

**LEY 40/2007**  
DE MEDIDAS  
EN MATERIA  
**DE SEGURIDAD**  
**SOCIAL**

Principales  
Modificaciones  
(Cuadro comparativo)



Abenduaren 5eko BOEek Gizarte Segurantzarako Lege Nagusiaren erreformarako 40/2007 legea argitaratu zuen. Lege honek, 2006ko uztailaren 13an Gobernua, UGT, CCOO eta CEPYMEk sinaturiko akordioa jasotzen du, aldaketa txiki batzuekin bada ere. Parlamentu-izapidean talde politikoen babesak jaso du, ERCrena izan ezik, zeina abstenitu egin zen.

Hedabideetan aspektu positibo batzuk nabarmendu dituzte. Egiaz, legeak aspektu positibo bakan batzuk baditu, pertsona gutxiengan eragina dituzten aspektuak; baina garrantzi handiago dute aspektu negatiboek jende gehiagorengan eragin baitute.

### **Aspektu positiboen artean honako hauek azpimarratuko genituzke:**

- 52 urte gorakoentzako subsidio jasotzen dutenen kotizazio-oinarria hobetzen da. Kotizazioaren gutxieneko oinarriaren %125a kotizatuko da, egun arteko %100aren ordean. Neurrietako positiboena da eta lan merkaturik betirako egotzita eta erretiro duinerako itxaropenak zapuztuta ikusi zituen kolektiboarengan eragin du.
- 2002ko urtarrilak 1a baino lehen aurretiaz erretiroa hartu zutenen pentsioak hobetzen dira (63 eta 18 hileroko, erretiro datan zuten adinaren arabera).
- Izatezko bikoteentzako alarguntza-pentsioa. Bost urte segidan elkarrekin bizitzea exijitzen da eta bizirik dirauenaren diru-sarrerak bien diru-sarreraren %50a baino txikiagoak izatea (%25a bien arteko seme-alabarik ez direnean). Asko geratzen da izatezko bikoteen eskubideak ezkonduetako eskubideekin alderatzeko, elkarbizitza aldi luzea eta mendekotasun ekonomikoa exijitzen baitzaie.

El pasado 5 de diciembre se publicó en el BOE la Ley 40/2007 de reforma de la Ley General de la Seguridad Social, que recoge, con ligeras variaciones, el Acuerdo firmado el 13 de julio de 2006 por el Gobierno, UGT, CCOO, CEOE y CEPYME. En el trámite parlamentario, la Reforma ha contado con el apoyo de todos los grupos políticos, a excepción de ERC, que se abstuvo.

En los medios de comunicación se han destacado algunos aspectos positivos. Ciertamente, hay algunos aspectos positivos, de poca importancia y que afectan a poca gente, pero pesan más los aspectos negativos, de mayor importancia y que afectan a bastante más gente:

### **En los aspectos positivos, destacáramos:**

- Mejora la base de cotización de la gente que percibe el subsidio para mayores de 52 años. Se cotizará el 125% de la base mínima de cotización, en lugar del 100%. Es la medida más positiva y afecta al colectivo de personas expulsadas prematuramente del mercado laboral y que vieron arruinadas sus expectativas de acceder a una jubilación digna.
- Mejora las pensiones de las personas jubiladas anticipadamente antes del 1 de enero de 2002 (entre 63 y 18 € mensuales, según cuando se jubilaron).
- Pensión de viudedad para las parejas de hecho. Se exige un período de convivencia de 5 años ininterrumpidos y que los ingresos del sobreviviente sean inferiores al 50% de los ingresos de ambos (al 25% en caso de inexistencia de hijas o hijos comunes). Aún queda muy lejos de equiparar los derechos de las parejas de hecho a las de las personas casadas, exigiendo un amplio período de convivencia y de dependencia económica.

## Aspektu negatiboen artean honako hauek azpimarratuko genituzke:

- Gaixotasun arruntetatik eratorritako ezintasun iraunkorren pentsioen kalkulurako era eraldatzen da, kotizazio urteekin lotuz. Kasu batzuetan pentsioen %50ko jaitsiera ekarriko du. Neurri honek urte gutxi kotizatu dutenei kalte egiten die; emakumei, gazteei, aldi baterakoei, eta abarrei hain zuzen. Neurri honek ez dio inori onurarik ematen, pentsioen zergatasuna areagotuz eta elkartasun printzipioa motelduz.
- Erretiro pentsioa izateko kotizazio gutxieneko denboraldia zabaltzen da: egun arte eskatzen diren 4.702 egunetik (12,88 urte, zeini aparteko ordainsariak gehitzen zaizkie 15 urte lortu arte), bost urteren buruan 5.475 egun exijitu dira (15 urte beteak, aparteko ordainsariak sartu gabe). Neurri erabat negatiboa, eta honek pertsona askori pentsio izan dezaten eragotzi die, batez ere emakumei.
- Erretiro partzialerako baldintzak eta betebeharrak areagotzen ditu: egun osoko langileek soilik izango dute eskubide (orain arte, aldi baterako langileek ere eskubide zuten), 61 urte izatea exijituko da (orain arte 60 urte), 6 urteko antzinatasuna (orain arte ez zen exijitzen) eta lanaldiaren murrizteka %75ekoa izango da (egun arte %85ekoa). Baldintza eta betebeharrak berriak pixkanaka eskatuko dira. Erretiro mota hau gutxitu edo oztopatzeko neurria da.
- 65 urte haraindi lan egitea suspertzen da, erretiroa atzeratzen den urte bakoitzeko pentsioak %2ko igoera izango du eta %3koa 40 urte kotiza-

## Entre los aspectos negativos, destacan los siguientes:

- Se modifica la forma de cálculo de las pensiones de incapacidad permanente, derivada de enfermedad común, vinculándola a los años de cotización. En algunos casos supondrá una disminución de la pensión de hasta un 50%. Es una medida que perjudica a quienes tengan pocos años de cotización (mujeres, jóvenes, tiempo parcial...) y que no beneficia a nadie, acentuando la contributividad de las pensiones y atenuando el principio de solidaridad.
- Aumenta el período mínimo de cotización para acceder a la pensión de jubilación. De los 4.702 días que se exigen actualmente (12,88 años, a los que se suman las pagas extras para alcanzar los 15 años) se pasará gradualmente (en 5 años) a exigir 5.475 días (15 años efectivos, sin tener en cuenta las pagas extraordinarias). Medida claramente negativa, que impedirá el acceso a la pensión de jubilación a bastantes personas, principalmente mujeres.
- Endurece los requisitos y las condiciones para acceder a la jubilación parcial: podrán acceder solamente los trabajadores y trabajadoras a tiempo completo (hasta ahora, también quienes trabajaban a tiempo parcial), se exigirá tener 61 años (hasta ahora 60), antigüedad de 6 años (hasta ahora no se exigía) y la reducción máxima de jornada será del 75% (hasta ahora del 85%). Los nuevos requisitos y condiciones se exigirán de forma gradual. Es una medida claramente negativa que trata de reducir o frenar esta modalidad de jubilación.
- Se fomenta que las personas sigan trabajando más allá de los 65 años, aumentando la pensión un 2% por cada año de retraso de la jubilación y un 3% con 40 años de cotización, y permitiendo

tuta badaude, gehienezko pentsioa gaintzea baimentzen delarik. Erretiroa hartzeko adina murriztu beharreen, berau atzeratzea sustatzen da, gehiengo duten sindikatuen onesperekin.

- Alarguntza-pentsioen erreforma integrala: urte baten buruan Gobernuak alarguntza-pentsioen erreforma integrala aztertuko duen ikerketa egingo du. Aurreikus daiteke erreforma horrek alarguntza-pentsioak ordezkapen-errentatzat hartzea eta mendekotasun ekonomikoren baten baitan jartzea pentsioa jasotzea, izatezko bikoteekin egin duen moduan.

Gobernuak, ugazaberiek, CCOO eta UGT sindikatuak erreforma sinatu zutenean negatibotzat jotzen genuen bezala, oraingoan ere negatibotzat jotzen dugu, pentsioen zergatasuna areagotzen delako eta pentsioen sistema publiko baten izan behar duen elkartasun printzipioa moteltzen delako.

Negatiboa positiboa baino askoz nabarmenagoa da; pentsioek arestian jasan izan dituzten murrizketei berriak gehitu behar dizkiegu, eta geroan beste berri batzuk eman daitezke ez bagara gai egungoari aurre egiteko.

Esan dezakegu Toledo Itunaren dinamikan harrapatuta gaudela, CCOO eta UGTk Gizarte Segurantzaren erreformarako oinarritzat hartzen duten 90. hamarkadako kontsensu horretan arrotuta. Baina, gure ustetan, horrek injustuak diren murrizketak onartzera eramaten gaitu.

Sektore ekonomiko askok plazaratzen duten mezu interesatuak dio Gizarte

rebasar la pensión máxima. En vez de reducir la edad de jubilación, se incentiva el retraso de la misma, con el beneplácito de los sindicatos mayoritarios.

- Reforma integral futura de la pensión de viudedad: en el plazo de un año el Gobierno elaborará un estudio que aborde la reforma integral de la pensión de viudedad. Lo previsible es que dicha reforma considere la pensión de viudedad como renta de sustitución y condicione su percepción a la existencia de un determinado grado de dependencia económica, al igual que lo ha hecho al regular la pensión de viudedad para las parejas de hecho.

Como en su día, cuando fue firmado entre el Gobierno, patronales y CCOO y UGT, consideramos que esta reforma es negativa, fundamentalmente porque se acentúa la contributividad de las pensiones y se atenúa el principio de solidaridad que debe presidir todo sistema público de pensiones.

Vemos como lo negativo supera con mucho a lo positivo; se incorporan nuevos recortes a las pensiones que se vienen a sumar a los que hemos conocido en el pasado y se aventuran otros similares en el futuro si, como en este caso, no se logra generar una oposición fuerte a este tipo de reformas.

Podemos decir que seguimos atrapados en la dinámica del Pacto de Toledo, ese consenso de los años 90 que es considerado por CC.OO. y UGT una base para afrontar las sucesivas reformas de la Seguridad Social que, en nuestra opinión, está llevando a admitir unos recortes en las pensiones a todas luces injustos.

El mensaje interesado que se lanza desde muchos sectores económicos es que la Seguridad Social sea un ente cerrado que

Segurantzak erakunde itxia izan behar duela, bere kasa finantzatu behar duela (orain bezala, arazorik gabe), kontutan hartu gabe defizit egoera hipotetiko batean aurrean Estatuak beste iturri batzuetatik pentsioak finantzatu beharko dituela. Uste dugu kontutan hartzen diren kanpo faktore batzuk daudela, langileen kotizazioetatik at dauden beste ondasun-iturriak badirela. Adibidez lan merkatuan enpresa eta hauen etekintzarren alde ematen den desoreka itzela, zeinek ez duten eraginik Gizarte Segurantzaren onuretan, eta abar.

CCOO eta UGTen jarrerak ere kezkatzen gaitu; hauek diote erretiro aurreratzeko exigentziaren garaia pasa egin dela, eta inolako lotsarik gabe urte gehiagoz lan egitea posible egiten duten itunak sinatzen dute, desfaboratuenean bizkarretan utziz populazioaren zahartzetik eratorriko diren arazoak, Estatuak eta botere ekonomikoari eskuak libre utziz.

se tiene que autofinanciar por si misma (como ahora, sin problemas), sin tener en cuenta que ante una hipotética situación futura de déficit el Estado puede y debe acceder a otras fuentes de financiación de las pensiones. Creemos que existen factores externos del sistema de Seguridad Social que no se tienen en cuenta, otras fuentes de riqueza que se dan al margen de las cotizaciones de la gente trabajadora. Por ejemplo el enorme desajuste del mercado laboral a favor de las empresas y sus enormes beneficios que no están redundando a favor de beneficios de la Seguridad Social, etc.

Vemos también con preocupación la posición de CCOO y UGT, que añaden a otras renuncias el asumir que se acabó el tiempo de exigir adelantar la jubilación y firman sin ningún rubor acuerdos que facilitan el trabajar más años y que el Estado y los poderes económicos carguen sobre las espaldas de la y los más desfavorecidos los problemas que puedan derivarse de cuestiones como la tendencia al envejecimiento de la población.

## ❖ INCAPACIDAD PERMANENTE. PERÍODO MÍNIMO DE COTIZACIÓN

### ANTES

Para las personas menores de 26 años se exigía 1/2 del tiempo transcurrido entre la fecha del cumplimiento de los 16 años y la del hecho causante.

Para las personas mayores de 26 años, se exigía 1/4 del tiempo transcurrido entre la fecha del cumplimiento de los 20 años y la del hecho causante, con un mínimo de 5 años.

### AHORA

Para las personas menores de 31 años, el período mínimo de cotización será 1/3 del tiempo transcurrido entre la fecha del cumplimiento de los 16 años y la del hecho causante.

Para las personas mayores de 31 años, se exige 1/4 del tiempo transcurrido entre la fecha del cumplimiento de los 20 años y la del hecho causante, con un mínimo de 5 años.

*Se reduce el período de carencia para las personas comprendidas entre los 16 y los 31 años.*

## ❖ INCAPACIDAD PERMANENTE DERIVADA DE ENFERMEDAD COMÚN. BASE REGULADORA

### ANTES

La base reguladora se hallaba dividiendo por 112 las bases de cotización de los 96 meses anteriores al hecho causante, computándose las bases de los 24 últimos meses a su valor nominal y actualizándose las restantes de acuerdo con la evolución del IPC.

El resultado obtenido era la base reguladora, con independencia de los años de cotización.

### AHORA

La base reguladora se hallará dividiendo por 112 las bases de cotización de los 96 meses anteriores al hecho causante, computándose las bases de los 24 últimos meses a su valor nominal y actualizándose las restantes de acuerdo con la evolución del IPC.

Al resultado obtenido se le aplicará el mismo porcentaje que se aplica a las pensiones de jubilación, en función de los años de cotización, considerándose a estos efectos cotizados los años que le resten para cumplir los 65 años. En el caso de no alcanzarse 15 años, el porcentaje aplicable será del 50%. Para hallar el importe de la pensión, a dicha base reguladora se le aplicará el porcentaje previsto para el grado de incapacidad reconocido. (La modificación no afecta a las incapacidades derivadas de incapacidades temporales iniciadas antes del 01.01.2008).

*Es una medida que perjudica a quienes tengan pocos años de cotización y que no beneficia a nadie.*

## ❖ INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL DERIVADA DE ENFERMEDAD COMÚN. IMPORTE MÍNIMO

ANTES	AHORA
No existía un importe mínimo para las pensiones de Incapacidad Permanente Total derivada de enfermedad común.	La pensión de Incapacidad Permanente Total derivada de enfermedad común no podrá ser inferior al 55% de la base mínima de cotización para mayores de 18 años, en términos anuales, vigente en cada momento.

*Es una medida positiva, en principio, aunque no tendrá mayor trascendencia.*

## ❖ INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL CUALIFICADA. COMPLEMENTO A MÍNIMOS

ANTES	AHORA
Existía complemento a mínimos para quienes se encontrasen en situación de IPT cualificada, y tengan más de 60 o más de 65 años.	Se establecerán complementos a mínimos para pensionistas de Invalidez Permanente Total cualificada (más de 55 años y sin empleo) menores de 60 años.

*Supone una mejora sobre la situación actual.*

## ❖ COMPLEMENTO DE GRAN INVALIDEZ

ANTES	AHORA
El complemento era equivalente al 50% de la pensión percibida sin el complemento.	El complemento de gran invalidez será equivalente al resultado de sumar el 45% de la base mínima de cotización vigente en el momento del hecho causante y el 30% de la última base de cotización correspondiente a la contingencia de la que se derive la situación de incapacidad permanente. En ningún caso el complemento podrá ser inferior al 45% de la pensión percibida sin el complemento

*Medida que beneficiará a algunas personas y perjudicará a otras, pero que parece razonable y solidaria, puesto que el objetivo del complemento es remunerar a la persona que le atiende, que supone igual coste para cualquiera.*

## •• PENSIÓN DE JUBILACIÓN. PERÍODO MÍNIMO DE COTIZACIÓN

ANTES	AHORA
Se exigían 15 años, pero la jurisprudencia había establecido que para el cómputo de los mismos había que tener en cuenta los días cuota correspondientes a las pagas extraordinarias (60 días / año), de manera que para completar el período exigido bastaban 4.702 días ( $5.475/425 \times 365 = 4.702$ )	Se exigen 15 años efectivos de cotización ( $15 \times 365 = 5.475$ días) para tener derecho a la pensión de jubilación. Para el cómputo de los años cotizados no se tendrá en cuenta la parte proporcional de las pagas extraordinarias. El nuevo período mínimo de cotización se aplicará de forma gradual, del siguiente modo: <ul style="list-style-type: none"><li>•1<sup>er</sup> semestre 2008: 4.700 días</li><li>•2<sup>o</sup> semestre 2008: 4.777 días</li><li>•1<sup>er.</sup> semestre 2009: 4.854 días</li><li>•2<sup>o</sup> semestre 2009: 4.931 días</li><li>•1<sup>er.</sup> semestre 2010: 5.008 días</li><li>•2<sup>o</sup> semestre 2010: 5.085 días</li><li>•1<sup>er.</sup> semestre 2011: 5.162 días</li><li>•2<sup>o</sup> semestre 2011: 5.239 días</li><li>•1<sup>er</sup> semestre 2012: 5.316 días</li><li>•2<sup>o</sup> semestre 2012: 5.393 días</li><li>•Desde 01-01-2013 : 5.475 días</li></ul>

*Medida claramente negativa que impedirá el acceso a la pensión contributiva de jubilación a bastantes personas.*

## •• REDUCCIÓN DE LA EDAD DE JUBILACIÓN. PERSONAS DISCAPACITADAS

ANTES	AHORA
Se aplicaban coeficientes reductores a la edad de jubilación a las personas con una discapacidad igual o superior al 65%.	Por Real Decreto, podrá reducirse la edad mínima de jubilación de las personas con discapacidad igual o superior al 45%, siempre que se trate de discapacidades reglamentariamente determinadas en las que concurren evidencias que determinen de forma generalizada y apreciable una reducción de la esperanza de vida de esas personas.

*Será una medida positiva cuando se aplique realmente.*

## ➔ REDUCCIÓN DE LA EDAD DE JUBILACIÓN. COEFICIENTES REDUCTORES

<b>ANTES</b>	<b>AHORA</b>
No se establecían limitaciones.	La aplicación de coeficientes reductores no dará ocasión a que se pueda acceder a la jubilación con una edad inferior a 52 años (no aplicable a los regímenes especiales que tuviesen reconocidos coeficientes reductores para la edad de jubilación a la entrada en vigor de la ley, siéndoles de aplicación la normativa anterior). Tampoco se tendrán en cuenta para acceder a la jubilación parcial, para beneficiarse de los porcentajes adicionales por prolongar la vida laboral después de los 65 años, para acceder a la jubilación anticipada por cotizaciones anteriores a 1 de enero de 1967, o a cualquier modalidad de jubilación anticipada.

*Establece limitaciones, cerrando la posibilidad a interpretaciones judiciales más favorables.*

## ➔ JUBILACIÓN ANTICIPADA. PERSONAS DESEMPLEADAS

<b>ANTES</b>	<b>AHORA</b>
No se computaba.	Para acreditar los 30 años de cotización que se exigen para acceder a la jubilación anticipada a partir de los 61 años en caso de cese involuntario, se computará como cotizado el período de prestación del servicio militar o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.

*Mejora la situación actual.*

## •⇨ JUBILACIÓN ANTICIPADA POR CESE INVOLUNTARIO EN EL TRABAJO.

ANTES	AHORA
<p>La normativa decía lo mismo. Sin embargo la interpretación no ha sido pacífica en relación a las extinciones producidas en virtud de un ERE, con inclusión voluntaria en el mismo del personal afectado (Ejemplo: Telefónica). El INSS las consideraba como ceses voluntarios.</p>	<p>Se considerará, en todo caso, que el cese es involuntario cuando la extinción se haya producido por alguna de las causas previstas en el artículo 208.1.1 de la LGSS.</p> <p>Se considerarán, en todo caso, que las jubilaciones anticipadas causadas entre el 1 de enero de 2004 y la fecha de entrada en vigor de la ley, motivadas por ceses en virtud de un ERE, tienen carácter involuntario.</p>

*El Tribunal Supremo ya había resuelto la cuestión en el mismo sentido, en su sentencia de 24 de octubre de 2006.*

## •⇨ JUBILACIÓN ANTICIPADA. COEFICIENTES REDUCTORES DE LA PENSIÓN

ANTES	AHORA
<p>Con 30 o más años cotizados y menos de 31, el coeficiente reductor era del 8% por cada año que faltase para cumplir los 65 años, sin especificar nada al respecto.</p>	<p>En los casos de jubilación anticipada, motivada por cese involuntario en el trabajo, la pensión de jubilación se reducirá aplicando los siguientes coeficientes reductores por cada año que falte para cumplir los 65 años:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>•Entre 30 y 34 años cotizados: 7,5%</li><li>•Entre 35 y 37 años cotizados: 7%</li><li>•Entre 38 y 39 años cotizados: 6,5%</li><li>•Con 40 o más años cotizados: 6%</li></ul>

*Mejora la situación para quienes tengan 30 o más años cotizados y menos de 31. El porcentaje de reducción por cada año es medio punto menor.*

Para el cómputo de los años de cotización se tomarán años completos, sin que se equipare a un año la fracción del mismo.

*Cierra la posibilidad a una interpretación judicial más favorable.*

## ⇨ JUBILACIONES ANTICIPADAS CAUSADAS ANTES DEL 1 DE ENERO DE 2002

### ANTES

### AHORA

Se mejoran las pensiones de quienes hubieran accedido a la jubilación anticipada antes del 1 de enero de 2002 motivada por cese involuntario en el trabajo, con 35 o más años de cotización.

La mejora consistirá en un incremento del importe íntegro de su pensión, con efectos de 1 de enero de 2007, en función de la edad a la que accedieron a la jubilación, conforme a los siguientes tramos:

- 60 años: 63 euros mensuales
- 61 años: 54 euros mensuales
- 62 años: 45 euros mensuales
- 63 años: 36 euros mensuales
- 64 años: 18 euros mensuales

*Mejora la situación del este colectivo que, expulsado del mercado de trabajo, accedió a la jubilación anticipada antes del 1 de enero de 2002, con coeficientes reductores de la pensión superiores a los de quienes lo hicieron a partir de la citada fecha.*

## ⇨ JUBILACIÓN. INCENTIVOS A LA PROLONGACIÓN VOLUNTARIA DE LA VIDA LABORAL

### ANTES

### AHORA

Con 15 años de cotización, la pensión era del 50% de la base reguladora, que se incrementa en un 3% por cada año de cotización hasta los 25 años (80%) y en un 2% por cada año desde los 25 a los 35 años, en que se alcanza el 100%.

Cuando se accedía a la pensión de jubilación con una edad superior a los 65 años, siempre que en dicha edad se acreditaran 35 años de cotización, se adicionaba un 2% al

Cuando se acceda a la pensión de jubilación a una edad superior a los 65 años, se reconocerá un 2% adicional (de la base reguladora) por cada año completo transcurrido entre la fecha en que se cumplan los 65 años y la fecha de la jubilación. Dicho porcentaje se elevará al 3% si se acreditan 40 años de cotización al cumplir 65 años.

En el caso de que la pensión alcance el importe de la pensión máxima,

100% de la base reguladora por cada año completo de cotización desde el cumplimiento de los 65 años. En el supuesto de que en dicha edad no se acreditaran los 35 años, el porcentaje adicional se aplicaba desde la fecha en que se acreditaba dicho período de cotización.

sin aplicar el porcentaje adicional o aplicándolo sólo parcialmente, se tendrá derecho a percibir, anualmente, una cantidad que se obtendrá aplicando al importe de la pensión máxima vigente en cada momento el porcentaje adicional no utilizado para determinar la cuantía de la pensión, sin que la suma de su importe y el de la pensión pueda superar el tope máximo de la base de cotización vigente en cada momento, en cómputo anual.

*La medida afecta a quienes acreditan 40 años de cotización al cumplir 65 años y a quienes alcanzan la pensión máxima, permitiéndoles rebasar la pensión máxima si se jubilan con una edad superior a los 65 años. En vez de reducir la edad de jubilación, se incentiva el retraso de la misma.*

## ↔ JUBILACIÓN PARCIAL. REQUISITOS Y CONDICIONES

### ANTES

El porcentaje de reducción era entre el 85% y el 25%, sin establecer nada respecto a la base de cotización de la persona relevista.

Además de las personas a las que afecta actualmente, antes:

- También podían quienes trabajasen a tiempo parcial.
- A partir de 60 años, tuvieran o no cotizaciones anteriores a 01.01.67.
- Con 15 años cotización (12,88 reales, al computarse la parte proporcional de las pagas extraordinarias).
- Sin exigir antigüedad.

### AHORA

Podrán acceder a la jubilación parcial, reduciendo su jornada:

- a) Quienes hayan cumplido 65 años de edad, sin necesidad de celebrar un contrato de relevo.
- b) Siempre que se celebre un contrato de relevo con una persona desempleada o vinculada a la empresa con un contrato de duración determinada, quienes reúnan los siguientes requisitos:
  - Trabajadora o trabajador a tiempo completo.
  - Edad real de 61 años (60 años quienes tengan cotizaciones anteriores a 01.01.67).
  - 30 años de cotización reales.
  - Antigüedad de 6 años (en la empresa, grupo de empresas o por subrogación).

La reducción de la jornada estará comprendida entre el 75% y el 25%, referidos a una jornada a tiempo completo. La reducción de jornada podrá ser del 85% si el contrato de relevo es indefinido y a jornada completa y se acreditan 6 años de antigüedad y 30 años de cotización.

La base de cotización de la persona relevista no podrá ser inferior al 65% de quien accede a la jubilación parcial.

La duración del contrato de relevo tendrá como mínimo una duración igual al tiempo que le falte al trabajador o trabajadora sustituida para alcanzar la edad de 65 años.

*Medida claramente negativa que endurece las condiciones para acceder a la jubilación parcial, tratando de reducir o frenar esta modalidad de jubilación.*

Los nuevos requisitos y porcentajes de reducción de la jornada se aplicarán de forma gradual, del siguiente modo:

**Edad para acceder a la jubilación parcial:**

2008: 60 años

2009: 60 años y 2 meses

2010: 60 años y 4 meses

2011: 60 años y 6 meses

2012: 60 años y 8 meses

2013: 60 años y 10 meses

2014: 61 años

No obstante, hasta el 31.12.2012, se podrá acceder a los 60 años, con 6 años de antigüedad y 30 de cotización, si el contrato de relevo es indefinido y a jornada completa.

**Antigüedad:**

2008: 2 años

2009: 3 años

2010: 4 años

2011: 5 años

2012: 6 años

**Reducción máxima de la jornada:**

2008: 85%

2009: 82%

2010: 80%

2011: 78%

2012: 75%

**Años de cotización:**

2008: 18 años

2009: 21 años

2010: 24 años

2011: 27 años

2012: 30 años

*El endurecimiento de los requisitos y condiciones es tan importante que se han visto obligados a aplicarlo de manera paulatina, para dorar la píldora.*

*Dado que muchos convenios y acuerdos colectivos suelen ser bastante imprecisos, es muy probable que en la aplicación práctica de esta especie de “moratoria” surjan numerosos problemas.*

El régimen jurídico de la jubilación parcial vigente hasta la entrada en vigor de esta ley (01.01.2008) podrá seguir aplicándose a las trabajadoras y trabajadores afectados por los compromisos adoptados con anterioridad a esta fecha mediante convenios y acuerdos colectivos, hasta que finalice la vigencia de los citados compromisos y, como máximo, hasta el 31.12.2009..

*Dado que muchos convenios y acuerdos colectivos suelen ser bastante imprecisos, es probable que en su aplicación práctica surjan numerosos problemas.*

**↔ PENSIÓN DE VIUDEDAD. MATRIMONIO**

**ANTES**

No se exigía período previo de matrimonio.

No existía pensión temporal de viudedad.

**AHORA**

En los supuestos en que el fallecimiento derivara de enfermedad común, no sobrevenida tras el vínculo conyugal, se exigirá un año de matrimonio previo o la existencia de hijos o hijas comunes.

Si no se da alguno de estos requisitos, se concederá una pensión de viudedad temporal para 2 años.

*Según las partes firmantes del acuerdo, se trata de evitar el acceso a la pensión de viudedad mediante matrimonios de conveniencia o fraudulentos.*

## ↔ **PENSIÓN DE VIUDEDAD. PAREJAS DE HECHO**

### **ANTES**

No se reconocía pensión de viudedad a las parejas de hecho.

### **AHORA**

Se exigirá acreditar una convivencia estable y notoria durante 5 años ininterrumpidos anteriores al fallecimiento y que los ingresos de la persona sobreviviente, durante el año natural anterior, no alcanzara el 50% de la suma de los de ambos. Dicho porcentaje será del 25% si no hay hijas o hijos comunes con derecho a pensión de orfandad.

No obstante, también se reconocerá el derecho a pensión de viudedad cuando los ingresos de la persona sobreviviente sean inferiores a 1,5 veces el SMI vigente en la fecha del fallecimiento, requisito que deberá concurrir durante el período de percepción de la pensión. El indicado límite se incrementará en 0,5 veces el SMI vigente por cada hijo o hija común con derecho a pensión de orfandad que conviva con la persona sobreviviente.

*Supone una mejora sobre la situación actual, pero queda muy lejos de equiparar los derechos de las parejas de hecho a las personas casadas, exigiendo un amplio período de convivencia y de dependencia económica*

## ↔ **PENSIÓN DE VIUDEDAD. VARIOS CÓNYUGES**

### **ANTES**

Se repartía en función de la duración de cada matrimonio.

### **AHORA**

En caso de divorcio y concurrencia de varios beneficiarios, la pensión se repartirá proporcionalmente al tiempo de convivencia con la persona causante, garantizándose el 40% a favor del cónyuge o pareja de hecho sobreviviente.

## ❖ PENSIÓN DE VIUDEDAD. REFORMA INTEGRAL FUTURA

ANTES	AHORA
En caso de matrimonio, la pensión de viudedad era compatible con cualquier tipo de ingreso o renta del cónyuge sobreviviente.	El Gobierno, siguiendo las recomendaciones del Pacto de Toledo, elaborará un estudio que aborde la reforma integral de la pensión de viudedad.

*Lo previsible es que dicha reforma considere la pensión de viudedad como renta de sustitución y condicione su percepción a la existencia de un determinado grado de dependencia económica, al igual que lo ha hecho al regular la pensión de viudedad de las parejas de hecho.*

## ❖ PENSIÓN DE ORFANDAD. REQUISITOS

ANTES	AHORA
Además del requisito de alta o situación asimilada, se exigía que la persona causante tuviera cubierto un período de cotización de 500 días, dentro de un período ininterrumpido de 5 años inmediatamente anteriores al fallecimiento. Que los ingresos fueran inferiores al 75% del SMI. Menores de 24 años si no sobrevivieran el padre y la madre.	Ser menores de 18 años y que la persona causante se encuentre al fallecer en alta o en situación asimilada al alta. No se exige que tenga cubierto un determinado período de cotización. Si al fallecer no se encontrara en situación de alta o asimilada se exigirá un período de 15 años. Menores de 22 años que no trabajen, o cuando los ingresos que obtenga sean inferiores al SMI, en cómputo anual. Menores de 24 años, si no sobrevivieran el padre y la madre, o el huérfano o la huérfana tenga una discapacidad igual o superior al 33%.

*Mejora la situación actual.*

## ❖ PENSIÓN DE ORFANDAD. LÍMITES

ANTES	AHORA
No se podían superar el 100% de la base reguladora en ningún caso.	La suma de las pensiones de viudedad y de orfandad no podrá superar el 100% de la base reguladora. No obstante, cuando el porcentaje a aplicar a la pensión de viudedad sea

del 70% (en los supuestos de cargas familiares e ingresos limitados), el límite se establece en el 118% de la base reguladora.

*Mejora la situación actual, en caso de 2 o más hijas o hijos.*

### ⇨ ASIGNACIONES FAMILIARES POR HIJO O HIJA A CARGO

ANTES	AHORA
El límite de ingresos era del 75% del SMI.	La persona causante no perderá la condición de hija o hijo a cargo o de menor acogido/a por realizar un trabajo lucrativo, siempre que continúe viviendo con la persona beneficiaria de la prestación y que los ingresos anuales de la persona causante no superen el 100% del SMI en cómputo anual..

*Mejora la situación actual*

### ⇨ SUBSIDIO PARA MAYORES DE 52 AÑOS. BASE DE COTIZACIÓN PARA LA JUBILACIÓN

ANTES	AHORA
Se cotizaba por el 100% de la base mínima de cotización.	Durante la percepción del subsidio de desempleo para mayores de 52 años, la base de cotización para la contingencia de jubilación será el 125% de la base mínima de cotización.

*Seguramente es la medida más positiva, que afecta al colectivo de personas expulsadas prematuramente del mercado de trabajo, viendo arruinadas sus expectativas de acceder a una jubilación digna*

### ⇨ INCAPACIDAD TEMPORAL POR CONTINGENCIAS PROFESIONALES Y DESEMPLEO.

ANTES	AHORA
La cuantía era igual a la prestación de desempleo y se descontaba del período de desempleo el consumido en situación de IT tras la extinción	Quienes se encuentren en situación de Incapacidad Temporal derivada de contingencias profesionales, y durante la misma se extinga el contrato de trabajo por causas in-

voluntarias, seguirán percibiendo la prestación por incapacidad temporal, en cuantía igual a la que tuvieran reconocida, hasta que se extinga dicha situación, pasando entonces a percibir la prestación de desempleo sin que, en este caso, proceda descontar del período de desempleo el tiempo que hubieran permanecido en situación de incapacidad temporal tras la extinción del contrato.

*Mejora la situación actual en los supuestos de incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales.*

#### •♦ ALTA MÉDICA EMITIDA POR EL INSS

##### **ANTES**

Solamente se podía impugnar el alta médica ante la jurisdicción social, precedida de reclamación previa ante la propia entidad gestora.

##### **AHORA**

Tras agotar el plazo máximo de 12 meses de Incapacidad Temporal, el INSS será el único competente para reconocer la prórroga por 6 meses más para determinar la iniciación de un expediente de incapacidad permanente o para emitir el alta médica.

En caso de alta médica, la persona interesada podrá mostrar su disconformidad, en un plazo de 4 días naturales, ante la Inspección Médica del servicio público de salud, la cual, si discrepara del criterio de la entidad gestora, podrá proponer, en el plazo de 7 días naturales, la reconsideración de la decisión.

Si la Inspección Médica se pronunciara confirmando la decisión de la entidad gestora o si no se produjera pronunciamiento alguno en el plazo de los 11 días naturales siguientes a la resolución, adquirirá plenos efectos la mencionada alta médica. Durante el período de tiempo transcu-

rrido entre la fecha del alta médica y aquella en que la misma adquiera plenos efectos se considerará prorrogada la situación de incapacidad temporal.

Si, en el plazo establecido, la Inspección Médica hubiera manifestado su discrepancia con la resolución de la entidad gestora, ésta se pronunciará expresamente en el transcurso de los 7 días naturales siguientes, notificando la resolución a la persona interesada y a la Inspección Médica. Si la entidad gestora reconsiderara el alta médica se reconocerá la prórroga de la IT a todos los efectos. Si se reafirmara en su decisión, para lo cual aportará las pruebas complementarias que fundamenten aquélla, sólo se prorrogará la situación de IT hasta la fecha de la última resolución.

*Trata de limar asperezas y discrepancias que han surgido en bastantes casos entre el INSS y los servicios públicos de salud. De todas formas, sigue siendo impresentable que sea la entidad gestora (la que paga, salvo que la cobertura de la IT por contingencias comunes esté concertada con una Mutua) la que tenga la facultad para emitir el alta médica y no el servicio público de salud*

## ❖ PRÓRROGA ESPECIAL DE LA SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL

### ANTES

Se valoraba y calificaba la situación de incapacidad permanente en el grado que correspondiera, revisable en el plazo de 6 meses. Normalmente, la prestación de incapacidad permanente suele ser inferior a la de la incapacidad temporal.

### AHORA

Agotado el plazo máximo de 18 meses, si continúa la necesidad de tratamiento médico por existir expectativas de recuperación o mejoría, con vistas a la reincorporación laboral, podrá prorrogarse la Incapacidad Temporal hasta un máximo de 24 meses.

*Mejora algo la situación actual*

**ARABA**

Beethoven 10 behe. 01012 **Gasteiz**  
Telf: 945 21 48 88 Fax: 945 21 50 56  
araba@esk-sindikatua.org

**BIZKAIA**

Gral. Concha 12, I . 48008 **Bilbao**  
Telf: 944 10 14 25 Fax: 944 10 14 38  
bizkaia@esk-sindikatua.org

**GIPUZKOA**

Alfonso VIII 3, 3. esk. 20005 **Donostia**  
Telf.: 943 45 69 II Fax: 943 46 28 66  
gipuzkoa@esk-sindikatua.org

Garibai 14, 4. esk. 20500 **Arrasate**  
Telf.-fax: 943 79 92 43  
arrasate@esk-sindikatua.org

Artekale 10, 20570 **Bergara**  
Telf: 943 76 13 65  
bergara@esk-sindikatua.org

**NAFARROA**

Estafeta 61, 2. esk. 31001 **Iruñea**  
Telf: 948 22 00 51 Fax: 948 21 16 13  
nafarroa@esk-sindikatua.org

Príncipe de Viana 3, I . 31500 **Tutera**  
Telf.-fax: 948 82 58 57  
tudela@esk-sindikatua.org

**Página web:**

[www.esk-sindikatua.org](http://www.esk-sindikatua.org)