

Siempre el mundo financiero ha mirado, remirado y sigue mirando con ansias desbordadas el campo de los seguros sociales, pues si las cosas fueran de otra manera, ahí tendrían el mayor pastel del ahorro capitalizable. Por tanto, nunca nos van a dejar en paz. Quieren que la Seguridad Social pública sea a lo sumo algo estrictamente residual y de coberturas mínimas.

Y están consiguiendo enormes tajadas, dando grandes zarpazos que se llaman:

El Fondo de Reserva del sistema, con más de 45.000 millones de euros actualmente, para qué? A fecha 31-12-2007 son exactamente 45.715,99 millones de euros, esto es, más de 7,5 billones de pesetas. Recordemos que el Fondo sale de: a) ingresos de cotizaciones no repartidos en prestaciones; b) excedentes de las previsiones de IT (177 millones de euros en 2007); c) rendimientos propios que genera.

Los Planes y Fondos de Pensiones, llamados de empleo, aparte de otros individuales.

Las hipotecas inversas etc.

Frente a nuestro sistema de reparto, insisten en múltiples iniciativas de capitalizar las pensiones y la cobertura de las necesidades, y lo están consiguiendo. Ya amplios colectivos cuentan con fondo de pensiones para capitalizar su pensión privilegiada por imposición legal (¿Cómo es que puede encajar esa imposición de privilegio, no básica, en un estado de derecho, como gustan decir?; olvidan, además, que el 0,5% se detrae de la subida no efectuada de la retribución individual, en el caso de los empleados públicos). Y respecto al Fondo de Reserva, que cualquier economista sesudo y de orden alabaré, ¿has pensado que con cargo al mismo ya podrían empezar a ofrecer a algunos "privilegiados" el valor de la capitalización de su pensión para que lo acumule y lo siga engordando en un plan personal de pensión unido a su fondo de pensiones y dejando libre a la Seguridad Social pública?. La ley del Fondo de Reserva se proponía tener cubierto, para casos de reajustes por gripes económicas, el montante de una mensualidad de todas las pensiones contraídas. Eso se superó en su primer año. ¿A dónde piensa llegar ahora y para qué? En el parlamento clausurado han dejado a punto de aprobar una nueva ley de ese Fondo, pero su contenido sustancial estaba referido a la capacidad de darle una mayor movilidad financiera.

Por otra parte, el Fondo de Reserva nos puede llevar también, por las ambiciones, a romper la caja única. En un sistema de reparto es básico que haya caja única por el juego fundamental que da la solidaridad. Pero si aparecen parcelas de negocio como las contenidas en el Fondo de Reserva, sin duda cada comunidad autónoma va a querer gestionar su parte del pastel.

Madrid, enero de 2008
Isaías Santos Gullón



ateneolaidea@cgt.org.es



jueves 31 de enero 2008

C/ Alenza 13

Metro Cuatro Caminos

19 horas

Otra nueva reforma de la Seguridad Social, otro nuevo recorte para los trabajadores

CHARLA COLOQUIO CON EL COMPAÑERO ISAÍAS

Confederación General del Trabajo (CGT)
Secretaría de Formación de Madrid, Castilla-La Mancha
C/ Alenza 13

Tema: Seguridad Social, medidas recientes, “Otra nueva reforma de la Seguridad Social, otro nuevo recorte para los trabajadores”, a propósito de la ley número 40/2007, de 4 de diciembre, publicada el día 5 y en vigor desde 1 de enero de 2008.

NOTAS sobre la charla-coloquio celebrada el día 17 de enero, contenidos informativos aportados, cuestiones de interés suscitadas y síntesis de la información pendiente para una segunda sesión, en la que dar paso al debate sobre nuestra Seguridad Social.

El Ateneo, que es un marco de encuentro y de inquietudes comunes de los trabajadores de los distintos sindicatos locales de nuestra organización **CGT**, ha escogido el tema de Seguridad Social por su actualidad, con el propósito de cubrir unos objetivos de información, debate y formación. La Seguridad Social es un asunto que, aunque lo gestiona el Gobierno y lo regulan las Cortes Generales, es nuestro, de todos los trabajadores. Por eso debemos sentirnos obligados a tomar conciencia de su situación en cada momento, sin que nuestro interés pueda reducirse al mero análisis de una ley, que no deja de ser un instrumento al servicio del poder establecido.

Advertencia previa sobre la técnica legislativa empleada: el área del ordenamiento jurídico llamada Derecho del Trabajo (que incluye a la Seguridad Social), podía contar con un Código único de Trabajo, pues así se mandó hacer en 1980 por la ley del Estatuto de los Trabajadores. Pero no ha hecho. En su lugar, contamos con varias leyes de referencia estable que contienen las normas básicas de ese ámbito indicado. Las tres de más interés inmediato para cualquier trabajador son el Estatuto de los Trabajadores (con origen en 1980 y refundido en 1995), la Ley General de la Seguridad Social (con origen en 1966, refundida en 1974 y refundida de nuevo en 1994) y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (con origen en 1995). Son tres cuerpos legales que sólo pueden ser modificados por las Cortes mediante ley. Así se viene haciendo en repetidas ocasiones. Es el caso de la ley número 40 de 2007, que se dedica a modificar diversos artículos y disposiciones de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) y también alguno del Estatuto de los Trabajadores (ET). Por tanto, debemos cuidarnos que en nuestro uso tanto de la LGSS como del ET tengamos a mano ejemplares actualizados con las últimas modificaciones legales; por su parte, la lectura de la referida ley 40 sólo nos resultará comprensiva, si leemos sus contenidos dentro de las normas de referencia que modifica (LGSS y ET).

El saldo neto de las modificaciones expuestas, sin dejar de reconocer las mejoras menores y oportunas de situaciones necesitadas, es de **RECORTE SUSTANCIAL** de las prestaciones: **reducción de los periodos efectivos de IT; reducción de la base reguladora de IP, 900 días más para jubilarse, coeficientes reductores de un solo efecto, jubilación parcial anticipada más restrictiva.** Se sigue la línea hacia un sistema universal de mínimos al tiempo que se deteriora un sistema reforzado e interesante para todos con unas prestaciones dignas.

Para el DEBATE:

En el esquema inicial de esta charla-coloquio, hacíamos el siguiente apunte: Debatar sobre: 1) Luces y sombras del rumbo que está siguiendo nuestro sistema de Seguridad Social (los recortes, la capitalización en el Fondo de Reserva, los planes y fondos de pensiones, el seguro de renta de la hipoteca inversa, . . . todo ello frente al sistema de reparto y la caja única); 2) Pautas anarcosindicalistas (a descubrir y contrastar entre los presentes) para el análisis y para nuestra actuación diaria y comportamientos en los asuntos de Seguridad Social.

Como introducción al debate, es oportuno recordar los antecedentes de las actuales medidas de Seguridad Social de la ley 40/2007. Surgen en el contexto del diálogo social de 2004, que incluía varios capítulos: reforma laboral (luego, ley 43/06), formación profesional (dineros y nuevo régimen), reforma de seguridad social (pacto de 13 de julio de 2006, actual ley 40/07), prevención de riesgos laborales (pacto de estrategia de seguridad y salud 2007-2012, al que se alude en el vigente Acuerdo de Negociación Colectiva 2008 BOE 14-1-08). Por tanto, todas estas medidas están marcadas por las mismas inquietudes de los empresarios y del gobierno, compartidas por CCOO y UGT.

Desde el Pacto de Toledo de 1995, suscrito por los partidos políticos parlamentarios con la conformidad de los “agentes sociales”, renovado según el último Informe de 2003 del Congreso de los Diputados, la Seguridad Social goza de consenso político. Sus catorce puntos constituyen unas pautas que políticos, patronos y adláteres siguen.

No obstante, han utilizado siempre y siguen utilizando la táctica del miedo. Antes del Pacto de Toledo, contra todo pronóstico tras las sucesivas reformas, nos anunciaban el derrumbe total del sistema. Hoy, aún con las cuentas saneadas, nos amenazan con el envejecimiento de la población y nos auguran un futuro no sólo incierto sino imposible para la Seguridad Social.

Viudedad en régimen de clases pasivas: también rige lo mismo para ellos, según modificaciones efectuadas en Ley 51/07, DF 3ª y DA 15.

Viudedad, reforma integral: se anuncia un estudio para abordarla en DA 25ª.

ORFANDAD

Se suprime período de cotización mínima si está dado de alta el causante.

Si no tiene ingresos de trabajo o si son inferiores a SMI, tiene el derecho hasta los 22 o 24 años (si faltan ambos padres, y concluye en el mes de inicio del curso siguiente, si estudia) o indefinido si tiene 33% o más de discapacidad.

Según Art. 5 Nueve y Ocho de la ley 40, la orfandad no es incompatible con puesto de trabajo público.

La DA 5ª, establece un mínimo de pensión de 33% IPREM en los próximos años (ya está cumplido este año).

Las pensiones de muerte y supervivencia (viudedad, orfandad, pensión o subsidio a familiar) no pueden sumar más del total de la base reguladora, salvo cuando haya pensión de viudedad de 70%; en este caso las de orfandad no pueden superar el 48%.

El sobreviviente de pareja de hecho también tiene derecho a la indemnización por Accidente de Trabajo y EP.

AUXILIO POR DEFUNCIÓN: incluye como beneficiario al sobreviviente de pareja de hecho. La DA 10ª actualiza la cuantía en el 50% en 5 años, a 10% año (total 45 euros); luego, IPC cada año.

OTROS CASOS que modifica la ley 40:

Subsidio de mayor de 52 años, la cotización por jubilación a costa del SPEE (INEM) será por el 125% de la base mínima. Artículo 218.4 LGSS.

Incapacidad Temporal y Desempleo: se recupera el derecho a mantener la IT, sin consumir paro, iniciada antes de fin contrato, en caso derivado de contingencias profesionales, pero no en contingencias comunes. Artículo 222.1 LGSS.

Nuestro Sistema de Seguridad Social cuenta con otras modificaciones, que no están en la ley número 40, en el arranque de este año 2008: integración de los agrarios por cuenta propia (REA) en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), cambios en IT y en bases de cotización para los autónomos del RETA, algún cambio de tipos de cotización (desempleo, bajas) y nueva tarifa por accidentes de trabajo, nuevas normas para las Mutuas etc.

La Seguridad Social en sus diversas dimensiones es muy amplia y compleja. Su dimensión recaudatoria está marcada por la llamada caja única. Su dimensión prestacional comprende las diversas prestaciones para cubrir distintas contingencias; las modificaciones actuales afectan a unas cuantas de ellas: incapacidad temporal, incapacidad permanente, jubilación, viudedad y otras.

I. INCAPACIDAD TEMPORAL. LGSS 128-13

La Incapacidad Temporal (IT, ya no debe llamársele ILT) comprende sólo la baja médica laboral debida a enfermedad o accidente. Hay que diferenciarla de otras bajas médicas, que son maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, que no se deben a enfermedad y no constituyen IT y se rigen de distinta manera cada una de ellas.

La modificación actual sólo afecta a la situación de IT.

Recordemos que la IT está sometida a un triple control legal por quienes tienen parte en la situación:

►1. El que da la asistencia sanitaria, o sea, normalmente los médicos del Servicio de Salud y su Inspección Médica o, en caso de contingencia profesional, la Mutua de Accidentes de Trabajo y E. P. o los Servicios Médicos de Empresa Colaboradora.

►2. El que carga con el subsidio, o sea, normalmente el INSS (actúa a través de sus médicos del equipo de valoración, que no se comportan como médicos) o la Mutua que haya asumido la IT de contingencia común o, en caso de contingencia profesional, la Mutua de Accidentes de Trabajo y E. P. o la propia Empresa Colaboradora. Todos andan a la caza de cubrir objetivos, por lo que cobran o se benefician.

►3. La empresa o empleadora, por el interés del trabajo y la cotización, valiéndose de un servicio médico (distinto del de asistencia sanitaria) propio o convenido con una Mutua, y de otros medios.

En los últimos años la Seguridad Social viene atacando y reduciendo el montante de gasto de IT (y sigue en línea de reducirlo con la modificación actual), a base de control incentivado, que deriva en persecución y procesos más insoportables. El Ministerio de Trabajo y A. S. ha suscrito convenios con las Comunidades Autónomas para 2006, 2007 y 2008 incentivando con dinero el control de la IT (BOE 16-12-06; 27, 7 y 4-11-06; 14, 11 y 10-10-06; 28-9-06) . Durante 2007 han suscrito, además, convenios con programas piloto selectivos (BOE 21 y 25-6-07; 4 y 11-7-07; 1-8-07) en el mismo sentido.

Esos controles están propiciando una alta tensión en muchos casos. De todas formas debe quedar claro que en contingencias comunes, la Mutua no puede dar el alta médica y el INSS sólo a partir de los 12 meses con el procedimiento debido. Por su parte, la empresa no puede utilizar medios ilícitos, para hacer seguimiento de las bajas. Empresa, Mutua e INSS deben guardar el debido respeto a la dignidad del trabajador, no vulnerar el derecho a su intimidad y no perjudicar la salud del trabajador. Al trabajador no le podemos decir que se niegue sin más a los exámenes o reconocimientos médicos de control, porque pueden retirarle el subsidio; pero, teniendo justificación debida, puede negarse y requerir los medios necesarios. En todo caso, la Sección Sindical puede intervenir ante la empresa e incluso ante la Mutua o Servicios Médicos, para exigir respeto y llamar la atención ante posibles abusos.

Veamos la actual modificación, que afecta sólo a la IT de larga duración:

INCAPACIDAD TEMPORAL (IT)

Duración máxima de 12 meses, prorrogables por seis más por decisión exclusiva del INSS. Si el motivo es de periodo de observación por enfermedad profesional, la duración máxima es de 6 meses, prorrogables por seis más.

El INSS, agotados los 12 meses, tiene tres salidas:

- ▶1. reconocer la prórroga de seis más.
- ▶2. iniciar expediente de Incapacidad Permanente (IP).
- ▶3. emitir alta médica. Si en los sucesivos seis meses se intenta de nuevo la baja por la misma o similar causa, sólo el INSS puede emitirla.

Caso de Alta Médica a los doce meses emitida por el INSS.- Ante esta resolución del INSS hay CUATRO DÍAS naturales para acudir con la disconformidad a la Inspección Médica del Servicio de Salud. Ésta tiene SIETE DÍAS naturales para discrepar y proponer al INSS que reconsidere la decisión. Si no discrepa, o si no se pronuncia en los ONCE DÍAS naturales desde la fecha de la resolución, queda entonces confirmada el Alta a todos los efectos. La IT se extiende hasta este momento. Si la Inspección Médica manifestó su discrepancia, el INSS resolverá de nuevo en SIETE DÍAS naturales y lo notificará al interesado y a la Inspección. Si accede, concede la prórroga; si no accede, sólo se extiende la IT hasta la fecha de esta última resolución. Frente a esta resolución cabe seguir la vía judicial.

Este procedimiento indicado, será modulado en reglamento, pero es ya de aplicación directa. La mayoría de las Direcciones Provinciales del INSS (ISM en el régimen del Mar) y sus EVI (equipo de valoración de incapacidades) ya han asumido estas funciones durante 2006 y desde el 18-1-2008 (publicado en el BOE de 17-1-08 como anunciaba la D. F. 4ª de la ley 40) las han asumido el resto.

La misma DT 17ª LGSS establece asimismo una aplicación gradual de la reducción máxima de jornada en cinco años: 85% en el 1º, 82% en el 2º, 80% en el 3º, 78% en el 4º y 75% en el 5º.

La misma DT 17ª LGSS establece una aplicación gradual de los 30 cotizados en cinco años: 18 en el 1º, 21 en el 2º, 24 en el 3º, 27 en el 4º y 30 en el 5º.

Por su parte, lo establecido en los Convenio vigentes puede seguir hasta su final, máximo hasta 31-12-09.

El contrato de relevo tiene su nueva regulación en ET 12.6 y 7, aplicable según DT 12ª del ET.

La DA 7ª prevé estudio de un año para aplicar jubilación anticipada y parcial a los funcionarios.

IV.- VIUDEDAD y otras prestaciones. LGSS 171-179

Modificaciones: habrá pensión vitalicia para unos (cónyuge o de pareja de hecho) y subsidio temporal de viudedad para el cónyuge que no tenga los requisitos.

VIUDEDAD

Pensión vitalicia de viudedad:

Es requisito nuevo, para el caso de muerte derivada de enfermedad común anterior al matrimonio, que el matrimonio tenga al menos un año o que haya hijos o que haya habido convivencia de más de 2 años.

En caso de separación o divorcio sólo hay derecho si se ha mantenido pensión compensatoria (en caso de nulidad corresponde al cónyuge indemnizado). Si hay que repartir, será proporcional, sin que el cónyuge actual baje del 40%.

También tiene derecho a pensión de viudedad **el sobreviviente de pareja de hecho, si** sus ingresos son menos del 50% del ingreso total de la unidad o del 25% si no hay hijos comunes menores con derecho a orfandad o de 1,5 SMI + 0,5 SMI por cada hijo común con derecho a orfandad. Se requiere, además, 5 años de convivencia seguida (empadronamiento), no estando impedidos para matrimonio, y acreditación de inscripción o documento público de pareja, de 2 años previos.

Con nuevo matrimonio o constitución de pareja de hecho, la pensión se extingue, salvo excepción.

La DA 3ª de la ley 40 se aplica a situaciones anteriores: Doce meses para solicitar quien hubiera sido pareja de hecho antes, con hijos comunes y seis años de convivencia y sin otra pensión de viudedad.

Subsidio temporal de viudedad: Sólo para caso de matrimonio de menos de 1 año y sin hijos. Duración de dos años.

DF 3ª.2, tanto en una como en otra anticipada, se consideran involuntarios todos los casos de ERE desde 1-1-04, aunque cuenten con resolución en contra; pero han de pedir la revisión.

DA 7ª, estudio de un año para aplicar la jubilación anticipada y parcial a los funcionarios.

Por la DA 4ª de la ley 40, los jubilados anticipadamente **antes de 2002 con 35 años cotizados** e involuntariedad, son compensados con una mejora de pensión, en atención al gravamen del 8% por año que soportaron. En 2002 empezó la primera escala de porcentajes de 6% a 8%. Se les asigna una cantidad desde 1-1-07 según su edad de jubilación: 63 euros/mes, 54, 45, 36, 18.

ACIÓN RETARDADA

Cuantía: por cada año más de 65 con derecho a pensión, un 2% adicional; si tiene más de 40 cotizados, **un 3%**.

Puede rebasar la pensión máxima hasta la cuantía de la base máxima de cotización; con el porcentaje no utilizado **sobre la pensión máxima**, se hará un cálculo de cantidad anual a percibir en 14 pagas a mes vencido.

El incentivo no es aplicable a jubilación parcial ni flexible.

La DA 8ª prevé un proyecto de ley sin fecha para aplicar esto con la misma vigencia a los funcionarios.

La DA 20ª establece un mayor incentivo: no cotizan ni empresario ni trabajador con 35 años cotizados, sólo por IT.

JUBILACION PARCIAL

Se agravan los requisitos:

La reducción de jornada será entre 25% y **75%**

La jubilación flexible, esto es, de más de 65 años, no exige contrato de relevo.

La parcial normal es a partir de los **61 años** (ó 60 si es mutualista de antes del 67) y requiere el contrato de relevo. Además, se exige **6 años antigüedad** inmediata en la empresa y **30 cotizados**. Cabe reducción hasta el 85% de jornada, si al relevista se le contrata a jornada completa y por tiempo indefinido.

El puesto de ambos puede ser distinto, pero con base de cotización del relevista no inferior al 65% respecto al relevado.

La DT 17ª LGSS establece una aplicación gradual de los 61 años; la gradúa en 6 años a razón de 2 meses por año. Además, cabe a 60 años hasta 31-12-2012 si ya tiene los 6 de antigüedad y 30 cotizados.

La misma DT 17ª LGSS establece también una aplicación gradual de los 6 años de antigüedad en 5 años: dos en el 1ª y uno más cada año.

También está pendiente de reglamento (D. A. 19ª de la ley 40) el procedimiento para que el INSS revise las altas emitidas por las entidades colaboradoras en IT (normalmente las Mutuas de AT y EP en contingencias profesionales).

El INSS, agotados los 18 meses, tras la prórroga de seis (se suman todos los períodos de la misma causa con intervalo de actividad menor de seis meses), procederá al examen necesario en TRES MESES para la posible Incapacidad Permanente (IP). No obstante, cabe una demora excepcional por expectativa de recuperación o mejora para trabajar, no más allá del total de VEINTICUATRO MESES I.T. En estos 6 meses demorados de IT excepcional no se cotiza. Desaparece con esto la rara IP de 6 meses que se había establecido en 2005.

Los Funcionarios de MUFACE también quedan afectados por DA 17ª y DT 1ª y DF 3ª.3 de la Ley 40.- Se modifican los artículos 20.2 y 21.3 y 22.2 de su ley de Seguridad Social (LSSFCE). Se les reduce el retraso de calificación de Incapacidad Permanente hasta totalizar 24 meses de IT, y no hasta los 30 meses como hasta ahora. No obstante, según DT 1ª, quienes estén ya en más de 21 meses, se registrarán por la situación anterior (hasta 27 o hasta 30 meses). Durante la IT MUFACE pagará el 100% de las retribuciones complementarias durante toda la licencia (retroactivo a 24-3-07 LO 3, según DF 3ª.3).

Esta modificación se propone dar un golpe certero para que el período máximo de IT sea de doce meses en la generalidad de los casos. La IT prolongada es el capítulo de mayor recorte del gasto en IT.

II.- INCAPACIDAD PERMANENTE. LGSS 136-152.

La Incapacidad Permanente (IP), antes llamada Invalidez Permanente, corresponde tras el proceso de IT en que haya quedado definida una reducción o anulación de la capacidad para el trabajo. En caso de accidente puede tratarse de meras lesiones no invalidantes, que se compensan con una pequeña indemnización. Los grados de IP son:

▣ **PARCIAL** para la profesión habitual...

▣ **TOTAL** para la profesión habitual...

▣ **ABSOLUTA** para todo trabajo

▣ **GRAN INVALIDEZ**, necesitado de auxilio de otra persona.

Las modificaciones actuales afectan a la Total, la Absoluta y la Gran Invalidez:

INCAPACIDAD PERMANENTE (IP)

Período mínimo de cotización en contingencias comunes (en profesionales y de accidente no hace falta):

- ▶ De 16 a 31 años, UN TERCIO del período desde 16 años.
- ▶ El resto, UN CUARTO desde los 20 años, nunca menos de CINCO años, estando UN QUINTO de lo exigido en los DIEZ años inmediatos.
- ▶ Para IPParcial, 1.800 días en los DIEZ años inmediatos.
- ▶ Para IPAbsoluta de enfermedad común o accidente no laboral sin estar sin encontrarse en alta, QUINCE años, estando UN QUINTO en los DIEZ años inmediatos.

Cuantía pensión:

- ▶ IPT, es de 55% de la base reguladora, compatible con ingreso de trabajo normal, y posible 75% a partir de 55 años. Como novedad se establece un mínimo de pensión de IPT de contingencia común, nunca inferior a 55% de base mínima de cotización. La DA 1ª manda aplicar ese mínimo para IPT de menores de 60 años en el cuadro de pensiones mínimas de la ley de presupuestos generales del Estado, pero en 2008 no aparece aún.
- ▶ Gran Invalidez, el añadido ya no es MEDIA pensión de la Absoluta (100% base reguladora), sino algo menos: **45%** mínimo en vez de 50%. Cálculo enrevesado: 30% de la última base cotizada más 45% de la base mínima de cotización. En algún caso puede dar más del 50%; no se dice nada sobre la relación de esas bases de cálculo con las 14 pagas anuales. En todo caso, supondrá recorte en las pensiones altas.
- ▶ IP de contingencias comunes, ya sea total o absoluta, con 65 o más años, por no tener derecho para jubilación: **50%** de la Base Reguladora. En caso de enfermedad común la base reguladora sale normalmente de 96 meses dividido entre 112 sin ninguna otra reducción.

Base Reguladora:

- ▶ En enfermedad común (también enfermedad común con más de 65 años) y en accidente no laboral sin estar en alta: división de 96 meses entre 112.
- ▶ En enfermedad común con menos de 65 años, además, **la base resultante se reduce**: se aplica la misma escala que para la jubilación según años cotizados, sumando como cotizados los años que le faltan hasta cumplir 65. Si no llega a 15 años se aplica el 50%. La escala supone 3% por cada año de 15 a 25 y 2% por cada año de 26 a 35.

El Art. 2.Cinco de la ley 40 añade DT 16ª LGSS: esta nueva regulación no rige para los procesos cuya IT se inició antes. (Se anota esto también en DF 3ª.1 de la ley 40.)

DA 9ª.- Se consideran con discapacidad de 65% o más, quienes estén civilmente declarados incapaces por el Juzgado.

DA 11ª.- toman nota de que hay que garantizar una renta a discapacitado sin vida laboral. Estudio sobre las posibilidades que se le ofrecen a sus familiares.

III.- JUBILACIÓN. LGSS 160-170.

Modificaciones:

JUBILACIÓN

Período mínimo de cotización: QUINCE años, sin computar el desglose de pagas extras. Son 5.475 días efectivos frente a 4.575. Son **900 días más**.

Nueva DT 4ª LGSS para aplicación gradual por tramos de 6 meses: semestre 1º son 4.700, el 2º 4.777, el 3º 4.854, el 4º 4.931, el 5º 5.008, el 6º 5.085, el 7º 5.162, el 8º 5.316, el 10º 5.393, a los 6 años 5.475. Previsión especial para casos de contratado a tiempo parcial previo a jubilarse.

JUBILACIÓN ANTICIPADA POR COEFICIENTES REDUCTORES

Será según determine cada Real Decreto específico para colectivo penoso, o para discapacitados de más de 65% (o de de más de 45% con menos esperanza de vida).

Nunca reducción que baje de 52 años. Según DT 2ª, esto no se aplicará a quienes hoy tienen coeficientes reductores.

La reducción por coeficientes YA **no es de aplicación acumulada** a jubilación anticipada por años, ni retardada, ni parcial.

La DA 2ª añade una DA 45ª LGSS para dar las pautas del procedimiento reglamentario que ha de establecerse; conllevará ajustes en cotización (¿también en contingencias comunes?).

JUBILACIÓN ANTICIPADA POR COTIZACIÓN

A partir de 61 años sin coeficientes y: 6 meses inmediatos de parado, cese involuntario o de ERE, 30 años cotizados efectivos computando UN AÑO por MILI o pss (no hace falta paro ni involuntariedad si el empresario ha pagado lo equivalente en prejubilación en los dos años previos).

Cambia un poco la escala de reducciones, que suprime el 8%: 30-34 el 7,5%, 35-37 el 7%, 38-39, el 6,5%, 40+ 6%.

DT 3ª LGSS: Sigue en pie la anticipada con 60 años de los mutualistas de antes de 1967. Por cada año anticipado un 8%; pero si tiene 30 cotizados (sin mili) y el cese es involuntario, rige la escala nueva de arriba.