

EL ORDENAMIENTO JURIDICO DE LA SEGURIDAD SOCIAL FRENTE AL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACION ESPAÑOLA

Victor Fernando Manrique López

Catedrático de Derecho del Trabajo
Universidad de Deusto

El mantenimiento de un alto nivel de empleo y de protección social es uno de los objetivos fundamentales de la Comunidad y está explícitamente incluido entre las tareas enumeradas en el Artículo 2 del Tratado de la Unión Europea. La protección social representa un componente fundamental y un rasgo distintivo del modelo europeo de sociedad.

Por primera vez la Comisión al Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social, se han fijado como metas:

1.º) Mejorar la eficacia de los sistemas de subsidio de desempleo: incrementar los incentivos para que los desempleados busquen un trabajo, un verdadero seguro que promueva la aptitud para el empleo en lugar de mera indemnización por desempleo. Transición gradual y flexible hacia la jubilación a fin de mantener las oportunidades para que los trabajadores de edad avanzada permanezcan en el mercado de trabajo.

2.º) *Adoptar las consecuencias de lo que representa el envejecimiento de la población europea.*

Entre 1995 y el 2025, el número de personas de 60 años o más, que ascendían en 1995 a 77 millones, aumentará como mínimo en 29 millones y, como máximo, en 44 millones. El porcentaje de personas de edad avanzada respecto a la población en su conjunto pasará de 21 a aproximadamente un 30 por ciento. Los ingresos transferidos de los trabajadores a los pensionistas vendrán alcanzando un nivel tal que se pondrá en peligro su viabilidad.

El creciente número de personas de edad avanzada generará una mayor demanda de atención sanitaria y servicios sociales cuya financiación pondrá igualmente en dificultades a los Estados miembros.

Por otro lado se destaca que durante los últimos 20 años, el empleo femenino en la Unión ha pasado de 46 a 61 millones de trabajadoras, mientras que el número de empleos masculinos ha permanecido estable. La progresión de la participación de la mujer en el mercado de trabajo se mantendrá en los próximos años y representará un factor positivo para compensar el envejecimiento de la población activa. No obstante no bastará con que la mujer trabaje pues será indispensable el cumplimiento de otro fin: tendrá que tener hijos.

Efectivamente los cada vez más bajos índices de natalidad registrados en muchos Estados miembros muestran claramente la necesidad de remodelar los sistemas de protección social.

En este sentido cabe resaltar que a comienzos de siglo, Angel Pulido Fernández, en *Salud pública en España y ministerio social de las clases médicas* (Madrid, 1990), calculaba la mortalidad madrileña en un 40 por 100. Llegó a decir que la Villa y Corte era la necrópolis de España. Igualmente Segismundo Moret, en la publicación filokrausista *La ilustración Ibérica*, daba datos de las aterradoras cifras que el señor Moret expuso en una notable conferencia y que parecen el tañido funeral de la campanas que doblan por los difuntos.

El contraste lo tenemos a fecha de hoy al contemplar las cifras de esperanza de vida al nacer. Como dato esencial cabe resaltar que, en 1996 nos aventaja y por cierto, por muy poco, Suecia, Francia, Holanda e Italia pudiendo significarse que aquel tétrico panorama de comienzos de siglo ha desaparecido.

Simultáneamente contemplamos una formidable caída en la natalidad. En 1976 nacieron 667.456 niños; en 1998, 361.930, con una rapidez sin igual nos hemos convertido en el país de menor natalidad.

Según la encuesta de fecundidad del INE en 1999 estamos en la media de 1,07 hijos nacidos vivos por mayor de 15 a 45 años. La más baja del mundo.

Se suele repetir hoy en día que la compensación vendrá del exterior. Efectivamente un formidable diferencial del PIB por habitante —Marruecos tiene el 9 por ciento del español o Ecuador el 11 por ciento— convierte a España de nación emigrante en inmigrante.

Ahora bien si los atendemos, la carga sobre el Estado de Bienestar será bastante notable.

La comodidad de no tener hijos y el alto nivel del bienestar material, que elimina la oferta de brazos para ciertas tareas sociales se va a pagar con dureza, guste o no a los españoles. Estos cinco problemas —los movimientos poblacionales entre el campo y la ciudad, el del paro, el del prolongado y amplio envejecimiento con sus secuelas en mayor carga financiera en pensiones y prestaciones sanitarias, los de la caída

de la natalidad, y los de los emigrantes, afectan a la médula de nuestro ser nacional. Es intolerable acercarse a ellos con ignorancia o demagogia como ha señalado el profesor Velarde.

3.º) Frente a quienes sostienen una pretendida armonización se debe recordar que la Unión cuenta simplemente con un sistema de coordinación de los regímenes de Seguridad Social de los Estados miembros. La protección social de un considerable número de personas por tanto dependen, entera o parcialmente, del buen funcionamiento del sistema de coordinación referido.

Cada vez son más numerosos los trabajadores altamente cualificados que migran, para los cuales los regímenes complementarios de protección social, que no han sido coordinados a nivel europeo, revisten una especial importancia.

Ahora bien se debe resaltar que, para hacer la protección social más favorable al empleo, convendría abordar los siguientes puntos:

1) *Hacia una fiscalidad y sistemas de protección social más favorables al empleo.*

Las personas menos incitadas a encontrar un empleo son las víctimas de la trampa del desempleo: si a la pérdida de prestaciones se suma la carga fiscal, pocas son las ventajas que cabe esperar por traer una renta profesional a la familia. En estos casos los beneficiarios de prestaciones se encuentran verdaderamente atrapados en un callejón sin salida, sin motivación económica alguna para escapar.

La mayor parte de los sistemas de desempleo fueron diseñados originalmente para proporcionar una renta sustitutoria a las personas que se encontraban, supuestamente por un breve período de tiempo, sin empleo. En la mayoría de los casos, el nuevo empleo requeriría cualificaciones idénticas o similares a las del trabajo anterior. Actualmente, es esencial que las personas que buscan empleo estén dispuestas a adquirir nuevas y diversas cualificaciones.

Las cifras revelan que mientras más se prolongue la situación de desempleo, mayor es la dificultad para reincorporarse al mercado.

Se trata, pues, de adoptar medidas que ayuden a los desempleados a adquirir nuevas cualificaciones y a actualizar las que ya poseen, en un marco de protección social que prevenga la pobreza y la exclusión del mercado de trabajo y de la sociedad en general.

2) *Implantación de sistemas flexibles para gestionar la transición de la vida profesional a la jubilación.*

La situación de los trabajadores de edad avanzada ha cambiado radicalmente en los últimos veinte años.

Se introdujeron mecanismos que permitían a los afectados dejar el empleo mucho antes de alcanzar la edad de jubilación. La reducción de la vida profesional era objeto de un amplio consenso implícito entre empresarios, trabajadores y el Estado.

Sin embargo, debido al constante aumento de la esperanza de vida y a la introducción en muchos Estados miembros de reformas encaminadas a elevar la edad de jubilación para aliviar así la presión ejercida sobre los sistemas públicos de pensiones, resulta esencial invertir la tendencia hacia la salida anticipada del mercado de trabajo.

Se tiene poca conciencia de los problemas que planteará la jubilación anticipada durante los próximos diez años. A largo plazo, la tendencia actual de sustituir a los trabajadores de edad avanzada por trabajadores jóvenes será insostenible.

3) *Hacia la viabilidad de los sistemas públicos de pensiones.*

La mayoría de los Estados miembros centran sus esfuerzos en garantizar la continuidad de los regímenes públicos de reparto. La más importante de las soluciones adoptadas consiste en encontrar mecanismos que permitan a las personas continuar su actividad laboral en lugar de acogerse a la jubilación anticipada, es decir elevar la edad real de jubilación.

Otra tendencia común consiste en la estrecha relación que se está forjando entre la cuantía de las pensiones y las cotizaciones totales efectuadas a lo largo de la vida activa.

Fomentar el desarrollo de regímenes complementarios de pensión sobre una base completamente capitalizada. En este sentido, los fondos de pensiones podrán convivir paralelamente con los sistemas públicos de reparto.

4.º) *Satisfacer las nuevas necesidades de asistencia de las personas de edad avanzada.*

La esperanza de vida ha aumentado, y así surgen nuevas necesidades por lo que respecta a las condiciones de vida en la etapa final de la vida de las personas y el envejecimiento de la población europea tendrá una incidencia particularmente fuerte sobre las necesidades de asistencia.

Los avances en el tratamiento de enfermedades graves, así como el aumento generalizado de la esperanza de vida, supone que un número cada vez mayor de personas vive sus últimos años en una situación de

dependencia en cuanto a sus necesidades cotidianas. Hasta ahora, solían ser los familiares quienes se ocupaban de estos casos.

Asistimos pues a la aparición de una nueva rama de la protección social. Sin embargo, no es fácil conciliar la necesidad de cubrir estas nuevas necesidades de asistencia con el imperativo de contener los costes correspondientes.

Puede, por tanto pensarse que se planteará una creciente demanda de servicios sociales, cuya satisfacción ofrece inicialmente grandes posibilidades en la creación de empleo.

5.º) *Mejora de los servicios sanitarios.*

En los Estados miembros, el gasto total en salud varía entre algo más del 5% a casi el 10% del PIB. En términos absolutos, el gasto ha venido aumentando durante muchos años y en todos los Estados miembros se constata una creciente presión sobre sus servicios sanitarios. Por ejemplo, el gasto *per capita* en atención sanitaria para las personas de edad avanzada es cinco veces superior al correspondiente a las personas en edad de trabajar. Se espera que la categoría de edad de 75 años y más aumente en casi un 50% en los próximos 20 años, lo que tendrá un efecto significativo sobre el gasto sanitario total. Esta evolución se debe no sólo al cambio demográfico, sino también a las crecientes expectativas respecto a las prestaciones que los sistemas sanitarios pueden y deben ofrecer.

Resulta altamente llamativo el que, desde otra instancia como es el Consejo, por primera vez se plantean consideraciones similares.

La fijación de la edad de jubilación ha sido una prerrogativa del legislador, el cual ineludiblemente ha estado y debe estar a las exigencias impuestas por las reglas matemático actuariales y las exigencias derivadas de la necesidad de mantener un sistema financiero viable para con la Seguridad Social.

En este sentido, no parece que tenga mucho sentido, hoy en día, conservar la misma edad de jubilación que la establecida a comienzos del siglo xx, en unos momentos en donde las previsiones e índice de mortalidad eran completamente diferentes a las actuales, rondando la edad de los 54 años la prevista para una buena parte de la población europea y en concreto para nuestro país, que, en algún momento, ha contado con cifras incluso menores. Es cierto, y hay que reconocer con la doctrina que así lo ha destacado, que la edad de jubilación, desde hace más de dos décadas, está en discusión.

Como ha señalado una de las personas que con mayor relieve ha estudiado el tema que nos ocupa, Panizo Robles, viene existiendo un planteamiento de posturas opuestas en lo que se refiere a la determina-

ción de los requisitos de acceso a la jubilación. Efectivamente, una buena parte de los sujetos individuales desean tener acceso lo antes posible a las pensiones de jubilación, habiéndose ofertado, en muchas ocasiones, desde las empresas, la idea de la oportunidad y conveniencia de las jubilaciones anticipadas. En realidad se ha llegado a decir que, en buena parte de los países de la Unión Europea, no deja de existir una especie de contradicción entre la norma y la realidad social, en lo que se refiere a la jubilación. La contradicción se manifiesta, según esta corriente doctrinal expuesta por el citado autor, en que mientras que la norma suele imponer una edad determinada, sin embargo la realidad social impone otra diferente. La explicación es fácil de entender: Se han utilizado los mecanismos de la jubilación y más concreto, los relacionados con la prejubilación para redimensionar las plantillas y, de esta forma, se ha transformado un derecho subjetivo al descanso (como tradicionalmente se había asumido el derecho a la jubilación) en un retiro prematuro y obligatorio.

En realidad, es cierto, que, pese a ser competencia del legislador la fijación de los límites para trabajar, sin que se discuta la facultad exclusiva de éste para determinar la edad mínima de acceso al trabajo, y, aunque se fijen matices sobre este particular para la determinación de las edades máximas, nos encontramos, siguiendo a dicha doctrina, con que, no es extraño que, desde hace algún tiempo, las legislaciones nacionales se hayan visto obligadas a corregir estas disfuncionalidades, intentando modificar el comportamiento laboral, puesto que en España —al igual que en otros países— la jubilación se convirtió, durante bastante tiempo, en un instrumento de las políticas de empleo.

Así se ha destacado que, en este ámbito, se enmarca la pretensión comunitaria —valga, por ejemplo, la Comunicación de la Comisión Europea sobre la evolución futura del sistema de protección social— así como las diferentes reformas nacionales que proponen incentivar la prolongación de la vida activa, con su doble efecto: de una parte, en lograr una mayor adecuación entre la mayor longevidad y una más amplia vida laboral, al tiempo que puede permitir aliviar las cargas del sistema de pensiones.

Ciertamente puede coincidirse con dicha corriente doctrinal en que se hace indispensable adecuar la conciencia social a las necesidades normativas, que, una vez más, vienen impuestas al legislador por exigencias económico financieras, de modo que, efectivamente, se coincide también en que el logro de estos objetivos no se alcanza únicamente con el establecimiento de medidas legislativas que posibiliten esa prolongación, sino que resulta necesario una modificación de los

comportamientos laborales de todos los agentes sociales que confluyen en las decisiones del cese laboral.

En realidad, el legislador español se ha encontrado vigilante en orden al establecimiento de un régimen gradualista, al tiempo de regular modernamente lo que no es sino la transferencia del criterio de la flexibilidad respecto del régimen jurídico laboral de los activos al régimen normativa de los pasivos, observándose el que, tal y como se ha fijado como novedad, desde el 1.º de enero de 2002, la legislación española (a través del Real Decreto-Ley 16/2001, de 27 de diciembre) ha establecido todo un conjunto de mecanismos en orden al establecimiento de un sistema de jubilación flexible y gradual.

Efectivamente, es oportuno reconocer, tal y como se ha señalado, que el Real Decreto Ley ha modificado determinados preceptos que regulan el acceso a la pensión de jubilación, así como la cuantía de la misma, todo ello con la finalidad de dotar a esta prestación social de los caracteres de gradualidad y flexibilidad, en el marco de las directrices contenidas en el Pacto de Toledo y en el apartado IV del Acuerdo Social de 2001, así como en las orientaciones recogidas en diferentes documentos internacionales, procedentes básicamente de la Unión Europea, en las que se aboga por incentivar y favorecer la prolongación de la vida activa en los trabajadores de mayor edad, dotando, al tiempo, el acceso a la jubilación de caracteres de progresividad y flexibilidad.

Todo este conjunto de medidas han de ser observadas, junto con las restantes que aparecen en la Ley de 27 de diciembre de 2001, de medidas fiscales administrativas y del orden social, la cual intenta acomodarse a las novedades introducidas por la Ley de 9 de julio, del mismo año.

De un lado, los efectos de la crisis económica y el paro persistente y, de otra, los problemas de sostenibilidad de los sistemas de pensiones y, dentro de ellos, de los correspondientes a la pensión de jubilación (ella sola alcanza cerca del 40% de todo el gasto del sistema de Seguridad Social español, tal y como ha destacado la doctrina comentada), son cuestiones que están en el centro de dicha discusión, y ello hace oscilar, según se han ocupado de exponer, la adopción de las medidas a tomar entre la política de empleo y la política de pensiones, sin que, tal vez, se haya llegado todavía al punto de equilibrio necesario.

Por lo demás, hay que tener en cuenta que todo el ordenamiento jurídico, al tiempo de fijar el requisito de edad para determinar el momento del inicio de la finalización de la capacidad de obrar, ha de llevar a cabo una especificación concreta del tiempo en que el legislador

considera que debe transcurrir para que no surja una limitación de la capacidad de obrar por razón de la edad. Como se ha destacado, la regulación de la edad de jubilación es uno de los aspectos más complejos de los sistemas de protección social, ya que en ella confluyen factores de diferente intensidad, e incluso contradictorios entre sí, como son, de un lado, el interés individual del beneficiario, para poder acceder cuanto antes a la jubilación, pero contando con un cierto margen de flexibilidad y, por otro, la incidencia que para esos mismos sistemas tiene el aumento de las personas con derecho a pensión.

Surgen, en estos últimos tiempos, las ideas de la flexibilización como eje motriz de toda política de empleo y de pensiones. Efectivamente, la flexibilidad en el acceso a la pensión de jubilación es un tema que, con carácter general, empieza debatirse en el seno de los sistemas de Seguridad Social a mediados de la década de los setenta, coincidiendo con la crisis económica, dando lugar a determinadas iniciativas legislativas, tanto a nivel nacional, como en el marco de las Organizaciones Internacionales. Esta cuestión, tras el aparente silencio de finales de los ochenta y de la década de los noventa, ha vuelto a reaparecer con inusitada fuerza en los principios del presente siglo. Puede, por lo tanto, coincidir con quienes sostienen que la llamada jubilación flexible es, bajo los auspicios de la Organización Internacional del Trabajo, un tema fundamental de cualquier acción legislativa que pretenda respetar escrupulosamente la realidad social sobre la que gire dicha acción legislativa.

Ahora bien, los objetivos perseguidos con el establecimiento de mecanismos dirigidos a la introducción de flexibilidad en el acceso a la pensión de jubilación son muy diferentes en uno y otro momento: si en la década de los ochenta la flexibilidad tenía como pretexto el reparto del empleo, en un contexto de crisis económica y de destrucción masiva de empleo, se pretendía que la jubilación anticipada de los trabajadores de edad pudiese remediar, al menos en parte, la dificultad de inserción de los trabajadores más jóvenes. Por el contrario, en los momentos actuales, la flexibilidad de la jubilación se conecta, en especial, con el propósito de lograr una demora de los trabajadores en el acceso a dicha pensión prolongando la vida activa de forma total, o combinando la actividad, desarrollada en especial a tiempo parcial, con el disfrute de una percepción pública, también con una cuantía parcial.

Las propias cifras, aportadas por la corriente doctrinal de referencia, relativas al adelantamiento en el cese en el trabajo, ponen de relieve la conveniencia de que se arbitren medios para lograr un diferimiento de esas edades y un acceso más tardío a la jubilación:

Estimación de la edad media de cese en la actividad entre 1970 y 1997

Sistema	Hombres		Mujeres	
	1970	1997	1970	1997
Países Bajos	63,8	58,8	62,9	55,3
Francia	63,5	59,2	64,0	58,3
Alemania	65,3	60,5	62,2	58,4
Italia	62,6	60,6	60,7	57,2
España	65,1	62,4	63,7	58,9
Suecia	65,3	63,3	62,5	62,1
Reino Unido	65,4	63,6	62,4	59,7
EE.UU.	65,4	63,6	64,8	61,6
Japón	67,7	66,5	63,6	63,7

Se destaca asimismo en el estudio dirigido por Panizo que en España, la cuestión de la jubilación flexible se recoge en el Pacto de Toledo, en cuya recomendación 10.^a se alude a que la edad debe ser flexible y dotada de los caracteres de gradualidad y de progresividad, de modo que la jubilación no impida una presencia social activa del pensionista. Asimismo, la flexibilidad en la edad de jubilación ha sido abordada, en términos desiguales, por los dos Acuerdos generales, en materia de Seguridad Social, que han sido suscritos tras la aprobación del pacto de Toledo. Pero, así como el acuerdo de 1996, la jubilación flexible queda limitada a una valoración negativa de las jubilaciones anticipadas (proponiendo la adopción de medidas que desincentivaran las mismas). Por el contrario, el Acuerdo para la mejora y el desarrollo del sistema de protección social, de 2001 introduce todo un conjunto de medidas, dentro de un concepto amplio de jubilación flexible, orientadas todas ellas a situar nuestro sistema de Seguridad Social en un entorno europeo, en el que se están estableciendo medias en orden a que la jubilación esté dotada de caracteres de flexibilidad y progresividad, coordinando tales medidas con la repercusión que, cada vez con mayor incidencia, tiene la demografía en la evolución de los sistemas de pensiones.

De los datos anteriores, se obtiene en dicho estudio la relación directa que, para los firmantes del Acuerdo Social de 2001, existe entre la evolución demográfica la necesidad de articulación de medias que, de alguna forma, impliquen un retraso efectivo en el acceso a la jubilación, evolución demográfica que se puede sintetizar en el envejecimiento paulatino de la población española, como lo ponen de relieve los datos que la propia Administración ha puesto de relieve ante la Comisión no Permanente de evaluación del Pacto de Toledo.

De acuerdo con esa proyección el trabajo comentado extrae las siguientes conclusiones tomando como horizonte el período 2000-2040:

Se produce un fuerte cambio en la evolución de la estructura de la población a la vista de los siguientes datos:

Evolución de la población española 2000-2040 (millones)

Grupo población	2000		2040	
	N.º	% s/Total	N.º	%s/Total
0 - 19 años	8,3	22,8	6,5	16,3
20 - 64 años	24,6	61,1	21,7	53,8
65 y más	6,8	17,1	12,1	29,9

- El grupo de edad comprendida entre los 0 y los 19 años, descenderá en algo menos de 2 millones, al pasar desde los 8,3 millones actuales a suponer unos 6,5 millones. En la misma línea, si este grupo, actualmente supone el 22,8% de la población española, 40 años más tarde supondrá algo más del 16%.
- La población activa, identificada en la que tiene una edad comprendida entre los 20 y los 64 años, también se reducirá, pasando desde los 24,6 millones a representar 21,7 millones, es decir, el 53,8%, mientras que en la actualidad significa el 61,1%.
- La reducción de los grupos de edad anteriores tiene su contrapartida en el fuerte incremento de la población con más de 65 años, que desde los 6,8 millones pasará a los 12,1 millones, es decir, desde el 17,1% al 29,9%.

Efectuada una comparación entre la evolución demográfica de España y el resto de los países que conforman la Unión Europea, se destaca en el estudio que el envejecimiento se producirá a un ritmo más lento que dichos países, presentando las siguientes diferencias:

- En los momentos actuales, España tiene una proporción de personas mayores similar a la media europea e inferior a países como Italia, Alemania, Suecia o Bélgica.
- Actualmente, en España están alcanzando la edad de jubilación generaciones menos numerosas correspondientes a los nacidos en la Guerra Civil, mientras que en Europa (básicamente, Alemania e Italia) acceden a la jubilación generaciones numerosas nacidas antes de la II Guerra Mundial.
- El efecto de baby-boom se produjo en buen parte de Europa antes que en España, por lo que también a medio plazo la intensidad de envejecimiento será mayor en tales casos.

—A más largo plazo, el efecto del envejecimiento será más intenso en España, principalmente por nuestra reducida natalidad, ya que la misma ha comenzado a recuperarse antes en otros países europeos que en España.

Igualmente de los mismos datos se observa, por el estudio de referencia, que esta evolución de la población tiene su reflejo en la evolución de las pensiones de la Seguridad Social:

Evolución del número de pensiones 2000-2040

Clase de pensión	2000	2040	Increm.
Jubilación	4.527.000	8.248.929	82,20
Incapacidad permanente	790.304	865.437	9,54
Viudedad	2.028.497	3.177.000	56,66
Total	7.650.000	12.554.251	64,11

- El número de pensiones de jubilación casi se va a duplicar, pasando desde los 4.527.000 en el año 2001, a las 8.248.928, aunque la edad media de los pensionistas apenas crecerá 1 año (se situará en 74,93 años, frente a los 73,78 actuales).
- Por el contrario, el número de las pensiones de incapacidad permanente (teniendo en cuenta que tales clases de pensiones, al llegar sus beneficiarios a los 65 años, pasan a denominarse pensiones de jubilación apenas presenta variación, pasando desde las 790.304 actuales a 865.437 en el 2040, es decir, un incremento de un 9% en un horizonte de 40 años.
- Respecto a las pensiones de muerte y supervivencia, mientras que existe un fuerte crecimiento de las pensiones de viudedad de cerca del 60% (pasarán desde las 2.028.497 actuales a cerca de 3.177.000). Sin embargo observa el estudio un decrecimiento de las pensiones de orfandad y a favor de determinados familiares.
- Si tenemos en cuenta el conjunto de las pensiones, los algo más de 7.650.000 pensionistas se transformarán en 12.554.251 pensiones.

Teniendo en cuenta determinados parámetros (respecto a los componentes que influyen en el gasto de pensiones que, además del número de pensiones, son la revalorización —calculada en un 2%— así como del denominado efecto de sustitución, es decir, la sustitución de las pensiones que causan baja por las nuevas altas de pensiones, de

cuantía más elevada), la participación del gasto de pensiones en la riqueza del país (medida en términos del PIB), el analista de este conjunto de factores, Sr. Panizo Robles, viene a situar tales extremos del siguiente modo:

Evolución del gasto de pensiones

Años	Importe (millones/ptas.)	%s/PIB
2000	8.498.638	8,43
2005	10.513.675	7,98
2010	13.319.690	8,03
2015	17.041.623	8,25
2020	21.627.830	8,56
2030	35.028.984	9,92
2040	54.772.846	12,06

Los datos anteriores los contrasta el análisis transcrito con otros, incluidos en documentos comunitarios, del ECOFIN, en los que se recoge una evolución del gasto de pensiones (medio en su relación con el PIB) muy diferente a los anteriores y que ha servido para cuestionar el sistema español de pensiones y seguir proponiendo (no una sustitución radical del mismo —ya ni siquiera el Banco Mundial apuesta por posiciones como éstas—) sí, por lo menos, para ir introduciendo mecanismos de capitalización, en un sentido semejante al seguido por Alemania y, sobre todo, por Suecia.

Evolución del gasto de pensiones 2000-2050 (en % PIB)

Estado	2000	2050	Increment. %
Reino Unido	5,1	3,9	-23,53
Italia	14,2	13,9	-2,11
Austria	14,5	15,1	4,14
Suecia	9,0	10,0	11,11
Francia	12,1	15,6	28,93
Dinamarca	10,2	13,2	29,41
Bélgica	9,3	12,6	35,48
Finlandia	11,3	16,0	41,59
Alemania	10,3	14,6	41,75
Portugal	9,8	14,2	44,95
Holanda	7,9	13,6	72,15
España	9,4	17,7	88,30
Irlanda	4,6	9,0	95,65

A tal efecto se viene a afirmar literalmente por el mentario trabajo dirigido por Panizo que no obstante, la evolución demográfica y la del gasto de pensiones presenta el interrogante de cómo van a financiarse los compromisos de pensiones. En la proyección presentada recientemente en el Congreso de los Diputados, mientras que los datos referentes a pensiones llegan hasta el año 2040, por el contrario, en lo que respecta a la evolución de las cotizaciones sociales, el estudio finaliza en el año 2015, señalando que hasta esa época las cotizaciones sociales podrán dar cobertura financiera a las pensiones contributivas.

Evolución del gasto de pensiones e ingresos por cotizaciones

Años	% gasto en pensiones s/PIB	% ingresos cotizaciones s/PIB
2000	8,43	10,02
2005	7,98	9,66
2010	8,03	9,40
2015	8,25	8,50

La flexibilidad en la pensión de jubilación se ha venido fijando permitiendo, ante determinadas situaciones, que los trabajadores accedan a la pensión de jubilación a una edad inferior a la prevista con carácter general en el ordenamiento de la Seguridad Social.

En otras ocasiones se ha intentado, desde la acción del legislador, que el trabajador no pase a la condición de pasivo, y permanezca ininterrumpidamente más allá del cumplimiento de la edad de jubilación como personal activo.

Excepcionalmente, se ha hecho girar sobre la base reguladora, o sobre el porcentaje utilizado para el cálculo de la pensión, un conjunto de factores correctores que tratan de sugerir al potencial beneficiario que le resulta más conveniente permanecer en activo, en lugar de adquirir la condición de pensionista.

La nueva normativa viene intentando el que no todos los trabajadores, potencialmente acreedores de jubilaciones anticipadas, pasen a lucrar la misma, fijándose unas reducciones limitativas del importe de la pensión que tratan de desaconsejar al consumidor de prestaciones el introducirse en el campo de las pensiones bajo la condición de pensionistas.

La normativa vigente trata de este modo el problema, observando la posibilidad de acceder, aunque eso sí con limitaciones, a la pensión de jubilación con anterioridad al cumplimiento de la edad legal de jubilación, hoy todavía mantenida en los 65 años, proporcionando esta fórmula, a modo de instrumento de política de empleo en las empresas, para

dar la más adecuada respuesta a los problemas internos de la misma y simultáneamente a los generales de la legislación económica global.

La novedad se encuentra en que han quedado refundidas en una disposición jurídica de aglutinación los diferentes mecanismos existentes, incorporándose a dicha norma las nuevas soluciones que tratan de procurar que el trabajador prolongue la edad de vida activa laboral sin pasar a la condición de jubilado.

En realidad la flexibilidad es predicable de cada una de las formulaciones a que se refiere la nueva normativa, siendo un abanico de cierta amplitud el que hoy en día queda a disposición de las empresas y de los trabajadores para acomodarse, de la manera más equilibrada posible, a las necesidades urgentes y perentorias, que, a título individual, familiar o empresarial, puedan suscitarse.

Por lo demás, las normas tratan de atajar el que de un modo indiscriminado y abusivo se haga uso de los mecanismos de jubilación anticipada, o de yuxtaposición de medios para superponer un estadio de pensionista parcial con otro de activo parcial en base a la contemplación de las diversas figuras de contratación, en régimen de sustitución o de relevo, que el ordenamiento ofrece.

Y es que ciertamente, tal y como se ha destacado de forma muy acertada por la mejor doctrina, una de las características del mercado de trabajo español ha sido la salida del mismo por parte de los trabajadores con 55 o más años en los últimos tiempos.

Efectivamente, según menciona el estudio al que venimos haciendo referencia, los trabajadores españoles, con edades comprendidas entre los 50 y los 54 años, tienen una situación, respecto a su presencia en la actividad laboral o profesional, similar a los menores de dicha edad: casi el 83% de los mismos está ocupado. Pero esta relación cambia fuertemente, en el tramo de los 55 a los 59 años, ya que la proporción que está ocupada baja al 69%. A su vez, en el tramo entre los 60 y los 64 años, solamente el 42,5% está ocupado. Por último, entre los 65 y los 69 años, los que siguen ocupados son el 5,3%. Los porcentajes correspondientes a las trabajadoras tienen una misma tendencia que en el caso de los hombres, aunque todavía más acentuada.

Porcentaje de población ocupada según tramos de edad

Tramos de edad	Hombres	Mujeres
De 50 a 54	83	42
De 55 a 59	69	27
De 60 a 64	42,5	16
De 65 a 69	5,3	2,1

Dado lo muy acertado de lo recogido en el trabajo de José Antonio Panizo conviene resaltar lo que sobre este particular ha recogido y entre ello entresacamos lo siguiente:

En España, como en otros países de la Unión Europea, las medidas de prejubilación amparaban un cese laboral definitivo del trabajador a una edad muy inferior a la edad ordinaria de acceso a la jubilación, siendo los 45 años una edad legal de riesgo (a partir de la misma, operan determinados incentivos permanentes a la contratación de los trabajadores), los 50 años, como una edad de referencia práctica (prestación por desempleo), los 52 años, una edad de referencia legal para la prejubilación (subsidio de prejubilación, a favor de los 52 años) y los 60 años, una edad de referencia legal para la jubilación (anticipada).

En el sistema de la Seguridad Social, antes de la entrada en vigor de la nueva normativa, existían tres formas básicas de anticipar la edad de acceso a la jubilación:

- El establecimiento de una edad inferior, sin penalización en la cuantía de la pensión, como consecuencia de la realización de unas actividades que se presumen como peligrosas, penosas, tóxicas o insalubres.
- La anticipación de la edad de jubilación, como mecanismo ligado al fomento de generación de nuevo empleo.
- La anticipación de la edad de jubilación, a partir de una determinada edad, si bien con la consecuencia de experimentar una reducción en la cuantía de la pensión, variable en función del tiempo en que se anticipa el acceso a la jubilación, ámbito en el que se produce una modificación sustancial derivada de la regulación en vigor desde el 1.º de enero de 2002.

Hasta la entrada en vigor de la nueva normativa, la anticipación de la edad (con reducción de la cuantía de la pensión) únicamente estaba prevista a favor de quien, con anterioridad al 1.º de enero de 1967, estuvo afiliado a una Mutualidad de trabajadores por cuenta ajena, que tuviese reconocido el derecho a la jubilación a partir de los 60 años. De darse esta condición, las condiciones para la jubilación anticipada eran las siguientes:

- Se podía acceder a la jubilación anticipada a partir de los 60 años, siempre que el interesado estuviese en alta o en situación de asimilación al alta y cumplierse los requisitos de cotización exigidos (15 años de cotización, de los que, al menos 2 estén comprendidos dentro de los 15 últimos años anteriores al hecho causante de la pensión).
- En el caso de que el trabajador estuviese de alta en un Régimen de Trabajadores por cuenta propia (o como trabajador por cuenta

ajena del Régimen Especial Agrario) —o fueran estos Regímenes los que, en virtud del mecanismo de cómputo recíproco de cotizaciones, reconociesen la pensión— el interesado debe acreditar que, al menos, 1/4 del total de las cotizaciones acreditadas a lo largo de su actividad correspondiesen a Regímenes por cuenta ajena, salvo que dicho total de cotizaciones fuese igual o superior a 30 años, en cuyo caso solamente se exigen que 5 años se correspondan con cotizaciones en regímenes de trabajadores por cuenta ajena.

- En todos estos casos, la cuantía de la pensión se reducía mediante la aplicación del coeficiente del 8% por cada año que al trabajador le faltase para cumplir los 65 años, salvo que el acceso a la jubilación (como consecuencia de la extinción de una relación laboral anterior) no fuese debida a causa imputable al trabajador y éste acreditase 40 años, en cuyo caso, el coeficiente se fijaba en el 7%.

En este ámbito, la nueva norma, manteniendo los requisitos y condiciones de acceso a la pensión de jubilación, a partir de los 60 años y en virtud de derecho transitorio, modifica la cuantía de la pensión, al establecer unos nuevos coeficientes reductores del importe de la pensión, relacionando los mismos con el período de cotización acreditado por el interesado, siempre que, como sucedía en la legislación el anterior, la extinción de la relación laboral previa no fuera imputable al jubilado, y se acredite un período mínimo de cotización de más de 30 años.

Por ello, si se accede a la jubilación antes de los 65 años, en virtud de las previsiones de la Disposición Transitoria 3.^a de la Ley de la Seguridad Social y de la Ley 47/1998, la cuantía de la pensión se reduce, por cada año que, en el momento del hecho causante de la jubilación, le falte al interesado para cumplir los 65 años, mediante la aplicación de los coeficientes siguientes, según cuál sea la causa de extinción de la relación laboral y el período de cotización acreditado por el interesado:

- Si el cese en la actividad previa es imputable al trabajador, cualquiera que sea el período de cotización acreditado: 8%.
- Si el cese en la actividad previa no es imputable al trabajador, pero éste acredita un período de cotización de 31 o más años, se aplican los siguientes coeficientes:

Período de cotización acreditado	Coeficiente aplicable (%)
Entre 31 y 34 años	7,5
Entre 35 y 37	7
Entre 38 y 39	6,5
40 o más	6

Pero ciertamente y reproduciendo la tesis de la doctrina transcrita la mayor novedad de la nueva normativa, en el ámbito de la pensión de jubilación, es el establecimiento de la posibilidad de que se pueda acceder anticipadamente a esta pensión, aunque no se tuviese la condición de mutualista (es decir, la afiliación a una Mutualidad de trabajadores por cuenta ajena, antes del 1.º de enero de 1967). A tal fin, se incorpora un nuevo apartado 3 en el artículo 161 de la Ley de la Seguridad Social:

—Se permite la jubilación anticipada a partir de una determinada edad: los 61 años (que se entiende deben ser reales, sin que resulten de aplicación las bonificaciones por aplicación de coeficientes reductores) siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- El interesado ha de encontrarse inscrito en la correspondiente Oficina de Empleo, como demandante de empleo, durante un plazo de, al menos, 6 meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la jubilación. Se destaca además por Panizo que la norma se refiere a estar inscrito como demandante de empleo, y no a estar inscrito como desempleado, por lo que es posible acceder a la jubilación de forma anticipada, aunque el trabajador realice una actividad y esté inscrito en orden a la mejora de empleo.
- Ha de acreditarse un período mínimo de cotización efectiva de 30 años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias.
- El cese en el trabajo, como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo, ha de haberse producido por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador, entendiéndose 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 la misma.

Será preciso que la extinción de la relación laboral se haya producido por alguna de las causas siguientes:

- En virtud de despido colectivo, fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, debidamente autorizado.
- Por muerte, jubilación o incapacidad del empresario, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante, cuando las mismas determinen la extinción del contrato de trabajo.
- Por despido improcedente, cuando se haya optado por la indemnización, o cuando se haya dictado auto en ejecución de sentencia declarando extinguida la relación laboral, o por despido improcedente, cuando se trate de representantes de los trabajadores,

- siempre que no hubiesen dejado de ejercer, en su caso, su derecho de reincorporación al trabajo.
- Por despido basado en causas objetivas.
 - Por resolución voluntaria por parte del trabajador, en los casos previstos por la ley.
 - Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, siempre que dichas causas no hayan actuado por denuncia del trabajador.
 - Por resolución de la relación laboral, durante el período de prueba, a instancia del empresario, siempre que la extinción de la relación laboral anterior se hubiese debido a alguno de los supuestos contemplados.
 - Por cualquier razón en virtud de la cual la extinción del trabajo no derive de causa imputable a la libre voluntad del trabajador.
 - Además, existen otros dos supuestos, como son los supuestos de beneficiarios de la prestación por desempleo, cuando se extinga por agotamiento de la prestación o por pasar a ser pensionista, asimismo, a los perceptores del subsidio de prejubilación, cuando se les extinga como consecuencia de cumplir la edad que, en cada caso, les permita acceder a cualquier pensión de jubilación.
 - Es necesario, para poder acceder a la jubilación a la edad de 61 años, que la pensión sea reconocida por el Régimen General, por el Régimen Especial de la Minería de Carbón o por el de Trabajadores del Mar, en este caso, como trabajador por cuenta ajena. En el caso de cómputo recíproco de cotizaciones, deberán aplicarse las reglas establecidas con carácter general, pero no aquellas específicas relacionadas de forma exclusiva con la aplicación de la jubilación anticipada, por derecho transitorio.
 - La pensión es objeto de reducción mediante la aplicación, por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir los 65 años, de unos coeficientes, que varía en razón del período de cotización acreditado, considerando que los años exigidos son años completos, sin que, a tales efectos, se pueda computar como año completo la fracción de año.

Período de cotización acreditado	Coficiente aplicable (%)
Entre 31 y 34 años	7,5
Entre 35 y 37	7
Entre 38 y 39	6,5
40 o más	6

Especial mención debe hacerse a la modificación introducida por la Ley 12/2001, de 9 de julio, relativa al contrato a tiempo parcial, introduciendo una mayor flexibilidad en esta figura.

Con ello se trata de conseguir el retraso en la incorporación a la condición de jubilado de acuerdo con la política auspiciada por la propia Unión Europea y en último grado por la misma Organización Internacional del Trabajo.

No puede olvidarse el que efectivamente a ello venía vinculado el compromiso gubernamental por imperativo de los Acuerdos Sociales alcanzados en su momento.

Con esto se consigue extender, por un lado el margen de reducción de jornada para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial (que pasó a ser una horquilla entre el 25% al 85%, frente al intervalo anterior del 30% al 77%) así como determinadas precisiones en el ámbito del contrato de relevo.

En realidad se han llevado a cabo dos modificaciones importantes por la comentada ley de 9 de julio del 2001 consistentes de una parte, en que esta modalidad de jubilación ya no se extingue, de forma automática, al llegar el jubilado a la edad de la jubilación ordinaria y, de otra, que cuando se acceda a la jubilación parcial o se mantenga en la misma, con 65 o más años, no resulta obligatorio que exista, simultáneamente con la jubilación parcial, un contrato de relevo.

Por lo demás, se trata de hacer posible que coexistan las pensiones de jubilación con el desempeño de una prestación de servicios de carácter laboral y ello desde el mismo momento en que se pase a obtener la correspondiente prestación de jubilación.

En tal sentido la nueva redacción de la Ley de la Seguridad Social viene a señalar lo siguiente.

- Los trabajadores que reúnan las condiciones exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en cinco años, como máximo, a la exigida con carácter general, pueden acceder a la jubilación parcial, en las condiciones previstas en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.
- De otra parte, los trabajadores que hayan alcanzado la edad ordinaria de jubilación (65 años) y reúnan los requisitos para causar derecho a la misma, pueden acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo.
- Se precisa que el disfrute de la jubilación parcial sea compatible con la realización de un trabajo a tiempo parcial.

Partiendo de las iniciativas que se contienen en los incorrectamente denominados Pactos de Toledo se viene considerando la necesidad de

llevar a cabo una política activa que logre el retraso en el acceso a la jubilación. En este sentido la Ley de la Seguridad Social, a través de una Disposición Adicional, facultaba al Gobierno para el establecimiento de las medidas necesarias en orden a posibilitar la compatibilidad entre el percibo de la pensión con la realización de actividades, mediante la suspensión proporcional de la cuantía de la primera, sin que las previsiones normativas se hayan incorporado al ordenamiento de la Seguridad Social.

En verdad las medidas adoptadas por el Decreto Ley de 27 de diciembre de 2001 vienen a ser las siguientes:

- Se modifica el período máximo de percepción del subsidio asistencial de desempleo, a favor de los trabajadores con 52 o más años, que cumplan todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a la pensión de jubilación, que, en la legislación anterior, se extinguía al cumplimiento, por parte del beneficiario, de la edad que le diese derecho a cualquier pensión contributiva. Con ello, cuando el trabajador tenía la condición de mutualista, el subsidio se extinguía a los 60 años, edad en la que el interesado podía acceder a la pensión de jubilación.

Con la nueva redacción se difiere ese período máximo de percibo del subsidio de desempleo hasta que el trabajador alcance la edad exigida, en cada caso, para el acceso a la pensión de jubilación. Por ello, el subsidio de desempleo se extinguirá de la siguiente forma:

- Con carácter general: al cumplimiento de los 65 años.
- Cuando se trate de trabajadores que, en virtud de la aplicación de coeficientes reductores o por tener fijada como edad ordinaria una edad inferior a los 65 años al llegar a la edad en que se pueda solicitar la jubilación.
- Se reitera, con mayor o menor fidelidad, el contenido sobre compatibilidad entre el percibo de la pensión y la realización de actividades, la cual, en la legislación anterior, era de absoluta incompatibilidad.

Coincidimos plenamente con los comentarios hechos sobre la norma por la autorizada doctrina que venimos recogiendo y que en síntesis viene a decir exactamente lo siguiente:

- Si la excepcionalidad de la jubilación parcial tenía su base en la existencia simultánea del contrato de relevo, así como su extinción a la edad de los 65 años, sin embargo, la nueva regulación de dicha modalidad de jubilación producía efectos contradicto-

rios, en el ámbito de la compatibilidad del disfrute de la jubilación y la realización de actividades. En el primer caso —jubilación parcial— un trabajador, al llegar a los 65 años, podría reducir su trabajo, y acceder a la pensión de jubilación (reducida) compatible con las retribuciones de un trabajo a tiempo parcial. Por el contrario, si un trabajador, con 65 años, accedía previamente a la pensión de jubilación y, posteriormente, pretendía celebrar un contrato a tiempo parcial, el Ordenamiento de la Seguridad Social le obligaba a elegir entre las retribuciones del trabajos o la pensión sin que se permitiese ninguna clase de compatibilidad.

Para solucionar ese problema de falta de equidad, la nueva normativa modifica el artículo 165.1 de la Ley de la Seguridad Social, en orden a que las personas que accedan a la jubilación puedan compatibilizar el percibo de la pensión con un trabajo a tiempo parcial, si bien, en estos supuestos, se procederá a la suspensión proporcional del percibo de la pensión en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable.

- Se posibilita que la cuantía de la pensión de jubilación pueda incrementarse, más allá del 100 por 100, de la base reguladora, en los casos en que se acceda a la pensión de jubilación cumplidos los 65 años.

Cuando se acceda a la pensión de jubilación a una edad superior a los 65 años, el porcentaje aplicable a la respectiva base reguladora es el resultante de sumar al 100 por 100, un 2 por 100 adicional por cada año que, en la fecha del hecho causante de la pensión, se haya cotizado desde el cumplimiento de los 65 años, siempre que en esta última fecha el interesado tuviera acreditados 35 años de cotización. En otro caso, el porcentaje adicional indicado se aplica, cumplidos los 65 años, desde la fecha en que se haya acreditado dicho período de cotización.

- Se establece la exoneración de las cotizaciones sociales, cuando se mantenga en el empleo a trabajadores por cuenta ajena, que tengan cumplidos los 65 años y acrediten un período de cotización de, al menos, 35 años, sin que se tengan en cuenta, para la acreditación de este período, la parte proporcional de pagas extraordinarias.

De acuerdo con la nueva normativa destaca igualmente esa doctrina lo siguiente:

- Los empresarios y trabajadores quedan exentos de cotizar a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo por incapaci-

dad temporal derivada de las mismas, respecto de aquellos trabajadores por cuenta ajena o asimilados con contratos de trabajo de carácter indefinido, en los que concurran las circunstancias de tener cumplidos 65 o más años de edad y acreditar 35 o más años de cotización efectiva a la Seguridad Social.

- Si al cumplir 65 años de edad el trabajador no tiene cotizados 35 años, la exención a que solamente resulta de aplicación a partir de la fecha en que se acrediten los 35 años de cotización efectiva.
- Las cotizaciones se extienden a la contingencia de recaudación conjunta (Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional).
- Las exenciones no se aplican a las aportaciones empresariales relativas a trabajadores y asimilados que presten sus servicios en las Administraciones Públicas o en los Organismos públicos.
- La exención de las cotizaciones empresariales se aplican respecto de los trabajadores por cuenta ajena, incluidos en los diferentes Régimenes que integran el sistema de la Seguridad Social.

La exoneración de las cotizaciones sociales por contingencias comunes, a excepción de la correspondiente a la Incapacidad Temporal, también alcanza a los trabajadores por cuenta propia, incluidos en el Régimen de Autónomos, siempre que acrediten el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- Tener como mínimo 65 años.
- Acreditar un período de cotización de 35 años, sin que se tengan en cuenta la parte proporcional de las gratificaciones extraordinarias. Si el interesado, cumplida la edad de los 65 años, no reúne el período de cotización señalado, la exoneración de cotizaciones únicamente tendrá efectos desde la fecha en que se cumpla el mismo.
- La exoneración de cotizaciones sociales por contingencias comunes podía tener el efecto de intentar subidas artificiales de las bases de cotización, con el objeto de incrementar la base reguladora de las prestaciones económicas y, con ello, las correspondientes cuantías de las mismas. Para evitar este efecto, el artículo 162.6 de la Ley prevé que, por los períodos de actividad en los que el empresario no haya efectuado cotizaciones por contingencias comunes, a efectos de determinar la base reguladora de las prestaciones a las que alcance la exoneración de cotizaciones, las bases de cotización de las mensualidades a que

alcance el período de exención, no podrán ser superiores a incrementar el promedio de las bases de cotización del año natural anterior en el porcentaje de variación media conocida del IPC en dicho ejercicio.

Una regulación similar se aplica a los trabajadores por cuenta propia. Por el período de exoneración, y a efectos de la determinación de la base reguladora de las prestaciones (a las que alcance la exoneración), las bases de cotización serán las equivalentes a incrementar el promedio de las bases de cotización del año anterior en el porcentaje de variación media conocida del IPC en dicho ejercicio.

Finalmente es preciso tener en cuenta la síntesis que se recoge por el análisis dirigido por Panizo en orden a modificaciones llevadas a cabo en el ámbito de las prestaciones por Invalidez Permanente a partir de las cuales se posibilita el acceso a la pensión de invalidez aunque el trabajador tenga 65 años, si la causa que origina aquella deriva de un Accidente de Trabajo o una Enfermedad Profesional.

Destaca la norma en los casos en que el trabajador, con 65 o más años, acceda a la pensión de Incapacidad Permanente, derivada de contingencias comunes, por no tener cumplido el período de 15 años, necesario para acceder a la jubilación, que la cuantía de la pensión de Incapacidad Permanente será equivalente al resultado de aplicar a la correspondiente base reguladora el porcentaje que corresponda al período mínimo de cotización que esté establecido, en cada momento, para el acceso a la pensión de Jubilación.

Mención aparte merece la atención que el legislador da a las situaciones contempladas para quienes hayan visto extinguidos no sólo el conjunto de relaciones laborales sino también las relaciones jurídicas propias de la Seguridad Social, para con los cuales se arbitra la posible solución de contratar la Seguridad Social de conformidad con los límites, condiciones y contenido a que se refiere el nuevo régimen del Convenio Especial con la Seguridad Social, de enorme interés para con las empresas que extingan sus relaciones laborales a través de expedientes de despido colectivo o regulación de empleo, respecto de trabajadores que no tuvieran la condición de mutualistas al 1 de enero de 1967, ya que se obliga a las empresas a abonar las cuotas destinadas a la financiación del Convenio Especial hasta que el trabajador cumpla la edad de 65 años.

Con estas novedades legislativas puede concluirse en que el legislador intenta poner a disposición de la Administración, de las empresas y de los beneficiarios el conjunto de fórmulas que de conformidad con las exigencias establecidas por los Acuerdos sociales y desde las dife-

rentes instituciones de la Unión Europea que resultan de obligado cumplimiento y que, sin duda alguna, se enmarcan dentro de lo que es la nueva política social y económica relativa a la jubilación.

Bibliografía

- ABENZA ROJO, C. (1994): *Dimensión social de la Cumbre de Maastricht*. II Jornadas sobre la Comunidad Europea. Sevilla.
- ABELLÁN HONRUBIA, V. y VILA COSTA, B. (1994): *Lecciones de Derecho Comunitario Europeo*. Ed. Aries Derecho. Barcelona.
- ALONSO GARCÍA, R. (1994): *Derecho Comunitario*. Ed. Ceura. Madrid.
- ALONSO OLEA, M. (1997): *Aspectos sociales de la Comunidad Económica Europea*. Anales de la Real Academia de Ciencias Morales y Políticas. Madrid.
- BORRAJO DACRUZ, E. (1986): «De las Comunidades Europeas a la Unión Europea: El acta única y la Europa Social». *Actualidad Laboral* n.º 20.
- COLINA ROBLEDO, M. (1985): «La política social de las Comunidades Europeas. Balance del año 1984». *Revista de Trabajo* n.º 78.
- COLINA ROBLEDO, M. (1985): *Derecho Social Comunitario*. Tirant lo blanch. Valencia.
- COLINA ROBLEDO, M. (1986): «Relaciones laborales y condiciones de trabajo en el derecho comunitario europeo». *La Política Social en la C.E.* Madrid.
- COLINA ROBLEDO, M. (1989): «Aspectos sociales de la Presidencia española en el Consejo de las C.E.». *Documentación laboral* núms. 27/28.
- COMISIÓN EUROPEA. «Informe sobre el estudio comparativo de las normas relativas y las condiciones laborales en los Estados miembros». *Documentación Laboral*, núms. 27/28.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.^a F. (1994): *Las Directivas laborales de la Comunidad Europea. Información a los trabajadores sobre sus condiciones de trabajo*. II Jornadas sobre la Comunidad Europea. Sevilla.
- FRAGA IRIBARNE, M. (1989): «La dimensión social de la Europa Comunitaria». *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 37.
- FONT GALÁN, Juan Ignacio. (1986): *La libre competencia en la Comunidad Europea*, Publicaciones del Real Colegio de España, Bolonia.
- GALIANA MORENO, J.M. (1993): «El lento camino de gestación de la política comunitaria». *Revista Española de Derecho del Trabajo* n.º 37.
- GARCÍA MURCIA, J. y MARTÍNEZ MORENO, C. (1992): «La obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones de trabajo. Una primera aproximación a la Directiva 91/533/C.E.E., de 14 de octubre de 1991». *Relaciones Laborales*.
- Gil Carlos RORIGUEZ IGLESIAS y Ulrich WOELKER (1987): «Derecho Comunitario, derechos Fundamentales y Control de Constitucionalidad», Separata de la *Revista de Instituciones Europeas*. Madrid.
- Isaac, GUY (1985): *Manual de Derecho Comunitario General*. Editorial Ariel, S.A.

- LOSADA GONZÁLEZ, Herminio (1992) «Tratado de la UE». *Textos consolidados de los Tratados Comunitarios*. Secretaría de Estado para las Comunidades Europeas. Madrid.
- LOUIS, Jean Víctor (1980): *El ordenamiento jurídico comunitario*, Colección. «Perspectivas Europeas». Bruselas.
- MANGAS MARTÍN, Araceli (1987): *Derecho comunitario europeo y Derecho español*. Editorial Extecom, S.A.
- MARTÍN VALVERDE, A. (1992): *La Directiva 91/533/C.E.E. sobre obligación del empresario de informar al trabajador de sus condiciones de trabajo*. Actualidad Laboral. 1992.
- MOLINA DEL POZO, D.F. (1986): *Manual de Derecho de la Comunidad Europea*. Madrid.
- MONTOYA MELGAR, A. (1994): *Armonización de políticas y derechos sociales*. Instituciones de Derecho Social europeo. Ed. Tecnos. Madrid.
- MUÑOZ MACHADO, S. (1993): *La Unión Europea y las mutaciones del Estado*. Madrid.
- NAVARRO, C. (1989): «La política comunitaria de condiciones de trabajo y sus repercusiones para España». *Economía y Sociología del Trabajo* n.º 4-5.
- ORTIZ LALLANA, M.ª C. (1988): «Tendencias actuales y puntos de interés de la política social comunitaria». *Actualidad Laboral* n.º 28.
- PÉREZ AMORÓS, F. (1989): «El derecho social de la Comunidad Europea y su incidencia en el ordenamiento laboral especial». *Revista Técnico-Laboral*. Vol. XI. n.º 42.
- PÉREZ DE LOS COBOS, F. (1994): *Derecho Social comunitario en el Tratado de la Unión Europea*. Ed. Civitas. Madrid.
- PÉREZ DE LOS COBOS, F. (1994): *El papel de los interlocutores sociales europeos después de Maastricht (I y II)*. Tribuna Social.
- PÉREZ DEL RÍO, T. (1987): «La política social europea en materia de derechos de información y consulta de los trabajadores en empresas de estructura compleja». *Consecuencias laborales y sociales de la integración de España en la C.E.* V. Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y relaciones laborales. Sevilla.
- REY GUANTER, S. (1986): «Los instrumentos normativos del Tratado de Roma en el desarrollo de la política social comunitaria». *Relaciones Laborales* n.º 21.
- REY GUANTER, S. (1994): *Principios y tendencias en el Derecho Social Comunitario*. II Jornadas sobre Comunidad Europea. Sevilla.
- RIVAS, JONCZY y SECHE (1980): *Derecho Social Europeo*. Instituto de Estudios Laborales. Madrid.
- RIVERO LAMAS, J. y GARCÍA BLASCO, J. (1987): «Los derechos de información en la empresa en el marco europeo e internacional y en España». *Consecuencias laborales y sociales de la integración de España en la C.E.* V. Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y relaciones laborales. Sevilla.
- SAGARDOY BENGOCHEA, J.A. (1986): «Principales diferencias con Europa en materia de legislación laboral». *Relaciones Laborales* n.º 6.
- SALA FRANCO, T. y RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M. (1986): *Introducción al Derecho Social Comunitario*. Ed. Tirant lo Blanch. Valencia.

- SALA FRANCO, T. y RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.M. (1986): «La incidencia del derecho social comunitario en el ordenamiento laboral español (I y II)». *Revista de Treball*, núms. 1 y 2.
- SUÁREZ GONZÁLEZ, F. (1990): *El Espacio Social Europeo*. Estudios ofrecidos al Prof. Alonso Olea. Madrid.
- VOGEL-POLSKY, E. (1989): «La Europa social del año 2000: la Carta Social y el Sistema Comunitario». *La Carta Social Europea en la perspectiva de la Europa del año 2000*. Madrid.