

Las nuevas jubilaciones en la Ley General de Seguridad Social

Lourdes López Cumbre

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria

Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

1. La sistematización de las diferentes modalidades de jubilación

- 1.1. El 2 de enero del 2016 ha entrado en vigor el nuevo Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social (LGSS) en virtud del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre (BOE de 31 de octubre). Como corresponde a una norma de esta naturaleza, no modifica, no reforma, no innova, pero sí introduce una sistematización distinta —presuntamente mejorada— de la regulación anterior. En materia de jubilación, los nuevos artículos 204 y siguientes incorporan una clasificación que intenta compendiar las distintas modalidades de jubilación existentes dentro del nivel contributivo (al margen queda la jubilación no contributiva prevista para quienes no han cotizado a la Seguridad Social o lo han hecho insuficientemente —arts. 369 y ss. LGSS—). Sirva este análisis para exponer las modalidades recogidas ahora en la Ley General de Seguridad Social.
- 1.2. Con carácter preliminar, conviene efectuar dos precisiones. La primera, que las normas que se recogen a continuación entrarán en vigor progresivamente hasta el año 2027, por lo que procede considerar las disposiciones transitorias de la nueva regulación (en esta materia y de forma particular, la disposición transitoria séptima). La segunda, que, aunque

se tiende a uniformar, algunos regímenes especiales siguen manteniendo sus propias normas sobre jubilación, por lo que habrá de considerarse, en su caso, el encuadramiento en un régimen distinto al general.

2. Jubilación ordinaria

- 2.1. De acuerdo con el artículo 204 de la Ley General de Seguridad Social, la prestación económica de jubilación, en su modalidad contributiva, será única para cada beneficiario y consistirá en una pensión vitalicia que le será reconocida, en las condiciones, cuantía y forma que reglamentariamente se determinen, cuando, alcanzada la edad establecida, cese o haya cesado en el trabajo por cuenta ajena.

Tendrán derecho a dicha pensión las personas incluidas en el régimen general que, además de los requisitos generales exigidos para cualquier pensión de este régimen (recogidos en el art. 165.1 LGSS) reúnan, *ex artículo* 205 de la Ley General de Seguridad Social, las siguientes condiciones: a) haber cumplido sesenta y siete años de edad, o sesenta y cinco años cuando se acrediten treinta y ocho años y seis meses de cotización, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias. Para el cómputo de los periodos de

N. de la C.: En las citas literales se ha rectificado en lo posible —sin afectar al sentido— la grafía de ciertos elementos (acentos, mayúsculas, símbolos, abreviaturas, cursivas...) para adecuarlos a las normas tipográficas utilizadas en el resto del texto.

cotización se tomarán años y meses completos, sin que se equiparen a ellos sus fracciones; b) tener cubierto un periodo mínimo de cotización de quince años, de los cuales al menos dos deberán estar comprendidos dentro de los quince años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho. A efectos del cómputo de los años cotizados no se tendrá en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias. Para causar pensión en el régimen general y en otro u otros del sistema de la Seguridad Social será necesario que las cotizaciones acreditadas en cada uno de ellos se superpongan, al menos, durante quince años.

- 2.2. En virtud de lo previsto en el artículo 209, la base reguladora de la pensión de jubilación será el cociente que resulte de dividir por trescientos cincuenta las bases de cotización del interesado durante los trescientos meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante, teniendo en cuenta una serie de indicaciones adicionales:

En primer lugar, que el cómputo de las referidas bases de cotización se efectuará conforme a las siguientes reglas: a) las bases correspondientes a los veinticuatro meses anteriores al mes previo al del hecho causante se computarán en su valor nominal; b) las restantes bases se actualizarán de acuerdo con la evolución que haya experimentado el índice de precios de consumo desde el mes a que aquéllas correspondan hasta el mes inmediatamente anterior a aquel en que se inicie el periodo a que se refiere dicha regla. En segundo término, que si en el periodo que haya de tomarse para el cálculo de la base reguladora aparecieran meses durante los cuales no hubiese existido obligación de cotizar, las primeras cuarenta y ocho mensualidades se integrarán con la base mínima de entre todas las existentes en cada momento y el resto de ellas con el 50 % de dicha base mínima. En tercer lugar, que para la determinación de la base reguladora de la pensión de jubilación no se podrán

computar los incrementos de las bases de cotización producidos en los dos últimos años que sean consecuencia de aumentos salariales superiores al incremento medio interanual experimentado en el convenio colectivo aplicable o, en su defecto, en el correspondiente sector. Se exceptúan de la norma general establecida incrementos salariales que sean consecuencia de la aplicación estricta de las normas contenidas en disposiciones legales y convenios colectivos sobre antigüedad y ascensos reglamentarios de categoría profesional. Quedarán asimismo exceptuados aquellos incrementos salariales que deriven de cualquier otro concepto retributivo establecido con carácter general y regulado en las citadas disposiciones legales o convenios colectivos. No obstante, la referida norma general será de aplicación cuando los incrementos salariales se produzcan exclusivamente por decisión unilateral de la empresa en virtud de sus facultades organizativas. Por último, que a efectos del cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación en las situaciones de pluriempleo, las bases por las que se haya cotizado a las diversas empresas se computarán en su totalidad, sin que su suma pueda exceder del límite máximo de cotización vigente en cada momento.

- 2.3. La cuantía de la pensión de jubilación se determinará, *ex artículo* 210 de la Ley General de Seguridad Social, aplicando a la base reguladora, calculada conforme a lo dispuesto en el artículo precedente, los porcentajes siguientes: a) por los primeros quince años cotizados, el 50 %; b) a partir del año decimosexto, por cada mes adicional de cotización comprendido entre los meses uno y doscientos cuarenta y ocho se añadirá el 0,19 % y, por cada uno de los que rebasen el mes doscientos cuarenta y ocho, se añadirá el 0,18 %, sin que el porcentaje aplicable a la base reguladora supere el 100 %, salvo en el supuesto a que se refiere el apartado siguiente. A la cuantía así determinada le será de aplicación el factor de sostenibilidad que corresponda en cada momento.

Dicho factor de sostenibilidad se define, de acuerdo con lo previsto en el artículo 211 de la Ley General de Seguridad Social, como un instrumento que con carácter automático permite vincular el importe de las pensiones de jubilación del sistema de la Seguridad Social a la evolución de la esperanza de vida de los pensionistas por medio de una fórmula prevista legalmente (art. 211.4 LGSS), ajustando las cuantías que percibirán aquellos que se jubilen en similares condiciones en momentos temporales diferentes. Se aplicará por una sola vez para la determinación del importe inicial de las pensiones de jubilación y para su cálculo se tendrán en cuenta tanto las tablas de mortalidad de la población pensionista de jubilación del sistema de la Seguridad Social elaboradas por la propia Administración de la Seguridad Social como la edad de sesenta y siete años en tanto edad de referencia. Con periodicidad quinquenal se revisará la variación interanual de la esperanza de vida que haya que tener en cuenta para calcular el valor del factor de sostenibilidad. Este último se aplicará sin perjuicio del derecho que, en su caso, tenga el interesado al percibo del complemento por mínimos, conforme a lo que al respecto se establezca en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado. Se aplicará con total transparencia, publicándose el seguimiento sistemático de la esperanza de vida. De igual manera, y con ocasión del reconocimiento de su pensión inicial, se informará a los pensionistas sobre el efecto del factor de sostenibilidad en el cálculo de aquélla.

3. Jubilación anticipada por razón de la actividad o en caso de discapacidad

- 3.1. Según dispone el artículo 206 de la Ley General de Seguridad Social, la edad mínima de acceso a la pensión de jubilación podrá ser rebajada por real decreto, a propuesta del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 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, siempre que los trabajadores afectados acrediten en la respectiva profesión o trabajo el mínimo de actividad que se establezca. A tal efecto, se determinará reglamentariamente el procedimiento general que debe observarse para rebajar la edad de jubilación, que supondrá la realización previa de estudios sobre siniestralidad en el sector, penosidad, peligrosidad y toxicidad de las condiciones del trabajo, su incidencia en los procesos de incapacidad laboral de los trabajadores y los requerimientos físicos exigidos para el desarrollo de la actividad. El establecimiento de coeficientes reductores de la edad de jubilación sólo procederá cuando no sea posible la modificación de las condiciones de trabajo y conllevará los ajustes necesarios en la cotización para garantizar el equilibrio financiero.

- 3.2. Del mismo modo, dicha edad mínima podrá ser reducida en el caso de personas con discapacidad en un grado igual o superior al 65 %, en los términos contenidos en el correspondiente real decreto acordado a propuesta del titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, o también en un grado de discapacidad igual o superior al 45 %, siempre que, en este último supuesto, se trate de discapacidades establecidas reglamentariamente respecto de las que existan evidencias de que determinan de forma generalizada y apreciable una reducción de la esperanza de vida. En ningún caso la aplicación de los correspondientes coeficientes reductores de la edad dará lugar a que el interesado pueda acceder a la pensión de jubilación con una edad inferior a la de cincuenta y dos años. Los coeficientes reductores de la edad de jubilación no serán tenidos en cuenta a efectos de acreditar la exigida para acceder a la jubilación parcial ni a cualquier otra modalidad de jubilación anticipada.

4. Jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador

- 4.1. El acceso a la jubilación anticipada derivada del cese en el trabajo por causa no

imputable a la libre voluntad del trabajador exigirá, de acuerdo con lo establecido en el artículo 207, los siguientes requisitos: *a)* tener cumplida una edad que sea inferior en cuatro años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación sin que, a estos efectos, puedan ser aplicables los coeficientes reductores sobre la edad descritos anteriormente; *b)* encontrarse inscrito en las oficinas de empleo como demandante de empleo durante un plazo de, al menos, seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de la jubilación; *c)* acreditar un periodo mínimo de cotización efectiva de treinta y tres años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, sólo se computará el periodo de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año, y *d)* que el cese en el trabajo se haya producido como consecuencia de una situación de reestructuración empresarial que impida la continuidad de la relación laboral.

En relación con el último de los requisitos establecidos, conviene precisar que las causas de extinción del contrato de trabajo que podrán dar derecho al acceso a esta modalidad de jubilación anticipada serán las siguientes: *a)* el despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores; *b)* el despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 52c del Estatuto de los Trabajadores; *c)* la extinción del contrato por resolución judicial, conforme al artículo 64 de la Ley Concursal; *d)* la muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores o la extinción de la personalidad jurídica del contratante, y *f)* la extinción del contrato de trabajo motivada por la existencia de fuerza mayor constatada por la autoridad laboral conforme a lo establecido en el artículo 51.7 del Estatuto de los Trabajadores. En todo caso, el acceso a esta modalidad de jubilación anticipada

requiere que el trabajador acredite haber percibido la indemnización correspondiente derivada de la extinción del contrato de trabajo o haber interpuesto demanda judicial en reclamación de dicha indemnización o de impugnación de la decisión extintiva. El percibo de la indemnización se acreditará mediante documento de la transferencia bancaria recibida o documentación acreditativa equivalente. De manera particular, el legislador establece que la extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género posibilitará el acceso a esta modalidad de jubilación anticipada.

- 4.2. En los casos de acceso a la jubilación anticipada en esta modalidad, la pensión será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada trimestre o fracción de trimestre que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido con carácter general, de los siguientes coeficientes en función del periodo de cotización acreditado: *a)* coeficiente del 1,875 % por trimestre cuando se acredite un periodo de cotización inferior a treinta y ocho años y seis meses; *b)* coeficiente del 1,750 % por trimestre cuando se acredite un periodo de cotización igual o superior a treinta y ocho años y seis meses e inferior a cuarenta y un años y seis meses; *c)* coeficiente del 1,625 % por trimestre cuando se acredite un periodo de cotización igual o superior a cuarenta y un años y seis meses e inferior a cuarenta y cuatro años y seis meses, y *d)* coeficiente del 1,500 % por trimestre cuando se acredite un periodo de cotización igual o superior a cuarenta y cuatro años y seis meses. Para el cómputo de los periodos de cotización se tomarán periodos completos, sin que se equipare a un periodo su fracción.

5. Jubilación anticipada por voluntad del interesado

- 5.1. El acceso a la jubilación anticipada por voluntad del interesado exigirá los

siguientes requisitos, *ex artículo 208* de la Ley General de Seguridad Social: *a)* tener cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación con carácter general, sin que a estos efectos resulten de aplicación los coeficientes reductores sobre la edad antes descritos; *b)* acreditar un periodo mínimo de cotización efectiva de treinta y cinco años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias; a estos exclusivos efectos, sólo se computará el periodo de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año; *c)* una vez acreditados los requisitos generales y específicos de dicha modalidad de jubilación, el importe de la pensión ha de resultar superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplir los sesenta y cinco años de edad. En caso contrario, no se podrá acceder a esta fórmula de jubilación anticipada.

- 5.2. Si se accede a esta modalidad de jubilación anticipada, la pensión será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada trimestre o fracción de trimestre que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación, de los siguientes coeficientes en función del periodo de cotización acreditado: *a)* coeficiente del 2 % por trimestre cuando se acredite un periodo de cotización inferior a treinta y ocho años y seis meses; *b)* coeficiente del 1,875 % por trimestre cuando se acredite un periodo de cotización igual o superior a treinta y ocho años y seis meses e inferior a cuarenta y un años y seis meses; *c)* coeficiente del 1,750 % por trimestre cuando se acredite un periodo de cotización igual o superior a cuarenta y un años y seis meses e inferior a cuarenta y cuatro años y seis meses, y *d)* coeficiente del 1,625 % por trimestre cuando se acredite un periodo de cotización igual o superior a cuarenta y cuatro

años y seis meses. Para el cómputo de los periodos de cotización se tomarán periodos completos, sin que se equipare a un periodo su fracción.

6. Jubilación parcial

- 6.1. De acuerdo con lo que señala el nuevo artículo 215 de la Ley General de Seguridad Social, los trabajadores que hayan cumplido la edad ordinaria de jubilación prevista en el artículo 205 de dicha ley y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo del 25 % y un máximo del 50 %, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo. Los porcentajes indicados se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

Asimismo, y siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes requisitos: *a)* tener cumplida en la fecha del hecho causante una edad de sesenta y cinco años, o de sesenta y tres cuando se acrediten treinta y seis años y seis meses de cotización, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado; *b)* acreditar un periodo de antigüedad en la empresa de, al menos, seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto se computará 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, o en empresas pertenecientes al mismo grupo; *c)* que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 % y un máximo del 50 %, o del 75 % para los supuestos en que el

trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, siempre que se acrediten el resto de los requisitos. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable; d) acreditar un periodo de cotización de treinta y tres años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, sin que a estos efectos se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, sólo se computará el periodo de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año. En el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 %, el periodo de cotización exigido será de veinticinco años.

A todo ello hay que añadir, en primer lugar, la exigencia de una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 % del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del periodo de base reguladora de la pensión de jubilación parcial. En segundo término, los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial deberán tener, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria. Si el contrato de relevo fuera de carácter indefinido y a tiempo completo, deberá mantenerse al menos durante una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante. En caso de incumplimiento por parte del empresario de las condiciones establecidas en relación con el contrato de relevo, aquél será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo

parcial. Finalmente, y sin perjuicio de la reducción de jornada descrita, durante el periodo de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizarán por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando éste a jornada completa.

- 6.2. Podrán acogerse a la jubilación parcial los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas asimilados a trabajadores por cuenta ajena que reduzcan su jornada y derechos económicos en las condiciones previstas en el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y cumplan los requisitos establecidos para este tipo de jubilación. Para ello se requerirá que la cooperativa concierte con un socio con contrato de duración determinada o con un desempleado la realización, en calidad de socio trabajador o de socio de trabajo, de la jornada dejada vacante por el socio que se jubila parcialmente, con las mismas condiciones establecidas para la celebración de un contrato de relevo en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores.

7. Jubilación flexible

Con carácter general, la pensión de jubilación se entiende incompatible con el trabajo. Sin embargo, las personas que accedan a la jubilación podrán compatibilizar, *ex artículo* 213 de la Ley General de Seguridad Social, el percibo de la pensión con un trabajo a tiempo parcial en los términos que se establezcan reglamentariamente. 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. Del mismo modo, se considera compatible la pensión de jubilación con la realización de trabajos por cuenta propia cuyos ingresos anuales totales no superen el salario mínimo interprofesional en cómputo anual. Quienes lleven a cabo estas actividades económicas no estarán obligados a cotizar por las prestaciones de Seguridad Social.

8. Jubilación retrasada

Siguiendo con lo establecido en el artículo 210 de la Ley General de Seguridad Social,

cuando se acceda a la pensión de jubilación a una edad superior a la ordinaria, siempre que al cumplir esta edad se hubiera reunido el periodo mínimo de cotización establecido con carácter general, se reconocerá al interesado un porcentaje adicional por cada año completo cotizado entre la fecha en que cumplió dicha edad y la del hecho causante de la pensión, cuya cuantía estará en función de los años de cotización acreditados en la primera de las fechas indicadas, según la siguiente escala: a) hasta veinticinco años cotizados, el 2 %; b) entre veinticinco y treinta y siete años cotizados, el 2,75 %; c) a partir de treinta y siete años cotizados, el 4 %. La pensión se devengará por meses vencidos y se abonará en catorce pagas, sin que la suma de su importe y el de la pensión o pensiones que tuviera reconocidas el interesado, en cómputo anual, pueda superar la cuantía del tope máximo de la base de cotización vigente en cada momento, también en cómputo anual. Se trata de un beneficio que no resultará de aplicación en los supuestos de jubilación parcial.

9. Pensión de jubilación y envejecimiento activo

9.1. Como excepción a la regla general de la incompatibilidad de la pensión de jubilación con otras pensiones o con el trabajo por cuenta ajena o propia prevista en el artículo 213 de la Ley General de Seguridad Social, el artículo 214 de dicha norma establece que el disfrute de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, será compatible con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia del pensionista en los siguientes términos: a) el acceso a la pensión deberá haber tenido lugar una vez cumplida la edad ordinaria que en cada caso resulte de aplicación sin que, a tales efectos, sean admisibles jubilaciones acogidas a bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado; b) el porcentaje aplicable a la respectiva base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión causada ha de alcanzar el 100 %, y c) el trabajo compatible podrá efectuarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

9.2. La cuantía de la pensión de jubilación compatible con el trabajo será equivalente al 50 % del importe resultante en

el reconocimiento inicial, una vez aplicado, si procede, el límite máximo de la pensión pública, o del importe que se esté percibiendo, en el momento de inicio de la compatibilidad con el trabajo, excluido, en todo caso, el complemento por mínimos, cualquiera que sea la jornada laboral o la actividad que lleve a cabo el pensionista. La pensión se revalorizará en su integridad en los términos establecidos para las pensiones del sistema de la Seguridad Social. No obstante, en tanto se mantenga el trabajo compatible, el importe de la pensión más las revalorizaciones acumuladas se reducirá en un 50 %. El pensionista no tendrá derecho a los complementos para pensiones inferiores a la mínima durante el tiempo en el que compatibilice la pensión con el trabajo, si bien el beneficiario tendrá la consideración de pensionista a todos los efectos. Finalizada la relación laboral por cuenta ajena o producido el cese en la actividad por cuenta propia, se restablecerá el percibo íntegro de la pensión de jubilación.

9.3. Las empresas en las que se compatibilice la prestación de servicios con el disfrute de la pensión de jubilación conforme a esta modalidad de pensión de jubilación no deberán haber adoptado decisiones extintivas improcedentes en los seis meses anteriores a dicha compatibilidad. La limitación afectará únicamente a la cobertura de los puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción.

Asimismo, y una vez admitida la compatibilidad entre pensión y trabajo, la empresa habrá de mantener, durante la vigencia del contrato de trabajo del pensionista de jubilación, el nivel de empleo existente en ella antes de su comienzo. A este respecto se tomará como referencia el promedio diario de los trabajadores de alta en la empresa en el periodo de los noventa días anteriores a la compatibilidad, calculado como el cociente que resulte de dividir entre noventa la suma de los trabajadores que fueran alta en la empresa en los noventa días inmediatamente anteriores a su inicio. No se considerarán incumplidas las obligaciones de mantenimiento del empleo anteriores cuando el contrato

de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

10. Sobre el futuro de las jubilaciones en España

En una estimación aproximada, se considera que, en el 2030, más de ciento diez millones de personas superarán los sesenta y cinco años de edad en la Europa de los Veintiocho, cuando eran setenta y un millones en el 2000, mientras que la población en edad laboral se quedará en doscientos ochenta millones, de los trescientos tres millones actuales. Por eso la Unión Europea recomienda que las generaciones actuales y futuras de trabajadores permanezcan en activo sin considerar su edad avanzada, con trabajos gratificantes y según

las necesidades, preferencias y capacidades individuales del trabajador.

Ésta ha sido la principal razón por la que todos los países de la Unión Europea, sin excepción, han incrementado sus edades de jubilación ordinaria. También lo ha hecho España que desde el año 2011 ha admitido ir aplicando progresivamente el incremento de la edad de sus trabajadores desde los sesenta y cinco a los sesenta y siete años —no sin la oposición de algunos partidos políticos en cuyos programas de gobierno de las recientes elecciones se comprometían a hacer reversible esta medida—. Sin embargo, y como cabe deducir de lo expuesto, no se renuncia a reducir, anticipar o flexibilizar la edad de jubilación, consciente el legislador de que las empresas necesitan redimensionar pacíficamente sus plantillas utilizando la edad de jubilación de sus trabajadores como medio —que no como fin— para sus objetivos. Desaparecida la jubilación forzosa en convenio colectivo (hoy prohibida por el ordenamiento laboral), sólo cabe recurrir a estos mecanismos para un recambio generacional productivo.