

# Novedades laborales (y III)

## Revisión

■ FRANCISCO JAVIER SÁNCHEZ ICART • Magistrado-juez de lo Social. Planificación Jurídica-Centro de Documentación.

En la tercera y última parte de este artículo dedicado a las novedades en materia de legislación laboral, se analiza el desarrollo reglamentario sobre jubilación gradual y flexible y Seguridad Social de los contratados a tiempo parcial.

**L**os Reales Decretos 1131/2002, de 31 de octubre y 1132/2002, de 31 de octubre (BOE de 27-11-2002) desarrollan reglamentariamente el nuevo sistema de jubilación gradual y flexible y la jubilación parcial en el sistema de la Seguridad Social, así como la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial. En definitiva, desarrollan reglamentariamente lo dispuesto en la Ley 35/2002, de 12 de julio, de jubilación gradual y flexible, que implanta por primera vez en el sistema de la Seguridad Social una serie de medidas que permiten una jubilación a la carta. También introducen la regulación de los aspectos de la acción protectora de la Seguridad Social en el trabajo a tiempo parcial, facilitando la sistemática jurídica del ordenamiento de la este sistema de aseguramiento.

### ASPECTOS GENERALES DE LA LEY DE JUBILACIÓN GRADUAL Y FLEXIBLE

La Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible, que entró en vigor el pasado 1 de enero y deriva del acuerdo de pensiones suscrito por Gobierno, Comisiones Obreras y las organizaciones empresariales, diseña un nuevo sistema de jubilación con la puesta en marcha de



una serie de medidas relacionadas con la flexibilidad de la edad de jubilación, con el objetivo de dotar a ésta de gradualidad y progresividad.

Se instauró, de esta forma, lo que se denominó un sistema de «jubilación a la carta», y se implantó una serie de medidas entre las que destacan:

- Modificación de la regulación de la jubilación parcial, de forma que sea posible compatibilizar la percepción

de una pensión de jubilación con el desarrollo de actividades laborales a partir de los 65 años.

- Posibilidad de acceder a la jubilación anticipada, a partir de los 61 años y siempre que se cumplan unos determinados requisitos, para quienes no ostentaran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967.

- Reducción de los coeficientes reductores aplicables a quienes se jubilan anticipadamente como conse-

cuencia de la extinción involuntaria de sus contratos de trabajo, situándolos en una franja que oscila entre el 6 y el 8 por ciento.

- Exoneración del pago de cotizaciones por contingencias comunes de los trabajadores por cuenta ajena y propia de 65 o más años.

- Posibilidad de que el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de jubilación pueda superar el cien por ciento cuando se trabaje más allá de los 65 años.

- Bonificaciones del 50 por ciento respecto de trabajadores contratados de forma indefinida con 55 o más años de edad.

- Se introdujeron importantes medidas para desincentivar y limitar el recurso a prejubilaciones abusivas en empresas que pretendían aumentar sus beneficios y sus cuentas de resultados a cargo del sistema.

**Jubilación y vuelta al trabajo**

Entre las novedades que se introducen a través del desarrollo reglamentario en materia de jubilación parcial, gradual y flexible, destaca la posibilidad de que regresen a la vida laboral, de forma voluntaria y si así lo desean, personas ya jubiladas, compatibilizando un empleo a tiempo parcial con el percibo de su pensión.

De esta forma, se acaba con la rigidez existente que hacía casi incompatible el percibo de una pensión y la realización de actividades lucrativas, al tiempo que se favorece la prolongación de la actividad de los trabajadores de más edad potenciando la presencia social activa de los mayores en nuestra sociedad.

**Tipo de contrato y cuantía de la pensión**

En el reglamento se establece que en la modalidad de la jubilación parcial (aquella que permite compatibilizar pensión y trabajo, tanto en los supuestos en que se acceda a la jubilación y se desee seguir trabajando, como ahora en los casos de jubilados que quieran reincorporarse al trabajo) el contrato se realizará bajo la modalidad de trabajo a tiempo parcial fijada en el Estatuto de los Trabajadores.

Por la jornada de trabajo no abandonada, el trabajador concertará, previo acuerdo con su empresa, un contrato a tiempo parcial reduciendo la jornada de trabajo y el salario entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo de un 85 por ciento.

La cuantía de la pensión de jubilación parcial será el resultado de aplicar el porcentaje de reducción de jornada al importe de pensión que le correspondiera, de acuerdo con los años de cotización que acredite el tra-

bajador en el momento del hecho causante.

Por ejemplo, si la jornada laboral se reduce un 50 por ciento, el importe de la pensión que le correspondiera se reduciría también un 50 por ciento. El trabajador cobraría, por tanto, el salario correspondiente al 50 por ciento de su jornada de trabajo, y el 50 por ciento de la pensión que le correspondiera.

En cualquier caso, el importe de la pensión no podrá ser inferior, en ningún caso, a la cuantía que resulte de aplicar ese mismo porcentaje al importe de la pensión mínima vigente en cada momento para los jubilados mayores de 65 años, de acuerdo con las circunstancias familiares del jubilado.

Cualquier jubilado  
puede volver a trabajar,  
compatibilizando  
jubilación y trabajo  
a tiempo parcial

**Ventajas de la jubilación parcial**

El jubilado parcial tendrá la condición de pensionista a efectos del reconocimiento y la percepción de las prestaciones sanitarias, tanto médicas como farmacéuticas, así como de las prestaciones de servicios sociales.

Además, las nuevas cotizaciones derivadas de este trabajo a tiempo parcial servirán para mejorar la pensión, que incluso podrá superar el cien por ciento de la base reguladora para aquellos trabajadores, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia, que permanezcan en activo más allá de los 65 años y acrediten 35 años de cotización.

En estos supuestos el trabajador mejorará su pensión un 2 por cien adicional, por encima del cien por ciento, por cada año que se haya cotizado desde el cumplimiento de los 65 años.

La norma aprobada añade aspectos concretos, tales como que el año de cotización habrá de ser completo o que la pensión resultante no podrá superar la cuantía que establezca la correspondiente ley de presupuestos

generales del Estado como límite máximo de percepción de pensión pública.

Junto con la mejora de la pensión por encima del cien por ciento de la base reguladora, las cotizaciones realizadas en esta situación servirán también para disminuir o suprimir el coeficiente reductor que se hubiese aplicado a la pensión en el caso de una persona que se haya jubilado anticipadamente.

**Exoneración de cuotas**

Además, la ley de jubilación gradual y flexible introdujo la exoneración del pago de cotizaciones a la Seguridad Social por contingencias comunes (salvo incapacidad temporal) en el caso de trabajadores que tengan 65 o más años de edad, acrediten 35 o más años de cotización efectiva y decidan voluntariamente la continuación o la reiniciación de su vida laboral.

Ahora el real decreto que desarrolla reglamentariamente la jubilación gradual y flexible establece las reglas de cálculo de la base reguladora de las prestaciones derivadas de contingencias comunes para estos supuestos en los que existe exoneración de cotizaciones.

**SEGURIDAD SOCIAL DE LOS CONTRATADOS A TIEMPO PARCIAL**

Respecto a la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, el real decreto reproduce, con las acomodaciones oportunas, la normativa sobre la acción protectora de estos contratos aprobada en el año 1999. En la misma se hacían compatibles el principio de contributividad propio del sistema de Seguridad Social con los principios de igualdad de trato y proporcionalidad en el trabajo a tiempo parcial.

También se aplicará a los trabajadores con contrato de relevo y contrato de trabajo fijo-discontinuo incluidos en el Régimen General.

La regulación actual de la contratación a tiempo parcial supone que el trabajador contratado bajo dicha modalidad pueda optar, previo acuerdo con su empresa, por concentrar su trabajo en determinados períodos del año, con percibo de las remuneraciones totales dentro de los mismos o de forma prorrateada a lo largo del año.

En estos supuestos, a efectos de Seguridad Social el trabajador deberá permanecer en alta en el régimen de Seguridad Social que corresponda mientras no se extinga su relación laboral, subsistiendo la obligación de cotizar por todos los períodos de alta de acuerdo con los criterios determinados en el real decreto. □