 2004.

**GARCIA VALVERDE, M. D. y FERNÁNDEZ SÁNCHEZ, M. P. :** “El envejecimiento de la población. Una realidad necesitada de atención”. *Tribuna Social*, nº 179. 2006.

**GAULLIER, X.:** “La réforme des retraites et les entreprises: Quelles fins de carrière ? ». *Droit Social*, núm.6, 2004.

**GARCÍA DE PAREDES, M.L.:** “Pensiones públicas plurales en un mismo Régimen (Comentario a la STS, Sala 4ª, de 18 de julio de 2003)”, *Actualidad Laboral*, núm.2, 2004

**GARRIDO MEDINA (Dir.):** “Ocupación, formación y el futuro de la jubilación en España”. CES. Madrid, 2005

**GARRIDO PÉREZ, E.:** “La pensión de jubilación de los trabajadores migrantes”, Edit. Bomarzo, Madrid, 2004.

**GOMEZ ALVAREZ, Tomás.** “Los “años de bonificación” y el cálculo de la pensión de jubilación de los emigrantes españoles retornados”. *Aranzadi Social* nº 3/2003. (BIB 2003/519).

**GÓMEZ CABALLERO, MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE y SEMPERE NAVARRO:** “Apuntes sobre la jubilación forzosa”. Aranzadi, 2006.

**GONZALEZ DEL REY RODRIGUEZ, I.** “Capítulo IX. Seguridad Social de los trabajadores migrantes, básica y complementaria” /en/ VVAA GARCIA MURCIA, J. (Dir.) *La transposición del derecho social comunitario al ordenamiento español*. Col Informes y Estudios General. MTAS. Madrid. 2005.

**GONZALO GONZALEZ, B.** *Introducción al Derecho Internacional español de la Seguridad Social*. Consejo Económico y Social. Madrid. 1995.

**GORELLI HERNÁNDEZ, J.**, «El Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social», *Temas Laborales*, núm. 86, 2006.

**GRANADO MARTÍNEZ, O.** “La consolidación de la Seguridad Social española: un acuerdo para el equilibrio”, en *Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social*, MTAS, Colección Seguridad Social, núm. 30, 2006.

**HANOTIAU, B.** *Les Problèmes de Sécurité Sociale des Travailleurs Migrants*. Maison Ferdinand Larcier. Bruxelles. 1973.

**HERRÁINZ MARTÍN, M.S.:** “La determinación del dies a quo, o fecha de inicio de los efectos económicos del complemento por mínimos de una pensión de jubilación. Comentario a la STSJ de Castilla- La Mancha, de 3 de marzo 2004 (AS 2004, 1028)”, *Rev. Aranzadi Social*, núm.6, julio 2004

**HERRÁIZ MARTÍN, Mª S.:** “A vueltas con la jubilación forzosa. Comentario a la STC 280/2006, de 9 de octubre de 2006”, *Tribuna Social* nº 196.

**IGLESIAS CABERO, M.:** “La jubilación pactada”, *RMTAS, Seguridad Social*, nº 69, 2007.

**LAHERA FORTEZA, J.:** “Prohibición de cláusulas convencionales de jubilación forzosa: un problema complejo de fuentes de derecho. Comentario a la STS 4ª de 9 de marzo de 2004”, *Relaciones Laborales*, núm. 11, junio 2004

**LÓPEZ GANDÍA, J.:**

.- “La reforma de la jubilación en la ley de medidas de Seguridad Social de 2007”, *Revista de Derecho Social*, nº 38, 2007.

.- “Jubilación parcial”. Edit. Bomarzo. Madrid, 2004.

**LOPEZ LOPEZ, J.** *Seguridad Social Comunitaria y Jurisprudencia Española*. Cívitas. Madrid. 1998.

**MARÍN ALONSO, I.:** “La legitimidad de las jubilaciones forzosas establecidas por Convenio Colectivo tras la derogación de la disposición adicional 10ª TRET (A propósito de la STSJ de Madrid de 18 de junio de 2003)”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 121, enero-marzo 2004

**MARTÍNEZ BARROSO, M.R.:** “Extinción de la relación laboral y cláusula jubilatoria forzosa. A propósito de la STS, social, 9 de marzo de 2004”, *Tribuna Social*, núm. 163, julio 2004.

**MARTÍNEZ BARROSO, M. R.:** “Recuperación legal de la posibilidad de acceder a la incapacidad permanente derivada de los riesgos profesionales tras el cumplimiento de la edad de jubilación (artículos 8 y 9 Ley 35/2002, de 12 de

julio y Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre)", Relaciones Laborales, núm.9, mayo 2004.

**MARTÍNEZ SEPTIEN, J. F.:** "La jubilación. Régimen jurídico y procedimiento para su cálculo". Lex Nova, 2006

**MENÉNDEZ SEBASTIAN, M<sup>a</sup>. P.**

.-"La relación estable entre negociación colectiva y jubilación forzosa", iustel.com, *RGDTSS*, núm. 12.

.- "La extraña pareja: jubilación forzosa y anticipada", repertorio Aranzadi Tribunal Constitucional, núm. 2/2007.

**MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, L.:** "Sobre la validez de la cláusula contractual de jubilación forzosa. Comentario a la STSJ Castilla-La Mancha/Albacete de 15 de junio de 2006 (AS 2006, 3271)". *Aranzadi Social* nº 20. 2007.

**MOLERO MANGLANO, C-SÁNCHEZ-CERVERA, J.M.- LÓPEZ ÁLVAREZ, M. J.-MATORRAS DÍAZ-CANEJA, A.** *Manual de Derecho del Trabajo* (8ª ed.), Cívitas, Madrid, 2008.

**MOLINA NAVARRETE, C.:** "Polvos y lodos': complementos autonómicos a pensiones no contributivas, ¿fraude constitucional o justicia social?. Reflexiones a propósito del nuevo artículo 38.4 de la LGSS)", *Relaciones Laborales*, núm. 13, julio 2004.

**MOLINER TAMBORERO, G.:** "Convenios colectivos y jubilación forzosa. Una primera aproximación al contenido de la Disposición Transitoria de la Ley 14/2005". *AL* nº 21. 2006.

**MONEREO PÉREZ, MOLINA NAVARRETE Y MORENO VIDA** (Coords.) et alt., *La Seguridad Social a la luz de sus reformas pasadas, presentes y futuras*, Comares, Granada, 2008.

**MONEREO PÉREZ, J. L. y GARCÍA NINET, J I. (Directores):** "Comentario sistemático a la legislación reguladora de las pensiones". Edit. Comares, Granada, 2004.

**MORALES VÁLLEZ, C. E.:** "La jubilación forzosa", *Tribuna Social*, nº 197.

**MORENO PUEYO, M.J.:** "La responsabilidad empresarial y las prestaciones del SOVI (Comentario de la Sentencia de la Sala 4ª del Tribunal Supremo de 16 de mayo de 2006 recaída en el RCU 3995/04), *RMTAS, Seguridad Social*, nº 69, 2007.

**MUÑOZ DE BUSTILLO LORENTE (Dir.) :** "Extensión de la vida laboral o inserción temprana de jóvenes. Alternativas al sistema de pensiones". *MTAS*, Madrid, 2007.

**NAGEL ET THALAMY.** *Le Droit International de la Sécurité Social.* Col. Que sais-je?. Presses Universitaires de France. Paris. 1994.

**NOVAK, M.** “Basic Principles in European Social Law derived from the Case-Law of the European Court of Justice.” *Rivista di Diritto Europeo.* 1998. N° 2/ Abril-Junio.

**OJEDA AVILES, Antonio.**

.- *Las pensiones de invalidez y vejez en la Unión Europea.* Trotta. Madrid 1994.

.-“El Tribunal Supremo frente a las pensiones europeas: una accidentada historia”. *Aranzadi Social.* N° 1/2000.

**OJEDA AVILÉS, A. y MARÍN ALONSO, I,** “Comentario al art. 165”, en AAVV. Monereo Pérez y Moreno Vida (Dir.) *Comentario a la Ley General de Seguridad Social,* Ed. Comares, Albolote, 1999.

**ORDEIG FOS, J. M.** *El sistema español de Seguridad Social (y el de la Comunidad Europea).* 5 ed. Act. EDERSA. 1993.

**OTTEVAERE, A**

.-“Le Règlement 1408/71 et les conventions de sécurité sociale: suite et fin des incertitudes, l’Arrêt Thévenon” *Revue Belge de Sécurité Sociale.* n° 4/1996.

.- “Nouvelle insecurity juridique l’Arrêt Röndfelt”. *Revue Belge de Sécurité Sociale.* 1993

**PEDRAJAS MORENO, A. Y SALA FRANCO, T.:** “Las cláusulas convencionales sobre jubilación forzosa”, *Relaciones Laborales,* núm. 11, junio 2004.

**PENNINGS, Frans.** *Introduction to European Social Security Law.* 2ª ed. Kluwer Law International. Deventer.1998.

**PÉREZ ALONSO, M. A.:** “Las últimas reformas en las pensiones de Seguridad Social y en el RETA”, *Rev. Aranzadi Social,* núm. 5, junio 2004.

**PÉREZ-DÍAZ, V. y RODRÍGUEZ, J. C.,** *La Generación de la Transición,* Colección Estudios Económicos, núm. 35, “la Caixa”, Servicio de Estudios, 2007

**PIETERS, DANNY:** “European Social Security and Global Politics”. *Kluwe Law International,* 2004.

**PRADAS MONTILLA, R.:** “Extinción del contrato de trabajo y prejubilación”. *Actualidad Laboral,* núm.8, 2005.

**QUINTERO LIMA, G.:** *Derecho transitorio de Seguridad Social,* La Ley-Actualidad, 2006.

**RECIO LAZA, A. M.** *La Seguridad Social en la jurisprudencia comunitaria.* La Ley Actualidad. Madrid. 1997.

**RIOS SALMERON, Bartolomé.** “Reglamentos comunitarios y pensiones de invalidez (nota de urgencia a la TJCE de 12 de septiembre de 1996 caso “Lafuente.” *Actualidad Laboral* nº1/1997.

**RIVERO LAMAS, J.:** “La jubilación como medida de fomento del empleo”. REDT nº 131. 2006.

**RODRIGUEZ-PIÑERO BRAVO-FERRER, M.**

.- *La Seguridad Social de los trabajadores migrantes en las Comunidades Europeas.* IELSS. Madrid 1982.

.- “El diálogo de los jueces nacionales y el TJCE en el Derecho Social.” *Relaciones Laborales.* Editorial. Tomo II/1999

**ROJAS CASTRO, M.** ”Duda hispano-comunitaria aclarada que precisa clarificación. Estudio de la Sentencia Lafuente Nieto, de 12 de septiembre 1996 (TJCE 1996, 150), C-251/1994, del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, sobre la base reguladora y el prorrateo de las pensiones españolas de los trabajadores migrantes. Nuevas sentencias españolas después del 12 de septiembre de 1996.” *Aranzadi Social.* Junio N°5/1997.

**SÁNCHEZ-RODAS NAVARRO, C.** *Coordenadas de la protección social de los migrantes: el marco comunitario, nacional y del Convenio Europeo de Derechos Humanos.* Laborum. Murcia. 2005.

**SEGOVIANO ASTABURUAGA, M<sup>a</sup> L.:** «El Acuerdo de 13-7-2006 sobre medidas en materia de Seguridad Social (II). Reformas normativas relativas a jubilación parcial y anticipada», en *Social Mes a Mes*, núm. 127, marzo 2007.

**SEMPERE NAVARRO, A. V. (Dir.):** “Pensiones por jubilación o vejez”. Thomson. 2004.

**SERRANO GARCÍA, J.M.:** “Trabajadores comunitarios y Seguridad Social”, Altabán Edic. 2004

**SERRANO PÉREZ, F.; GARCÍA DÍAZ, M..A.; BRAVO FERNÁNDEZ, C.:** “El sistema español de pensiones: un proyecto viable desde un enfoque económico”. Ariel. Barcelona, 2004.

**SECHE, J.-C.** “Bilan de la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés européennes relative aux règlements n° 3 et 4 concernant la sécurité sociale des travailleurs migrants” *Revue trimestrelle de Droit Européen.* N°3/1968.

**SEMPERE NAVARRO, A.V.** “Problemas aplicativos de los reglamentos comunitarios: perspectiva doctrinal” /en/ VVAA *Cuadernos de Derecho Judicial. La Seguridad Social internacional*. CGPJ. Madrid. 1998.

**TANTAROUDAS, C.** *La protection juridique des travailleurs migrants de la C.E. E. en matière de sécurité sociale et la jurisprudence de la Cour des Communautés*. Economica. Collection études juridiques. (Serie: Droit Social). Paris 1976.

**TORTUERO PLAZA, J. L. y DEL AGUILA CAZORLA, O.:** “Los sistemas de pensiones en Europa y Latinoamérica: realidades y expectativas e ideas para un debate”. Rev. Del MTAS. Seguridad Social nº 54, 2004.

**VALDES DAL-RE, F.** “Los tribunales laborales en España y el Derecho Social comunitario: un diálogo emergente”. *Actualidad Laboral*. Nº 43, 23 al 29-11-1998.

**VAN RAEPENBUSCH, S.**

.- “L'égalité de traitement entre nationaux et non nationaux en matière de sécurité sociale. Le droit de la Communauté Economique Européenne”. *Revue Belge de la Sécurité Sociale*. Nº5/1991.

.- *La Seguridad Social de los trabajadores migrantes en el derecho europeo*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid. 1992.

**VÁZQUEZ MARISCAL, A.:** “Las reformas de los sistemas de pensiones en Europa”. Rev. del MTAS. Seguridad Social nº 54, 2004.

**VICENTE PALACIO, A.:** “Jubilación parcial y cómputo recíproco de cotizaciones. Sobre la posibilidad de acceder a la jubilación parcial del trabajador por cuenta ajena cuya pensión de jubilación debe ser reconocida, en aplicación de las normas sobre cómputo recíproco de cotización, por el RETA (Comentario a la STSJ del País Vasco de 22 de marzo de 2005)”. *Tribuna Social* nº 179, 2006.

**VIVES CABALLERO, Marta.** “Seguridad Social y Constitución Europea. Presente y Futuro. Ejemplar mecanografiado de la ponencia realizada en 2005 en el curso del CGPJ “Aspectos y cuestiones actuales de Seguridad Social”.

**ZUBIRI,** “El futuro del sistema de pensiones en España”, *Estudios de Hacienda Pública*, Instituto de Estudios Fiscales, 2003.

	SEXO						EDAD				SITUACIÓN ENTREVISTADO				NIVEL DE ESTUDIOS							
	TOTAL		HOMBRE		MUJER		DE 50 A 64		DE 65 A 75		TRABAJA		PARADO		JUBILADO		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO	
<b>TOTAL</b>	501		311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2
<b>P.1.4 ¿Cuál de las siguientes situaciones se encuentra Vd. Actualmente?</b>																						
Trabaja	202	40.3	139	44.7+	63	33.2-	201	64.6+	1	0.5-	202	100.0+		--		--	107	32.2-	52	59.1+	43	53.1+
Parado	47	9.4	21	6.8-	26	13.7+	46	14.8+	1	0.5-		--	47	100.0x		--	37	11.1	5	5.7	5	6.2
Jubilado	252	50.3	151	48.6	101	53.2	64	20.6-	188	98.9+		--		--	252	100.0+	188	56.6+	31	35.2-	33	40.7
<b>P.1.5 ¿Ahora podría decirme el número de miembros que compone su hogar excluyéndose usted?</b>																						
Hogar unipersonal (entrevistado)	45	9.0	20	6.4-	25	13.2+	19	6.1-	26	13.7+	10	5.0-	2	4.3x	33	13.1+	31	9.3	4	4.5	10	12.3
2 miembros	206	41.1	125	40.2	81	42.6	97	31.2-	109	57.4+	53	26.2-	18	38.3	135	53.6+	148	44.6+	25	28.4-	33	40.7
3 a 4 miembros	206	41.1	136	43.7	70	36.8	159	51.1+	47	24.7-	117	57.9+	21	44.7	68	27.0-	127	38.3	48	54.5+	31	38.3
5 y más miembros	44	8.8	30	9.6	14	7.4	36	11.6+	8	4.2-	22	10.9	6	12.8x	16	6.3	26	7.8	11	12.5	7	8.6
Contestan	501		311		190		311		190		202		47		252		332		88		81	
Media	1.79		1.89		1.62		2.07		1.32		2.18		1.98		1.44		1.69		2.19		1.73	
Desv. típica	1.21		1.21		1.18		1.23		1.00		1.17		1.17		1.14		1.18		1.16		1.26	
<b>P.1.6.1 ¿Cuál es el sexo del "PRIMER" miembro del hogar?</b>																						
Base: Hay más miembros en el hogar	456	100.0	291	63.8	165	36.2	292	64.0	164	36.0	192	42.1	45	9.9	219	48.0	301	66.0	84	18.4	71	15.6
Hombre	166	36.4	26	8.9-	140	84.8+	103	35.3	63	38.4	56	29.2-	25	55.6+	85	38.8	120	39.9+	23	27.4	23	32.4
Mujer	290	63.6	265	91.1+	25	15.2-	189	64.7	101	61.6	136	70.8+	20	44.4-	134	61.2	181	60.1-	61	72.6	48	67.6
<b>P.1.7.1 ¿Qué edad tiene el "PRIMER" miembro del hogar?</b>																						
Base: Hay más miembros en el hogar	456	100.0	291	63.8	165	36.2	292	64.0	164	36.0	192	42.1	45	9.9	219	48.0	301	66.0	84	18.4	71	15.6
Contestan	453		288		165		289		164		189		45		219		299		83		71	
Media	57.96		57.28		59.15		54.39		64.26		52.60		56.64		62.86		59.07		55.48		56.20	
Desv. típica	14.34		12.34		17.27		13.48		13.67		12.99		15.37		13.57		14.05		14.41		15.15	

	SEXO						EDAD				SITUACIÓN ENTREVISTADO						NIVEL DE ESTUDIOS					
	TOTAL		HOMBRE		MUJER		DE 50 A 64		DE 65 A 75		TRABAJA		PARADO		JUBILADO		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO	
<b>TOTAL</b>	501		311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2
<b>P.1.8.1 Relación del "PRIMER" con el entrevistado</b>																						
Base: Hay más miembros en el hogar	456	100.0	291	63.8	165	36.2	292	64.0	164	36.0	192	42.1	45	9.9	219	48.0	301	66.0	84	18.4	71	15.6
Marido/esposo/pareja	370	81.1	253	86.9+	117	70.9-	240	82.2	130	79.3	158	82.3	35	77.8	177	80.8	247	82.1	67	79.8	56	78.9
Hijo/a (suyos, de su pareja, adoptados, etc.)	56	12.3	26	8.9-	30	18.2+	32	11.0	24	14.6	22	11.5	5	11.1	29	13.2	34	11.3	12	14.3	10	14.1
Padre/madre/suegro/a	17	3.7	9	3.1	8	4.8	16	5.5+	1	0.6-	9	4.7	4	8.9x	4	1.8-	9	3.0	5	6.0x	3	4.2x
Hermano/a (incluyendo los de su pareja)	7	1.5	2	0.7x	5	3.0x	2	0.7x	5	3.0x	2	1.0x		-x	5	2.3x	6	2.0x		-x	1	1.4x
Otra relación de parentesco	6	1.3	1	0.3x	5	3.0x	2	0.7x	4	2.4x	1	0.5x	1	2.2x	4	1.8x	5	1.7x		-x	1	1.4x
<b>P.1.6.2 ¿Cuál es el sexo del "SEGUNDO" miembro del hogar?</b>																						
Base: Hay más miembros en el hogar	250	100.0	166	66.4	84	33.6	195	78.0	55	22.0	139	55.6	27	10.8	84	33.6	153	61.2	59	23.6	38	15.2
Hombre	130	52.0	87	52.4	43	51.2	105	53.8	25	45.5	74	53.2	14	51.9	42	50.0	77	50.3	38	64.4+	15	39.5
Mujer	120	48.0	79	47.6	41	48.8	90	46.2	30	54.5	65	46.8	13	48.1	42	50.0	76	49.7	21	35.6-	23	60.5
<b>P.1.7.2 ¿Qué edad tiene el "SEGUNDO" miembro del hogar?</b>																						
Base: Hay más miembros en el hogar	250	100.0	166	66.4	84	33.6	195	78.0	55	22.0	139	55.6	27	10.8	84	33.6	153	61.2	59	23.6	38	15.2
Contestan	247		163		84		192		55		136		27		84		150		59		38	
Media	33.34		30.97		37.94		31.66		39.22		29.95		35.26		38.21		35.67		29.92		29.47	
Desv. típica	18.26		15.23		22.43		17.98		18.17		16.42		22.84		18.50		19.65		15.93		14.44	
<b>P.1.8.2 Relación del "SEGUNDO" con el entrevistado</b>																						
Base: Hay más miembros en el hogar	250	100.0	166	66.4	84	33.6	195	78.0	55	22.0	139	55.6	27	10.8	84	33.6	153	61.2	59	23.6	38	15.2
Marido/esposo/pareja	16	6.4	11	6.6	5	6.0	11	5.6x	5	9.1x	6	4.3	3	11.1x	7	8.3	11	7.2	3	5.1x	2	5.3x
Hijo/a (suyos, de su pareja, adoptados, etc.)	203	81.2	143	86.1+	60	71.4-	163	83.6	40	72.7	119	85.6+	20	74.1	64	76.2	122	79.7	50	84.7	31	81.6
Padre/madre/suegro/a	20	8.0	7	4.2-	13	15.5+	16	8.2x	4	7.3x	9	6.5	4	14.8x	7	8.3	15	9.8	3	5.1x	2	5.3x
Otra relación de parentesco	11	4.4	5	3.0x	6	7.1x	5	2.6x	6	10.9x	5	3.6x		-x	6	7.1x	5	3.3x	3	5.1x	3	7.9x

	SEXO						EDAD				SITUACIÓN ENTREVISTADO						NIVEL DE ESTUDIOS					
	TOTAL		HOMBRE		MUJER		DE 50 A 64		DE 65 A 75		TRABAJA		PARADO		JUBILADO		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO	
<b>TOTAL</b>	501		311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2
<b>P.1.6.3 ¿Cuál es el sexo del "TERCERO" miembro del hogar?</b>																						
Base: Hay más miembros en el hogar	128	100.0	88	68.8	40	31.3	107	83.6	21	16.4	79	61.7	14	10.9	35	27.3	70	54.7	37	28.9	21	16.4
Hombre	59	46.1	38	43.2	21	52.5	48	44.9	11	52.4	34	43.0	6	42.9	19	54.3	33	47.1	18	48.6	8	38.1
Mujer	69	53.9	50	56.8	19	47.5	59	55.1	10	47.6	45	57.0	8	57.1	16	45.7	37	52.9	19	51.4	13	61.9
<b>P.1.7.3 ¿Qué edad tiene el "TERCERO" miembro del hogar?</b>																						
Base: Hay más miembros en el hogar	128	100.0	88	68.8	40	31.3	107	83.6	21	16.4	79	61.7	14	10.9	35	27.3	70	54.7	37	28.9	21	16.4
Contestan	127		87		40		106		21		78		14		35		69		37		21	
Media	27.50		26.55		29.55		26.81		30.95		26.15		27.71		30.40		29.54		25.38		24.52	
Desv. típica	12.89		11.96		14.67		12.49		14.58		12.85		12.99		12.64		14.54		11.29		8.18	
<b>P.1.8.3 Relación del "TERCERO" con el entrevistado</b>																						
Base: Hay más miembros en el hogar	128	100.0	88	68.8	40	31.3	107	83.6	21	16.4	79	61.7	14	10.9	35	27.3	70	54.7	37	28.9	21	16.4
Marido/esposo/pareja	11	8.6	7	8.0x	4	10.0x	10	9.3x	1	4.8x	8	10.1x	1	7.1x	2	5.7x	6	8.6x	4	10.8x	1	4.8x
Hijo/a (suyos, de su pareja, adoptados, etc.)	105	82.0	75	85.2	30	75.0	92	86.0x	13	61.9x	67	84.8	12	85.7x	26	74.3	55	78.6	30	81.1	20	95.2x
Padre/madre/suegro/a	1	0.8	1	1.1x	-x		1	0.9x	-x		1	1.3x	-x		-x		1	1.4x	-x		-x	
Hermano/a (incluyendo los de su pareja)	2	1.6	-x		2	5.0x	2	1.9x	-x		1	1.3x	1	7.1x	-x		1	1.4x	1	2.7x	-x	
Otra relación de parentesco	9	7.0	5	5.7x	4	10.0x	2	1.9x	7	33.3x	2	2.5x	-x		7	20.0x	7	10.0x	2	5.4x	-x	
<b>P.1.6.4 ¿Cuál es el sexo del "CUARTO" miembro del hogar?</b>																						
Base: Hay más miembros en el hogar	44	100.0	30	68.2	14	31.8	36	81.8	8	18.2	22	50.0	6	13.6	16	36.4	26	59.1	11	25.0	7	15.9
Hombre	21	47.7	15	50.0	6	42.9	17	47.2x	4	50.0x	11	50.0	4	66.7x	6	37.5	16	61.5+	3	27.3	2	28.6x
Mujer	23	52.3	15	50.0	8	57.1	19	52.8x	4	50.0x	11	50.0	2	33.3x	10	62.5	10	38.5-	8	72.7	5	71.4x

	SEXO						EDAD				SITUACIÓN ENTREVISTADO						NIVEL DE ESTUDIOS					
	TOTAL		HOMBRE		MUJER		DE 50 A 64		DE 65 A 75		TRABAJA		PARADO		JUBILADO		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO	
<b>TOTAL</b>	501		311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2
<b>P.1.7.4 ¿Qué edad tiene el "CUARTO" miembro del hogar?</b>																						
Base: Hay más miembros en el hogar	44	100.0	30	68.2	14	31.8	36	81.8	8	18.2	22	50.0	6	13.6	16	36.4	26	59.1	11	25.0	7	15.9
Contestan	43		29		14		35		8		21		6		16		25		11		7	
Media	28.05		29.38		25.29		30.06		19.25		35.24		17.50		22.56		31.76		19.91		27.57	
Desv. típica	19.70		20.51		17.64		20.88		9.39		24.27		7.97		10.90		21.25		8.55		22.61	
<b>P.1.8.4 Relación del "CUARTO" con el entrevistado</b>																						
Base: Hay más miembros en el hogar	44	100.0	30	68.2	14	31.8	36	81.8	8	18.2	22	50.0	6	13.6	16	36.4	26	59.1	11	25.0	7	15.9
Marido/esposo/pareja	1	2.3	1	3.3x	-x		1	2.8x	-x		-x		-x		1	6.3x	1	3.8x	-x		-x	
Hijo/a (suyos, de su pareja, adoptados, etc.)	31	70.5	22	73.3x	9	64.3x	28	77.8x	3	37.5x	16	72.7	6	100.0x	9	56.3x	17	65.4	8	72.7x	6	85.7x
Padre/madre/suegro/a	4	9.1	3	10.0x	1	7.1x	4	11.1x	-x		4	18.2x	-x		-x		3	11.5x	-x		1	14.3x
Otra relación de parentesco	8	18.2	4	13.3x	4	28.6x	3	8.3x	5	62.5x	2	9.1x	-x		6	37.5x	5	19.2x	3	27.3x		-x
<b>P.1.6.5 ¿Cuál es el sexo del "QUINTO" miembro del hogar?</b>																						
Base: Hay más miembros en el hogar	11	100.0	7	63.6	4	36.4	9	81.8	2	18.2	6	54.5	1	9.1	4	36.4	7	63.6	2	18.2	2	18.2
Hombre	4	36.4	4	57.1x	-x		4	44.4x	-x		2	33.3x	1	100.0x	1	25.0x	2	28.6x	1	50.0x	1	50.0x
Mujer	7	63.6	3	42.9x	4	100.0x	5	55.6x	2	100.0x	4	66.7x	-x		3	75.0x	5	71.4x	1	50.0x	1	50.0x
<b>P.1.7.5 ¿Qué edad tiene el "QUINTO" miembro del hogar?</b>																						
Base: Hay más miembros en el hogar	11	100.0	7	63.6	4	36.4	9	81.8	2	18.2	6	54.5	1	9.1	4	36.4	7	63.6	2	18.2	2	18.2
Contestan	10		6		4		8		2		5		1		4		6		2		2	
Media	24.60		26.17		22.25		25.38		21.50		28.60		20.00		20.75		23.67		30.00		22.00	
Desv. típica	9.71		9.42		9.65		7.40		15.50		4.45		0.00		13.06		11.44		6.00		2.00	

	SEXO						EDAD				SITUACIÓN ENTREVISTADO						NIVEL DE ESTUDIOS					
	TOTAL		HOMBRE		MUJER		DE 50 A 64		DE 65 A 75		TRABAJA		PARADO		JUBILADO		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO	
<b>TOTAL</b>	501		311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2
<b>P.1.8.5 Relación del "QUINTO" con el entrevistado</b>																						
Base: Hay más miembros en el hogar	11	100.0	7	63.6	4	36.4	9	81.8	2	18.2	6	54.5	1	9.1	4	36.4	7	63.6	2	18.2	2	18.2
Hijo/a (suyos, de su pareja, adoptados, etc.)	9	81.8	6	85.7x	3	75.0x	8	88.9x	1	50.0x	6	100.0x	1	100.0x	2	50.0x	5	71.4x	2	100.0x	2	100.0x
Otra relación de parentesco	2	18.2	1	14.3x	1	25.0x	1	11.1x	1	50.0x	-	x	-	x	2	50.0x	2	28.6x	-	x	-	x
<b>P.1.6.6 ¿Cuál es el sexo del "16.d" miembro del hogar?</b>																						
Base: Hay más miembros en el hogar	4	100.0	3	75.0	1	25.0	3	75.0	1	25.0	2	50.0	-	-	2	50.0	3	75.0	-	-	1	25.0
Hombre	2	50.0	2	66.7x	-	x	2	66.7x	-	x	1	50.0x	-	x	1	50.0x	2	66.7x	-	x	-	x
Mujer	2	50.0	1	33.3x	1	100.0x	1	33.3x	1	100.0x	1	50.0x	-	x	1	50.0x	1	33.3x	-	x	1	100.0x
<b>P.1.7.6 ¿Qué edad tiene el "16.d" miembro del hogar?</b>																						
Base: Hay más miembros en el hogar	4	100.0	3	75.0	1	25.0	3	75.0	1	25.0	2	50.0	-	-	2	50.0	3	75.0	-	-	1	25.0
Contestan		3		2		1		2		1		1		2		2						1
Media		34.33		36.00		31.00		18.00		67.00		31.00		0.00		36.00		36.00		0.00		31.00
Desv. típica		25.42		31.00		0.00		13.00		0.00		0.00		0.00		31.00		31.00		0.00		0.00
<b>P.1.8.6 Relación del "16.d" con el entrevistado</b>																						
Base: Hay más miembros en el hogar	4	100.0	3	75.0	1	25.0	3	75.0	1	25.0	2	50.0	-	-	2	50.0	3	75.0	-	-	1	25.0
Marido/esposo/pareja	1	25.0	1	33.3x	-	x	-	x	1	100.0x	-	x	-	x	1	50.0x	1	33.3x	-	x	-	x
Hijo/a (suyos, de su pareja, adoptados, etc.)	2	50.0	1	33.3x	1	100.0x	2	66.7x	-	x	2	100.0x	-	x	-	x	1	33.3x	-	x	1	100.0x
Otra relación de parentesco	1	25.0	1	33.3x	-	x	1	33.3x	-	x	-	x	-	x	1	50.0x	1	33.3x	-	x	-	x
<b>P.1.6.7 ¿Cuál es el sexo del "SÉPTIMO" miembro del hogar?</b>																						
Base: Hay más miembros en el hogar	1	100.0	1	100.0	-	-	1	100.0	-	-	-	-	-	-	1	100.0	1	100.0	-	-	-	-
Mujer	1	100.0	1	100.0x	-	x	1	100.0x	-	x	-	x	-	x	1	100.0x	1	100.0x	-	x	-	x

	SEXO						EDAD				SITUACIÓN ENTREVISTADO						NIVEL DE ESTUDIOS					
	TOTAL		HOMBRE		MUJER		DE 50 A 64		DE 65 A 75		TRABAJA		PARADO		JUBILADO		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO	
<b>TOTAL</b>	501		311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2
<b>P.1.7.7 ¿Qué edad tiene el "SÉPTIMO" miembro del hogar?</b>																						
Base: Hay más miembros en el hogar	1	100.0	1	100.0	-	-	1	100.0	-	-	-	-	-	1	100.0	-	-	1	100.0	-	-	-
<b>P.1.8.7 Relación del "SÉPTIMO" con el entrevistado</b>																						
Base: Hay más miembros en el hogar	1	100.0	1	100.0	-	-	1	100.0	-	-	-	-	-	1	100.0	-	-	1	100.0	-	-	-
Otra relación de parentesco	1	100.0	1	100.0x	-x	-x	1	100.0x	-x	-x	-x	-x	-x	1	100.0x	-x	-x	1	100.0x	-x	-x	-x
<b>P.1.6.8 ¿Cuál es el sexo del "OCTAVO" miembro del hogar?</b>																						
Base: Hay más miembros en el hogar	1	100.0	1	100.0	-	-	1	100.0	-	-	-	-	-	1	100.0	-	-	1	100.0	-	-	-
Hombre	1	100.0	1	100.0x	-x	-x	1	100.0x	-x	-x	-x	-x	-x	1	100.0x	-x	-x	1	100.0x	-x	-x	-x
<b>P.1.7.8 ¿Qué edad tiene el "OCTAVO" miembro del hogar?</b>																						
Base: Hay más miembros en el hogar	1	100.0	1	100.0	-	-	1	100.0	-	-	-	-	-	1	100.0	-	-	1	100.0	-	-	-
<b>P.1.8.8 Relación del "OCTAVO" con el entrevistado</b>																						
Base: Hay más miembros en el hogar	1	100.0	1	100.0	-	-	1	100.0	-	-	-	-	-	1	100.0	-	-	1	100.0	-	-	-
Otra relación de parentesco	1	100.0	1	100.0x	-x	-x	1	100.0x	-x	-x	-x	-x	-x	1	100.0x	-x	-x	1	100.0x	-x	-x	-x
<b>P.1.6.9 ¿Cuál es el sexo del "NOVENO" miembro del hogar?</b>																						
Base: Hay más miembros en el hogar	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>P.1.7.9 ¿Qué edad tiene el "NOVENO" miembro del hogar?</b>																						
Base: Hay más miembros en el hogar	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>P.1.8.9 Relación del "NOVENO" con el entrevistado</b>																						
Base: Hay más miembros en el hogar	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

	SEXO						EDAD				SITUACIÓN ENTREVISTADO						NIVEL DE ESTUDIOS					
	TOTAL		HOMBRE		MUJER		DE 50 A 64		DE 65 A 75		TRABAJA		PARADO		JUBILADO		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO	
<b>TOTAL</b>	501		311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2
<b>P.1.6.10 ¿Cuál es el sexo del "DÉCIMO" miembro del hogar?</b>																						
Base: Hay más miembros en el hogar	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>P.1.7.10 ¿Qué edad tiene el "DÉCIMO" miembro del hogar?</b>																						
Base: Hay más miembros en el hogar	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>P.1.8.10 Relación del "DÉCIMO" con el entrevistado</b>																						
Base: Hay más miembros en el hogar	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Relación con el entrevistado. Viviendo con...</b>																						
Pareja	172	34.3	113	36.3	59	31.1	81	26.0-	91	47.9+	43	21.3-	16	34.0	113	44.8+	124	37.3+	23	26.1	25	30.9
Pareja e hijos	243	48.5	163	52.4+	80	42.1-	189	60.8+	54	28.4-	136	67.3+	25	53.2	82	32.5-	148	44.6-	58	65.9+	37	45.7
Pareja y otro miembro del hogar	232	46.3	158	50.8+	74	38.9-	185	59.5+	47	24.7-	131	64.9+	24	51.1	77	30.6-	143	43.1-	53	60.2+	36	44.4
Pareja, hijos y otro miembro del hogar	128	25.5	88	28.3	40	21.1	107	34.4+	21	11.1-	79	39.1+	14	29.8	35	13.9-	70	21.1-	37	42.0+	21	25.9
Hijos	245	48.9	162	52.1	83	43.7	186	59.8+	59	31.1-	135	66.8+	22	46.8	88	34.9-	145	43.7-	58	65.9+	42	51.9
Otro miembro del hogar	4	0.8	-x	-x	4	2.1x	1	0.3x	3	1.6x	-x	-x	1	2.1x	3	1.2x	4	1.2x	-x	-x	-x	-x

	SEXO						EDAD				SITUACIÓN ENTREVISTADO						NIVEL DE ESTUDIOS					
	TOTAL		HOMBRE		MUJER		DE 50 A 64		DE 65 A 75		TRABAJA		PARADO		JUBILADO		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO	
<b>TOTAL</b>	501		311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2
<b>P.1.9 ¿Cuál es el nivel de estudios más alto que ha obtenido UD.?</b>																						
Menos de 5 años de escolarización	53	10.6	24	7.7-	29	15.3+	12	3.9-	41	21.6+	4	2.0-	5	10.6x	44	17.5+	53	16.0+		--		--
Educación primaria	172	34.3	109	35.0	63	33.2	86	27.7-	86	45.3+	48	23.8-	23	48.9+	101	40.1+	172	51.8+		--		--
ESO o Bachiller elemental	107	21.4	66	21.2	41	21.6	81	26.0+	26	13.7-	55	27.2+	9	19.1	43	17.1-	107	32.2+		--		--
FP grado medio	22	4.4	14	4.5	8	4.2	17	5.5	5	2.6	15	7.4+		-x	7	2.8		--	22	25.0x		-x
Bachillerato LOGSE	43	8.6	30	9.6	13	6.8	30	9.6	13	6.8	26	12.9+	1	2.1x	16	6.3		--	43	48.9+		--
FP grado superior	23	4.6	18	5.8	5	2.6	22	7.1+	1	0.5-	11	5.4	4	8.5x	8	3.2		--	23	26.1x		-x
Arquitecto/Ingeniero Técnico	4	0.8	4	1.3x		-x	3	1.0x	1	0.5x	2	1.0x		-x	2	0.8x		-x		-x	4	4.9x
Diplomado	35	7.0	18	5.8	17	8.9	28	9.0+	7	3.7-	18	8.9	2	4.3x	15	6.0		--		--	35	43.2+
Arquitecto/Ingeniero Superior	5	1.0	5	1.6x		-x	4	1.3x	1	0.5x	3	1.5x		-x	2	0.8x		-x		-x	5	6.2x
Licenciatura	32	6.4	18	5.8	14	7.4	23	7.4	9	4.7	15	7.4	3	6.4x	14	5.6		--		--	32	39.5+
Estudios Postgrado o especialización	5	1.0	5	1.6x		-x	5	1.6x		-x	5	2.5x		-x		-x		-x		-x	5	6.2x

	SEXO						EDAD				SITUACIÓN ENTREVISTADO						NIVEL DE ESTUDIOS						
	TOTAL		HOMBRE		MUJER		DE 50 A 64		DE 65 A 75		TRABAJA		PARADO		JUBILADO		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO		
<b>TOTAL</b>	501		311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2	
<b>P.1.10 ¿En qué disciplina los ubicaría?</b>																							
Base: Contestan código del 4 al 11 en p1.9	169	100.0	112	66.3	57	33.7	132	78.1	37	21.9	95	56.2	10	5.9	64	37.9	-	88	52.1	81	47.9		
General o campo no específico	35	20.7	23	20.5	12	21.1	26	19.7	9	24.3	24	25.3	2	20.0x	9	14.1	-x	29	33.0+	6	7.4-		
Arte - bellas artes o artes aplicadas	1	0.6	1	0.9x	-x		1	0.8x	-x		-x		-x		1	1.6x	-x		-x		1	1.2x	
Humanidades - idiomas, filología, clásicas, historia, teología, etc.	26	15.4	11	9.8-	15	26.3+	20	15.2	6	16.2	15	15.8	1	10.0x	10	15.6	-x	7	8.0-	19	23.5+		
Estudios técnicos o de ingeniería, incluyendo arquitectura y urbanismo, industria, aeronáutica, ingeniería naval, construcción, etc.	29	17.2	27	24.1+	2	3.5-	21	15.9	8	21.6	16	16.8	1	10.0x	12	18.8	-x	15	17.0	14	17.3		
Agricultura y silvicultura, forestales	2	1.2	2	1.8x	-x		2	1.5x	-x		1	1.1x	-x		1	1.6x	-x	2	2.3x			-x	
Formación del profesorado o educación	15	8.9	7	6.3	8	14.0	13	9.8x	2	5.4x	6	6.3	1	10.0x	8	12.5	-x	1	1.1-	14	17.3+		
Ciencias, matemáticas, informática, etc.	9	5.3	7	6.3x	2	3.5x	7	5.3x	2	5.4x	5	5.3x	1	10.0x	3	4.7x	-x	6	6.8x	3	3.7x		
Medicina, servicios de salud, enfermería, etc.	18	10.7	10	8.9	8	14.0	16	12.1x	2	5.4x	15	15.8+	-x		3	4.7-	-x	7	8.0	11	13.6		
Económicas, comercio, administración de empresas, contabilidad, etc.	15	8.9	10	8.9	5	8.8	14	10.6x	1	2.7x	8	8.4	1	10.0x	6	9.4	-x	9	10.2	6	7.4		
Estudios sociales y del comportamiento, administración pública, medios de comunicación, cultura, estudios del deporte y el ocio, hostelería y turismo, etc.	9	5.3	5	4.5x	4	7.0x	7	5.3x	2	5.4x	4	4.2x	-x		5	7.8x	-x	4	4.5x	5	6.2x		
Derecho y estudios jurídicos	2	1.2	2	1.8x	-x		-x		2	5.4x	-x		-x		2	3.1x	-x	1	1.1x	1	1.2x		
Servicios de cuidado personal - catering, hogar, peluquería, etc.	1	0.6	1	0.9x	-x		1	0.8x	-x		1	1.1x	-x		-x		-x	1	1.1x			-x	
Orden público y seguridad - policía, fuerzas armadas, bomberos, etc.	1	0.6	1	0.9x	-x		-x		1	2.7x	-x		-x		1	1.6x	-x	1	1.1x			-x	
Transporte y telecomunicaciones	2	1.2	2	1.8x	-x		1	0.8x	1	2.7x	-x		-x		2	3.1x	-x	1	1.1x	1	1.2x		
No sabe(NO LEER)	4	2.4	3	2.7x	1	1.8x	3	2.3x	1	2.7x	-x		3	30.0x	1	1.6x	-x	4	4.5x			-x	

	SEXO						EDAD				SITUACIÓN ENTREVISTADO				NIVEL DE ESTUDIOS							
	TOTAL		HOMBRE		MUJER		DE 50 A 64		DE 65 A 75		TRABAJA		PARADO		JUBILADO		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO	
<b>TOTAL</b>	501		311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2
<b>P.2.1 ¿Cuántos años ha trabajado?</b>																						
Base: Trabaja	202	100.0	139	68.8	63	31.2	201	99.5	1	0.5	202	100.0	-	-	-	-	107	53.0	52	25.7	43	21.3
15 a 25 años	38	18.8	16	11.5-	22	34.9+	38	18.9x	-	x	38	18.8x	-	x	-	x	16	15.0	12	23.1	10	23.3
26 a 30	23	11.4	11	7.9-	12	19.0+	23	11.4x	-	x	23	11.4x	-	x	-	x	6	5.6-	8	15.4	9	20.9x
Más de 30	138	68.3	111	79.9+	27	42.9-	137	68.2x	1	100.0x	138	68.3x	-	x	-	x	83	77.6+	32	61.5	23	53.5-
NS/NC	3	1.5	1	0.7x	2	3.2x	3	1.5x	-	x	3	1.5x	-	x	-	x	2	1.9x	-	x	1	2.3x
Contestan	199		138		61		198		1		199		-		-		105		52		42	
Media	34.45		36.48		29.87		34.29		67.00		34.45		0.00		0.00		36.69		32.79		30.93	
Desv. típica	8.80		8.03		8.81		8.51		0.00		8.80		0.00		0.00		9.51		7.68		6.51	
<b>P.2.2 ¿Cuántos años ha cotizado a la Seguridad Social?</b>																						
Base: Trabaja	202	100.0	139	68.8	63	31.2	201	99.5	1	0.5	202	100.0	-	-	-	-	107	53.0	52	25.7	43	21.3
15 a 25 años	51	25.2	21	15.1-	30	47.6+	51	25.4x	-	x	51	25.2x	-	x	-	x	24	22.4	14	26.9	13	30.2
26 a 30	33	16.3	22	15.8	11	17.5	33	16.4x	-	x	33	16.3x	-	x	-	x	14	13.1	9	17.3	10	23.3
Más de 30	115	56.9	94	67.6+	21	33.3-	114	56.7x	1	100.0x	115	56.9x	-	x	-	x	67	62.6	28	53.8	20	46.5
NS/NC	3	1.5	2	1.4x	1	1.6x	3	1.5x	-	x	3	1.5x	-	x	-	x	2	1.9x	1	1.9x	-	x
Contestan	199		137		62		198		1		199		-		-		105		51		43	
Media	31.46		33.38		27.23		31.31		61.00		31.46		0.00		0.00		32.20		31.25		29.91	
Desv. típica	8.09		7.59		7.57		7.83		0.00		8.09		0.00		0.00		8.92		7.13		6.84	

	SEXO						EDAD				SITUACIÓN ENTREVISTADO				NIVEL DE ESTUDIOS							
	TOTAL		HOMBRE		MUJER		DE 50 A 64		DE 65 A 75		TRABAJA		PARADO		JUBILADO		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO	
<b>TOTAL</b>	501		311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2
<b>A continuación le vamos a hacer algunas preguntas relacionadas con su trabajo. En el caso de tener más de un puesto de trabajo, por favor, piense siempre en el principal.</b>																						
<b>P.2.3.1 ¿Su jornada es...Completa o parcial?</b>																						
Base: Trabaja	202	100.0	139	68.8	63	31.2	201	99.5	1	0.5	202	100.0	-	-	-	-	107	53.0	52	25.7	43	21.3
completa	184	91.1	129	92.8	55	87.3	183	91.0x	1	100.0x	184	91.1x	-x	-x	-x	-x	95	88.8	50	96.2x	39	90.7x
parcial	17	8.4	9	6.5	8	12.7	17	8.5x	-x	-x	17	8.4x	-x	-x	-x	-x	11	10.3	2	3.8x	4	9.3x
No sabe(NO LEER)	1	0.5	1	0.7x	-x	-x	1	0.5x	-x	-x	1	0.5x	-x	-x	-x	-x	1	0.9x	-x	-x	-x	-x
<b>P.2.3.2 Continuada o partida?</b>																						
Base: Trabaja	202	100.0	139	68.8	63	31.2	201	99.5	1	0.5	202	100.0	-	-	-	-	107	53.0	52	25.7	43	21.3
continuada	136	67.3	90	64.7	46	73.0	135	67.2x	1	100.0x	136	67.3x	-x	-x	-x	-x	66	61.7	42	80.8+	28	65.1
partida	65	32.2	48	34.5	17	27.0	65	32.3x	-x	-x	65	32.2x	-x	-x	-x	-x	40	37.4	10	19.2-	15	34.9
No sabe(NO LEER)	1	0.5	1	0.7x	-x	-x	1	0.5x	-x	-x	1	0.5x	-x	-x	-x	-x	1	0.9x	-x	-x	-x	-x
<b>P.2.3.3 Diurna o nocturna?</b>																						
Base: Trabaja	202	100.0	139	68.8	63	31.2	201	99.5	1	0.5	202	100.0	-	-	-	-	107	53.0	52	25.7	43	21.3
diurna	174	86.1	117	84.2	57	90.5	173	86.1x	1	100.0x	174	86.1x	-x	-x	-x	-x	92	86.0	45	86.5	37	86.0
nocturna	6	3.0	5	3.6x	1	1.6x	6	3.0x	-x	-x	6	3.0x	-x	-x	-x	-x	4	3.7x	-x	-x	2	4.7x
Ambas	20	9.9	16	11.5	4	6.3	20	10.0x	-x	-x	20	9.9x	-x	-x	-x	-x	10	9.3	7	13.5	3	7.0x
No sabe(NO LEER)	1	0.5	-x	-x	1	1.6x	1	0.5x	-x	-x	1	0.5x	-x	-x	-x	-x	-x	-x	-x	-x	1	2.3x
No contesta(NO LEER)	1	0.5	1	0.7x	-x	-x	1	0.5x	-x	-x	1	0.5x	-x	-x	-x	-x	1	0.9x	-x	-x	-x	-x

	SEXO						EDAD				SITUACIÓN ENTREVISTADO				NIVEL DE ESTUDIOS							
	TOTAL		HOMBRE		MUJER		DE 50 A 64		DE 65 A 75		TRABAJA		PARADO		JUBILADO		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO	
<b>TOTAL</b>	501		311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2
<b>P.2.3.4 Fija o por turnos?</b>																						
Base: Trabaja	202	100.0	139	68.8	63	31.2	201	99.5	1	0.5	202	100.0	-	-	-	-	107	53.0	52	25.7	43	21.3
fija	166	82.2	116	83.5	50	79.4	165	82.1x	1	100.0x	166	82.2x	-x	-x	-x	-x	87	81.3	42	80.8	37	86.0
turnos	33	16.3	20	14.4	13	20.6	33	16.4x	-x	-x	33	16.3x	-x	-x	-x	-x	19	17.8	10	19.2	4	9.3
No sabe(NO LEER)	1	0.5	1	0.7x	-x	-x	1	0.5x	-x	-x	1	0.5x	-x	-x	-x	-x	-x	-x	-x	-x	1	2.3x
No contesta(NO LEER)	2	1.0	2	1.4x	-x	-x	2	1.0x	-x	-x	2	1.0x	-x	-x	-x	-x	1	0.9x	-x	-x	1	2.3x
<b>P.2.4 ¿Tiene o lo han ofrecido Reducción de Jornada?</b>																						
Base: Trabaja	202	100.0	139	68.8	63	31.2	201	99.5	1	0.5	202	100.0	-	-	-	-	107	53.0	52	25.7	43	21.3
No	193	95.5	132	95.0x	61	96.8x	192	95.5x	1	100.0x	193	95.5x	-x	-x	-x	-x	104	97.2x	49	94.2x	40	93.0x
Me han ofrecido	3	1.5	2	1.4x	1	1.6x	3	1.5x	-x	-x	3	1.5x	-x	-x	-x	-x	1	0.9x	1	1.9x	1	2.3x
Tengo	2	1.0	1	0.7x	1	1.6x	2	1.0x	-x	-x	2	1.0x	-x	-x	-x	-x	1	0.9x	-x	-x	1	2.3x
No sabe(NO LEER)	2	1.0	2	1.4x	-x	-x	2	1.0x	-x	-x	2	1.0x	-x	-x	-x	-x	-x	-x	2	3.8x	-x	-x
No contesta(NO LEER)	2	1.0	2	1.4x	-x	-x	2	1.0x	-x	-x	2	1.0x	-x	-x	-x	-x	1	0.9x	-x	-x	1	2.3x
<b>P.2.4.1 ¿Y en algún momento la solicitó?</b>																						
Base: No tiene reducción de jornada	193	100.0	132	68.4	61	31.6	192	99.5	1	0.5	193	100.0	-	-	-	-	104	53.9	49	25.4	40	20.7
Sí	5	2.6	3	2.3x	2	3.3x	5	2.6x	-x	-x	5	2.6x	-x	-x	-x	-x	1	1.0x	-x	-x	4	10.0x
No	188	97.4	129	97.7x	59	96.7x	187	97.4x	1	100.0x	188	97.4x	-x	-x	-x	-x	103	99.0x	49	100.0x	36	90.0x

	SEXO						EDAD				SITUACIÓN ENTREVISTADO				NIVEL DE ESTUDIOS							
	TOTAL		HOMBRE		MUJER		DE 50 A 64		DE 65 A 75		TRABAJA		PARADO		JUBILADO		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO	
<b>TOTAL</b>	501		311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2
<b>¿por qué?</b>																						
Base: Sí en 2.4.1	5	100.0	3	60.0	2	40.0	5	100.0	-	-	5	100.0	-	-	-	-	1	20.0	-	-	4	80.0
Problemas de Salud	1	20.0	-x	-x	1	50.0x	1	20.0x	-x	-x	1	20.0x	-x	-x	-x	-x	-x	-x	-x	-x	1	25.0x
Cuidar a un familiar	2	40.0	1	33.3x	1	50.0x	2	40.0x	-x	-x	2	40.0x	-x	-x	-x	-x	1	100.0x	-x	-x	1	25.0x
Cansancio	1	20.0	1	33.3x	-x	-x	1	20.0x	-x	-x	1	20.0x	-x	-x	-x	-x	-x	-x	-x	-x	1	25.0x
No contesta(NO LEER)	1	20.0	1	33.3x	-x	-x	1	20.0x	-x	-x	1	20.0x	-x	-x	-x	-x	-x	-x	-x	-x	1	25.0x
<b>Motivos</b>																						
Base: Me han ofrecido 2.4	3	100.0	2	66.7	1	33.3	3	100.0	-	-	3	100.0	-	-	-	-	1	33.3	1	33.3	1	33.3
Anotar	2	66.7	2	100.0x	-x	-x	2	66.7x	-x	-x	2	66.7x	-x	-x	-x	-x	1	100.0x	1	100.0x	-x	-x
No sabe(NO LEER)	1	33.3	-x	-x	1	100.0x	1	33.3x	-x	-x	1	33.3x	-x	-x	-x	-x	-x	-x	-x	-x	1	100.0x
<b>P.2.4.2. ¿Y esta ha sido voluntaria o se debe a necesidades de la empresa?</b>																						
Base: Tiene reducción de jornada	2	100.0	1	50.0	1	50.0	2	100.0	-	-	2	100.0	-	-	-	-	1	50.0	-	-	1	50.0
Voluntaria	1	50.0	-x	-x	1	100.0x	1	50.0x	-x	-x	1	50.0x	-x	-x	-x	-x	-x	-x	-x	-x	1	100.0x
Necesidades de la empresa	1	50.0	1	100.0x	-x	-x	1	50.0x	-x	-x	1	50.0x	-x	-x	-x	-x	1	100.0x	-x	-x	-x	-x
<b>Motivos por los que ha sido voluntaria</b>																						
Base: Voluntaria	1	100.0	-	-	1	100.0	1	100.0	-	-	1	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	1	100.0
Anotar	1	100.0	-x	-x	1	100.0x	1	100.0x	-x	-x	1	100.0x	-x	-x	-x	-x	-x	-x	-x	-x	1	100.0x

	SEXO						EDAD				SITUACIÓN ENTREVISTADO				NIVEL DE ESTUDIOS							
	TOTAL		HOMBRE		MUJER		DE 50 A 64		DE 65 A 75		TRABAJA		PARADO		JUBILADO		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO	
% Vert. & Chi2 (95%) "+" valor mayor sig. "-" valor menor sig.																						
<b>TOTAL</b>	501		311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2
<b>Motivos por los que se ha debido a necesidades de la empresa</b>																						
Base: Necesidades de la empresa	1	100.0	1	100.0	-	-	1	100.0	-	-	1	100.0	-	-	-	-	1	100.0	-	-	-	-
No sabe(NO LEER)	1	100.0	1	100.0x	-x	-x	1	100.0x	-x	-x	1	100.0x	-x	-x	-x	-x	1	100.0x	-x	-x	-x	-x
<b>P.2.5 ¿Su contrato es fijo a lo largo del tiempo o temporal?</b>																						
Base: Trabaja	202	100.0	139	68.8	63	31.2	201	99.5	1	0.5	202	100.0	-	-	-	-	107	53.0	52	25.7	43	21.3
Fijo	182	90.1	127	91.4	55	87.3	181	90.0x	1	100.0x	182	90.1x	-x	-x	-x	-x	90	84.1-	50	96.2	42	97.7x
Temporal	20	9.9	12	8.6	8	12.7	20	10.0x	-x	-x	20	9.9x	-x	-x	-x	-x	17	15.9+	2	3.8	1	2.3x
<b>P.2.5.1 ¿Qué tipo de contrato temporal tiene?</b>																						
Base: Contrato Temporal	20	100.0	12	60.0	8	40.0	20	100.0	-	-	20	100.0	-	-	-	-	17	85.0	2	10.0	1	5.0
Eventual por circunstancias de la producción	2	10.0	2	16.7x	-x	-x	2	10.0x	-x	-x	2	10.0x	-x	-x	-x	-x	2	11.8x	-x	-x	-x	-x
Estacional o de temporada	8	40.0	3	25.0x	5	62.5x	8	40.0x	-x	-x	8	40.0x	-x	-x	-x	-x	7	41.2x	1	50.0x	-x	-x
Cubre la ausencia total o parcial de otro trabajador	3	15.0	-x	-x	3	37.5x	3	15.0x	-x	-x	3	15.0x	-x	-x	-x	-x	3	17.6x	-x	-x	-x	-x
Para obra o servicio determinado	6	30.0	6	50.0x	-x	-x	6	30.0x	-x	-x	6	30.0x	-x	-x	-x	-x	4	23.5x	1	50.0x	1	100.0x
Verbal no incluido en las opciones anteriores	1	5.0	1	8.3x	-x	-x	1	5.0x	-x	-x	1	5.0x	-x	-x	-x	-x	1	5.9x	-x	-x	-x	-x
<b>P.2.6 Ahora voy a leer algunas frases que la gente puede utilizar para describir su trabajo. Me gustaría saber si piensa Ud. lo mismo o no de su empleo principal actual. Pensando en él, dígame si está Muy de Acuerdo, de Acuerdo, en Desacuerdo o Muy en Desacuerdo.</b>																						

	SEXO						EDAD				SITUACIÓN ENTREVISTADO				NIVEL DE ESTUDIOS							
	TOTAL		HOMBRE		MUJER		DE 50 A 64		DE 65 A 75		TRABAJA		PARADO		JUBILADO		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO	
<b>TOTAL</b>	501		311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2
<b>P.2.6.1 "Las oportunidades de promoción en mi empleo son escasas"</b>																						
Base: Trabaja	202	100.0	139	68.8	63	31.2	201	99.5	1	0.5	202	100.0	-	-	-	-	107	53.0	52	25.7	43	21.3
Muy de acuerdo	42	20.8	26	18.7	16	25.4	41	20.4x	1	100.0x	42	20.8x	-x	-x	-x	-x	25	23.4	12	23.1	5	11.6
De acuerdo	90	44.6	65	46.8	25	39.7	90	44.8x	-x	-x	90	44.6x	-x	-x	-x	-x	50	46.7	20	38.5	20	46.5
En desacuerdo	41	20.3	28	20.1	13	20.6	41	20.4x	-x	-x	41	20.3x	-x	-x	-x	-x	15	14.0-	14	26.9	12	27.9
Muy en desacuerdo	25	12.4	17	12.2	8	12.7	25	12.4x	-x	-x	25	12.4x	-x	-x	-x	-x	15	14.0	5	9.6	5	11.6
No sabe(NO LEER)	4	2.0	3	2.2x	1	1.6x	4	2.0x	-x	-x	4	2.0x	-x	-x	-x	-x	2	1.9x	1	1.9x	1	2.3x
<b>P.2.6.2 "En mi empleo tengo oportunidad de adquirir nuevos conocimientos"</b>																						
Base: Trabaja	202	100.0	139	68.8	63	31.2	201	99.5	1	0.5	202	100.0	-	-	-	-	107	53.0	52	25.7	43	21.3
Muy de acuerdo	36	17.8	21	15.1	15	23.8	36	17.9x	-x	-x	36	17.8x	-x	-x	-x	-x	7	6.5-	15	28.8+	14	32.6+
De acuerdo	93	46.0	65	46.8	28	44.4	93	46.3x	-x	-x	93	46.0x	-x	-x	-x	-x	46	43.0	23	44.2	24	55.8
En desacuerdo	46	22.8	33	23.7	13	20.6	46	22.9x	-x	-x	46	22.8x	-x	-x	-x	-x	34	31.8+	8	15.4	4	9.3-
Muy en desacuerdo	23	11.4	17	12.2	6	9.5	22	10.9x	1	100.0x	23	11.4x	-x	-x	-x	-x	18	16.8+	5	9.6	-x	-x
No sabe(NO LEER)	4	2.0	3	2.2x	1	1.6x	4	2.0x	-x	-x	4	2.0x	-x	-x	-x	-x	2	1.9x	1	1.9x	1	2.3x
<b>P.2.6.3 "Me encuentro satisfecho con el trabajo que realizo"</b>																						
Base: Trabaja	202	100.0	139	68.8	63	31.2	201	99.5	1	0.5	202	100.0	-	-	-	-	107	53.0	52	25.7	43	21.3
Muy de acuerdo	60	29.7	41	29.5	19	30.2	59	29.4x	1	100.0x	60	29.7x	-x	-x	-x	-x	27	25.2	15	28.8	18	41.9+
De acuerdo	116	57.4	79	56.8	37	58.7	116	57.7x	-x	-x	116	57.4x	-x	-x	-x	-x	64	59.8	30	57.7	22	51.2
En desacuerdo	16	7.9	10	7.2x	6	9.5x	16	8.0x	-x	-x	16	7.9x	-x	-x	-x	-x	10	9.3	5	9.6x	1	2.3x
Muy en desacuerdo	10	5.0	9	6.5x	1	1.6x	10	5.0x	-x	-x	10	5.0x	-x	-x	-x	-x	6	5.6x	2	3.8x	2	4.7x

	SEXO						EDAD				SITUACIÓN ENTREVISTADO				NIVEL DE ESTUDIOS							
	TOTAL		HOMBRE		MUJER		DE 50 A 64		DE 65 A 75		TRABAJA		PARADO		JUBILADO		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO	
<b>TOTAL</b>	501		311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2
<b>P.2.6.4 "Mi trabajo requiere un gran esfuerzo físico"</b>																						
Base: Trabaja	202	100.0	139	68.8	63	31.2	201	99.5	1	0.5	202	100.0	-	-	-	-	107	53.0	52	25.7	43	21.3
Muy de acuerdo	29	14.4	22	15.8	7	11.1	29	14.4x	-x	-x	29	14.4x	-x	-x	-x	-x	25	23.4+	3	5.8-	1	2.3-
De acuerdo	59	29.2	40	28.8	19	30.2	58	28.9x	1	100.0x	59	29.2x	-x	-x	-x	-x	43	40.2+	8	15.4-	8	18.6
En desacuerdo	63	31.2	43	30.9	20	31.7	63	31.3x	-x	-x	63	31.2x	-x	-x	-x	-x	23	21.5-	23	44.2+	17	39.5
Muy en desacuerdo	50	24.8	33	23.7	17	27.0	50	24.9x	-x	-x	50	24.8x	-x	-x	-x	-x	15	14.0-	18	34.6	17	39.5+
No sabe(NO LEER)	1	0.5	1	0.7x	-x	-x	1	0.5x	-x	-x	1	0.5x	-x	-x	-x	-x	1	0.9x	-x	-x	-x	-x
<b>P.2.6.5 "Debido a la carga de trabajo estoy apurado la mayor parte del tiempo"</b>																						
Base: Trabaja	202	100.0	139	68.8	63	31.2	201	99.5	1	0.5	202	100.0	-	-	-	-	107	53.0	52	25.7	43	21.3
Muy de acuerdo	39	19.3	30	21.6	9	14.3	39	19.4x	-x	-x	39	19.3x	-x	-x	-x	-x	21	19.6	10	19.2	8	18.6
De acuerdo	78	38.6	52	37.4	26	41.3	78	38.8x	-x	-x	78	38.6x	-x	-x	-x	-x	44	41.1	16	30.8	18	41.9
En desacuerdo	58	28.7	39	28.1	19	30.2	58	28.9x	-x	-x	58	28.7x	-x	-x	-x	-x	31	29.0	17	32.7	10	23.3
Muy en desacuerdo	26	12.9	17	12.2	9	14.3	25	12.4x	1	100.0x	26	12.9x	-x	-x	-x	-x	11	10.3	8	15.4	7	16.3
No sabe(NO LEER)	1	0.5	1	0.7x	-x	-x	1	0.5x	-x	-x	1	0.5x	-x	-x	-x	-x	-x	-x	1	1.9x	-x	-x
<b>P.2.6.6 "Tengo muy poca libertad para decidir cómo hacer mi trabajo"</b>																						
Base: Trabaja	202	100.0	139	68.8	63	31.2	201	99.5	1	0.5	202	100.0	-	-	-	-	107	53.0	52	25.7	43	21.3
Muy de acuerdo	19	9.4	11	7.9	8	12.7	19	9.5x	-x	-x	19	9.4x	-x	-x	-x	-x	10	9.3	7	13.5x	2	4.7x
De acuerdo	53	26.2	37	26.6	16	25.4	53	26.4x	-x	-x	53	26.2x	-x	-x	-x	-x	32	29.9	12	23.1	9	20.9
En desacuerdo	74	36.6	51	36.7	23	36.5	73	36.3x	1	100.0x	74	36.6x	-x	-x	-x	-x	38	35.5	21	40.4	15	34.9
Muy en desacuerdo	55	27.2	39	28.1	16	25.4	55	27.4x	-x	-x	55	27.2x	-x	-x	-x	-x	26	24.3	12	23.1	17	39.5+
No sabe(NO LEER)	1	0.5	1	0.7x	-x	-x	1	0.5x	-x	-x	1	0.5x	-x	-x	-x	-x	1	0.9x	-x	-x	-x	-x

	SEXO						EDAD				SITUACIÓN ENTREVISTADO				NIVEL DE ESTUDIOS							
	TOTAL		HOMBRE		MUJER		DE 50 A 64		DE 65 A 75		TRABAJA		PARADO		JUBILADO		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO	
<b>TOTAL</b>	501		311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2
<b>P.2.7 Sin contar horas extras, remuneradas o no, ¿cuántas horas de trabajo a la semana estipula/estipulaba su contrato de trabajo?</b>																						
Base: Trabaja	202	100.0	139	68.8	63	31.2	201	99.5	1	0.5	202	100.0	-	-	-	-	107	53.0	52	25.7	43	21.3
Menos de 40 horas	72	35.6	41	29.5-	31	49.2+	72	35.8x	-	x	72	35.6x	-	x	-	x	23	21.5-	25	48.1+	24	55.8+
40 horas	78	38.6	57	41.0	21	33.3	78	38.8x	-	x	78	38.6x	-	x	-	x	46	43.0	19	36.5	13	30.2
Más de 40 horas	25	12.4	21	15.1	4	6.3	24	11.9x	1	100.0x	25	12.4x	-	x	-	x	18	16.8+	4	7.7	3	7.0
NS/NC	27	13.4	20	14.4	7	11.1	27	13.4x	-	x	27	13.4x	-	x	-	x	20	18.7+	4	7.7	3	7.0
Contestan	175		119		56		174		1		175				87		48		40			
Media	38.60		39.52		36.64		38.50		56.00		38.60		0.00		0.00		40.00		37.83		36.48	
Desv. típica	6.81		7.11		5.71		6.70		0.00		6.81		0.00		0.00		7.12		7.18		4.83	
<b>P.2.8 Y siguiendo con su trabajo principal, con independencia del número de horas estipuladas en su contrato, ¿cuántas horas trabaja ~</b>																						
Base: Trabaja	202	100.0	139	68.8	63	31.2	201	99.5	1	0.5	202	100.0	-	-	-	-	107	53.0	52	25.7	43	21.3
Menos de 40 horas	61	30.2	32	23.0-	29	46.0+	61	30.3x	-	x	61	30.2x	-	x	-	x	25	23.4-	20	38.5	16	37.2
40 horas	68	33.7	50	36.0	18	28.6	68	33.8x	-	x	68	33.7x	-	x	-	x	41	38.3	18	34.6	9	20.9-
Más de 40 horas	60	29.7	47	33.8	13	20.6	60	29.9x	-	x	60	29.7x	-	x	-	x	34	31.8	11	21.2	15	34.9
NS/NC	13	6.4	10	7.2x	3	4.8x	12	6.0x	1	100.0x	13	6.4x	-	x	-	x	7	6.5	3	5.8x	3	7.0x
Contestan	189		129		60		189				189				100		49		40			
Media	41.47		42.58		39.07		41.47		0.00		41.47		0.00		0.00		42.88		39.39		40.48	
Desv. típica	10.10		10.16		9.61		10.10		0.00		10.10		0.00		0.00		11.47		8.28		7.83	
<b>P.2.9 ¿Ha estado desempleado en algún momento en los últimos cinco años?</b>																						
Base: Trabaja	202	100.0	139	68.8	63	31.2	201	99.5	1	0.5	202	100.0	-	-	-	-	107	53.0	52	25.7	43	21.3
Sí	30	14.9	21	15.1	9	14.3	30	14.9x	-	x	30	14.9x	-	x	-	x	21	19.6+	5	9.6	4	9.3
No	172	85.1	118	84.9	54	85.7	171	85.1x	1	100.0x	172	85.1x	-	x	-	x	86	80.4-	47	90.4	39	90.7

	SEXO						EDAD				SITUACIÓN ENTREVISTADO				NIVEL DE ESTUDIOS							
	TOTAL		HOMBRE		MUJER		DE 50 A 64		DE 65 A 75		TRABAJA		PARADO		JUBILADO		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO	
<b>TOTAL</b>	501		311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2
<b>P.2.10 Pensando en la edad de su jubilación ¿a qué edad cree o espera jubilarse?</b>																						
Base: Trabaja	202	100.0	139	68.8	63	31.2	201	99.5	1	0.5	202	100.0	-	-	-	-	107	53.0	52	25.7	43	21.3
Antes de los 65	79	39.1	52	37.4	27	42.9	79	39.3x	-x	-x	79	39.1x	-x	-x	-x	-x	37	34.6	29	55.8+	13	30.2
A los 65	101	50.0	68	48.9	33	52.4	101	50.2x	-x	-x	101	50.0x	-x	-x	-x	-x	57	53.3	19	36.5-	25	58.1
Después de los 65	8	4.0	8	5.8x	-x	-x	7	3.5x	1	100.0x	8	4.0x	-x	-x	-x	-x	3	2.8x	2	3.8x	3	7.0x
NUNCA	1	0.5	1	0.7x	-x	-x	1	0.5x	-x	-x	1	0.5x	-x	-x	-x	-x	1	0.9x	-x	-x	-x	-x
NS	12	5.9	9	6.5x	3	4.8x	12	6.0x	-x	-x	12	5.9x	-x	-x	-x	-x	8	7.5	2	3.8x	2	4.7x
NC	1	0.5	1	0.7x	-x	-x	1	0.5x	-x	-x	1	0.5x	-x	-x	-x	-x	1	0.9x	-x	-x	-x	-x
Contestan	188		128		60		187		1		188		-		-		97		50		41	
Media	63.09		63.17		62.90		63.05		70.00		63.09		0.00		0.00		63.16		62.14		64.05	
Desv. típica	3.06		3.22		2.72		3.03		0.00		3.06		0.00		0.00		3.11		3.06		2.66	
<b>P.2.10.1 ¿Por qué?</b>																						
Base: Nunca, NS y NC en 2.10	14	100.0	11	78.6	3	21.4	14	100.0	-	-	14	100.0	-	-	-	-	10	71.4	2	14.3	2	14.3
Me gusta mi trabajo	4	28.6	2	18.2x	2	66.7x	4	28.6x	-x	-x	4	28.6x	-x	-x	-x	-x	3	30.0x	-x	-x	1	50.0x
Motivos económicos	4	28.6	4	36.4x	-x	-x	4	28.6x	-x	-x	4	28.6x	-x	-x	-x	-x	3	30.0x	1	50.0x	-x	-x
Otros (ANOTAD)	1	7.1	1	9.1x	-x	-x	1	7.1x	-x	-x	1	7.1x	-x	-x	-x	-x	-x	-x	1	50.0x	-x	-x
No sabe(NO LEER)	4	28.6	3	27.3x	1	33.3x	4	28.6x	-x	-x	4	28.6x	-x	-x	-x	-x	3	30.0x	-x	-x	1	50.0x
No contesta(NO LEER)	1	7.1	1	9.1x	-x	-x	1	7.1x	-x	-x	1	7.1x	-x	-x	-x	-x	1	10.0x	-x	-x	-x	-x

	SEXO						EDAD				SITUACIÓN ENTREVISTADO				NIVEL DE ESTUDIOS							
	TOTAL		HOMBRE		MUJER		DE 50 A 64		DE 65 A 75		TRABAJA		PARADO		JUBILADO		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO	
<b>TOTAL</b>	501		311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2
<b>P.2.11. ¿Por qué espera jubilarse a esa edad?</b>																						
Base: Trabaja y menos NUNCA en 2.10	188	100.0	128	68.1	60	31.9	187	99.5	1	0.5	188	100.0	-	-	-	-	97	51.6	50	26.6	41	21.8
Me lo puedo permitir económicamente/disfrutar	12	6.4	9	7.0x	3	5.0x	12	6.4x	-	-x	12	6.4x	-x	-x	-x	-x	10	10.3+	-	-x	2	4.9x
Ya he trabajado suficiente	45	23.9	29	22.7	16	26.7	44	23.5x	1	100.0x	45	23.9x	-x	-x	-x	-x	26	26.8	12	24.0	7	17.1
Mala salud	9	4.8	3	2.3x	6	10.0x	9	4.8x	-	-x	9	4.8x	-x	-x	-x	-x	7	7.2x	-	-x	2	4.9x
Mi trabajo es muy duro	9	4.8	5	3.9x	4	6.7x	9	4.8x	-	-x	9	4.8x	-x	-x	-x	-x	5	5.2x	3	6.0x	1	2.4x
Por política de empresa: convenio colectivo, bajas incentivadas	22	11.7	16	12.5	6	10.0	22	11.8x	-	-x	22	11.7x	-x	-x	-x	-x	6	6.2-	13	26.0+	3	7.3x
Crisis empresarial: ERE	1	0.5	1	0.8x	-	-x	1	0.5x	-	-x	1	0.5x	-x	-x	-x	-x	-	-x	1	2.0x	-	-x
Por ser la edad de jubilación	74	39.4	50	39.1	24	40.0	74	39.6x	-	-x	74	39.4x	-x	-x	-x	-x	33	34.0	18	36.0	23	56.1+
Si no me queda una pensión baja	8	4.3	8	6.3x	-	-x	8	4.3x	-	-x	8	4.3x	-x	-x	-x	-x	6	6.2x	2	4.0x	-	-x
Le gusta su trabajo	4	2.1	3	2.3x	1	1.7x	4	2.1x	-	-x	4	2.1x	-x	-x	-x	-x	-	-x	1	2.0x	3	7.3x
Otros (ANOTAD)	1	0.5	1	0.8x	-	-x	1	0.5x	-	-x	1	0.5x	-x	-x	-x	-x	1	1.0x	-	-x	-	-x
No sabe(NO LEER)	3	1.6	3	2.3x	-	-x	3	1.6x	-	-x	3	1.6x	-x	-x	-x	-x	3	3.1x	-	-x	-	-x
<b>P.2.12 ¿Y a qué edad le gustaría jubilarse?</b>																						
Base: Trabaja y menos NUNCA en 2.10	188	100.0	128	68.1	60	31.9	187	99.5	1	0.5	188	100.0	-	-	-	-	97	51.6	50	26.6	41	21.8
Antes de los 65	147	78.2	98	76.6	49	81.7	147	78.6x	-	-x	147	78.2x	-x	-x	-x	-x	78	80.4	44	88.0+	25	61.0-
A los 65	27	14.4	17	13.3	10	16.7	27	14.4x	-	-x	27	14.4x	-x	-x	-x	-x	14	14.4	4	8.0	9	22.0
Después de los 65	9	4.8	9	7.0x	-	-x	8	4.3x	1	100.0x	9	4.8x	-x	-x	-x	-x	3	3.1x	2	4.0x	4	9.8x
NUNCA	2	1.1	2	1.6x	-	-x	2	1.1x	-	-x	2	1.1x	-x	-x	-x	-x	1	1.0x	-	-x	1	2.4x
NS	3	1.6	2	1.6x	1	1.7x	3	1.6x	-	-x	3	1.6x	-x	-x	-x	-x	1	1.0x	-	-x	2	4.9x
Contestan	183		124		59		182		1		183						95		50		38	
Media	60.39		60.78		59.58		60.34		70.00		60.39		0.00		0.00		60.09		59.50		62.32	
Desv. típica	4.39		4.26		4.60		4.35		0.00		4.39		0.00		0.00		3.80		5.28		4.03	

	SEXO						EDAD				SITUACIÓN ENTREVISTADO				NIVEL DE ESTUDIOS							
	TOTAL		HOMBRE		MUJER		DE 50 A 64		DE 65 A 75		TRABAJA		PARADO		JUBILADO		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO	
% Vert. & Chi2 (95%) "+" valor mayor sig. "-" valor menor sig.																						
<b>TOTAL</b>	501		311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2
<b>P.2.12.1 ¿Por qué?</b>																						
Base: : NUNCA, NS y NC en 2.12	5	100.0	4	80.0	1	20.0	5	100.0	-	5	100.0	-	-	-	2	40.0	-	-	3	60.0	-	-
Me gusta mi trabajo	1	20.0	1	25.0x	-	x	1	20.0x	-	x	1	20.0x	-	x	-	x	1	50.0x	-	x	-	x
Motivos económicos	2	40.0	2	50.0x	-	x	2	40.0x	-	x	2	40.0x	-	x	-	x	1	50.0x	-	x	1	33.3x
No sabe(NO LEER)	2	40.0	1	25.0x	1	100.0x	2	40.0x	-	x	2	40.0x	-	x	-	x	-	x	-	x	2	66.7x
<b>P.2.13 ¿Por qué le gustaría jubilarse a esa edad?</b>																						
Base: Trabaja y menos NUNCA en 2.12.	183	100.0	124	67.8	59	32.2	182	99.5	1	0.5	183	100.0	-	-	95	51.9	50	27.3	38	20.8	-	-
Ya ha trabajado suficiente	55	30.1	34	27.4	21	35.6	54	29.7x	1	100.0x	55	30.1x	-	x	32	33.7	16	32.0	7	18.4	-	-
Para descansar	37	20.2	26	21.0	11	18.6	37	20.3x	-	x	37	20.2x	-	x	21	22.1	9	18.0	7	18.4	-	-
Para ocuparme de algún familiar	1	0.5	1	0.8x	-	x	1	0.5x	-	x	1	0.5x	-	x	-	x	-	x	1	2.6x	-	-
Para disfrutar de la vida (viajar, familia, pareja, etc.)	64	35.0	41	33.1	23	39.0	64	35.2x	-	x	64	35.0x	-	x	28	29.5	19	38.0	17	44.7	-	-
Por que es la edad reglamentaria	12	6.6	12	9.7x	-	x	12	6.6x	-	x	12	6.6x	-	x	7	7.4	1	2.0x	4	10.5x	-	-
Me gusta mi trabajo	1	0.5	1	0.8x	-	x	1	0.5x	-	x	1	0.5x	-	x	1	1.1x	-	x	-	x	-	-
Motivos económicos	4	2.2	3	2.4x	1	1.7x	4	2.2x	-	x	4	2.2x	-	x	3	3.2x	1	2.0x	-	x	-	-
Me encuentro bien físicamente	3	1.6	2	1.6x	1	1.7x	3	1.6x	-	x	3	1.6x	-	x	1	1.1x	1	2.0x	1	2.6x	-	-
Otros (ANOTAD)	4	2.2	3	2.4x	1	1.7x	4	2.2x	-	x	4	2.2x	-	x	1	1.1x	2	4.0x	1	2.6x	-	-
No contesta(NO LEER)	2	1.1	1	0.8x	1	1.7x	2	1.1x	-	x	2	1.1x	-	x	1	1.1x	1	2.0x	-	x	-	-

	SEXO						EDAD				SITUACIÓN ENTREVISTADO				NIVEL DE ESTUDIOS							
	TOTAL		HOMBRE		MUJER		DE 50 A 64		DE 65 A 75		TRABAJA		PARADO		JUBILADO		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO	
<b>TOTAL</b>	501		311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2
<b>P.2.14 ¿Por qué le gustaría jubilarse con más de 65 años?</b>																						
Base: Han contestado una edad mayor que 65 en 2.12	9	100.0	9	100.0	-	8	88.9	1	11.1	9	100.0	-	-	-	3	33.3	2	22.2	4	44.4		
Buena salud	3	33.3	3	33.3x	-x	3	37.5x	-x	-x	3	33.3x	-x	-x	-x	-x	-x	1	50.0x	2	50.0x		
Disfruto del trabajo	2	22.2	2	22.2x	-x	1	12.5x	1	100.0x	2	22.2x	-x	-x	-x	2	66.7x	-x	-x	-x	-x		
La pensión que me queda es baja, problemas económicos	1	11.1	1	11.1x	-x	1	12.5x	-x	-x	1	11.1x	-x	-x	-x	1	33.3x	-x	-x	-x	-x		
No quiero estar en casa/me aburriría	2	22.2	2	22.2x	-x	2	25.0x	-x	-x	2	22.2x	-x	-x	-x	1	33.3x	1	50.0x	-x	-x		
Otros (ANOTAD)	1	11.1	1	11.1x	-x	1	12.5x	-x	-x	1	11.1x	-x	-x	-x	-x	-x	-x	-x	1	25.0x		
No contesta(NO LEER)	1	11.1	1	11.1x	-x	1	12.5x	-x	-x	1	11.1x	-x	-x	-x	-x	-x	-x	-x	1	25.0x		
<b>P.2.15 ¿Por qué le gustaría jubilarse con menos de 65 años?</b>																						
Base: Han contestado una edad menor que 65 en 2.12	147	100.0	98	66.7	49	33.3	147	100.0	-	147	100.0	-	-	-	78	53.1	44	29.9	25	17.0		
Me lo puedo permitir, tengo dinero suficiente para mantenerme	7	4.8	6	6.1x	1	2.0x	7	4.8x	-x	7	4.8x	-x	-x	-x	4	5.1x	2	4.5x	1	4.0x		
Disfrutad de la vida, la familia, viajar, etc.	68	46.3	46	46.9	22	44.9	68	46.3x	-x	68	46.3x	-x	-x	-x	37	47.4	24	54.5	7	28.0		
Hacer otras cosas en la vida estudiar, desarrollar otra actividad, etc.	11	7.5	5	5.1x	6	12.2x	11	7.5x	-x	11	7.5x	-x	-x	-x	6	7.7	4	9.1x	1	4.0x		
No me gusta mi trabajo	2	1.4	1	1.0x	1	2.0x	2	1.4x	-x	2	1.4x	-x	-x	-x	1	1.3x	1	2.3x	-x	-x		
Mi trabajo es muy duro	5	3.4	2	2.0x	3	6.1x	5	3.4x	-x	5	3.4x	-x	-x	-x	3	3.8x	-x	-x	2	8.0x		
No me gusta el sitio dónde trabajo	1	0.7	1	1.0x	-x	-x	1	0.7x	-x	1	0.7x	-x	-x	-x	-x	-x	-x	-x	1	4.0x		
Malas condiciones laborales	1	0.7	1	1.0x	-x	-x	1	0.7x	-x	1	0.7x	-x	-x	-x	1	1.3x	-x	-x	-x	-x		
Mala salud	5	3.4	-x	-x	5	10.2x	5	3.4x	-x	5	3.4x	-x	-x	-x	4	5.1x	1	2.3x	-x	-x		
Otros (ANOTAD)	3	2.0	1	1.0x	2	4.1x	3	2.0x	-x	3	2.0x	-x	-x	-x	2	2.6x	1	2.3x	-x	-x		
No sabe(NO LEER)	25	17.0	22	22.4+	3	6.1-	25	17.0x	-x	25	17.0x	-x	-x	-x	12	15.4	7	15.9	6	24.0x		
No contesta(NO LEER)	19	12.9	13	13.3	6	12.2	19	12.9x	-x	19	12.9x	-x	-x	-x	8	10.3	4	9.1	7	28.0x		

	SEXO						EDAD				SITUACIÓN ENTREVISTADO						NIVEL DE ESTUDIOS					
	TOTAL		HOMBRE		MUJER		DE 50 A 64		DE 65 A 75		TRABAJA		PARADO		JUBILADO		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO	
<b>TOTAL</b>	501		311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2
<b>P.2.16.A Si le ofrecieran..."Cambio de actividad"</b>																						
Base: Han contestado menor que 65 o 65 en 2.12	174	100.0	115	66.1	59	33.9	174	100.0	-	-	174	100.0	-	-	-	-	92	52.9	48	27.6	34	19.5
Aceptaría seguir	32	18.4	22	19.1	10	16.9	32	18.4x	-x	-x	32	18.4x	-x	-x	-x	-x	18	19.6	6	12.5	8	23.5
No aceptaría seguir	130	74.7	87	75.7	43	72.9	130	74.7x	-x	-x	130	74.7x	-x	-x	-x	-x	68	73.9	39	81.3	23	67.6
No sabe(NO LEER)	12	6.9	6	5.2x	6	10.2x	12	6.9x	-x	-x	12	6.9x	-x	-x	-x	-x	6	6.5	3	6.3x	3	8.8x
<b>P.2.16.B Si le ofrecieran..."Reducción jornada"</b>																						
Base: Han contestado menor que 65 o 65 en 2.12	174	100.0	115	66.1	59	33.9	174	100.0	-	-	174	100.0	-	-	-	-	92	52.9	48	27.6	34	19.5
Aceptaría seguir	45	25.9	33	28.7	12	20.3	45	25.9x	-x	-x	45	25.9x	-x	-x	-x	-x	24	26.1	10	20.8	11	32.4
No aceptaría seguir	121	69.5	80	69.6	41	69.5	121	69.5x	-x	-x	121	69.5x	-x	-x	-x	-x	64	69.6	36	75.0	21	61.8
No sabe(NO LEER)	8	4.6	2	1.7x	6	10.2x	8	4.6x	-x	-x	8	4.6x	-x	-x	-x	-x	4	4.3x	2	4.2x	2	5.9x
<b>P.2.16.C Si le ofrecieran..."Cambio de responsabilidad"</b>																						
Base: Han contestado menor que 65 o 65 en 2.12	174	100.0	115	66.1	59	33.9	174	100.0	-	-	174	100.0	-	-	-	-	92	52.9	48	27.6	34	19.5
Aceptaría seguir	35	20.1	23	20.0	12	20.3	35	20.1x	-x	-x	35	20.1x	-x	-x	-x	-x	20	21.7	8	16.7	7	20.6
No aceptaría seguir	126	72.4	86	74.8	40	67.8	126	72.4x	-x	-x	126	72.4x	-x	-x	-x	-x	66	71.7	35	72.9	25	73.5
No sabe(NO LEER)	13	7.5	6	5.2x	7	11.9x	13	7.5x	-x	-x	13	7.5x	-x	-x	-x	-x	6	6.5	5	10.4x	2	5.9x

	SEXO						EDAD				SITUACIÓN ENTREVISTADO				NIVEL DE ESTUDIOS							
	TOTAL		HOMBRE		MUJER		DE 50 A 64		DE 65 A 75		TRABAJA		PARADO		JUBILADO		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO	
<b>TOTAL</b>	501		311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2
<b>P.2.17 ¿Además de las aquí mencionadas habría alguna otra posibilidad por la que UD. considerara la posibilidad de seguir trabajando?</b>																						
Base: Han contestado menor que 65 o 65 en 2.12	174	100.0	115	66.1	59	33.9	174	100.0	-	-	174	100.0	-	-	-	-	92	52.9	48	27.6	34	19.5
Si	31	17.8	17	14.8	14	23.7	31	17.8x	-x	-x	31	17.8x	-x	-x	-x	-x	20	21.7	7	14.6	4	11.8
NO	136	78.2	93	80.9	43	72.9	136	78.2x	-x	-x	136	78.2x	-x	-x	-x	-x	67	72.8	41	85.4	28	82.4
No sabe(NO LEER)	6	3.4	4	3.5x	2	3.4x	6	3.4x	-x	-x	6	3.4x	-x	-x	-x	-x	4	4.3x	-x	-x	2	5.9x
No contesta(NO LEER)	1	0.6	1	0.9x	-x	-x	1	0.6x	-x	-x	1	0.6x	-x	-x	-x	-x	1	1.1x	-x	-x	-x	-x
<b>¿Cuál?</b>																						
Base: Si en P.2.17	31	100.0	17	54.8	14	45.2	31	100.0	-	-	31	100.0	-	-	-	-	20	64.5	7	22.6	4	12.9
Más dinero	12	38.7	7	41.2	5	35.7	12	38.7x	-x	-x	12	38.7x	-x	-x	-x	-x	4	20.0x	6	85.7x	2	50.0x
Mejora en mis condiciones de jubilación	4	12.9	3	17.6x	1	7.1x	4	12.9x	-x	-x	4	12.9x	-x	-x	-x	-x	4	20.0x	-x	-x	-x	-x
Trabajo más cómodo/tranquilo	8	25.8	5	29.4x	3	21.4x	8	25.8x	-x	-x	8	25.8x	-x	-x	-x	-x	7	35.0x	-x	-x	1	25.0x
Cambio de actividad	3	9.7	2	11.8x	1	7.1x	3	9.7x	-x	-x	3	9.7x	-x	-x	-x	-x	1	5.0x	1	14.3x	1	25.0x
Anotar	3	9.7	-x	-x	3	21.4x	3	9.7x	-x	-x	3	9.7x	-x	-x	-x	-x	3	15.0x	-x	-x	-x	-x
No sabe(NO LEER)	1	3.2	-x	-x	1	7.1x	1	3.2x	-x	-x	1	3.2x	-x	-x	-x	-x	1	5.0x	-x	-x	-x	-x
<b>P.3.1 ¿Por qué esta UD parado?</b>																						
Base: Parado (código 2 en 1.4)	47	100.0	21	44.7	26	55.3	46	97.9	1	2.1	-	-	47	100.0	-	-	37	78.7	5	10.6	5	10.6
Fui despedido	18	38.3	11	52.4	7	26.9	18	39.1x	-x	-x	-x	-x	18	38.3x	-x	-x	13	35.1x	1	20.0x	4	80.0x
Finalización de contrato	16	34.0	6	28.6	10	38.5	16	34.8x	-x	-x	-x	-x	16	34.0x	-x	-x	13	35.1x	3	60.0x	-x	-x
Crisis empresarial	6	12.8	2	9.5x	4	15.4x	6	13.0x	-x	-x	-x	-x	6	12.8x	-x	-x	5	13.5x	1	20.0x	-x	-x
Expediente Regulación Empleo (ERE)	3	6.4	1	4.8x	2	7.7x	2	4.3x	1	100.0x	-x	-x	3	6.4x	-x	-x	3	8.1x	-x	-x	-x	-x
Acuerdo con la empresa	4	8.5	1	4.8x	3	11.5x	4	8.7x	-x	-x	-x	-x	4	8.5x	-x	-x	3	8.1x	-x	-x	1	20.0x

	SEXO						EDAD				SITUACIÓN ENTREVISTADO						NIVEL DE ESTUDIOS					
	TOTAL		HOMBRE		MUJER		DE 50 A 64		DE 65 A 75		TRABAJA		PARADO		JUBILADO		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO	
<b>TOTAL</b>	501		311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2
<b>P.3.2 ¿Cobra prestación de desempleo?</b>																						
Base: Parado (código 2 en 1.4)	47	100.0	21	44.7	26	55.3	46	97.9	1	2.1	-	47	100.0	-	-	-	37	78.7	5	10.6	5	10.6
Si	32	68.1	16	76.2	16	61.5	32	69.6x	-x	-x	-x	32	68.1x	-x	-x	-x	26	70.3x	3	60.0x	3	60.0x
No	15	31.9	5	23.8	10	38.5	14	30.4x	1	100.0x	-x	15	31.9x	-x	-x	-x	11	29.7x	2	40.0x	2	40.0x
<b>P.3.2.1 ¿Por qué no cobra prestación de desempleo?</b>																						
Base: No en 3.2	16	100.0	6	37.5	10	62.5	15	93.8	1	6.3	-	16	100.0	-	-	-	12	75.0	2	12.5	2	12.5
Se me acabó la prestación	6	37.5	2	33.3x	4	40.0x	6	40.0x	-x	-x	-x	6	37.5x	-x	-x	-x	3	25.0x	1	50.0x	2	100.0x
No tenía derecho	1	6.3	-x	-x	1	10.0x	1	6.7x	-x	-x	-x	1	6.3x	-x	-x	-x	1	8.3x	-x	-x	-x	-x
No la ha solicitado todavía	3	18.8	1	16.7x	2	20.0x	3	20.0x	-x	-x	-x	3	18.8x	-x	-x	-x	2	16.7x	1	50.0x	-x	-x
No tiene derecho	3	18.8	1	16.7x	2	20.0x	2	13.3x	1	100.0x	-x	3	18.8x	-x	-x	-x	3	25.0x	-x	-x	-x	-x
Otros	1	6.3	1	16.7x	-x	-x	1	6.7x	-x	-x	-x	1	6.3x	-x	-x	-x	1	8.3x	-x	-x	-x	-x
No sabe(NO LEER)	1	6.3	-x	-x	1	10.0x	1	6.7x	-x	-x	-x	1	6.3x	-x	-x	-x	1	8.3x	-x	-x	-x	-x
No contesta(NO LEER)	1	6.3	1	16.7x	-x	-x	1	6.7x	-x	-x	-x	1	6.3x	-x	-x	-x	1	8.3x	-x	-x	-x	-x
<b>P.3.3 ¿Llegó a un acuerdo con la empresa?</b>																						
Base: Códigos 1-4 en 3.1	43	100.0	20	46.5	23	53.5	42	97.7	1	2.3	-	43	100.0	-	-	-	34	79.1	5	11.6	4	9.3
Si	16	37.2	8	40.0	8	34.8	16	38.1x	-x	-x	-x	16	37.2x	-x	-x	-x	12	35.3x	1	20.0x	3	75.0x
No	27	62.8	12	60.0	15	65.2	26	61.9x	1	100.0x	-x	27	62.8x	-x	-x	-x	22	64.7x	4	80.0x	1	25.0x

	SEXO				EDAD				SITUACIÓN ENTREVISTADO				NIVEL DE ESTUDIOS									
	TOTAL		HOMBRE	MUJER	DE 50 A 64		DE 65 A 75		TRABAJA		PARADO		JUBILADO		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO			
<b>TOTAL</b>	501		311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2
<b>P.3.4 ¿Qué tipo de acuerdo?</b>																						
Base: Acuerdo con la empresa código 5 en 3.1, código 3 en 3.2.1 y si en 3.3	20	100.0	9	45.0	11	55.0	20	100.0	-	-	20	100.0	-	-	15	75.0	1	5.0	4	20.0	-	-
La empresa me mantiene el salario hasta llegar a la edad de jubilación	1	5.0	1	11.1x	-	-x	1	5.0x	-x	-x	1	5.0x	-x	-x	1	6.7x	-	-x	-	-x	-	-x
Recibí un dinero pactado por parte de la empresa y ahora cobro el paro	15	75.0	6	66.7x	9	81.8x	15	75.0x	-x	-x	15	75.0x	-x	-x	12	80.0x	-	-x	3	75.0x	-	-x
Recibí un dinero pactado por parte de la empresa pero ahora no cobro el paro	4	20.0	2	22.2x	2	18.2x	4	20.0x	-x	-x	4	20.0x	-x	-x	2	13.3x	1	100.0x	1	25.0x	-	-x
<b>P.3.5 ¿Qué tipo de contrato tenía cuando estaba trabajando indefinido o temporal?</b>																						
Base: Parado (código 2 en 1.4)	47	100.0	21	44.7	26	55.3	46	97.9	1	2.1	-	47	100.0	-	37	78.7	5	10.6	5	10.6	-	-
Indefinido	25	53.2	12	57.1	13	50.0	25	54.3x	-x	-x	25	53.2x	-x	-x	20	54.1x	2	40.0x	3	60.0x	-	-x
Temporal	19	40.4	8	38.1	11	42.3	18	39.1x	1	100.0x	-x	19	40.4x	-x	14	37.8x	3	60.0x	2	40.0x	-	-x
Autónomo	2	4.3	1	4.8x	1	3.8x	2	4.3x	-x	-x	2	4.3x	-x	-x	2	5.4x	-	-x	-	-x	-	-x
No sabe(NO LEER)	1	2.1	-x	-x	1	3.8x	1	2.2x	-x	-x	1	2.1x	-x	-x	1	2.7x	-	-x	-	-x	-	-x
<b>P.3.6 Ahora voy a leer algunas frases que la gente puede utilizar para describir su trabajo. Me gustaría saber si piensa Ud. lo mismo o no de su anterior empleo. Pensando en él, dígame si está Muy de Acuerdo, de Acuerdo, en Desacuerdo o Muy en Desacuerdo.</b>																						
<b>P.3.6.1 "Las oportunidades de promoción en mi empleo son escasas"</b>																						
Base: Parado (código 2 en 1.4)	47	100.0	21	44.7	26	55.3	46	97.9	1	2.1	-	47	100.0	-	37	78.7	5	10.6	5	10.6	-	-
Muy de acuerdo	22	46.8	10	47.6	12	46.2	22	47.8x	-x	-x	22	46.8x	-x	-x	16	43.2x	4	80.0x	2	40.0x	-	-x
De acuerdo	14	29.8	8	38.1	6	23.1	13	28.3x	1	100.0x	-x	14	29.8x	-x	12	32.4x	-	-x	2	40.0x	-	-x
En desacuerdo	6	12.8	1	4.8x	5	19.2x	6	13.0x	-x	-x	6	12.8x	-x	-x	5	13.5x	-	-x	1	20.0x	-	-x
Muy en desacuerdo	5	10.6	2	9.5x	3	11.5x	5	10.9x	-x	-x	5	10.6x	-x	-x	4	10.8x	1	20.0x	-	-x	-	-x

	SEXO						EDAD				SITUACIÓN ENTREVISTADO				NIVEL DE ESTUDIOS								
	TOTAL		HOMBRE		MUJER		DE 50 A 64		DE 65 A 75		TRABAJA		PARADO		JUBILADO		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO		
<b>TOTAL</b>	501		311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2	
<b>P.3.6.2 "En mi empleo tengo oportunidad de adquirir nuevos conocimientos"</b>																							
Base: Parado (código 2 en 1.4)	47	100.0	21	44.7	26	55.3	46	97.9	1	2.1	-	47	100.0	-	-	-	37	78.7	5	10.6	5	10.6	
Muy de acuerdo	1	2.1	1	4.8x	-	-x	1	2.2x	-	-x	-x	1	2.1x	-	-x	-	-	-x	-	-x	1	20.0x	
De acuerdo	21	44.7	7	33.3	14	53.8	21	45.7x	-	-x	-x	21	44.7x	-	-x	-	16	43.2x	2	40.0x	3	60.0x	
En desacuerdo	12	25.5	6	28.6	6	23.1	11	23.9x	1	100.0x	-	-x	12	25.5x	-	-x	-	11	29.7x	1	20.0x	-	-x
Muy en desacuerdo	13	27.7	7	33.3	6	23.1	13	28.3x	-	-x	-x	13	27.7x	-	-x	-	10	27.0x	2	40.0x	1	20.0x	
<b>P.3.6.3 "Me encuentro satisfecho con el trabajo que realizo"</b>																							
Base: Parado (código 2 en 1.4)	47	100.0	21	44.7	26	55.3	46	97.9	1	2.1	-	47	100.0	-	-	-	37	78.7	5	10.6	5	10.6	
Muy de acuerdo	14	29.8	6	28.6	8	30.8	13	28.3x	1	100.0x	-	-x	14	29.8x	-	-x	-	10	27.0x	4	80.0x	-	-x
De acuerdo	20	42.6	9	42.9	11	42.3	20	43.5x	-	-x	-x	20	42.6x	-	-x	-	17	45.9x	-	-x	3	60.0x	
En desacuerdo	7	14.9	3	14.3x	4	15.4x	7	15.2x	-	-x	-x	7	14.9x	-	-x	-	5	13.5x	1	20.0x	1	20.0x	
Muy en desacuerdo	6	12.8	3	14.3x	3	11.5x	6	13.0x	-	-x	-x	6	12.8x	-	-x	-	5	13.5x	-	-x	1	20.0x	
<b>P.3.6.4 "Mi trabajo requiere un gran esfuerzo físico"</b>																							
Base: Parado (código 2 en 1.4)	47	100.0	21	44.7	26	55.3	46	97.9	1	2.1	-	47	100.0	-	-	-	37	78.7	5	10.6	5	10.6	
Muy de acuerdo	16	34.0	6	28.6	10	38.5	15	32.6x	1	100.0x	-	-x	16	34.0x	-	-x	-	14	37.8x	2	40.0x	-	-x
De acuerdo	16	34.0	5	23.8	11	42.3	16	34.8x	-	-x	-x	16	34.0x	-	-x	-	15	40.5x	1	20.0x	-	-x	
En desacuerdo	12	25.5	8	38.1	4	15.4	12	26.1x	-	-x	-x	12	25.5x	-	-x	-	7	18.9x	1	20.0x	4	80.0x	
Muy en desacuerdo	3	6.4	2	9.5x	1	3.8x	3	6.5x	-	-x	-x	3	6.4x	-	-x	-	1	2.7x	1	20.0x	1	20.0x	

	SEXO						EDAD				SITUACIÓN ENTREVISTADO				NIVEL DE ESTUDIOS							
	TOTAL		HOMBRE		MUJER		DE 50 A 64		DE 65 A 75		TRABAJA		PARADO		JUBILADO		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO	
<b>TOTAL</b>	501		311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2
<b>P.3.6.5 "Debido a la carga de trabajo estoy apurado la mayor parte del tiempo"</b>																						
Base: Parado (código 2 en 1.4)	47	100.0	21	44.7	26	55.3	46	97.9	1	2.1	-	47	100.0	-	-	-	37	78.7	5	10.6	5	10.6
Muy de acuerdo	10	21.3	6	28.6x	4	15.4x	10	21.7x	-x	-x	-x	10	21.3x	-x	-x	-x	6	16.2x	2	40.0x	2	40.0x
De acuerdo	21	44.7	9	42.9	12	46.2	20	43.5x	1	100.0x	-x	21	44.7x	-x	-x	-x	18	48.6x	2	40.0x	1	20.0x
En desacuerdo	11	23.4	4	19.0x	7	26.9x	11	23.9x	-x	-x	-x	11	23.4x	-x	-x	-x	9	24.3x	1	20.0x	1	20.0x
Muy en desacuerdo	4	8.5	2	9.5x	2	7.7x	4	8.7x	-x	-x	-x	4	8.5x	-x	-x	-x	3	8.1x	-x	-x	1	20.0x
No sabe(NO LEER)	1	2.1	-x	-x	1	3.8x	1	2.2x	-x	-x	-x	1	2.1x	-x	-x	-x	1	2.7x	-x	-x	-x	-x
<b>P.3.6.6 "Tengo muy poca libertad para decidir cómo hacer mi trabajo"</b>																						
Base: Parado (código 2 en 1.4)	47	100.0	21	44.7	26	55.3	46	97.9	1	2.1	-	47	100.0	-	-	-	37	78.7	5	10.6	5	10.6
Muy de acuerdo	9	19.1	4	19.0x	5	19.2x	9	19.6x	-x	-x	-x	9	19.1x	-x	-x	-x	8	21.6x	-x	-x	1	20.0x
De acuerdo	15	31.9	6	28.6	9	34.6	15	32.6x	-x	-x	-x	15	31.9x	-x	-x	-x	11	29.7x	2	40.0x	2	40.0x
En desacuerdo	9	19.1	5	23.8x	4	15.4x	9	19.6x	-x	-x	-x	9	19.1x	-x	-x	-x	7	18.9x	1	20.0x	1	20.0x
Muy en desacuerdo	13	27.7	6	28.6	7	26.9	12	26.1x	1	100.0x	-x	13	27.7x	-x	-x	-x	10	27.0x	2	40.0x	1	20.0x
No sabe(NO LEER)	1	2.1	-x	-x	1	3.8x	1	2.2x	-x	-x	-x	1	2.1x	-x	-x	-x	1	2.7x	-x	-x	-x	-x
<b>P.4.1 ¿Recibe la pensión de jubilación?</b>																						
Base: Jubilado (código 3 en 1.4)	252	100.0	151	59.9	101	40.1	64	25.4	188	74.6	-	-	252	100.0	-	-	188	74.6	31	12.3	33	13.1
Si	247	98.0	148	98.0x	99	98.0x	59	92.2x	188	100.0x	-x	-x	247	98.0x	-x	-x	184	97.9x	31	100.0x	32	97.0x
No	5	2.0	3	2.0x	2	2.0x	5	7.8x	-x	-x	-x	-x	5	2.0x	-x	-x	4	2.1x	-x	-x	1	3.0x

	SEXO						EDAD				SITUACIÓN ENTREVISTADO						NIVEL DE ESTUDIOS					
	TOTAL		HOMBRE		MUJER		DE 50 A 64		DE 65 A 75		TRABAJA		PARADO		JUBILADO		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO	
<b>TOTAL</b>	501		311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2
<b>P.4.1.1 ¿Por qué?</b>																						
Base: No en 4.1	5	100.0	3	60.0	2	40.0	5	100.0	-	-	-	-	5	100.0	4	80.0	-	-	1	20.0	-	-
Llegó a un acuerdo con la empresa/mantenía el sueldo	2	40.0	2	66.7x	-	x	2	40.0x	-	x	-	x	-	x	2	40.0x	2	50.0x	-	x	-	x
Anotar	3	60.0	1	33.3x	2	100.0x	3	60.0x	-	x	-	x	-	x	3	60.0x	2	50.0x	-	x	1	100.0x
<b>P.4.2 ¿Cuántos años lleva recibiendo la pensión de jubilación pública?</b>																						
Base: Jubilado (código 3 en 1.4)	252	100.0	151	59.9	101	40.1	64	25.4	188	74.6	-	-	252	100.0	188	74.6	31	12.3	33	13.1	-	-
Contestan	250		151		99		63		187				250	186		31		33				
Media	5.70		5.56		5.92		2.92		6.64		0.00		5.70	6.14		5.29		3.61				
Desv. típica	4.48		4.43		4.56		3.17		4.47		0.00		4.48	4.67		4.16		2.81				
<b>P.4.3 ¿A qué edad se jubiló?</b>																						
Base: Jubilado (código 3 en 1.4)	252	100.0	151	59.9	101	40.1	64	25.4	188	74.6	-	-	252	100.0	188	74.6	31	12.3	33	13.1	-	-
Antes de los 60	30	11.9	20	13.2	10	9.9	21	32.8+	9	4.8-	-	x	30	11.9x	23	12.2	5	16.1x	2	6.1x	-	-
Entre los 60 y los 64	99	39.3	71	47.0+	28	27.7-	41	64.1+	58	30.9-	-	x	99	39.3x	63	33.5-	16	51.6	20	60.6+	-	-
A los 65 o más	121	48.0	60	39.7-	61	60.4+	1	1.6-	120	63.8+	-	x	121	48.0x	100	53.2+	10	32.3	11	33.3	-	-
NS/NC	2	0.8	-	x	2	2.0x	1	1.6x	1	0.5x	-	x	2	0.8x	2	1.1x	-	x	-	x	-	-
Contestan	250		151		99		63		187				250	186		31		33				
Media	61.88		61.22		62.88		56.90		63.55		0.00		61.88	62.19		59.87		61.97				
Desv. típica	5.80		6.72		3.83		8.73		2.90		0.00		5.80	5.10		10.14		3.23				

	SEXO						EDAD				SITUACIÓN ENTREVISTADO				NIVEL DE ESTUDIOS							
	TOTAL		HOMBRE		MUJER		DE 50 A 64		DE 65 A 75		TRABAJA		PARADO		JUBILADO		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO	
<b>TOTAL</b>	501		311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2
<b>Entrevistador: si hay un desfase hacia arriba o hacia abajo entre la edad de jubilación y la recepción de la pensión por jubilación anotad el porqué</b>																						
Base: Jubilado (código 3 en 1.4)	233	100.0	140	60.1	93	39.9	62	26.6	171	73.4	-	-	233	100.0	170	73.0	30	12.9	33	14.2		
Acuerdo con la empresa	6	2.6	6	4.3x		-x	1	1.6x	5	2.9x	-x	-x	6	2.6x	6	3.5x		-x		-x		
ERE	3	1.3	2	1.4x	1	1.1x	1	1.6x	2	1.2x	-x	-x	3	1.3x	3	1.8x		-x		-x		
Era pensionista/ motivos de salud	11	4.7	4	2.9x	7	7.5x	1	1.6x	10	5.8x	-x	-x	11	4.7x	11	6.5x		-x		-x		
Convenio Colectivo	17	7.3	12	8.6	5	5.4	7	11.3x	10	5.8x	-x	-x	17	7.3x	7	4.1x	4	13.3x	6	18.2x		
Prejubilado	38	16.3	26	18.6	12	12.9	18	29.0+	20	11.7-	-x	-x	38	16.3x	25	14.7	2	6.7x	11	33.3+		
Quiebra de la empresa	6	2.6	3	2.1x	3	3.2x		-x	6	3.5x	-x	-x	6	2.6x	5	2.9x	1	3.3x		-x		
Anotar desfase	3	1.3	1	0.7x	2	2.2x		-x	3	1.8x	-x	-x	3	1.3x	2	1.2x	1	3.3x		-x		
No hay desfase	140	60.1	82	58.6	58	62.4	33	53.2	107	62.6	-x	-x	140	60.1x	104	61.2	20	66.7	16	48.5		
No contesta	9	3.9	4	2.9x	5	5.4x	1	1.6x	8	4.7x	-x	-x	9	3.9x	7	4.1x	2	6.7x		-x		
<b>P.4.4 ¿Cuántos años estuvo cotizando?</b>																						
Base:Jubilado (código 3 en 1.4)	252	100.0	151	59.9	101	40.1	64	25.4	188	74.6	-	-	252	100.0	188	74.6	31	12.3	33	13.1		
De 15 a 35 años	119	47.2	43	28.5-	76	75.2+	26	40.6	93	49.5	-x	-x	119	47.2x	98	52.1+	15	48.4	6	18.2-		
Más de 35 años	125	49.6	104	68.9+	21	20.8-	38	59.4	87	46.3	-x	-x	125	49.6x	82	43.6-	16	51.6	27	81.8+		
NS/NC	8	3.2	4	2.6x	4	4.0x		-x	8	4.3x	-x	-x	8	3.2x	8	4.3x		-x		-x		
Contestan	244		147		97		64		180				244		180		31		33			
Media	33.60		37.93		27.03		35.14		33.05		0.00		0.00		33.60		32.58		34.61		38.21	
Desv. típica	10.61		8.38		10.27		8.98		11.10		0.00		0.00		10.61		11.25		9.68		5.41	

	SEXO						EDAD				SITUACIÓN ENTREVISTADO				NIVEL DE ESTUDIOS							
	TOTAL		HOMBRE		MUJER		DE 50 A 64		DE 65 A 75		TRABAJA		PARADO		JUBILADO		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO	
<b>TOTAL</b>	501		311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2
<b>P.4.5 ¿Ha cotizado en algún otro país además de España?</b>																						
Base: Jubilado (código 3 en 1.4)	252	100.0	151	59.9	101	40.1	64	25.4	188	74.6	-	-	252	100.0	188	74.6	31	12.3	33	13.1		
Sí	33	13.1	22	14.6	11	10.9	8	12.5	25	13.3	-x	-x	33	13.1x	30	16.0+	1	3.2x	2	6.1x		
No	219	86.9	129	85.4	90	89.1	56	87.5	163	86.7	-x	-x	219	86.9x	158	84.0-	30	96.8x	31	93.9x		
<b>¿Dónde?</b>																						
Base: Sí en p4.5	33	100.0	22	66.7	11	33.3	8	24.2	25	75.8	-	-	33	100.0	30	90.9	1	3.0	2	6.1		
Países UE	31	93.9	20	90.9x	11	100.0x	7	87.5x	24	96.0x	-x	-x	31	93.9x	29	96.7x		-x	2	100.0x		
Otros	2	6.1	2	9.1x		-x	1	12.5x	1	4.0x	-x	-x	2	6.1x	1	3.3x	1	100.0x				-x

	SEXO						EDAD				SITUACIÓN ENTREVISTADO				NIVEL DE ESTUDIOS							
	TOTAL		HOMBRE		MUJER		DE 50 A 64		DE 65 A 75		TRABAJA		PARADO		JUBILADO		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO	
<b>TOTAL</b>	501		311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2
<b>P.4.6 ¿Por qué se jubiló?</b>																						
Base: Jubilado (código 3 en 1.4)	252	100.0	151	59.9	101	40.1	64	25.4	188	74.6	-	-	252	100.0	188	74.6	31	12.3	33	13.1		
Por cumplir 65. Es la edad reglamentaria para la jubilación.	105	41.7	59	39.1	46	45.5	3	4.7-	102	54.3+	-x	-x	105	41.7x	84	44.7	9	29.0	12	36.4		
Para descansar	30	11.9	17	11.3	13	12.9	14	21.9+	16	8.5-	-x	-x	30	11.9x	20	10.6	5	16.1x	5	15.2x		
Para disfrutar de la vida (viajar, familia, pareja, etc.)	8	3.2	3	2.0x	5	5.0x	4	6.3x	4	2.1x	-x	-x	8	3.2x	3	1.6x		-x	5	15.2x		
Mala salud (antes de los 65)	32	12.7	18	11.9	14	13.9	8	12.5	24	12.8	-x	-x	32	12.7x	25	13.3	6	19.4x	1	3.0x		
Mi trabajo era muy duro (antes de los 65)	4	1.6	2	1.3x	2	2.0x	2	3.1x	2	1.1x	-x	-x	4	1.6x	4	2.1x		-x		-x		
No me encontraba a gusto en mi trabajo	1	0.4		-x	1	1.0x		-x	1	0.5x	-x	-x	1	0.4x		-x		-x	1	3.0x		
Condiciones laborales	4	1.6	3	2.0x	1	1.0x	1	1.6x	3	1.6x	-x	-x	4	1.6x	3	1.6x	1	3.2x		-x		
Discrepancias con la empresa	1	0.4	1	0.7x		-x	1	1.6x		-x	-x	-x	1	0.4x	1	0.5x		-x		-x		
Por política de empresa	26	10.3	20	13.2	6	5.9	15	23.4+	11	5.9-	-x	-x	26	10.3x	19	10.1	4	12.9x	3	9.1x		
Convenio colectivo, me dieron dinero	10	4.0	9	6.0x	1	1.0x	4	6.3x	6	3.2x	-x	-x	10	4.0x	5	2.7x	3	9.7x	2	6.1x		
Bajas incentivadas, llegué a un acuerdo	5	2.0	4	2.6x	1	1.0x	2	3.1x	3	1.6x	-x	-x	5	2.0x	4	2.1x	1	3.2x		-x		
Crisis empresarial: ERE	15	6.0	11	7.3	4	4.0	6	9.4x	9	4.8x	-x	-x	15	6.0x	12	6.4x	1	3.2x	2	6.1x		
Cuidar a un familiar	9	3.6	3	2.0x	6	5.9x	3	4.7x	6	3.2x	-x	-x	9	3.6x	6	3.2x	1	3.2x	2	6.1x		
Otras: recoger	1	0.4		-x	1	1.0x		-x	1	0.5x	-x	-x	1	0.4x	1	0.5x		-x		-x		
No sabe(NO LEER)	1	0.4	1	0.7x		-x	1	1.6x		-x	-x	-x	1	0.4x	1	0.5x		-x		-x		

			SEXO				EDAD				SITUACIÓN ENTREVISTADO				NIVEL DE ESTUDIOS							
	TOTAL		HOMBRE		MUJER		DE 50 A 64		DE 65 A 75		TRABAJA		PARADO		JUBILADO		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO	
<b>TOTAL</b>	501		311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2
<b>P.4.6a ¿Alguna otra razón?</b>																						
Base: Mencionan razón en p4.6	251	100.0	150	59.8	101	40.2	63	25.1	188	74.9	-	-	251	100.0	187	74.5	31	12.4	33	13.1		
Por cumplir 65. Es la edad reglamentaria para la jubilación.	6	2.4	4	2.7x	2	2.0x	-x	6	3.2x	-x	-x	6	2.4x	5	2.7x	1	3.2x	-x	-x			
Para descansar	15	6.0	4	2.7-	11	10.9+	2	3.2x	13	6.9x	-x	-x	15	6.0x	14	7.5x	-x	-x	1	3.0x		
Para disfrutar de la vida (viajar, familia, pareja, etc.)	9	3.6	7	4.7x	2	2.0x	5	7.9x	4	2.1x	-x	-x	9	3.6x	2	1.1x	4	12.9x	3	9.1x		
Mala salud (antes de los 65)	10	4.0	5	3.3x	5	5.0x	2	3.2x	8	4.3x	-x	-x	10	4.0x	9	4.8x	1	3.2x	-x	-x		
Mi trabajo era muy duro (antes de los 65)	2	0.8	1	0.7x	1	1.0x	-x	2	1.1x	-x	-x	2	0.8x	2	1.1x	-x	-x	-x	-x			
No me encontraba a gusto en mi trabajo	2	0.8	2	1.3x	-x	-x	-x	2	1.1x	-x	-x	2	0.8x	1	0.5x	-x	-x	-x	1	3.0x		
Condiciones laborales	5	2.0	4	2.7x	1	1.0x	-x	5	2.7x	-x	-x	5	2.0x	5	2.7x	-x	-x	-x	-x			
No me gustaba mi trabajo	1	0.4	-x	1	1.0x	1	1.6x	-x	-x	-x	-x	1	0.4x	-x	1	3.2x	-x	-x	-x			
Económicamente me lo podía permitir (antes de los 65)	1	0.4	1	0.7x	-x	-x	1	1.6x	-x	-x	-x	1	0.4x	-x	-x	-x	-x	-x	1	3.0x		
Por política de empresa	1	0.4	1	0.7x	-x	-x	1	1.6x	-x	-x	-x	1	0.4x	-x	-x	-x	-x	-x	1	3.0x		
Convenio colectivo, me dieron dinero	1	0.4	1	0.7x	-x	-x	1	1.6x	-x	-x	-x	1	0.4x	1	0.5x	-x	-x	-x	-x			
Otras: recoger	7	2.8	3	2.0x	4	4.0x	1	1.6x	6	3.2x	-x	-x	7	2.8x	6	3.2x	-x	-x	1	3.0x		
No sabe(NO LEER)	107	42.6	63	42.0	44	43.6	26	41.3	81	43.1	-x	-x	107	42.6x	83	44.4	11	35.5	13	39.4		
No contesta(NO LEER)	84	33.5	54	36.0	30	29.7	23	36.5	61	32.4	-x	-x	84	33.5x	59	31.6	13	41.9	12	36.4		

	SEXO						EDAD				SITUACIÓN ENTREVISTADO						NIVEL DE ESTUDIOS					
	TOTAL		HOMBRE		MUJER		DE 50 A 64		DE 65 A 75		TRABAJA		PARADO		JUBILADO		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO	
<b>TOTAL</b>	501		311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2
<b>P.4.6b. ¿Y alguna más?</b>																						
Base: Mencionan razón en p4.6a	62	100.0	35	56.5	27	43.5	15	24.2	47	75.8	-	-	62	100.0	47	75.8	7	11.3	8	12.9		
Por cumplir 65. Es la edad reglamentaria para la jubilación.	2	3.2	2	5.7x	-x	-x	2	4.3x	-x	-x	-x	-x	2	3.2x	2	4.3x	-x	-x	-x	-x		
Para descansar	3	4.8	2	5.7x	1	3.7x	-x	3	6.4x	-x	-x	-x	3	4.8x	2	4.3x	-x	-x	1	12.5x		
Para disfrutar de la vida (viajar, familia, pareja, etc.)	4	6.5	2	5.7x	2	7.4x	-x	4	8.5x	-x	-x	-x	4	6.5x	3	6.4x	1	14.3x	-x	-x		
No me gustaba mi trabajo	1	1.6	1	2.9x	-x	-x	1	6.7x	-x	-x	-x	-x	1	1.6x	-x	-x	1	14.3x	-x	-x		
Económicamente me lo podía permitir (antes de los 65)	1	1.6	1	2.9x	-x	-x	1	2.1x	-x	-x	-x	-x	1	1.6x	1	2.1x	-x	-x	-x	-x		
Por política de empresa	1	1.6	1	2.9x	-x	-x	1	6.7x	-x	-x	-x	-x	1	1.6x	1	2.1x	-x	-x	-x	-x		
Bajas incentivadas, llegué a un acuerdo	1	1.6	-x	-x	1	3.7x	-x	1	2.1x	-x	-x	-x	1	1.6x	1	2.1x	-x	-x	-x	-x		
Crisis empresarial: ERE	1	1.6	1	2.9x	-x	-x	1	2.1x	-x	-x	-x	-x	1	1.6x	1	2.1x	-x	-x	-x	-x		
No sabe(NO LEER)	27	43.5	14	40.0	13	48.1	9	60.0	18	38.3	-x	-x	27	43.5x	19	40.4	4	57.1x	4	50.0x		
No contesta(NO LEER)	21	33.9	11	31.4	10	37.0	4	26.7	17	36.2	-x	-x	21	33.9x	17	36.2	1	14.3x	3	37.5x		

	SEXO						EDAD				SITUACIÓN ENTREVISTADO				NIVEL DE ESTUDIOS							
	TOTAL		HOMBRE		MUJER		DE 50 A 64		DE 65 A 75		TRABAJA		PARADO		JUBILADO		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO	
<b>TOTAL</b>	501		311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2
<b>P.4.6 TOTAL RAZONES POR QUÉ SE JUBILO</b>																						
Por cumplir 65. Es la edad reglamentaria para la jubilación.	113	44.8	65	43.0	48	47.5	3	4.7-	110	58.5+	-x	-x	113	44.8x	91	48.4	10	32.3	12	36.4		
Para descansar	48	19.0	23	15.2	25	24.8	16	25.0	32	17.0	-x	-x	48	19.0x	36	19.1	5	16.1	7	21.2		
Para disfrutar de la vida (viajar, familia, pareja, etc.)	21	8.3	12	7.9	9	8.9	9	14.1	12	6.4	-x	-x	21	8.3x	8	4.3-	5	16.1x	8	24.2x		
Mala salud (antes de los 65)	41	16.3	22	14.6	19	18.8	9	14.1	32	17.0	-x	-x	41	16.3x	34	18.1	6	19.4	1	3.0-		
Mi trabajo era muy duro (antes de los 65)	6	2.4	3	2.0x	3	3.0x	2	3.1x	4	2.1x	-x	-x	6	2.4x	6	3.2x		-x		-x		
No me encontraba a gusto en mi trabajo	3	1.2	2	1.3x	1	1.0x		-x	3	1.6x	-x	-x	3	1.2x	1	0.5x		-x	2	6.1x		
Condiciones laborales	9	3.6	7	4.6x	2	2.0x	1	1.6x	8	4.3x	-x	-x	9	3.6x	8	4.3x	1	3.2x		-x		
No me gustaba mi trabajo	2	0.8	1	0.7x	1	1.0x	2	3.1x		-x	-x	-x	2	0.8x		-x	2	6.5x		-x		
Económicamente me lo podía permitir (antes de los 65)	2	0.8	2	1.3x		-x	1	1.6x	1	0.5x	-x	-x	2	0.8x	1	0.5x		-x	1	3.0x		
Discrepancias con la empresa	1	0.4	1	0.7x		-x	1	1.6x		-x	-x	-x	1	0.4x	1	0.5x		-x		-x		
Por política de empresa	28	11.1	22	14.6+	6	5.9-	17	26.6+	11	5.9-	-x	-x	28	11.1x	20	10.6	4	12.9x	4	12.1x		
Convenio colectivo, me dieron dinero	11	4.4	10	6.6x	1	1.0x	5	7.8x	6	3.2x	-x	-x	11	4.4x	6	3.2x	3	9.7x	2	6.1x		
Bajas incentivadas, llegué a un acuerdo	6	2.4	4	2.6x	2	2.0x	2	3.1x	4	2.1x	-x	-x	6	2.4x	5	2.7x	1	3.2x		-x		
Crisis empresarial: ERE	16	6.3	12	7.9	4	4.0	6	9.4x	10	5.3x	-x	-x	16	6.3x	13	6.9x	1	3.2x	2	6.1x		
Cuidar a un familiar	9	3.6	3	2.0x	6	5.9x	3	4.7x	6	3.2x	-x	-x	9	3.6x	6	3.2x	1	3.2x	2	6.1x		
Otras: recoger	8	3.2	3	2.0x	5	5.0x	1	1.6x	7	3.7x	-x	-x	8	3.2x	7	3.7x		-x	1	3.0x		
No sabe(NO LEER)	1	0.4	1	0.7x		-x	1	1.6x		-x	-x	-x	1	0.4x	1	0.5x		-x		-x		

	SEXO						EDAD				SITUACIÓN ENTREVISTADO				NIVEL DE ESTUDIOS							
	TOTAL		HOMBRE		MUJER		DE 50 A 64		DE 65 A 75		TRABAJA		PARADO		JUBILADO		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO	
<b>TOTAL</b>	501		311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2
<b>P.4.7 ¿Qué tipo de jubilación obtuvo UD.?</b>																						
Base: Jubilado (código 3 en 1.4)	252	100.0	151	59.9	101	40.1	64	25.4	188	74.6	-	-	252	100.0	188	74.6	31	12.3	33	13.1		
Ordinaria (65 o más años)	141	56.0	76	50.3-	65	64.4+	11	17.2-	130	69.1+	-x	-x	141	56.0x	112	59.6+	13	41.9	16	48.5		
Anticipada (edad:60,61,62,63,64)	106	42.1	72	47.7+	34	33.7-	51	79.7+	55	29.3-	-x	-x	106	42.1x	73	38.8	17	54.8	16	48.5		
Sector peligroso (60 años)	2	0.8	1	0.7x	1	1.0x	1	1.6x	1	0.5x	-x	-x	2	0.8x	2	1.1x		-x		-x		
Por edad y cotización	3	1.2	2	1.3x	1	1.0x	1	1.6x	2	1.1x	-x	-x	3	1.2x	1	0.5x	1	3.2x	1	3.0x		
<b>P.4.8 ¿Su jubilación es completa o parcial con contrato de relevo?</b>																						
Base: Jubilado (código 3 en 1.4)	252	100.0	151	59.9	101	40.1	64	25.4	188	74.6	-	-	252	100.0	188	74.6	31	12.3	33	13.1		
Completa	223	88.5	133	88.1	90	89.1	47	73.4-	176	93.6+	-x	-x	223	88.5x	163	86.7	28	90.3x	32	97.0x		
Parcial con contrato de relevo	29	11.5	18	11.9	11	10.9	17	26.6+	12	6.4-	-x	-x	29	11.5x	25	13.3	3	9.7x	1	3.0x		
<b>P.4.9 ¿Consideraría que su jubilación fue voluntaria o forzosa?</b>																						
Base: Jubilado (código 3 en 1.4)	252	100.0	151	59.9	101	40.1	64	25.4	188	74.6	-	-	252	100.0	188	74.6	31	12.3	33	13.1		
Voluntaria	191	75.8	109	72.2	82	81.2	47	73.4	144	76.6	-x	-x	191	75.8x	142	75.5	21	67.7	28	84.8		
Forzosa	61	24.2	42	27.8	19	18.8	17	26.6	44	23.4	-x	-x	61	24.2x	46	24.5	10	32.3	5	15.2		
<b>P.4.9.1 Su jubilación se debió a...</b>																						
Base: Para los que se hayan jubilado antes de los 60, p 4.3	30	100.0	20	66.7	10	33.3	21	70.0	9	30.0	-	-	30	100.0	23	76.7	5	16.7	2	6.7		
Convenio colectivo	12	40.0	9	45.0x	3	30.0x	8	38.1x	4	44.4x	-x	-x	12	40.0x	10	43.5x	2	40.0x		-x		
Baja incentivada	5	16.7	4	20.0x	1	10.0x	3	14.3x	2	22.2x	-x	-x	5	16.7x	3	13.0x	2	40.0x		-x		
Extinción del contrato	1	3.3		-x	1	10.0x		-x	1	11.1x	-x	-x	1	3.3x	1	4.3x		-x		-x		
Tuvo acuerdo de prejubilación	12	40.0	7	35.0x	5	50.0x	10	47.6x	2	22.2x	-x	-x	12	40.0x	9	39.1x	1	20.0x	2	100.0x		

	SEXO						EDAD				SITUACIÓN ENTREVISTADO				NIVEL DE ESTUDIOS							
	TOTAL		HOMBRE		MUJER		DE 50 A 64		DE 65 A 75		TRABAJA		PARADO		JUBILADO		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO	
<b>TOTAL</b>	501		311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2
<b>P.4.10 ¿Recibió algún dinero por parte de la empresa?</b>																						
Base: acuerdo jubilación 4.9.1	12	100.0	7	58.3	5	41.7	10	83.3	2	16.7	-	-	12	100.0	9	75.0	1	8.3	2	16.7	-	-
Si	9	75.0	6	85.7x	3	60.0x	7	70.0x	2	100.0x	-x	-x	9	75.0x	6	66.7x	1	100.0x	2	100.0x	-	-
No	3	25.0	1	14.3x	2	40.0x	3	30.0x	-	-x	-x	-x	3	25.0x	3	33.3x	-	-x	-	-x	-	-
<b>P.4.10.1 ¿Ese dinero lo recibió de forma mensual o recibió una cantidad por parte de la empresa?</b>																						
Base: Si en 4.10. Recibió dinero por parte de la empresa	9	100.0	6	66.7	3	33.3	7	77.8	2	22.2	-	-	9	100.0	6	66.7	1	11.1	2	22.2	-	-
Mensualmente	2	22.2	1	16.7x	1	33.3x	1	14.3x	1	50.0x	-x	-x	2	22.2x	1	16.7x	-	-x	1	50.0x	-	-
Una cantidad	7	77.8	5	83.3x	2	66.7x	6	85.7x	1	50.0x	-x	-x	7	77.8x	5	83.3x	1	100.0x	1	50.0x	-	-
<b>P.4.10.2 ¿A qué tipo de acuerdo de prejubilación llegó?</b>																						
Base: No en 4.10 No recibió dinero por parte de la empresa	4	100.0	2	50.0	2	50.0	4	100.0	-	-	-	-	4	100.0	4	100.0	-	-	-	-	-	-
Anotar	3	75.0	2	100.0x	1	50.0x	3	75.0x	-	-x	-x	-x	3	75.0x	3	75.0x	-	-x	-	-x	-	-
No contesta(NO LLER)	1	25.0	-	-x	1	50.0x	1	25.0x	-	-x	-x	-x	1	25.0x	1	25.0x	-	-x	-	-x	-	-
<b>P.4.11 A qué edad le habría gustado jubilarse?</b>																						
Base: Jubilado (código 3 en 1.4)	252	100.0	151	59.9	101	40.1	64	25.4	188	74.6	-	-	252	100.0	188	74.6	31	12.3	33	13.1	-	-
Porcentaje por debajo de 65 años	100	39.7	70	46.4+	30	29.7-	37	57.8+	63	33.5-	-x	-x	100	39.7x	68	36.2	15	48.4	17	51.5	-	-
Porcentaje a los 65	102	40.5	56	37.1	46	45.5	19	29.7-	83	44.1+	-x	-x	102	40.5x	84	44.7+	10	32.3	8	24.2-	-	-
Porcentaje por encima de 65 años	31	12.3	13	8.6-	18	17.8+	-	-	31	16.5+	-x	-x	31	12.3x	23	12.2	4	12.9x	4	12.1x	-	-
NS/NC	19	7.5	12	7.9	7	6.9	8	12.5x	11	5.9x	-x	-x	19	7.5x	13	6.9x	2	6.5x	4	12.1x	-	-
Contestan	233		139		94		56		177				233		175		29		29			
Media	61.78		60.91		63.05		58.59		62.79		0.00		0.00		61.78		62.44		59.48		60.07	
Desv. típica	8.96		8.86		8.99		9.91		8.41		0.00		0.00		8.96		7.73		11.76		11.99	

	SEXO						EDAD				SITUACIÓN ENTREVISTADO				NIVEL DE ESTUDIOS							
	TOTAL		HOMBRE		MUJER		DE 50 A 64		DE 65 A 75		TRABAJA		PARADO		JUBILADO		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO	
<b>TOTAL</b>	501		311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2
<b>P.4.11.1A ¿Por qué le hubiera gustado seguir trabajando?</b>																						
Base: edad en 4.11 mayor a edad en 4.3	103	100.0	64	62.1	39	37.9	35	34.0	68	66.0	-	-	103	100.0	76	73.8	15	14.6	12	11.7		
Me gustaba mi trabajo	41	39.8	25	39.1	16	41.0	12	34.3	29	42.6	-x	-x	41	39.8x	28	36.8	6	40.0	7	58.3x		
Me aburro	9	8.7	5	7.8x	4	10.3x	1	2.9x	8	11.8x	-x	-x	9	8.7x	7	9.2x	2	13.3x			-x	
Por motivos económicos	27	26.2	17	26.6	10	25.6	12	34.3	15	22.1	-x	-x	27	26.2x	26	34.2+	1	6.7x			-x	
Me siento joven	9	8.7	6	9.4x	3	7.7x	2	5.7x	7	10.3x	-x	-x	9	8.7x	5	6.6x	3	20.0x	1	8.3x		
Mi trabajo era muy duro	3	2.9	3	4.7x		-x	3	8.6x		-x	-x	-x	3	2.9x	2	2.6x	1	6.7x			-x	
Motivos de salud	1	1.0	1	1.6x		-x		-x	1	1.5x	-x	-x	1	1.0x		-x	1	6.7x			-x	
Otro (Anotad)	2	1.9	1	1.6x	1	2.6x	2	5.7x		-x	-x	-x	2	1.9x		-x	1	6.7x	1	8.3x		
No sabe(NO LEER)	4	3.9	2	3.1x	2	5.1x		-x	4	5.9x	-x	-x	4	3.9x	4	5.3x		-x			-x	
No contesta(NO LEER)	7	6.8	4	6.3x	3	7.7x	3	8.6x	4	5.9x	-x	-x	7	6.8x	4	5.3x		-x	3	25.0x		
<b>P.4.11.1B ¿Alguna razón más?</b>																						
Base: Menciona razón en p4.11.1a	92	100.0	58	63.0	34	37.0	32	34.8	60	65.2	-	-	92	100.0	68	73.9	15	16.3	9	9.8		
Me gustaba mi trabajo	8	8.7	3	5.2x	5	14.7x	2	6.3x	6	10.0x	-x	-x	8	8.7x	7	10.3x		-x	1	11.1x		
Me aburro	2	2.2	2	3.4x		-x	2	6.3x		-x	-x	-x	2	2.2x	1	1.5x	1	6.7x			-x	
Por motivos económicos	8	8.7	3	5.2x	5	14.7x	2	6.3x	6	10.0x	-x	-x	8	8.7x	7	10.3x		-x	1	11.1x		
Me siento joven	4	4.3	3	5.2x	1	2.9x	1	3.1x	3	5.0x	-x	-x	4	4.3x	4	5.9x		-x			-x	
Motivos de salud	1	1.1	1	1.7x		-x	1	3.1x		-x	-x	-x	1	1.1x		-x	1	6.7x			-x	
Estaba cansado	1	1.1	1	1.7x		-x	1	3.1x		-x	-x	-x	1	1.1x	1	1.5x		-x			-x	
No sabe(NO LEER)	40	43.5	25	43.1	15	44.1	11	34.4	29	48.3	-x	-x	40	43.5x	30	44.1	6	40.0	4	44.4x		
No contesta(NO LEER)	28	30.4	20	34.5	8	23.5	12	37.5	16	26.7	-x	-x	28	30.4x	18	26.5	7	46.7x	3	33.3x		

	SEXO						EDAD				SITUACIÓN ENTREVISTADO				NIVEL DE ESTUDIOS							
	TOTAL		HOMBRE		MUJER		DE 50 A 64		DE 65 A 75		TRABAJA		PARADO		JUBILADO		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO	
<b>TOTAL</b>	501		311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2
<b>P.4.11.1C ¿Y alguna más?</b>																						
Base: Menciona razón en p4.11.1b	29	100.0	17	58.6	12	41.4	12	41.4	17	58.6	-	-	29	100.0	23	79.3	2	6.9	4	13.8		
Me aburro	1	3.4	-x	1	8.3x	-x	1	5.9x	-x	1	5.9x	-x	-x	1	3.4x	1	4.3x	-x	-x	-x	-x	-x
Me siento joven	1	3.4	1	5.9x	-x	-x	1	5.9x	-x	1	5.9x	-x	-x	1	3.4x	-x	-x	-x	1	25.0x	-x	-x
Envejecí	1	3.4	1	5.9x	-x	-x	1	5.9x	-x	1	5.9x	-x	-x	1	3.4x	1	4.3x	-x	-x	-x	-x	-x
Motivos de salud	2	6.9	1	5.9x	1	8.3x	1	8.3x	1	5.9x	-x	-x	2	6.9x	2	8.7x	-x	-x	-x	-x	-x	-x
No sabe(NO LEER)	15	51.7	8	47.1	7	58.3	6	50.0	9	52.9	-x	-x	15	51.7x	14	60.9x	-x	-x	1	25.0x	-x	-x
No contesta(NO LEER)	9	31.0	6	35.3x	3	25.0x	5	41.7x	4	23.5x	-x	-x	9	31.0x	5	21.7x	2	100.0x	2	50.0x	-x	-x
<b>TOTAL MENCIONES</b>																						
Me gustaba mi trabajo	49	47.6	28	43.8	21	53.8	14	40.0	35	51.5	-x	-x	49	47.6x	35	46.1	6	40.0	8	66.7	-x	-x
Me aburro	12	11.7	7	10.9x	5	12.8x	3	8.6x	9	13.2x	-x	-x	12	11.7x	9	11.8x	3	20.0x	-x	-x	-x	-x
Por motivos económicos	34	33.0	20	31.3	14	35.9	14	40.0	20	29.4	-x	-x	34	33.0x	32	42.1+	1	6.7x	1	8.3x	-x	-x
Me siento joven	14	13.6	10	15.6	4	10.3	3	8.6x	11	16.2x	-x	-x	14	13.6x	9	11.8x	3	20.0x	2	16.7x	-x	-x
Envejecí	1	1.0	1	1.6x	-x	-x	1	1.5x	-x	1	1.5x	-x	-x	1	1.0x	1	1.3x	-x	-x	-x	-x	-x
Mi trabajo era muy duro	3	2.9	3	4.7x	-x	-x	3	8.6x	-x	-x	-x	-x	3	2.9x	2	2.6x	1	6.7x	-x	-x	-x	-x
Motivos de salud	4	3.9	3	4.7x	1	2.6x	2	5.7x	2	2.9x	-x	-x	4	3.9x	2	2.6x	2	13.3x	-x	-x	-x	-x
Estaba cansado	1	1.0	1	1.6x	-x	-x	1	2.9x	-x	-x	-x	-x	1	1.0x	1	1.3x	-x	-x	-x	-x	-x	-x
Otro (Anotad)	2	1.9	1	1.6x	1	2.6x	2	5.7x	-x	-x	-x	-x	2	1.9x	-x	-x	1	6.7x	1	8.3x	-x	-x
No sabe(NO LEER)	4	3.9	2	3.1x	2	5.1x	-x	4	5.9x	-x	-x	-x	4	3.9x	4	5.3x	-x	-x	-x	-x	-x	-x
No contesta(NO LEER)	7	6.8	4	6.3x	3	7.7x	3	8.6x	4	5.9x	-x	-x	7	6.8x	4	5.3x	-x	-x	3	25.0x	-x	-x

	SEXO						EDAD				SITUACIÓN ENTREVISTADO				NIVEL DE ESTUDIOS							
	TOTAL		HOMBRE		MUJER		DE 50 A 64		DE 65 A 75		TRABAJA		PARADO		JUBILADO		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO	
<b>TOTAL</b>	501		311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2
<b>P.4.11.2a ¿Por qué hubiera preferido hacerlo antes?</b>																						
Base: edad en 4.11 menor a edad en 4.3	59	100.0	38	64.4	21	35.6	12	20.3	47	79.7	-	-	59	100.0	47	79.7	7	11.9	5	8.5		
No me gustaba mi trabajo	1	1.7	1	2.6x	-x	-x	-x	1	2.1x	-x	-x	1	1.7x	1	2.1x	-x	-x	-x	-x	-x	-x	-x
Para disfrutar de la vida	37	62.7	27	71.1	10	47.6	7	58.3x	30	63.8x	-x	-x	37	62.7x	28	59.6x	7	100.0x	2	40.0x		
No estaba a gusto en mi empresa	1	1.7	1	2.6x	-x	-x	-x	1	2.1x	-x	-x	1	1.7x	1	2.1x	-x	-x	-x	-x	-x	-x	-x
Mi trabajo era muy duro	5	8.5	1	2.6x	4	19.0x	3	25.0x	2	4.3x	-x	-x	5	8.5x	3	6.4x	-x	-x	2	40.0x		
Motivos de salud	5	8.5	2	5.3x	3	14.3x	-x	5	10.6x	-x	-x	5	8.5x	5	10.6x	-x	-x	-x	-x	-x	-x	-x
Estaba cansado	4	6.8	4	10.5x	-x	-x	-x	4	8.5x	-x	-x	4	6.8x	4	8.5x	-x	-x	-x	-x	-x	-x	-x
No compensaba económicamente	1	1.7	1	2.6x	-x	-x	1	8.3x	-x	-x	-x	-x	1	1.7x	1	2.1x	-x	-x	-x	-x	-x	-x
Otros (Anotad)	3	5.1	1	2.6x	2	9.5x	1	8.3x	2	4.3x	-x	-x	3	5.1x	2	4.3x	-x	-x	1	20.0x		
No sabe(NO LEER)	2	3.4	-x	2	9.5x	-x	2	4.3x	-x	-x	-x	-x	2	3.4x	2	4.3x	-x	-x	-x	-x	-x	-x
<b>P.4.11.2B ¿Alguna razón más?</b>																						
Base: Menciona razón en p4.11.2a	57	100.0	38	66.7	19	33.3	12	21.1	45	78.9	-	-	57	100.0	45	78.9	7	12.3	5	8.8		
No me gustaba mi trabajo	3	5.3	3	7.9x	-x	-x	-x	3	6.7x	-x	-x	3	5.3x	2	4.4x	1	14.3x	-x	-x	-x	-x	-x
Estaba cansado	1	1.8	1	2.6x	-x	-x	-x	1	2.2x	-x	-x	1	1.8x	1	2.2x	-x	-x	-x	-x	-x	-x	-x
No compensaba económicamente	1	1.8	-x	1	5.3x	-x	-x	1	2.2x	-x	-x	1	1.8x	1	2.2x	-x	-x	-x	-x	-x	-x	-x
No sabe(NO LEER)	22	38.6	15	39.5	7	36.8	5	41.7x	17	37.8x	-x	-x	22	38.6x	19	42.2x	1	14.3x	2	40.0x		
No contesta(NO LEER)	30	52.6	19	50.0	11	57.9	7	58.3	23	51.1	-x	-x	30	52.6x	22	48.9	5	71.4x	3	60.0x		

	SEXO						EDAD				SITUACIÓN ENTREVISTADO						NIVEL DE ESTUDIOS					
	TOTAL		HOMBRE		MUJER		DE 50 A 64		DE 65 A 75		TRABAJA		PARADO		JUBILADO		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO	
<b>TOTAL</b>	501		311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2
<b>P.4.11.2C ¿Y alguna más?</b>																						
Base: Menciona razón en p4.11.2b	6	100.0	5	83.3	1	16.7	-	-	6	100.0	-	-	-	-	6	100.0	5	83.3	1	16.7	-	-
Para disfrutar de la vida	1	16.7	1	20.0x	-	-x	-x	1	16.7x	-	-x	-x	1	16.7x	1	20.0x	1	20.0x	-	-x	-	-x
No sabe(NO LEER)	3	50.0	3	60.0x	-	-x	-x	3	50.0x	-	-x	-x	3	50.0x	2	40.0x	1	100.0x	-	-x	-	-x
No contesta(NO LEER)	2	33.3	1	20.0x	1	100.0x	-	2	33.3x	-	-x	-x	2	33.3x	2	40.0x	-	-x	-	-x	-	-x
<b>TOTAL MENCIONES</b>																						
No me gustaba mi trabajo	4	6.8	4	10.5x	-	-x	-x	4	8.5x	-	-x	-x	4	6.8x	3	6.4x	1	14.3x	-	-x	-	-x
Para disfrutar de la vida	38	64.4	28	73.7+	10	47.6-	7	58.3x	31	66.0x	-	-x	-x	38	64.4x	29	61.7x	7	100.0x	2	40.0x	-
No estaba a gusto en mi empresa	1	1.7	1	2.6x	-	-x	-x	1	2.1x	-	-x	-x	1	1.7x	1	2.1x	-	-x	-	-x	-	-x
Mi trabajo era muy duro	5	8.5	1	2.6x	4	19.0x	3	25.0x	2	4.3x	-	-x	-x	5	8.5x	3	6.4x	-	-x	2	40.0x	-
Motivos de salud	5	8.5	2	5.3x	3	14.3x	-	5	10.6x	-	-x	-x	5	8.5x	5	10.6x	-	-x	-	-x	-	-x
Estaba cansado	5	8.5	5	13.2x	-	-x	-x	5	10.6x	-	-x	-x	5	8.5x	5	10.6x	-	-x	-	-x	-	-x
No compensaba económicamente	2	3.4	1	2.6x	1	4.8x	1	8.3x	1	2.1x	-	-x	-x	2	3.4x	2	4.3x	-	-x	-	-x	-
Otros (Anotad)	3	5.1	1	2.6x	2	9.5x	1	8.3x	2	4.3x	-	-x	-x	3	5.1x	2	4.3x	-	-x	1	20.0x	-
No sabe(NO LEER)	2	3.4	-	-x	2	9.5x	-	2	4.3x	-	-x	-x	2	3.4x	2	4.3x	-	-x	-	-x	-	-x
<b>P.4.12 Y si tuviera la oportunidad, ¿volvería a trabajar?</b>																						
Base: Jubilado (código 3 en 1.4)	252	100.0	151	59.9	101	40.1	64	25.4	188	74.6	-	-	-	-	252	100.0	188	74.6	31	12.3	33	13.1
Si	61	24.2	35	23.2	26	25.7	13	20.3	48	25.5	-	-x	-x	61	24.2x	44	23.4	12	38.7+	5	15.2	-
No	191	75.8	116	76.8	75	74.3	51	79.7	140	74.5	-	-x	-x	191	75.8x	144	76.6	19	61.3-	28	84.8	-

	SEXO						EDAD				SITUACIÓN ENTREVISTADO						NIVEL DE ESTUDIOS					
	TOTAL		HOMBRE		MUJER		DE 50 A 64		DE 65 A 75		TRABAJA		PARADO		JUBILADO		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO	
<b>TOTAL</b>	501		311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2
<b>P.4.13 ¿Por qué?</b>																						
Base: Sí en 4.12	61	100.0	35	57.4	26	42.6	13	21.3	48	78.7	-	-	61	100.0	44	72.1	12	19.7	5	8.2		
Aburrimiento, demasiado tiempo	16	26.2	11	31.4	5	19.2	3	23.1x	13	27.1x	-x	-x	16	26.2x	12	27.3x	4	33.3x			-x	
Necesito el dinero	15	24.6	7	20.0	8	30.8	5	38.5x	10	20.8x	-x	-x	15	24.6x	12	27.3x	2	16.7x	1	20.0x		
Me divertía mas	5	8.2	3	8.6x	2	7.7x	1	7.7x	4	8.3x	-x	-x	5	8.2x	3	6.8x	2	16.7x			-x	
Me considero joven	11	18.0	7	20.0x	4	15.4x		-x	11	22.9x	-x	-x	11	18.0x	7	15.9x	2	16.7x	2	40.0x		
Me gusta mi trabajo	7	11.5	3	8.6x	4	15.4x	2	15.4x	5	10.4x	-x	-x	7	11.5x	5	11.4x		-x	2	40.0x		
Quiero ser útil	2	3.3	1	2.9x	1	3.8x	1	7.7x	1	2.1x	-x	-x	2	3.3x	1	2.3x	1	8.3x			-x	
Otras razones (Anotad)	4	6.6	2	5.7x	2	7.7x	1	7.7x	3	6.3x	-x	-x	4	6.6x	3	6.8x	1	8.3x			-x	
No contesta(NO LEER)	1	1.6	1	2.9x		-x		-x	1	2.1x	-x	-x	1	1.6x	1	2.3x		-x			-x	
<b>P.4.13a ¿Alguna razón más?</b>																						
Base: Menciona razón en p4.13	60	100.0	34	56.7	26	43.3	13	21.7	47	78.3	-	-	60	100.0	43	71.7	12	20.0	5	8.3		
Aburrimiento, demasiado tiempo	6	10.0	3	8.8x	3	11.5x	1	7.7x	5	10.6x	-x	-x	6	10.0x	4	9.3x	1	8.3x	1	20.0x		
Necesito el dinero	4	6.7	1	2.9x	3	11.5x		-x	4	8.5x	-x	-x	4	6.7x	3	7.0x	1	8.3x			-x	
Me divertía mas	5	8.3	3	8.8x	2	7.7x	2	15.4x	3	6.4x	-x	-x	5	8.3x	5	11.6x		-x			-x	
Me considero joven	3	5.0	2	5.9x	1	3.8x	2	15.4x	1	2.1x	-x	-x	3	5.0x	1	2.3x	1	8.3x	1	20.0x		
Me gusta mi trabajo	1	1.7		-x	1	3.8x	1	7.7x		-x	-x	-x	1	1.7x	1	2.3x		-x			-x	
Quiero ser útil	4	6.7	3	8.8x	1	3.8x	2	15.4x	2	4.3x	-x	-x	4	6.7x	2	4.7x	2	16.7x			-x	
No sabe(NO LEER)	20	33.3	13	38.2	7	26.9	4	30.8x	16	34.0x	-x	-x	20	33.3x	16	37.2	3	25.0x	1	20.0x		
No contesta(NO LEER)	17	28.3	9	26.5	8	30.8	1	7.7x	16	34.0x	-x	-x	17	28.3x	11	25.6x	4	33.3x	2	40.0x		

	SEXO						EDAD				SITUACIÓN ENTREVISTADO						NIVEL DE ESTUDIOS					
	TOTAL		HOMBRE		MUJER		DE 50 A 64		DE 65 A 75		TRABAJA		PARADO		JUBILADO		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO	
% Vert. & Chi2 (95%) "+" valor mayor sig. "-" valor menor sig.																						
<b>TOTAL</b>	501	311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2	
<b>TOTAL MENCIONES</b>																						
Aburrimiento, demasiado tiempo	22	36.1	14	40.0	8	30.8	4	30.8x	18	37.5x	-x	-x	22	36.1x	16	36.4	5	41.7x	1	20.0x		
Necesito el dinero	19	31.1	8	22.9	11	42.3	5	38.5x	14	29.2x	-x	-x	19	31.1x	15	34.1	3	25.0x	1	20.0x		
Me divertía mas	10	16.4	6	17.1x	4	15.4x	3	23.1x	7	14.6x	-x	-x	10	16.4x	8	18.2x	2	16.7x			-x	
Me considero joven	14	23.0	9	25.7	5	19.2	2	15.4x	12	25.0x	-x	-x	14	23.0x	8	18.2x	3	25.0x	3	60.0x		
Me gusta mi trabajo	8	13.1	3	8.6x	5	19.2x	3	23.1x	5	10.4x	-x	-x	8	13.1x	6	13.6x		-x	2	40.0x		
Quiero ser útil	6	9.8	4	11.4x	2	7.7x	3	23.1x	3	6.3x	-x	-x	6	9.8x	3	6.8x	3	25.0x			-x	
Otras razones (Anotad)	4	6.6	2	5.7x	2	7.7x	1	7.7x	3	6.3x	-x	-x	4	6.6x	3	6.8x	1	8.3x			-x	
No contesta(NO LEER)	1	1.6	1	2.9x		-x		-x	1	2.1x	-x	-x	1	1.6x	1	2.3x		-x			-x	
<b>P.4.14 ¿Qué tipo de contrato tenía cuando estaba trabajando?</b>																						
Base: Jubilado (código 3 en 1.4)	252	100.0	151	59.9	101	40.1	64	25.4	188	74.6	-	-	252	100.0	188	74.6	31	12.3	33	13.1		
Indefinido	193	76.6	125	82.8+	68	67.3-	56	87.5+	137	72.9-	-x	-x	193	76.6x	134	71.3-	26	83.9	33	100.0+		
Temporal	29	11.5	17	11.3	12	11.9	4	6.3	25	13.3	-x	-x	29	11.5x	28	14.9+	1	3.2x			-x	
Autónomo	28	11.1	9	6.0-	19	18.8+	4	6.3	24	12.8	-x	-x	28	11.1x	24	12.8	4	12.9x			-x	
No sabe(NO LEER)	2	0.8		-x	2	2.0x		-x	2	1.1x	-x	-x	2	0.8x	2	1.1x		-x			-x	

	SEXO						EDAD				SITUACIÓN ENTREVISTADO				NIVEL DE ESTUDIOS							
	TOTAL		HOMBRE		MUJER		DE 50 A 64		DE 65 A 75		TRABAJA		PARADO		JUBILADO		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO	
<b>TOTAL</b>	501		311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2

**P.4.15 Ahora, pensando en la situación laboral que ud. vivió antes de su jubilación, voy a leer algunas frases que la gente puede utilizar para describir su trabajo. Me gustaría saber si pensaba Ud. lo mismo o no de su empleo principal. Pensando en él, dígame si está Muy de Acuerdo, de Acuerdo, en Desacuerdo o Muy en Desacuerdo.**

**P.4.15.1 "Las oportunidades de promoción en mi empleo eran escasas"**

Base: Jubilado (código 3 en 1.4)	252	100.0	151	59.9	101	40.1	64	25.4	188	74.6	-	-	252	100.0	188	74.6	31	12.3	33	13.1
Muy de acuerdo	63	25.0	37	24.5	26	25.7	18	28.1	45	23.9	-x	-x	63	25.0x	50	26.6	8	25.8	5	15.2
De acuerdo	76	30.2	40	26.5	36	35.6	18	28.1	58	30.9	-x	-x	76	30.2x	57	30.3	11	35.5	8	24.2
En desacuerdo	60	23.8	42	27.8	18	17.8	18	28.1	42	22.3	-x	-x	60	23.8x	42	22.3	4	12.9	14	42.4+
Muy en desacuerdo	42	16.7	26	17.2	16	15.8	7	10.9	35	18.6	-x	-x	42	16.7x	28	14.9	8	25.8	6	18.2
No sabe(NO LEER)	9	3.6	5	3.3x	4	4.0x	2	3.1x	7	3.7x	-x	-x	9	3.6x	9	4.8x		-x		-x
No contesta(NO LEER)	2	0.8	1	0.7x	1	1.0x	1	1.6x	1	0.5x	-x	-x	2	0.8x	2	1.1x		-x		-x

**P.4.15.2 "En mi empleo tenía oportunidad de adquirir nuevos conocimientos"**

Base: Jubilado (código 3 en 1.4)	252	100.0	151	59.9	101	40.1	64	25.4	188	74.6	-	-	252	100.0	188	74.6	31	12.3	33	13.1
Muy de acuerdo	50	19.8	35	23.2	15	14.9	16	25.0	34	18.1	-x	-x	50	19.8x	27	14.4-	8	25.8	15	45.5+
De acuerdo	93	36.9	62	41.1	31	30.7	28	43.8	65	34.6	-x	-x	93	36.9x	66	35.1	16	51.6	11	33.3
En desacuerdo	56	22.2	25	16.6-	31	30.7+	11	17.2	45	23.9	-x	-x	56	22.2x	49	26.1+	2	6.5-	5	15.2
Muy en desacuerdo	44	17.5	23	15.2	21	20.8	8	12.5	36	19.1	-x	-x	44	17.5x	39	20.7+	4	12.9	1	3.0-
No sabe(NO LEER)	6	2.4	3	2.0x	3	3.0x	1	1.6x	5	2.7x	-x	-x	6	2.4x	4	2.1x	1	3.2x	1	3.0x
No contesta(NO LEER)	3	1.2	3	2.0x		-x		-x	3	1.6x	-x	-x	3	1.2x	3	1.6x		-x		-x

	SEXO						EDAD				SITUACIÓN ENTREVISTADO				NIVEL DE ESTUDIOS							
	TOTAL		HOMBRE		MUJER		DE 50 A 64		DE 65 A 75		TRABAJA		PARADO		JUBILADO		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO	
<b>TOTAL</b>	501		311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2
<b>P.4.15.3 "Me encontraba satisfecho con el trabajo que realizaba"</b>																						
Base: Jubilado (código 3 en 1.4)	252	100.0	151	59.9	101	40.1	64	25.4	188	74.6	-	-	252	100.0	188	74.6	31	12.3	33	13.1		
Muy de acuerdo	107	42.5	66	43.7	41	40.6	21	32.8	86	45.7	-x	-x	107	42.5x	74	39.4	13	41.9	20	60.6+		
De acuerdo	127	50.4	71	47.0	56	55.4	38	59.4	89	47.3	-x	-x	127	50.4x	101	53.7	15	48.4	11	33.3-		
En desacuerdo	12	4.8	10	6.6x	2	2.0x	4	6.3x	8	4.3x	-x	-x	12	4.8x	8	4.3x	3	9.7x	1	3.0x		
Muy en desacuerdo	5	2.0	3	2.0x	2	2.0x	1	1.6x	4	2.1x	-x	-x	5	2.0x	4	2.1x		-x	1	3.0x		
No contesta(NO LEER)	1	0.4	1	0.7x		-x		-x	1	0.5x	-x	-x	1	0.4x	1	0.5x		-x				-x
<b>P.4.15.4 "Mi trabajo requería un gran esfuerzo físico"</b>																						
Base: Jubilado (código 3 en 1.4)	252	100.0	151	59.9	101	40.1	64	25.4	188	74.6	-	-	252	100.0	188	74.6	31	12.3	33	13.1		
Muy de acuerdo	69	27.4	40	26.5	29	28.7	16	25.0	53	28.2	-x	-x	69	27.4x	64	34.0+	3	9.7-	2	6.1-		
De acuerdo	70	27.8	40	26.5	30	29.7	17	26.6	53	28.2	-x	-x	70	27.8x	56	29.8	10	32.3	4	12.1-		
En desacuerdo	55	21.8	32	21.2	23	22.8	12	18.8	43	22.9	-x	-x	55	21.8x	39	20.7	7	22.6	9	27.3		
Muy en desacuerdo	57	22.6	38	25.2	19	18.8	19	29.7	38	20.2	-x	-x	57	22.6x	28	14.9-	11	35.5	18	54.5+		
No contesta(NO LEER)	1	0.4	1	0.7x		-x		-x	1	0.5x	-x	-x	1	0.4x	1	0.5x		-x				-x
<b>P.4.15.5 "Debido a la gran carga de trabajo me encontraba apurado la mayor parte del tiempo"</b>																						
Base: Jubilado (código 3 en 1.4)	252	100.0	151	59.9	101	40.1	64	25.4	188	74.6	-	-	252	100.0	188	74.6	31	12.3	33	13.1		
Muy de acuerdo	59	23.4	35	23.2	24	23.8	17	26.6	42	22.3	-x	-x	59	23.4x	48	25.5	6	19.4	5	15.2		
De acuerdo	95	37.7	54	35.8	41	40.6	23	35.9	72	38.3	-x	-x	95	37.7x	79	42.0+	9	29.0	7	21.2-		
En desacuerdo	55	21.8	33	21.9	22	21.8	17	26.6	38	20.2	-x	-x	55	21.8x	34	18.1-	8	25.8	13	39.4+		
Muy en desacuerdo	40	15.9	26	17.2	14	13.9	7	10.9	33	17.6	-x	-x	40	15.9x	24	12.8-	8	25.8x	8	24.2		
No contesta(NO LEER)	3	1.2	3	2.0x		-x		-x	3	1.6x	-x	-x	3	1.2x	3	1.6x		-x				-x

	SEXO						EDAD				SITUACIÓN ENTREVISTADO				NIVEL DE ESTUDIOS							
	TOTAL		HOMBRE		MUJER		DE 50 A 64		DE 65 A 75		TRABAJA		PARADO		JUBILADO		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO	
<b>TOTAL</b>	501		311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2
<b>P.4.15.6 "Tenía muy poca libertad para decidir cómo hacer mi trabajo"</b>																						
Base: Jubilado (código 3 en 1.4)	252	100.0	151	59.9	101	40.1	64	25.4	188	74.6	-	-	252	100.0	188	74.6	31	12.3	33	13.1		
Muy de acuerdo	48	19.0	30	19.9	18	17.8	13	20.3	35	18.6	-x	-x	48	19.0x	35	18.6	9	29.0	4	12.1		
De acuerdo	60	23.8	38	25.2	22	21.8	11	17.2	49	26.1	-x	-x	60	23.8x	53	28.2+	6	19.4	1	3.0		
En desacuerdo	68	27.0	43	28.5	25	24.8	24	37.5+	44	23.4	-x	-x	68	27.0x	49	26.1	7	22.6	12	36.4		
Muy en desacuerdo	71	28.2	37	24.5	34	33.7	15	23.4	56	29.8	-x	-x	71	28.2x	47	25.0	9	29.0	15	45.5+		
No sabe(NO LEER)	1	0.4	1	0.7x		-x		-x	1	0.5x	-x	-x	1	0.4x	1	0.5x		-x		-x		
No contesta(NO LEER)	4	1.6	2	1.3x	2	2.0x	1	1.6x	3	1.6x	-x	-x	4	1.6x	3	1.6x		-x	1	3.0x		
<b>P.4.15 ¿Estuvo desempleado en algún momento durante los cinco años anteriores a su jubilación?</b>																						
Base: Jubilado (código 3 en 1.4)	252	100.0	151	59.9	101	40.1	64	25.4	188	74.6	-	-	252	100.0	188	74.6	31	12.3	33	13.1		
Si	46	18.3	32	21.2	14	13.9	11	17.2	35	18.6	-x	-x	46	18.3x	39	20.7	5	16.1	2	6.1		
No	206	81.7	119	78.8	87	86.1	53	82.8	153	81.4	-x	-x	206	81.7x	149	79.3	26	83.9	31	93.9		
<b>P.4.15.1 ¿tuvo derecho a prestación contributiva o asistencia?</b>																						
Base: Si en p4.15a	46	100.0	32	69.6	14	30.4	11	23.9	35	76.1	-	-	46	100.0	39	84.8	5	10.9	2	4.3		
Si	37	80.4	27	84.4x	10	71.4x	10	90.9x	27	77.1x	-x	-x	37	80.4x	32	82.1x	4	80.0x	1	50.0x		
No	9	19.6	5	15.6x	4	28.6x	1	9.1x	8	22.9x	-x	-x	9	19.6x	7	17.9x	1	20.0x	1	50.0x		

	SEXO						EDAD				SITUACIÓN ENTREVISTADO				NIVEL DE ESTUDIOS							
	TOTAL		HOMBRE		MUJER		DE 50 A 64		DE 65 A 75		TRABAJA		PARADO		JUBILADO		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO	
<b>TOTAL</b>	501		311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2
<b>P.4.16 ¿Cuál es la cuantía mensual de su pensión?</b>																						
Base: Jubilado (código 3 en 1.4)	252	100.0	151	59.9	101	40.1	64	25.4	188	74.6	-	-	252	100.0	188	74.6	31	12.3	33	13.1		
Hasta 300 euros	7	2.8	1	0.7x	6	5.9x	1	1.6x	6	3.2x	-x	-x	7	2.8x	6	3.2x	1	3.2x				-x
Entre 300 y 550 euros	56	22.2	14	9.3-	42	41.6+	5	7.8-	51	27.1+	-x	-x	56	22.2x	52	27.7+	4	12.9				-
Entre 550 y 800 euros	53	21.0	37	24.5	16	15.8	9	14.1	44	23.4	-x	-x	53	21.0x	49	26.1+	3	9.7	1	3.0-		
Entre 800 y 1.250 euros	37	14.7	28	18.5+	9	8.9-	5	7.8	32	17.0	-x	-x	37	14.7x	31	16.5	5	16.1x	1	3.0x		
Más de 1.250 euros	60	23.8	50	33.1+	10	9.9-	32	50.0+	28	14.9-	-x	-x	60	23.8x	28	14.9-	12	38.7+	20	60.6+		
No sabe(NO LEER)	7	2.8	4	2.6x	3	3.0x	2	3.1x	5	2.7x	-x	-x	7	2.8x	2	1.1x	2	6.5x	3	9.1x		
No contesta(NO LEER)	32	12.7	17	11.3	15	14.9	10	15.6	22	11.7	-x	-x	32	12.7x	20	10.6	4	12.9x	8	24.2x		
<b>P.4.18 ¿Su pensión es nacional o extranjera?</b>																						
Base: HAN COTIZADO EN OTRO PAÍS ADEMÁS DE ESPAÑA 4.5	33	100.0	22	66.7	11	33.3	8	24.2	25	75.8	-	-	33	100.0	30	90.9	1	3.0	2	6.1		
Nacional	22	66.7	15	68.2x	7	63.6x	6	75.0x	16	64.0x	-x	-x	22	66.7x	19	63.3x	1	100.0x	2	100.0x		
Ambas	11	33.3	7	31.8x	4	36.4x	2	25.0x	9	36.0x	-x	-x	11	33.3x	11	36.7x		-x				-x
<b>P.4.19 ¿Recibe alguna otra pensión de viudedad, invalidez o de otro tipo?</b>																						
Base: Jubilado (código 3 en 1.4)	252	100.0	151	59.9	101	40.1	64	25.4	188	74.6	-	-	252	100.0	188	74.6	31	12.3	33	13.1		
Sí	23	9.1	5	3.3-	18	17.8+	2	3.1	21	11.2	-x	-x	23	9.1x	21	11.2	1	3.2x	1	3.0x		
No	229	90.9	146	96.7+	83	82.2-	62	96.9	167	88.8	-x	-x	229	90.9x	167	88.8	30	96.8x	32	97.0x		
<b>P.4.19.1 ¿Podría decirme la cuantía de su pensión?</b>																						
Base: Si 4.19	23	100.0	5	21.7	18	78.3	2	8.7	21	91.3	-	-	23	100.0	21	91.3	1	4.3	1	4.3		
Contestan	16		3		13		2		14				16		16							
Media	461.63		323.33		493.54		1075.00		374.00		0.00	0.00	461.63		461.63		0.00		0.00		0.00	
Desv. típica	345.09		176.32		366.01		525.00		187.89		0.00	0.00	345.09		345.09		0.00		0.00		0.00	

	SEXO						EDAD				SITUACIÓN ENTREVISTADO				NIVEL DE ESTUDIOS							
	TOTAL		HOMBRE		MUJER		DE 50 A 64		DE 65 A 75		TRABAJA		PARADO		JUBILADO		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO	
<b>TOTAL</b>	501		311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2
<b>P.4.19.2 ¿Estos ingresos son mensuales o anuales?</b>																						
Base: Si 4.19	23	100.0	5	21.7	18	78.3	2	8.7	21	91.3	-	-	23	100.0	21	91.3	1	4.3	1	4.3		
Mensuales	23	100.0	5	100.0x	18	100.0x	2	100.0x	21	100.0x	-x	-x	23	100.0x	21	100.0x	1	100.0x	1	100.0x		
<b>Total reciben ingresos además de la Pensión Pública</b>																						
Base: Si 4.19	23	100.0	5	21.7	18	78.3	2	8.7	21	91.3	-	-	23	100.0	21	91.3	1	4.3	1	4.3		
Mensual hasta 300 euros	8	34.8	2	40.0x	6	33.3x	-x	8	38.1x	-x	-x	8	34.8x	8	38.1x	-x	-x	-x	-x			
Mensual de 300 a 600 euros	6	26.1	1	20.0x	5	27.8x	1	50.0x	5	23.8x	-x	-x	6	26.1x	6	28.6x	-x	-x	-x	-x		
Mensual más de 600 euros	2	8.7	-x	2	11.1x	1	50.0x	1	4.8x	-x	-x	2	8.7x	2	9.5x	-x	-x	-x	-x			
<b>P.4.20 ¿Tiene Plan de Pensiones?</b>																						
Base: Jubilado (código 3 en 1.4)	252	100.0	151	59.9	101	40.1	64	25.4	188	74.6	-	-	252	100.0	188	74.6	31	12.3	33	13.1		
Si	28	11.1	19	12.6	9	8.9	20	31.3+	8	4.3-	-x	-x	28	11.1x	17	9.0	3	9.7x	8	24.2x		
No	224	88.9	132	87.4	92	91.1	44	68.8-	180	95.7+	-x	-x	224	88.9x	171	91.0	28	90.3x	25	75.8x		
<b>P.4.20.1 ¿Propio o suscrito a su empresa?</b>																						
Base: Si en 4.20	28	100.0	19	67.9	9	32.1	20	71.4	8	28.6	-	-	28	100.0	17	60.7	3	10.7	8	28.6		
Propio	16	57.1	10	52.6x	6	66.7x	11	55.0x	5	62.5x	-x	-x	16	57.1x	8	47.1x	3	100.0x	5	62.5x		
Suscrito por la empresa	10	35.7	7	36.8x	3	33.3x	8	40.0x	2	25.0x	-x	-x	10	35.7x	9	52.9x	-x	-x	1	12.5x		
Ambas	2	7.1	2	10.5x	-x	-x	1	5.0x	1	12.5x	-x	-x	2	7.1x	-x	-x	-x	-x	2	25.0x		
<b>P.4.20.2 ¿Podría decirme la cuantía de este Plan de Pensiones?</b>																						
Base: Si en 4.20	28	100.0	19	67.9	9	32.1	20	71.4	8	28.6	-	-	28	100.0	17	60.7	3	10.7	8	28.6		
Contestan	7		5		2		4		3				7		4		1		2			
Media	902.86		1220.00		110.00		1322.50		343.33		0.00	0.00	902.86		855.00		500.00		1200.00			
Desv. típica	972.55		984.68		80.00		1098.87		221.56		0.00	0.00	972.55		1078.53		0.00		900.00			

	SEXO						EDAD				SITUACIÓN ENTREVISTADO				NIVEL DE ESTUDIOS							
	TOTAL		HOMBRE		MUJER		DE 50 A 64		DE 65 A 75		TRABAJA		PARADO		JUBILADO		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO	
<b>TOTAL</b>	501		311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2
<b>P.4.20.3 ¿Estos ingresos son mensuales o anuales?</b>																						
Base: Sí en 4.20	28	100.0	19	67.9	9	32.1	20	71.4	8	28.6	-	-	28	100.0	17	60.7	3	10.7	8	28.6		
Mensuales	11	39.3	8	42.1x	3	33.3x	5	25.0x	6	75.0x	-x	-x	11	39.3x	7	41.2x		-x	4	50.0x		
Anuales	5	17.9	4	21.1x	1	11.1x	4	20.0x	1	12.5x	-x	-x	5	17.9x	2	11.8x	1	33.3x	2	25.0x		
No lo percibe todavía	7	25.0	3	15.8x	4	44.4x	7	35.0x		-x	-x	-x	7	25.0x	4	23.5x	1	33.3x	2	25.0x		
No sabe/No contesta	5	17.9	4	21.1x	1	11.1x	4	20.0x	1	12.5x	-x	-x	5	17.9x	4	23.5x	1	33.3x		-x		
<b>Total reciben ingresos además de la Pensión Pública</b>																						
Base: Sí en 4.20	28	100.0	19	67.9	9	32.1	20	71.4	8	28.6	-	-	28	100.0	17	60.7	3	10.7	8	28.6		
Mensual hasta 300 euros	3	10.7	1	5.3x	2	22.2x	2	10.0x	1	12.5x	-x	-x	3	10.7x	2	11.8x		-x	1	12.5x		
Mensual de 300 a 600 euros	2	7.1	2	10.5x		-x		-x	2	25.0x	-x	-x	2	7.1x	1	5.9x	1	33.3x		-x		
Mensual más de 600 euros	2	7.1	2	10.5x		-x	2	10.0x		-x	-x	-x	2	7.1x	1	5.9x		-x	1	12.5x		
Anual	5	17.9	4	21.1x	1	11.1x	4	20.0x	1	12.5x	-x	-x	5	17.9x	2	11.8x	1	33.3x	2	25.0x		
<b>P.4.21 ¿Recibe algún otro tipo de ingreso por parte de su antigua empresa?</b>																						
Base: Jubilado (código 3 en 1.4)	252	100.0	151	59.9	101	40.1	64	25.4	188	74.6	-	-	252	100.0	188	74.6	31	12.3	33	13.1		
Sí	14	5.6	11	7.3	3	3.0	10	15.6x	4	2.1x	-x	-x	14	5.6x	9	4.8x	2	6.5x	3	9.1x		
No	238	94.4	140	92.7	98	97.0	54	84.4x	184	97.9x	-x	-x	238	94.4x	179	95.2x	29	93.5x	30	90.9x		
<b>P.4.21.1 ¿Hasta que edad lo recibirá?</b>																						
Base: Sí en 4.21	14	100.0	11	78.6	3	21.4	10	71.4	4	28.6	-	-	14	100.0	9	64.3	2	14.3	3	21.4		
Contestan		10		8		2		10						10		6		2		2		
Media		66.50		66.88		65.00		66.50		0.00		0.00		66.50		67.50		65.00		65.00		
Desv. típica		4.50		4.96		0.00		4.50		0.00		0.00		4.50		5.59		0.00		0.00		

	SEXO						EDAD				SITUACIÓN ENTREVISTADO				NIVEL DE ESTUDIOS							
	TOTAL		HOMBRE		MUJER		DE 50 A 64		DE 65 A 75		TRABAJA		PARADO		JUBILADO		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO	
<b>TOTAL</b>	501		311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2
<b>P.4.21.2 ¿Podría decirme la cuantía de este tipo de ingreso?</b>																						
Base: Sí en 4.21	14	100.0	11	78.6	3	21.4	10	71.4	4	28.6	-	-	14	100.0	9	64.3	2	14.3	3	21.4		
Contestan	9		7		2		6		3				9		6		1		2			
Media	844.44		785.71		1050.00		1163.33		206.67		0.00	0.00	844.44		570.00		480.00		1850.00			
Desv. típica	1033.44		1048.70		950.00		1134.71		136.95		0.00	0.00	1033.44		683.13		0.00		1450.00			
<b>P.4.21.3 ¿Estos ingresos son mensuales o anuales?</b>																						
Base: Sí en 4.21	14	100.0	11	78.6	3	21.4	10	71.4	4	28.6	-	-	14	100.0	9	64.3	2	14.3	3	21.4		
Mensuales	13	92.9	10	90.9x	3	100.0x	9	90.0x	4	100.0x	-x	-x	13	92.9x	9	100.0x	2	100.0x	2	66.7x		
Anuales	1	7.1	1	9.1x	-x		1	10.0x	-x		-x	-x	1	7.1x	-x		-x		1	33.3x		
<b>Total reciben ingresos además de la Pensión Pública</b>																						
Base: Sí en 4.21	14	100.0	11	78.6	3	21.4	10	71.4	4	28.6	-	-	14	100.0	9	64.3	2	14.3	3	21.4		
Mensual hasta 300 euros	4	28.6	3	27.3x	1	33.3x	2	20.0x	2	50.0x	-x	-x	4	28.6x	4	44.4x	-x		-x			
Mensual de 300 a 600 euros	2	14.3	2	18.2x	-x		1	10.0x	1	25.0x	-x	-x	2	14.3x	-x		1	50.0x	1	33.3x		
Mensual más de 600 euros	3	21.4	2	18.2x	1	33.3x	3	30.0x	-x		-x	-x	3	21.4x	2	22.2x	-x		1	33.3x		
Anual	1	7.1	1	9.1x	-x		1	10.0x	-x		-x	-x	1	7.1x	-x		-x		1	33.3x		
<b>P.4.22 ¿Recibe algún otro ingreso por parte de Planes de Seguros?</b>																						
Base: Jubilado (código 3 en 1.4)	252	100.0	151	59.9	101	40.1	64	25.4	188	74.6	-	-	252	100.0	188	74.6	31	12.3	33	13.1		
Sí	4	1.6	3	2.0x	1	1.0x	2	3.1x	2	1.1x	-x	-x	4	1.6x	1	0.5x	-x		3	9.1x		
No	248	98.4	148	98.0x	100	99.0x	62	96.9x	186	98.9x	-x	-x	248	98.4x	187	99.5x	31	100.0x	30	90.9x		

	SEXO						EDAD				SITUACIÓN ENTREVISTADO				NIVEL DE ESTUDIOS								
	TOTAL		HOMBRE		MUJER		DE 50 A 64		DE 65 A 75		TRABAJA		PARADO		JUBILADO		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO		
<b>TOTAL</b>	501		311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2	
<b>P.4.22.1 ¿Podría decirme la cuantía de este Plan de Seguros?</b>																							
Base: Sí en 4.22	4	100.0	3	75.0	1	25.0	2	50.0	2	50.0	-	-	4	100.0	1	25.0	-	-	3	75.0			
Contestan	3		2		1		1		2				3		1						2		
Media	500.00		450.00		600.00		600.00		450.00		0.00		0.00		500.00		600.00		0.00		450.00		
Desv. típica	141.42		150.00		0.00		0.00		150.00		0.00		0.00		141.42		0.00		0.00		150.00		
<b>P.4.22.2 ¿Estos ingresos son mensuales o anuales?</b>																							
Base: Sí en 4.22	4	100.0	3	75.0	1	25.0	2	50.0	2	50.0	-	-	4	100.0	1	25.0	-	-	3	75.0			
Mensuales	4	100.0	3	100.0x	1	100.0x	2	100.0x	2	100.0x	-x	-x	4	100.0x	1	100.0x	-x	-x	3	100.0x			
<b>Total reciben ingresos además de la Pensión Pública</b>																							
Base: Sí en 4.22	4	100.0	3	75.0	1	25.0	2	50.0	2	50.0	-	-	4	100.0	1	25.0	-	-	3	75.0			
Mensual hasta 300 euros	1	25.0	1	33.3x	-x	-x	-x	1	50.0x	-x	-x	1	25.0x	-x	-x	1	33.3x	-x	-x	1	33.3x		
Mensual de 300 a 600 euros	2	50.0	1	33.3x	1	100.0x	1	50.0x	1	50.0x	-x	-x	2	50.0x	1	100.0x	-x	-x	1	33.3x			
<b>P.4.23 ¿Y por rentas propias?</b>																							
Base: Jubilado (código 3 en 1.4)	252	100.0	151	59.9	101	40.1	64	25.4	188	74.6	-	-	252	100.0	188	74.6	31	12.3	33	13.1			
Sí	24	9.5	16	10.6	8	7.9	7	10.9	17	9.0	-x	-x	24	9.5x	11	5.9	6	19.4x	7	21.2x			
No	228	90.5	135	89.4	93	92.1	57	89.1	171	91.0	-x	-x	228	90.5x	177	94.1	25	80.6x	26	78.8x			
<b>P.4.23.1 ¿Podría decirme la cuantía de estas rentas propias?</b>																							
Base: Sí en 4.23	24	100.0	16	66.7	8	33.3	7	29.2	17	70.8	-	-	24	100.0	11	45.8	6	25.0	7	29.2			
Contestan	10		8		2		2		8				10		6		3		1				
Media	1696.80		1983.50		550.00		635.00		1962.25		0.00		0.00		1696.80		2449.67		556.67		600.00		
Desv. típica	2092.54		2249.84		50.00		35.00		2262.91		0.00		0.00		2092.54		2424.34		80.14		0.00		

	SEXO						EDAD				SITUACIÓN ENTREVISTADO				NIVEL DE ESTUDIOS							
	TOTAL		HOMBRE		MUJER		DE 50 A 64		DE 65 A 75		TRABAJA		PARADO		JUBILADO		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO	
<b>TOTAL</b>	501		311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2
<b>Total reciben ingresos además de la Pensión Pública</b>																						
Base: Sí en 4.23	24	100.0	16	66.7	8	33.3	7	29.2	17	70.8	-	-	24	100.0	11	45.8	6	25.0	7	29.2		
Mensual hasta 300 euros	2	8.3	2	12.5x	-x	-x	2	11.8x	-x	-x	-x	-x	2	8.3x	2	18.2x	-x	-x	1	4.1x	-x	-x
Mensual de 300 a 600 euros	3	12.5	1	6.3x	2	25.0x	1	14.3x	2	11.8x	-x	-x	3	12.5x	-x	2	33.3x	1	14.3x			
Mensual más de 600 euros	5	20.8	5	31.3x	-x	-x	1	14.3x	4	23.5x	-x	-x	5	20.8x	4	36.4x	1	16.7x	-x	-x		
Anual	9	37.5	8	50.0x	1	12.5x	2	28.6x	7	41.2x	-x	-x	9	37.5x	6	54.5x	-x	-x	3	42.9x		
<b>Total reciben ingresos además de la Pensión Pública</b>																						
Mensuales	56	73.7	30	66.7	26	83.9	17	58.6-	39	83.0+	-x	-x	56	73.7x	38	74.5	6	75.0x	12	70.6x		
Anuales	14	18.4	12	26.7+	2	6.5-	6	20.7	8	17.0	-x	-x	14	18.4x	8	15.7x	1	12.5x	5	29.4x		
<b>Total reciben ingresos</b>																						
Mensual hasta 300 euros	17	22.4	9	20.0	8	25.8	4	13.8	13	27.7	-x	-x	17	22.4x	15	29.4+	-x	-x	2	11.8x		
Mensual de 300 a 600 euros	14	18.4	6	13.3	8	25.8	4	13.8	10	21.3	-x	-x	14	18.4x	8	15.7x	3	37.5x	3	17.6x		
Mensual más de 600 euros	12	15.8	9	20.0x	3	9.7x	7	24.1x	5	10.6x	-x	-x	12	15.8x	9	17.6x	1	12.5x	2	11.8x		
Anual	14	18.4	12	26.7+	2	6.5-	6	20.7	8	17.0	-x	-x	14	18.4x	8	15.7x	1	12.5x	5	29.4x		
<b>SEXO</b>																						
HOMBRE	311	62.1	311	100.0+	-	-	202	65.0	109	57.4	139	68.8+	21	44.7-	151	59.9	199	59.9	62	70.5	50	61.7
MUJER	190	37.9	-	-	190	100.0+	109	35.0	81	42.6	63	31.2-	26	55.3+	101	40.1	133	40.1	26	29.5	31	38.3
<b>D.2.- EDAD</b>																						
De 50 a 64	311	62.1	202	65.0	109	57.4	311	100.0+	-	-	201	99.5+	46	97.9+	64	25.4-	179	53.9-	69	78.4+	63	77.8+
De 65 a 75	190	37.9	109	35.0	81	42.6	-	-	190	100.0+	1	0.5-	1	2.1-	188	74.6+	153	46.1+	19	21.6-	18	22.2-

	SEXO						EDAD				SITUACIÓN ENTREVISTADO				NIVEL DE ESTUDIOS							
	TOTAL		HOMBRE		MUJER		DE 50 A 64		DE 65 A 75		TRABAJA		PARADO		JUBILADO		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO	
<b>TOTAL</b>	501		311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2
<b>P.5.1 Pensando en UD. ¿cuáles son los ingresos netos mensuales provenientes de su salario o prestación por desempleo?</b>																						
Base: Trabaja o parado en p1.4	249	100.0	160	64.3	89	35.7	247	99.2	2	0.8	202	81.1	47	18.9		-	144	57.8	57	22.9	48	19.3
Ninguno	6	2.4		-x	6	6.7x	5	2.0x	1	50.0x		-x	6	12.8x		-x	5	3.5x	1	1.8x		-x
700 euros o menos	24	9.6	7	4.4-	17	19.1+	24	9.7x		-x	6	3.0x	18	38.3x		-x	22	15.3+	1	1.8-	1	2.1x
Entre 700 y 900 euros	21	8.4	11	6.9	10	11.2	21	8.5x		-x	13	6.4x	8	17.0x		-x	16	11.1	3	5.3x	2	4.2x
Entre 900 y 1.200 euros	46	18.5	35	21.9	11	12.4	46	18.6x		-x	39	19.3	7	14.9		-x	32	22.2	9	15.8	5	10.4
Entre 1.200 y 1.400 euros	31	12.4	22	13.8	9	10.1	30	12.1x	1	50.0x	30	14.9+	1	2.1-		-x	22	15.3	8	14.0	1	2.1-
Entre 1.400 y 1.700 euros	23	9.2	16	10.0	7	7.9	23	9.3x		-x	23	11.4x		-x		-x	10	6.9	7	12.3	6	12.5x
Entre 1.700 y 1.900 euros	9	3.6	8	5.0x	1	1.1x	9	3.6x		-x	9	4.5x		-x		-x	5	3.5x	2	3.5x	2	4.2x
Entre 1.900 y 2.300 euros	20	8.0	13	8.1	7	7.9	20	8.1x		-x	19	9.4x	1	2.1x		-x	3	2.1-	7	12.3x	10	20.8x
Entre 2.300 y 2.700 euros	7	2.8	5	3.1x	2	2.2x	7	2.8x		-x	7	3.5x		-x		-x		-x	4	7.0x	3	6.3x
Entre 2.700 y 3.500 euros	13	5.2	12	7.5x	1	1.1x	13	5.3x		-x	13	6.4x		-x		-x	2	1.4-	3	5.3x	8	16.7x
Más de 3.500 euros	4	1.6	4	2.5x		-x	4	1.6x		-x	3	1.5x	1	2.1x		-x	1	0.7x	2	3.5x	1	2.1x
No sabe (NO LEER)	14	5.6	7	4.4	7	7.9	14	5.7x		-x	9	4.5x	5	10.6x		-x	8	5.6	5	8.8x	1	2.1x
No contesta (NO LEER)	31	12.4	20	12.5	11	12.4	31	12.6x		-x	31	15.3+		--		-x	18	12.5	5	8.8	8	16.7

	SEXO						EDAD				SITUACIÓN ENTREVISTADO						NIVEL DE ESTUDIOS					
	TOTAL		HOMBRE		MUJER		DE 50 A 64		DE 65 A 75		TRABAJA		PARADO		JUBILADO		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO	
<b>TOTAL</b>	501		311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2
<b>P.5.2 Por favor, considere todos los ingresos de todos los miembros del hogar. ¿Cuáles son las fuentes de ingreso de su hogar?</b>																						
Base: Trabajan, parados o jubilados	501	100.0	311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2
Salarios o ingresos del trabajo por cuenta ajena	261	52.1	172	55.3	89	46.8	221	71.1+	40	21.1-	168	83.2+	22	46.8	71	28.2-	147	44.3-	64	72.7+	50	61.7
Salarios o ingresos del trabajo por cuenta propia (excluidas explotaciones agrícolas)	59	11.8	40	12.9	19	10.0	49	15.8+	10	5.3-	41	20.3+	3	6.4	15	6.0-	39	11.7	15	17.0	5	6.2
Salarios o ingresos procedentes de explotaciones agrícolas	7	1.4	6	1.9x	1	0.5x	5	1.6x	2	1.1x	5	2.5x		-x	2	0.8x	7	2.1x		-x		-x
Pensiones	232	46.3	125	40.2-	107	56.3+	70	22.5-	162	85.3+	12	5.9-	15	31.9-	205	81.3+	181	54.5+	24	27.3-	27	33.3-
Prestación por desempleo o indemnización por despido	34	6.8	16	5.1	18	9.5	30	9.6+	4	2.1-	2	1.0-	27	57.4x	5	2.0-	27	8.1	3	3.4	4	4.9
Otras ayudas o prestaciones sociales	4	0.8	3	1.0x	1	0.5x	3	1.0x	1	0.5x		-x	1	2.1x	3	1.2x	2	0.6x		-x	2	2.5x
Rentas de inversiones, ahorros, seguros o propiedades	5	1.0	3	1.0x	2	1.1x	2	0.6x	3	1.6x		-x		-x	5	2.0x	3	0.9x	2	2.3x		-x
Ingresos de otras fuentes	3	0.6	1	0.3x	2	1.1x	3	1.0x		-x	2	1.0x	1	2.1x		-x	2	0.6x	1	1.1x		-x
No contesta (NO LEER)	1	0.2	1	0.3x		-x	1	0.3x		-x	1	0.5x		-x		-x		-x		-x	1	1.2x
<b>P.5.3 De estas fuentes de ingresos que ha mencionado, ¿cuál es la principal?</b>																						
Base: Menciona más de una fuente de ingresos	97	100.0	54	55.7	43	44.3	65	67.0	32	33.0	27	27.8	20	20.6	50	51.5	71	73.2	18	18.6	8	8.2
Salarios o ingresos del trabajo por cuenta ajena	31	32.0	17	31.5	14	32.6	25	38.5	6	18.8	14	51.9+	8	40.0	9	18.0-	21	29.6	6	33.3	4	50.0x
Salarios o ingresos del trabajo por cuenta propia (excluidas explotaciones agrícolas)	12	12.4	5	9.3	7	16.3	10	15.4x	2	6.3x	7	25.9x	1	5.0x	4	8.0	8	11.3x	3	16.7x	1	12.5x
Salarios o ingresos procedentes de explotaciones agrícolas	2	2.1	1	1.9x	1	2.3x	1	1.5x	1	3.1x	1	3.7x		-x	1	2.0x	2	2.8x		-x		-x
Pensiones	42	43.3	24	44.4	18	41.9	22	33.8-	20	62.5+	3	11.1-	6	30.0	33	66.0+	33	46.5	7	38.9	2	25.0x
Prestación por desempleo o indemnización por despido	6	6.2	5	9.3x	1	2.3x	6	9.2x		-x	1	3.7x	5	25.0x		-x	3	4.2x	2	11.1x	1	12.5x
Rentas de inversiones, ahorros, seguros o propiedades	1	1.0	1	1.9x		-x		-x	1	3.1x		-x		-x	1	2.0x	1	1.4x		-x		-x
No sabe (NO LEER)	2	2.1	1	1.9x	1	2.3x		-x	2	6.3x		-x		-x	2	4.0x	2	2.8x		-x		-x
No contesta (NO LEER)	1	1.0		-x	1	2.3x	1	1.5x		-x	1	3.7x		-x		-x	1	1.4x		-x		-x

			SEXO				EDAD				SITUACIÓN ENTREVISTADO				NIVEL DE ESTUDIOS							
	TOTAL		HOMBRE		MUJER		DE 50 A 64		DE 65 A 75		TRABAJA		PARADO		JUBILADO		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO	
<b>TOTAL</b>	501		311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2
<b>¿Y la secundaria?</b>																						
Base: Menciona más de una fuente de ingresos	97	100.0	54	55.7	43	44.3	65	67.0	32	33.0	27	27.8	20	20.6	50	51.5	71	73.2	18	18.6	8	8.2
Salarios o ingresos del trabajo por cuenta ajena	36	37.1	27	50.0+	9	20.9-	22	33.8	14	43.8	9	33.3	4	20.0	23	46.0	24	33.8	10	55.6	2	25.0x
Salarios o ingresos del trabajo por cuenta propia (excluidas explotaciones agrícolas)	7	7.2	6	11.1x	1	2.3x	6	9.2x	1	3.1x	5	18.5x		-x	2	4.0x	5	7.0x	2	11.1x		-x
Salarios o ingresos procedentes de explotaciones agrícolas	1	1.0	1	1.9x		-x	1	1.5x		-x	1	3.7x		-x		-x	1	1.4x		-x		-x
Pensiones	22	22.7	8	14.8-	14	32.6+	14	21.5	8	25.0	9	33.3	2	10.0x	11	22.0	17	23.9	3	16.7x	2	25.0x
Prestación por desempleo o indemnización por despido	19	19.6	6	11.1-	13	30.2+	15	23.1	4	12.5	1	3.7-	13	65.0x	5	10.0-	16	22.5	1	5.6x	2	25.0x
Otras ayudas o prestaciones sociales	4	4.1	3	5.6x	1	2.3x	3	4.6x	1	3.1x		-x	1	5.0x	3	6.0x	2	2.8x		-x	2	25.0x
Rentas de inversiones, ahorros, seguros o propiedades	3	3.1	2	3.7x	1	2.3x	1	1.5x	2	6.3x		-x		-x	3	6.0x	2	2.8x	1	5.6x		-x
No sabe (NO LEER)	4	4.1	1	1.9x	3	7.0x	2	3.1x	2	6.3x	1	3.7x		-x	3	6.0x	3	4.2x	1	5.6x		-x
No contesta (NO LEER)	1	1.0		-x	1	2.3x	1	1.5x		-x	1	3.7x		-x		-x	1	1.4x		-x		-x

	SEXO						EDAD				SITUACIÓN ENTREVISTADO						NIVEL DE ESTUDIOS					
	TOTAL		HOMBRE		MUJER		DE 50 A 64		DE 65 A 75		TRABAJA		PARADO		JUBILADO		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO	
<b>TOTAL</b>	501		311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2

**P.5.4 Y si suma los ingresos provenientes de todo tipo de fuentes, ¿qué cantidad aproximada recibe su hogar mensualmente después de impuestos y otras deducciones obligatorias?**

Base: Trabajan, parados o jubilados	501	100.0	311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2
700 euros o menos	65	13.0	33	10.6-	32	16.8+	20	6.4-	45	23.7+	10	5.0-	6	12.8	49	19.4+	56	16.9+	8	9.1	1	1.2-
Entre 700 y 900 euros	38	7.6	29	9.3	9	4.7	15	4.8-	23	12.1+	5	2.5-	8	17.0x	25	9.9+	34	10.2+	4	4.5		..
Entre 900 y 1.200 euros	62	12.4	36	11.6	26	13.7	32	10.3	30	15.8	20	9.9	9	19.1	33	13.1	48	14.5+	8	9.1	6	7.4
Entre 1.200 y 1.400 euros	39	7.8	24	7.7	15	7.9	23	7.4	16	8.4	16	7.9	4	8.5x	19	7.5	33	9.9+	5	5.7	1	1.2-
Entre 1.400 y 1.700 euros	31	6.2	20	6.4	11	5.8	19	6.1	12	6.3	11	5.4	3	6.4x	17	6.7	21	6.3	6	6.8	4	4.9
Entre 1.700 y 1.900 euros	21	4.2	15	4.8	6	3.2	15	4.8	6	3.2	8	4.0	2	4.3x	11	4.4	13	3.9	5	5.7x	3	3.7x
Entre 1.900 y 2.300 euros	43	8.6	31	10.0	12	6.3	34	10.9+	9	4.7-	25	12.4+	1	2.1x	17	6.7	26	7.8	8	9.1	9	11.1
Entre 2.300 y 2.700 euros	28	5.6	17	5.5	11	5.8	24	7.7+	4	2.1-	18	8.9+		-x	10	4.0	15	4.5	6	6.8x	7	8.6x
Entre 2.700 y 3.500 euros	30	6.0	20	6.4	10	5.3	27	8.7+	3	1.6-	21	10.4+	3	6.4x	6	2.4-	9	2.7-	10	11.4+	11	13.6x
Entre 3.500 y 5.000 euros	22	4.4	17	5.5	5	2.6	20	6.4+	2	1.1-	15	7.4+	1	2.1x	6	2.4-	5	1.5-	6	6.8x	11	13.6x
Más de 5.000 euros	5	1.0	5	1.6x		-x	5	1.6x		-x	5	2.5x		-x		-x		-x	3	3.4x	2	2.5x
No sabe (NO LEER)	44	8.8	22	7.1	22	11.6	30	9.6	14	7.4	14	6.9	8	17.0x	22	8.7	28	8.4	8	9.1	8	9.9
No contesta (NO LEER)	73	14.6	42	13.5	31	16.3	47	15.1	26	13.7	34	16.8	2	4.3-	37	14.7	44	13.3	11	12.5	18	22.2+

**P.5.5 ¿Cómo se siente Ud. respecto a los ingresos de su hogar en la actualidad?**

Base: Trabajan, parados o jubilados	501	100.0	311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2
Con los ingresos actuales vivimos holgadamente	80	16.0	58	18.6+	22	11.6-	57	18.3	23	12.1	40	19.8	3	6.4	37	14.7	29	8.7-	20	22.7	31	38.3+
Con los ingresos actuales nos llega para vivir	281	56.1	171	55.0	110	57.9	178	57.2	103	54.2	120	59.4	19	40.4-	142	56.3	187	56.3	52	59.1	42	51.9
Con los ingresos actuales tenemos dificultades	101	20.2	60	19.3	41	21.6	57	18.3	44	23.2	32	15.8-	18	38.3+	51	20.2	83	25.0+	12	13.6	6	7.4-
Con los ingresos actuales tenemos muchas dificultades	39	7.8	22	7.1	17	8.9	19	6.1	20	10.5	10	5.0	7	14.9x	22	8.7	33	9.9+	4	4.5	2	2.5

	SEXO						EDAD				SITUACIÓN ENTREVISTADO						NIVEL DE ESTUDIOS					
	TOTAL		HOMBRE		MUJER		DE 50 A 64		DE 65 A 75		TRABAJA		PARADO		JUBILADO		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO	
<b>TOTAL</b>	501		311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2
<b>P.5.6 ¿Cuál de las siguientes situaciones define la situación económica de su hogar?</b>																						
Base: Trabajan, parados o jubilados	501	100.0	311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2
Gasta más de lo que gana	22	4.4	15	4.8	7	3.7	14	4.5	8	4.2	7	3.5	6	12.8x	9	3.6	19	5.7+	1	1.1x	2	2.5x
Gasta lo que gana	263	52.5	154	49.5	109	57.4	140	45.0-	123	64.7+	87	43.1-	32	68.1+	144	57.1+	201	60.5+	39	44.3	23	28.4-
Ahorra algo	202	40.3	133	42.8	69	36.3	145	46.6+	57	30.0-	101	50.0+	8	17.0-	93	36.9	110	33.1-	46	52.3+	46	56.8+
Ahorra bastante	14	2.8	9	2.9	5	2.6	12	3.9	2	1.1	7	3.5	1	2.1x	6	2.4	2	0.6x	2	2.3x	10	12.3x
<b>P.5.7 ¿Cuál es o fue su actual/última ocupación u oficio? Es decir, ¿en qué consiste o consistía específicamente su trabajo? Nos referimos a su ocupación principal: aquella por la que Ud. obtiene u obtenía mayores ingresos.</b>																						
Base: Trabajan, parados o jubilados	501	100.0	311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2
Dirección de empresas y administraciones públicas	23	4.6	21	6.8+	2	1.1-	16	5.1	7	3.7	10	5.0		-x	13	5.2	6	1.8-	8	9.1x	9	11.1x
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	33	6.6	24	7.7	9	4.7	24	7.7	9	4.7	18	8.9	2	4.3x	13	5.2	4	1.2-	2	2.3	27	33.3+
Técnicos y profesionales de apoyo	49	9.8	26	8.4	23	12.1	39	12.5+	10	5.3-	22	10.9	3	6.4x	24	9.5	13	3.9-	10	11.4	26	32.1+
Empleados de tipo administrativo	55	11.0	30	9.6	25	13.2	38	12.2	17	8.9	27	13.4	2	4.3	26	10.3	15	4.5-	28	31.8+	12	14.8
Trabajadores de servicios de restauración y personales	63	12.6	38	12.2	25	13.2	41	13.2	22	11.6	35	17.3+	3	6.4	25	9.9	48	14.5	11	12.5	4	4.9-
Trabajadores cualificados de agricultura y pesca	33	6.6	22	7.1	11	5.8	16	5.1	17	8.9	11	5.4	2	4.3x	20	7.9	30	9.0+	3	3.4		--
Artesanos y trabajadores cualificados de la industria	61	12.2	54	17.4+	7	3.7-	37	11.9	24	12.6	19	9.4	9	19.1	33	13.1	49	14.8+	11	12.5	1	1.2-
Operadores de maquinaria y montadores	50	10.0	39	12.5+	11	5.8-	32	10.3	18	9.5	18	8.9	7	14.9x	25	9.9	46	13.9+	4	4.5		--
Trabajadores no cualificados	127	25.3	50	16.1-	77	40.5+	66	21.2-	61	32.1+	41	20.3-	18	38.3+	68	27.0	117	35.2+	8	9.1-	2	2.5-
Fuerzas Armadas	5	1.0	5	1.6x		-x	1	0.3x	4	2.1x	1	0.5x		-x	4	1.6x	2	0.6x	3	3.4x		-x
No contesta(NO LEER)	2	0.4	2	0.6x		-x	1	0.3x	1	0.5x		-x	1	2.1x	1	0.4x	2	0.6x		-x		-x

	SEXO						EDAD				SITUACIÓN ENTREVISTADO						NIVEL DE ESTUDIOS							
	TOTAL		HOMBRE		MUJER		DE 50 A 64		DE 65 A 75		TRABAJA		PARADO		JUBILADO		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO			
<b>TOTAL</b>	501		311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2		
<b>P.5.8 ¿Y considerando la situación principal que UD ha tenido durante los 5 últimos años de trabajo UD trabaja o trabajaba como...?</b>																								
Base: Trabajan, parados o jubilados	501	100.0	311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2		
Asalariado fijo	351	70.1	227	73.0	124	65.3	223	71.7	128	67.4	141	69.8	28	59.6	182	72.2	205	61.7-	72	81.8+	74	91.4+		
Asalariado eventual o interino	69	13.8	36	11.6	33	17.4	42	13.5	27	14.2	21	10.4	16	34.0+	32	12.7	62	18.7+	6	6.8-	1	1.2-		
Empresario o profesional con asalariados	5	1.0	2	0.6x	3	1.6x	3	1.0x	2	1.1x	3	1.5x		-x	2	0.8x	2	0.6x	2	2.3x	1	1.2x		
Profesional o trabajador autónomo	72	14.4	43	13.8	29	15.3	39	12.5	33	17.4	35	17.3	1	2.1-	36	14.3	61	18.4+	8	9.1	3	3.7-		
Miembro de una cooperativa	1	0.2	1	0.3x		-x	1	0.3x		-x		-x	1	2.1x		-x	1	0.3x		-x		-x		
Otra situación	3	0.6	2	0.6x	1	0.5x	3	1.0x		-x	2	1.0x	1	2.1x		-x	1	0.3x		-x	2	2.5x		
<b>P.5.9 ¿Trabaja/ba Ud. en la Administración Pública, en una empresa pública, en una empresa privada, en una organización privada sin fines de lucro o en el servicio doméstico?</b>																								
Base: Trabajan, parados o jubilados	501	100.0	311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2		
Administración Pública	80	16.0	34	10.9-	46	24.2+	53	17.0	27	14.2	41	20.3+		-	39	15.5	28	8.4-	20	22.7	32	39.5+		
Empresa pública	58	11.6	37	11.9	21	11.1	42	13.5	16	8.4	25	12.4	4	8.5	29	11.5	30	9.0-	7	8.0	21	25.9+		
Empresa privada	349	69.7	232	74.6+	117	61.6-	208	66.9	141	74.2	131	64.9	42	89.4+	176	69.8	263	79.2+	58	65.9	28	34.6-		
Organización sin fines de lucro	1	0.2	1	0.3x		-x	1	0.3x		-x		-x		-x	1	0.4x		-x	1	1.1x		-x		
Servicio doméstico	6	1.2	1	0.3x	5	2.6x	1	0.3x	5	2.6x		-x		-x	6	2.4x	6	1.8x		-x		-x		
Otras respuestas	7	1.4	6	1.9x	1	0.5x	6	1.9x	1	0.5x	5	2.5x	1	2.1x	1	0.4x	5	1.5x	2	2.3x				-x

	SEXO						EDAD				SITUACIÓN ENTREVISTADO						NIVEL DE ESTUDIOS					
	TOTAL		HOMBRE		MUJER		DE 50 A 64		DE 65 A 75		TRABAJA		PARADO		JUBILADO		NIVEL BAJO		NIVEL MEDIO		NIVEL ALTO	
<b>TOTAL</b>	501		311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2
<b>P.5.10 ¿A qué actividad se dedica principalmente la empresa u organización donde Ud. trabaja/ba?</b>																						
Base: Trabajan, parados o jubilados	501	100.0	311	62.1	190	37.9	311	62.1	190	37.9	202	40.3	47	9.4	252	50.3	332	66.3	88	17.6	81	16.2
Actividades diversas	20	4.0	12	3.9	8	4.2	11	3.5	9	4.7	9	4.5	1	2.1x	10	4.0	14	4.2	6	6.8x		-x
Agroalimentaria	66	13.2	37	11.9	29	15.3	31	10.0	35	18.4+	17	8.4	9	19.1	40	15.9	62	18.7+	4	4.5-		..
Comercio, Hostelería y turismo	124	24.8	66	21.2	58	30.5+	77	24.8	47	24.7	57	28.2	14	29.8	53	21.0	94	28.3+	21	23.9	9	11.1-
Comunicación y transporte	24	4.8	22	7.1+	2	1.1-	13	4.2	11	5.8	9	4.5		-x	15	6.0	18	5.4	5	5.7x	1	1.2x
Construcción Madera y afines	44	8.8	42	13.5+	2	1.1-	23	7.4	21	11.1	12	5.9	10	21.3x	22	8.7	37	11.1+	4	4.5	3	3.7
Enseñanza	41	8.2	13	4.2	28	14.7+	30	9.6	11	5.8	18	8.9	2	4.3x	21	8.3	8	2.4		..	33	40.7+
Industrias textil, Piel Químicas y afines	41	8.2	24	7.7	17	8.9	26	8.4	15	7.9	13	6.4	7	14.9x	21	8.3	31	9.3	7	8.0	3	3.7
Minerometalúrgica	22	4.4	20	6.4+	2	1.1-	15	4.8	7	3.7	5	2.5		-x	17	6.7+	19	5.7+	3	3.4x		-x
Telecomunicaciones	10	2.0	9	2.9x	1	0.5x	9	2.9x	1	0.5x	3	1.5x	1	2.1x	6	2.4x	4	1.2x	3	3.4x	3	3.7x
Sanidad y Sectores Sociosanitarios	38	7.6	14	4.5-	24	12.6+	30	9.6+	8	4.2-	26	12.9+		-x	12	4.8-	13	3.9-	10	11.4	15	18.5+
Servicios Financieros y Administrativa	29	5.8	24	7.7+	5	2.6-	23	7.4+	6	3.2-	17	8.4+	1	2.1x	11	4.4	7	2.1-	15	17.0+	7	8.6x
Servicios y Administraciones Públicas	37	7.4	24	7.7	13	6.8	21	6.8	16	8.4	15	7.4	1	2.1x	21	8.3	21	6.3	9	10.2	7	8.6
No sabe(NO LEER)	1	0.2		-x	1	0.5x		-x	1	0.5x		-x		-x	1	0.4x	1	0.3x		-x		-x
No contesta(NO LEER)	4	0.8	4	1.3x		-x	2	0.6x	2	1.1x	1	0.5x	1	2.1x	2	0.8x	3	0.9x	1	1.1x		-x