



EL EMPLEO DESPUÉS DE LA INCAPACIDAD PERMANENTE: TRAYECTORIAS LABORALES Y PATRONES DE SALIDA DEL MERCADO DE TRABAJO

RESPONSABLE: M^a BEGOÑA CUETO IGLESIAS

Investigación financiada mediante subvención recibida de acuerdo con lo previsto en la Orden TAS/940/2007, de 28 de marzo (subvenciones para el Fomento de la Investigación de la Protección Social –FIPROS-)

La Seguridad Social no se identifica con el contenido y/o conclusiones de esta investigación, cuya total responsabilidad corresponde a sus autores.



El empleo después de la incapacidad permanente: trayectorias laborales y patrones de salida del mercado de trabajo

Begoña Cueto Iglesias (Investigadora responsable)
Miguel Ángel Malo Ocaña
Vanesa Rodríguez Álvarez
Silvia Märkli García

Investigación financiada en el marco de la convocatoria de la Orden TAS/1305/2008, de 6 de mayo (subvenciones para el Fomento de la Investigación Social FIPROS). Exp. FIPROS-2008/39.

Resumen

Gran parte de la literatura sobre la forma de salida del mercado de trabajo de las personas de más edad ha señalado que las pensiones por incapacidad han funcionado como una forma de jubilación anticipada. El objetivo de este trabajo es llevar a cabo un análisis de las prestaciones por incapacidad permanente (total, absoluta o gran invalidez) en el caso español, atendiendo a la compatibilidad con el empleo. Para ello, en primer lugar, se realiza una revisión de la normativa relacionada con la incapacidad permanente y con la transición del empleo hacia la jubilación. Y, en segundo lugar, a partir de la muestra continua de vidas laborales (edición de 2007), se estudian las características de la población que recibe prestaciones, tanto de jubilación como vinculadas a una incapacidad permanente (IP). Se ha encontrado que un 14,8 por ciento de las personas que reciben una prestación por IP está trabajando al mismo tiempo. Los resultados muestran que, además de la cuantía de la prestación, otras variables relacionadas con la trayectoria laboral previa y con la edad (actual y en el momento en que se reconoce la prestación) son relevantes a la hora de explicar la probabilidad de compatibilizar empleo y prestación.

Índice

Introducción.....	13
Bloque I. Normativa sobre jubilación e incapacidad permanente	15
1 Algunas definiciones	17
1.1 Tipo de contingencia.....	17
1.2 Otros conceptos	21
2 La jubilación contributiva en el sistema de la Seguridad Social.....	23
2.1 Modalidades de jubilación y requisitos de acceso.....	24
2.1.1 Jubilación ordinaria antes de los 65 años	25
2.1.2 SOVI.....	26
2.1.3 Jubilación flexible.....	27
2.1.4 Jubilación anticipada.....	28
2.2 Prestación económica por jubilación	35
2.3 Evolución de la normativa sobre jubilación contributiva en el ordenamiento jurídico español.....	38
2.3.1 Jubilación ordinaria.....	38
2.3.2 Jubilación anticipada.....	41
3 Prestaciones por incapacidad permanente e incentivos al trabajo	45
3.1 Grados de incapacidad permanente	47
3.2 Requisitos de acceso y cuantía de la prestación por incapacidad	49
3.3 Evolución de la normativa sobre incapacidad para el trabajo en el ordenamiento jurídico español.....	52
3.3.1 Tipos de Incapacidad para el trabajo.....	53
3.3.2 Edad de reconocimiento de la prestación	66
3.3.3 Trabajadores a tiempo parcial.....	68
3.3.4 Procedimiento de declaración y revisión de la incapacidad.....	70
3.3.5 Situación de incapacidad permanente sin derecho a pensión	76
3.3.6 Empleo selectivo.....	77
Bloque II. Análisis empírico.....	81
4 La transición hacia la jubilación. ¿Qué sabemos?.....	83
4.1 El gasto en pensiones	83
4.1.1 Gasto en pensiones en la Unión Europea	83
4.1.2 Principales cifras sobre pensiones en España.....	88

4.1.3	Análisis por comunidades autónomas	91
4.2	Envejecimiento de la población, jubilación y participación en el mercado de trabajo	93
4.2.1	Factores que determinan la jubilación anticipada	96
4.2.2	La incapacidad como vía hacia la jubilación.....	101
4.3	La incapacidad laboral antes de la jubilación.....	104
5	Datos: la muestra continua de vidas laborales	113
5.1	Análisis descriptivo de las personas con prestación	114
5.2	Edad de salida del mercado de trabajo	116
5.3	Jubilación e ingresos	121
5.3.1	Cuantía media de las pensiones	124
6	Compatibilidad entre prestación y empleo	127
6.1	Población de referencia: personas menores de 65 años con IP	127
6.2	¿Quiénes compatibilizan prestación y empleo?	131
6.2.1	Características socio-demográficas	132
6.2.2	Características del último episodio de empleo observado antes del reconocimiento de la prestación	135
6.2.3	Trayectoria laboral anterior al reconocimiento de la prestación	139
6.2.4	Trayectoria laboral posterior al reconocimiento de las prestación	144
6.2.5	Cuantía de la prestación y relación con el empleo.....	147
6.3	Análisis econométrico.....	149
6.3.1	Resultados según sexo	154
6.3.2	Resultados según tipo de prestación.....	157
6.3.3	Resultados para los mayores de 55 años.....	160
7	Resumen y conclusiones	163
	Referencias bibliográficas.....	171
	Anexo.....	175

Índice de cuadros

Cuadro 1.1: Diferente regulación de los riesgos comunes y profesionales	20
Cuadro 2.1: Modalidades de jubilación contributiva	33
Cuadro 2.2. Base reguladora de la prestación por jubilación.....	35
Cuadro 2.3: Cálculo de la base reguladora de la jubilación.....	40
Cuadro 2.4. Base reguladora de la prestación por jubilación.....	41
Cuadro 3.1. Requisitos de cotización previa para el acceso a prestaciones por incapacidad permanente	50
Cuadro 3.2. Base reguladora de la prestación por incapacidad permanente	52
Cuadro 3.3: Cálculo de la base reguladora de la IP.....	61
Cuadro 3.4: Iniciación y trámites para declarar una Incapacidad Permanente	75
Cuadro 4.1: Gasto total en protección social (Euros por habitante, precios constantes 2000)	85
Cuadro 4.2: Gasto total en pensiones (Euros por habitante, precios constantes 2000)	87
Cuadro 4.3: Número de pensiones contributivas de jubilación e incapacidad permanente por CCAA en relación a la población mayor de 15 años.	92
Cuadro 4.4: Edad media de salida del mercado laboral en la UE-15	94
Cuadro 5.1: Distribución de los pensionistas por edad en 2007 y sexo.....	114
Cuadro 5.2: Distribución de las prestaciones según tipo	115
Cuadro 5.3: Distribución de los pensionistas según tipo de régimen.....	116
Cuadro 5.4: Última relación laboral antes del reconocimiento de la prestación	121
Cuadro 5.5: Distribución porcentual según los ingresos medios anuales (euros).....	122
Cuadro 5.6: Distribución porcentual según ingresos medios anuales y tipo de prestación	124
Cuadro 5.7 Ingresos medios anuales (euros) por sexo y edad en 2007.....	125
Cuadro 5.8 Ingresos medios anuales por sexo y tipo de prestación.....	125
Cuadro 5.9 Ingresos medios por sexo y régimen de cotización	126
Cuadro 6.1: Distribución por sexo y edad en 2007.....	128
Cuadro 6.2: Distribución por sexo y tipo de prestación.....	128
Cuadro 6.3: Distribución por sexo y edad de reconocimiento de la prestación	129
Cuadro 6.4: Distribución porcentual según sexo y régimen.....	130
Cuadro 6.5: Distribución porcentual según sexo y situación laboral anterior	130
Cuadro 6.6: Porcentaje de personas que han compatibilizado prestación y empleo según sexo.....	132
Cuadro 6.7: Distribución de los pensionistas de IP por sexo y relación posterior con la ocupación	133
Cuadro 6.8: Distribución de los pensionistas de IP por edad en 2007 y relación posterior con la ocupación.....	134
Cuadro 6.9: Distribución de los pensionistas de IP por edad en el momento de reconocimiento de la prestación y relación posterior con la ocupación.....	135
Cuadro 6.10: Grupo de cotización en el episodio anterior al reconocimiento de la pensión	136
Cuadro 6.11: Sector de actividad en el que se encuadra la empresa en la que el individuo prestaba servicios en el episodio anterior al reconocimiento de la pensión.....	137
Cuadro 6.12: Sector de actividad en el que se encuadra la empresa en la que el individuo prestaba servicios en el episodio anterior al reconocimiento de la pensión.....	138
Cuadro 6.13: Número de episodios de antes del reconocimiento de la prestación.....	139
Cuadro 6.14: Características de las personas que reciben prestación por incapacidad permanente según la situación en alta.....	140

Cuadro 6.15: Características de las personas que reciben prestación por incapacidad permanente según sexo y situación en alta en 2007	141
Cuadro 6.16: Características de las personas que reciben prestación por incapacidad permanente según tipo de prestación y situación de alta en 2007	142
Cuadro 6.17: Características de las personas que reciben prestación por incapacidad permanente según tipo de prestación y situación de alta después del reconocimiento de la IP	143
Cuadro 6.18: Número de episodios de empleo con posterioridad al reconocimiento de la prestación	145
Cuadro 6.19: Grupo de cotización antes y después del reconocimiento de la prestación ..	145
Cuadro 6.20: Características de las trayectorias laborales antes y después de la prestación de los individuos que han simultaneado prestación y empleo de los individuos que trabajan en 2007.....	146
Cuadro 6.21: Características de las trayectorias laborales antes y después de la prestación de los individuos que han simultaneado prestación y empleo de los individuos que trabajan después del reconocimiento de la IP	146
Cuadro 6.22: Cuantía media de la pensión en función de la relación de los individuos con el trabajo (anual, euros).....	147
Cuadro 6.23: Cuantía media de la pensión de los individuos en función del sexo y su relación con el trabajo después del reconocimiento de la IP (anual, euros)	148
Cuadro 6.24: Importe medio de la prestación en función del grupo de cotización y la relación con el empleo (anual, euros)	149
Cuadro 6.25: Determinantes de la compatibilidad entre prestación y empleo (modelo logit).....	153
Cuadro 6.26: Determinantes de la compatibilidad entre prestación y empleo (modelo logit). Hombres.....	155
Cuadro 6.27: Determinantes de la compatibilidad entre prestación y empleo (modelo logit). Mujeres	156
Cuadro 6.28: Determinantes de la compatibilidad entre prestación y empleo en 2007 (modelo logit), por tipo de prestación.....	158
Cuadro 6.29: Determinantes de la compatibilidad entre prestación y empleo después del reconocimiento de la prestación (modelo logit), por tipo.....	159
Cuadro 6.30: Determinantes de la compatibilidad entre prestación y empleo para las personas entre 55 y 64 años	161

Índice de gráficos

Gráfico 4.1: Evolución del gasto en protección social (% PIB) en la UE-15	84
Gráfico 4.2: Gasto total en protección social en 2006 (euros por habitante,).....	85
Gráfico 4.3: Evolución del gasto en pensiones en la UE-15 (% del PIB)	86
Gráfico 4.4: Gasto en pensiones y en protección social en la UE-15 (euros por habitante, 2007)	87
Gráfico 4.5: Evolución del número de pensiones y de pensionistas en España	88
Gráfico 4.6: Evolución del número de pensionistas en España por tipo de pensión.....	89
Gráfico 4.7: Evolución del importe medio en España por tipo de pensión.....	89
Gráfico 4.8: Importe medio de la pensión en 2008 por tipo de prestación y sexo (euros mensuales)	90
Gráfico 4.9: Importe medio de las pensiones de jubilación e incapacidad permanente según régimen (2008, euros mensuales)	91
Gráfico 4.10: Pensiones contributivas de jubilación e incapacidad permanente por CCAA en relación a la población mayor de 15 años (2008)	93
Gráfico 5.1: Distribución de la población por edad en 2007	114
Gráfico 5.2: Distribución de la edad de salida del mercado de trabajo según cohorte.....	118
Gráfico 5.3: Distribución porcentual de la edad de salida del mercado de trabajo según generaciones (hombres)	119
Gráfico 5.4: Distribución porcentual de la edad de salida del mercado de trabajo según generaciones (mujeres)	120
Gráfico 5.5: Distribución porcentual según ingresos medios anuales y grupo de cotización	123
Gráfico 5.6: Distribución porcentual según ingresos medios anuales y duración de la trayectoria laboral en años	123
Gráfico 6.1: Distribución por sexo y edad de reconocimiento de la prestación según tipo de pensión.....	129
Gráfico 6.2: Porcentaje de personas que han compatibilizado prestación y empleo	131
Gráfico 6.3: Personas que tras el reconocimiento de la pensión continúan en el mismo episodio de empleo en que estaban antes por tipo de incapacidad (%)	144
Gráfico 6.4: Cuantía media de la pensión de los individuos en función del sexo y su relación con el trabajo en 2007 (anual, euros).....	148

Índice de siglas

ABVD	Actividades Básicas de la Vida Diaria
ADA	American Disability Act
BEF	Benestar i Família
BOB	Boletín Oficial de Bizkaia
BOC	Boletín Oficial de Cantabria
BOCM	Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid
BOE	Boletín Oficial del Estado
BOG	Boletín Oficial de Gipuzkoa
BON	Boletín Oficial de Navarra
BOPC	Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz
BOPJ	Boletín Oficial de la Provincia de Jaén
BOPV	Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid
BOPZ	Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza
BOR	Boletín Oficial de La Rioja
BR	Base Reguladora
CCAA	Comunidades Autónomas
CCC	Código cuenta cotización
CCOO	Comisiones Obreras
CEE	Centro Especial de Empleo
CES	Consejo Económico y Social
CIDDM	Clasificación Internacional de Discapacidades, Deficiencias y Minusvalías
CIF	Clasificación Internacional del Funcionamiento de la Discapacidad y de la Salud
CIG	Confederación Intersindical Galega
CP	Contingencias Profesionales
D	Decreto
DG	Dirección General
DOG	Diario Oficial de Galicia
DOGC	Diari Oficial de la Generalitat Catalana
DOGV	Diari Oficial de la Generalitat Valenciana
ECV	Encuesta de Condiciones de Vida
EDAD	Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia
EDDES	Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud
EHLABE	Euskal Herriko Lan Babesturen Elkarte - Asociación de Entidades de Trabajo Protegido del País Vasco.
EPA	Encuesta de Población Activa
ESS	European Social Survey
ET	Estatuto de los Trabajadores
EYE	Economía y Empleo
EVI	Equipo de Valoración de Incapacidades
GI	Gran Invalidez
ICIDH-2	Clasificación Internacional de Discapacidad, Actividades y Participación
INSS	Instituto Nacional de la Seguridad Social
ILT	Incapacidad Laboral Transitoria
IPA	Incapacidad Permanente Absoluta
IPC	Índice de Precios al Consumo
IPP	Incapacidad Permanente Parcial
IPT	Incapacidad Permanente Total
IT	Incapacidad Temporal
ITSS	Inspección de Trabajo y Seguridad Social

IP	Incapacidad Permanente
LGSS	Ley General de la Seguridad Social
LISMI	Ley de Integración Social del Minusválido
LPRL	Ley de Prevención de Riesgos Laborales
MCVL	Muestra Continua de Vidas Laborales
MTAS	Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
OCDE	Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
ONU	Organización de Naciones Unidas
PHOGUE	Panel de Hogares de la Unión Europea
PIB	Producto Interior Bruto
RD	Real Decreto
RESOL	Resolución
RGSS	Régimen General de la Seguridad Social
RETA	Régimen Especial de Trabajadores Autónomos
REA	Régimen Especial Agrícola
REEH	Régimen Especial de Empleados del Hogar
RETM	Régimen Especial de Trabajadores del Mar
REMC	Régimen Especial de la Minería del Carbón
SA	Sociedad Anónima
SL	Sociedad Limitada
SMI	Salario Mínimo Interprofesional
SOVI	Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez
SPEE	Servicio Público de Empleo Estatal
SS	Seguridad Social
TGSS	Tesorería General de la Seguridad Social
UGT	Unión General de Trabajadores

Introducción

Existe una amplia literatura internacional (centrada sobre todo en Estados Unidos) que se plantea el efecto desincentivador que las pensiones por discapacidad pueden tener sobre la participación laboral. Este tipo de prestaciones son compatibles con el empleo. Principalmente la incapacidad permanente total, pero también la incapacidad permanente absoluta y la gran invalidez. El objetivo con el que se ha planteado este trabajo es estudiar las trayectorias laborales de las personas que simultanean prestación y empleo, atendiendo a las diferencias con las personas que no lo hacen en lo que se refiere al tiempo trabajado y a su patrón de salida del mercado laboral.

El estudio se estructura en dos grandes bloques. El primero se dedica a llevar a cabo una revisión de las normas aplicables a jubilación e incapacidad permanente mientras que en el segundo se realiza el análisis empírico a partir de datos de la muestra continua de vidas laborales en su edición de 2007.

El primer bloque se compone de tres capítulos. En el primero de ellos se explican los términos y definiciones utilizados en el estudio de la normativa sobre jubilación e incapacidad permanente. Posteriormente se explican las modalidades de jubilación y las condiciones en que los trabajadores pueden acceder a esta prestación así como su cuantía (capítulo 2). Finalmente, se explican los tipos de incapacidad permanente y la forma en que se accede a esta situación (capítulo 3).

El segundo bloque también está formado por tres capítulos. Se comienza con un análisis de las principales cifras relacionadas con pensiones e incapacidad para el trabajo en España, en el marco de la Unión Europea, así como una revisión de la literatura (capítulo 4). Posteriormente se presentan los datos utilizados (la muestra continua de vidas laborales) y se realiza un análisis descriptivo de las personas que han accedido a una prestación, ya sea de jubilación o de incapacidad permanente. En este capítulo (quinto), se estudia la edad de salida del mercado laboral en relación y la cuantía de las prestaciones. Finalmente, en el capítulo sexto se analiza la compatibilidad entre incapacidad permanente y empleo, tanto desde un punto de vista descriptivo como econométrico. Para ello se atiende tanto a la

trayectoria laboral posterior al reconocimiento de la incapacidad permanente, como a la comparación con las personas que no compatibilizan empleo y prestación. Se finaliza con un breve apartado de conclusiones.

Bloque I. Normativa sobre jubilación e incapacidad permanente

1 Algunas definiciones

El sistema de Seguridad Social español se define como un conjunto de medidas adoptadas por el Estado para proteger a los ciudadanos contra aquellos riesgos que se concretan en personas individuales, y que siempre se presentan por óptima que sea la situación de la sociedad en la que vivan. En cuanto al primer aspecto, los riesgos que han de ser cubiertos tienen que ser riesgos de carácter personal o individual, de naturaleza económica y a la vez tienen que tener connotaciones sociales; es decir, son riesgos que se manifiestan en personas concretas provocándoles un desequilibrio económico de manera que su situación y la de su familia es peor en comparación con la que tenían antes de que el riesgo se manifestase y, además, tiene que tratarse de un riesgo, o sea, un acontecimiento ajeno a la voluntad de las personas que puede afectar a cualquier miembro de la sociedad, por eso se trata de riesgos sociales. Tanto la jubilación como la incapacidad para el trabajo son aspectos protegidos por nuestro Sistema de Seguridad Social. Antes de pasar a explicar las normas que rigen ambas situaciones, se definen varias cuestiones, con el fin de mejorar la comprensión de dichas normas.

Para mejorar la comprensión de la evolución de la legislación española sobre jubilación e incapacidad permanente es necesario precisar el significado de algunos conceptos como son el tipo de contingencia, la situación asimilada al alta o el periodo de carencia.

1.1 Tipo de contingencia

La definición del tipo de contingencia del que provienen las prestaciones por incapacidad permanente es importante porque, como se verá más adelante, se establecen requisitos diferentes en función de la contingencia. Ésta puede ser profesional, si es consecuencia de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, o común, si es consecuencia de un accidente no laboral o una enfermedad común.

Dado que las definiciones de accidente de trabajo y enfermedad profesional prácticamente no han variado desde la implantación del actual Sistema de Seguridad Social, a continuación se exponen las definiciones vigentes en la actualidad.

La Ley General de la Seguridad Social (LGSS) define accidente laboral como aquella lesión corporal que el trabajador sufre con ocasión o a consecuencia del trabajo que realiza por cuenta ajena¹. Aunque tradicionalmente se consideró que este riesgo profesional sólo lo podían sufrir los trabajadores por cuenta ajena, a partir del 1 de enero del 2004 los trabajadores autónomos también pueden tener protección frente a los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

En la citada norma también se establece que los accidentes ocurridos en el centro de trabajo y durante la jornada laboral se calificarán como laborales salvo prueba en contrario²; en las restantes situaciones tendrá que ser el trabajador quien demuestre que la lesión que padece procede directamente del trabajo que realiza. Pero, además, se intenta abarcar el mayor número de supuestos dentro del concepto de accidente de trabajo y, así, se incluye si ocurre al ir o al volver del trabajo (*accidente in itinere*); el ocurrido a los representantes de los trabajadores en el ejercicio de sus funciones sindicales; el ocurrido cuando se cumplan las órdenes del empresario, aunque el trabajo que se desarrolla no se corresponda a la cualificación profesional del trabajador; el acaecido en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando tengan conexión con el trabajo; las enfermedades, que no tengan la consideración de enfermedades profesionales, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo; las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se

¹ Esta definición tiene su origen en la primera Ley de Accidentes de Trabajo que fue aprobada en el año 1900.

² Es decir, no es obligación del trabajador demostrar que es accidente laboral, sino del empresario o de la mutua demostrar que no lo es.

agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente; las consecuencias del accidente que resulten modificadas en su naturaleza, duración, gravedad o terminación, por enfermedades intercurrentes, que constituyan complicaciones derivadas del proceso patológico determinado por el accidente mismo o tengan su origen en afecciones adquiridas en el nuevo medio en que se haya situado el paciente para su curación.

Sin embargo, no se consideran accidentes de trabajo los que sean debidos a fuerza mayor extraña al trabajo, es decir, la que sea de tal naturaleza que no guarde ninguna relación con el trabajo que se ejecutaba al ocurrir el accidente; aunque en ningún caso se considera como tal la insolación, el rayo y otros fenómenos análogos de la naturaleza. Tampoco tienen consideración de accidente de trabajo los que sean debidos a dolo (voluntad deliberada de provocar el accidente) o a la imprudencia temeraria del trabajador accidentado.

En cambio, la imprudencia profesional³ o la concurrencia de responsabilidad civil del empresario, de un compañero o de un tercero, salvo que no guarde relación alguna con el trabajo, no impiden la calificación de un accidente como de trabajo.

Enfermedad profesional es aquella que se contrae en el trabajo y que, además, cumple los requisitos establecidos en el Real Decreto 1299/2006 en cuanto a las características de la enfermedad y del puesto de trabajo. Es decir, una misma enfermedad puede ser declarada profesional o no en función del puesto de trabajo que ocupe el individuo.

En cuanto a los riesgos o contingencias comunes que pueden sufrir los trabajadores, la LGSS no define ni lo que es la enfermedad común ni lo que es el accidente no laboral, limitándose a señalar que lo serán en tanto no encajen ni en el concepto de accidente de trabajo ni en el de la enfermedad profesional.

³ Se debe diferenciar entre imprudencia temeraria e imprudencia profesional. La primera se da cuando existe una imprudencia de tal gravedad que de forma notoria revela la ausencia de la más elemental precaución y la inmotivada, caprichosa o consciente exposición a un peligro cierto. Mientras que la segunda es aquella que deriva de la confianza que inspira el ejercicio habitual de un trabajo.

Tal como se puede ver en el Cuadro 1.1, el hecho de que una contingencia se encuadre como profesional o como común tiene un efecto directo, entre otras, en las reglas que van a regular la prestación por incapacidad, tanto en el periodo previo de cotización exigido como en el cálculo de la prestación.

Cuadro 1.1: Diferente regulación de los riesgos comunes y profesionales

Aspectos diferentes	Riesgo común	Riesgo profesional
Financiación	Cotización conjunta del empresario (32,25%) y del trabajador (4,7% de la base de cotización)	Pago de primas por parte de las empresas, de mayor cuantía cuanto mayor sea el riesgo que conlleva el trabajo; incremento de las primas en aquellas empresas que incumplen las medidas de seguridad e higiene o de prevención de riesgos laborales
Medidas preventivas	No se aplican	Reconocimientos médicos antes de empezar a trabajar, así como reconocimientos periódicos, con la finalidad principal de evitar la aparición de enfermedades profesionales. Sin embargo, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) establece que, en general, los reconocimientos son voluntarios
Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	Asumen la protección frente a los riesgos comunes en determinados supuestos	Intervención de mutuas o incluso de las propias empresas que se constituyen en auto aseguradores de sus trabajadores
Principio de Automaticidad de la protección	No se aplica	Se aplica, de manera que aunque el empresario no hubiera comunicado a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) la existencia de ese trabajador se aplica el alta de pleno derecho
Medidas en caso de incumplimiento del empresario de las medidas de seguridad e higiene o PRL	No se aplican	La prestación a recibir por el trabajador, o por su familia en caso de fallecimiento, se incrementa en un porcentaje de entre el 30 y el 50% a cargo del empresario, que no puede asegurar este recargo. Responsabilidad del empresario cuando no ha seguido las instrucciones de la Inspección de Trabajo o de la Autoridad Laboral y ocurre un accidente laboral; también cuando en la empresa no se realicen periódicamente los reconocimientos médicos y alguno de los trabajadores contraiga una enfermedad profesional
Medidas para garantizar que los trabajadores y sus familias lleguen a recibir la protección social	No se aplican	Responsabilidad solidaria entre varios empresarios cuando ha existido una sucesión empresarial o cuando se impone la responsabilidad subsidiaria entre varios empresarios, en los casos de contrata y subcontrata. También a través del Fondo de Garantía de Accidentes de Trabajo-INSS que protege a los trabajadores en caso de insolvencia de los empresarios responsables del accidente de trabajo
Periodo previo de cotización	Se exige en el caso de enfermedades comunes (no en el de accidentes no laborales)	No se exige
Cálculo de las prestaciones económicas	En función de las bases de cotización a la SS y normalmente en periodos superiores al año	En función de los salarios del trabajador, normalmente los del último año (→ en principio son de mayor cuantía)

1.2 Otros conceptos

Además del concepto explicado en el apartado anterior, en ocasiones se hará referencia a otros cuyo significado es necesario clarificar. Es el caso de las situaciones asimiladas al alta, del hecho causante y del periodo de carencia.

Las *situaciones asimiladas al alta* son aquellas en las que los trabajadores tienen los mismos derechos, en cuanto a prestaciones, que si estuviesen dados de alta en el Régimen General de la Seguridad Social. Desde el inicio del actual sistema de Seguridad Social son situaciones asimiladas al alta la situación de desempleo total mientras el trabajador perciba prestación⁴. También se consideran en situación de alta de pleno derecho aquellos trabajadores que sufren accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y desempleo, aunque su empresario hubiese incumplido sus obligaciones de alta⁵. La última reforma llevada a cabo en 2007 incluye como situación asimilada a la de alta, con cotización, la situación del trabajador durante el período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas por el mismo con anterioridad a la finalización del contrato, salvo en el caso de subsidios por riesgo durante el embarazo y por riesgo durante la lactancia natural.

Además de las indicadas anteriormente, a efectos de la pensión de jubilación también se consideran situaciones asimiladas a la de alta la situación de paro involuntario una vez agotada la prestación contributiva o asistencial; la excedencia forzosa; la excedencia por cuidado de hijo, de menor acogido o de otros familiares, que exceda del período considerado de cotización efectiva; el traslado del trabajador por la empresa fuera del territorio nacional; la suscripción de convenio especial en sus diferentes tipos; los períodos de inactividad entre trabajos de temporada; los períodos de prisión sufridos como consecuencia de los supuestos contemplados en la Ley 46/1977 de Amnistía (en los términos regulados en la Ley

⁴ La LGSS de 1966 incluía la obligación de que el desempleo fuera involuntario.

⁵ En caso de contingencias comunes y maternidad este alta es de pleno derecho únicamente a efectos de asistencia sanitaria.

18/1984); los períodos de percepción de la ayuda equivalente a jubilación anticipada y de la ayuda previa a la jubilación ordinaria; la situación de IT que subsista, una vez extinguido el contrato; la prórroga de efectos de la IT; la situación de maternidad o paternidad que subsista una vez extinguido el contrato de trabajo o que se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo; en el caso de los artistas y profesionales taurinos, los días que se consideren cotizados dentro de cada año natural en aplicación de las normas que regulan su cotización y que no se correspondan con los de prestación de servicios; los trabajadores afectados por el síndrome tóxico que, por tal causa, cesaron en su día en el ejercicio de su actividad laboral o profesional; el período de suspensión del contrato de trabajo por decisión de la trabajadora víctima de la violencia de género.

El siguiente concepto a explicar es el de *hecho causante* de una prestación, que se define como aquél que da lugar a la situación protegida, el cual debe ser establecido legal o reglamentariamente. Por ejemplo, el cumplimiento de la edad y el cese en el trabajo para la pensión de jubilación.

Por último, el *periodo de carencia*, al que se hará referencia al hablar de los requisitos necesarios para tener derecho a las prestaciones, es el tiempo cotizado necesario para tener derecho a una prestación contributiva. Se debe distinguir entre carencia genérica, que es el periodo total cotizado exigido, y carencia específica, que es el periodo de tiempo que ha de cumplirse en un intervalo temporal determinado. Por ejemplo, en el caso de la jubilación contributiva el periodo de carencia genérico es de 15 años y el específico es de dos años que se deben encontrar en los 15 años anteriores al hecho causante.

2 La jubilación contributiva en el sistema de la Seguridad Social

El actual sistema de Seguridad Social tiene su origen en 1963, con la Ley de Bases de Seguridad Social que fue desarrollada posteriormente por el Decreto 907/1966. Desde su inicio, la vejez es una de las contingencias protegidas por el sistema de Seguridad Social, su justificación se basa en la pretensión de compensar la insuficiencia de recursos económicos producida por la incapacidad para trabajar que se presume que afecta a los trabajadores a partir de una determinada edad.

Desde el punto de vista legal, la LGSS define la jubilación contributiva⁶ como el cese en el trabajo por causa de la edad; de manera que son necesarios los dos elementos: el cese y la edad. La prestación es única para cada beneficiario y consiste en una pensión vitalicia reconocida en las condiciones, cuantía y formas reglamentadas.

En España no existe un cese automático en el trabajo, de manera que la regla general consiste en reconocer la jubilación como un derecho de los trabajadores⁷ que pueden ejercitar cuando quieran una vez que hayan cumplido determinados requisitos entre los que se encuentra tener una determinada edad que, en principio, está fijada en los 65 años (este requisito será exigible, en todo caso, cuando se acceda a la pensión sin estar en alta o en situación asimilada a la de alta). Anteriormente el Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) establecía la potestad del Gobierno para establecer edades de jubilación forzosa; sin embargo, en la actualidad, este precepto está derogado por la Ley 12/2002 por la que se

⁶ Aunque desde 1991 la LGSS también regula las pensiones de jubilación en su modalidad no contributiva, en este estudio sólo se tendrá en cuenta la modalidad contributiva.

⁷ EL Tribunal Supremo ha calificado como despido improcedente el cese en el trabajo impuesto por el empresario en base exclusivamente a que el trabajador ha cumplido la edad legal de jubilación (STS de 9 de marzo de 2004). También ha declarado nulos los pactos entre empresarios y trabajadores cuando éstos últimos se comprometen a jubilarse al cumplir una edad sin ninguna contraprestación económica a cargo del empresario. Lo que sí se permite es que en los convenios colectivos se pacten edades de jubilación siempre que el empresario pague una indemnización a aquellos trabajadores que se jubilen al cumplimiento de los requisitos pactados.

reforma el mercado de trabajo, de manera que sigue siendo preferente la voluntariedad del cese en el trabajo.

Por otro lado, la reforma llevada a cabo en el año 2002 estableció que cuando el trabajador continúe trabajando con un contrato indefinido después de los 65 años, tanto el empresario como el trabajador quedarán exentos de cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo para incapacidad temporal, siempre y cuando el trabajador tenga al menos 35 años cotizados. Sin embargo, este tiempo se le considerará como cotizado a efecto de calcular la base reguladora de la prestación por jubilación.

El trabajo es incompatible con una pensión de jubilación, excepto si se trata de jubilación parcial o flexible. No obstante, una persona que reciba una pensión de jubilación puede volver a trabajar a tiempo completo si lo comunica a la Entidad Gestora correspondiente, la cual suspenderá el pago de la pensión. Una vez termine el periodo de trabajo, dicha Entidad repondrá el pago de la pensión mejorándola al tener en cuenta este nuevo período de tiempo cotizado a la Seguridad Social.

Debido a las distintas modificaciones de la normativa sobre jubilación la LGSS permite optar por la legislación anterior⁸ siempre que el solicitante reúna los requisitos que exigían las normas vigentes antes de la entrada en vigor de dichas modificaciones.

2.1 Modalidades de jubilación y requisitos de acceso

Aunque la edad ordinaria de jubilación es de 65 años, en la actualidad, en nuestro ordenamiento, están vigentes distintas modalidades de jubilación⁹ que permiten acceder a una prestación por jubilación antes de esa edad. En el Cuadro

⁸ Trabajadores que tuvieran reconocidas, antes de la entrada en vigor de la Ley 26/1985 ayudas equivalentes a jubilación anticipada, al amparo de planes de reconversión de empresas. Y trabajadores que, en la fecha de entrada en vigor de la Ley 24/1997 reunían todos los requisitos para obtener la pensión de jubilación pero no lo habían ejercitado.

⁹ En este apartado se hará referencia únicamente a los tipos de jubilación contributiva del Régimen General de la Seguridad Social, aunque en muchos casos la modalidad de jubilación y los requisitos son comunes a otros regímenes de la Seguridad Social.

2.1 se presentan las principales características de las distintas modalidades de jubilación contributiva vigentes en la actualidad.

2.1.1 Jubilación ordinaria antes de los 65 años

Por un lado está la aplicación de coeficientes reductores de la edad de 65 años; el trabajador puede solicitar la prestación por jubilación aunque no tenga 65 años reales cuando alcanza ficticiamente esa edad por aplicación de coeficientes en función del tiempo trabajado; por ejemplo, en el caso del Régimen Especial de la Minería o los trabajadores con una discapacidad igual o superior al 65 por ciento. En la actualidad, la aplicación de estos coeficientes reductores no podrá hacer que el individuo acceda a una prestación por jubilación a una edad inferior a los 52 años¹⁰. Además, estos coeficientes no se tienen en cuenta para acreditar la edad exigida para acceder a la jubilación parcial, a cualquier modalidad de jubilación, ni tampoco para generar el porcentaje adicional establecido para aquellos trabajadores que se jubilan con más de 65 años.

En el caso de los trabajadores con discapacidad, desde enero de 2004, la edad ordinaria de 65 años puede ser rebajada, mediante la aplicación de coeficientes reductores, en el caso de trabajadores afectados por una discapacidad igual o superior al 65 por ciento o igual o superior al 45 por ciento, si se trata de discapacidades reglamentariamente determinadas¹¹. La edad se reduce en un período equivalente al que resulta de aplicar, al tiempo efectivamente trabajado, un coeficiente del 0,25 si el trabajador tienen una discapacidad en un grado igual o superior al 65 por ciento y del 0,50 si además necesita de otra persona para realizar los actos esenciales de la vida cotidiana.

¹⁰ Esta limitación no afectará a los trabajadores de los Regímenes Especiales (Minería del Carbón y Trabajadores del Mar) que en enero de 2008 (fecha de entrada en vigor de la Ley 40/2007) tuvieron reconocidos coeficientes reductores regulados por la legislación anterior, en cuyo caso seguirán siendo de aplicación dichos coeficientes.

¹¹ Aunque este precepto aún está pendiente de desarrollo reglamentario.

La edad ordinaria de jubilación también puede ser rebajada en aquellos grupos o actividades profesionales, cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, peligrosa, tóxica 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, se encuentren en situación de alta o asimilada a la de alta y cumplan los demás requisitos generales exigidos (período de cotización y hecho causante). Este es el caso de colectivos específicos tales como los trabajadores incluidos en el Estatuto Minero, el personal de vuelo de trabajos aéreos, los trabajadores ferroviarios, artistas, profesionales taurinos o bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos.

2.1.2 SOVI

Dentro de la jubilación a los 65 años está la jubilación bajo la normativa del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI); que es un régimen transitorio para las personas que han estado afiliadas al desaparecido Régimen del Retiro Obrero antes de 1940 o que, en su caso, acrediten 1.800 días cotizados al extinguido SOVI (antes del 1 de enero de 1967). Estos trabajadores conservan el derecho a causar las prestaciones del SOVI, con arreglo a las condiciones exigidas por la legislación del mismo, y siempre que no tengan derecho a ninguna pensión a cargo de los Regímenes que integran el Sistema de la Seguridad Social, con excepción de las pensiones de viudedad¹².

En cuanto a la edad, para tener derecho a una pensión de vejez del SOVI es necesario tener 65 años cumplidos, aunque es suficiente con tener 60 años cuando se trate del supuesto denominado vejez por invalidez¹³, que se da cuando el trabajador está incapacitado para su profesión habitual, lo cual le provoca el cese

¹² Desde la aprobación de la Ley 9/2005.

¹³ El SOVI también reconoce una prestación por viudedad, que no será objeto de estudio por no estar relacionada directamente con el trabajo.

en el trabajo y siempre que la causa no sea ni un accidente de trabajo ni una enfermedad profesional.

La prestación consiste en una pensión imprescriptible, vitalicia y de cuantía fija que se fija por Ley anualmente. Si no existe concurrencia con otras pensiones¹⁴, el importe está constituido por la pensión básica más las mejoras (368,33 euros/mes en 2009). Si existe concurrencia con otras pensiones, el importe está constituido por la pensión básica más la mejora del año 1979 (6,85 euros/mes); sin embargo, si la suma de todas las pensiones concurrentes en cómputo anual, más la pensión del SOVI, es inferior a la cuantía fija de ésta, calculada en cómputo anual, la pensión del SOVI se revalorizará en un importe igual a la diferencia resultante. Por último, si existe concurrencia con una pensión de viudedad, la suma de la pensión de viudedad y la del SOVI no podrá ser superior al doble de la pensión mínima de viudedad correspondiente a beneficiarios con 65 o más años vigente en cada momento, en cómputo anual.

2.1.3 Jubilación flexible

También existe la figura de la jubilación flexible, que es aquella en la que un individuo ya jubilado celebra un contrato de trabajo a tiempo parcial¹⁵. Como consecuencia de esta nueva actividad se le rebaja el importe de la pensión en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista y volviendo a calcularse una vez que dejen de trabajar¹⁶. La jornada de trabajo debe

¹⁴ No se consideran pensiones concurrentes las prestaciones económicas reconocidas al amparo de la Ley 3/2005, de 18 de marzo, a los ciudadanos de origen español desplazados al extranjero, durante su minoría de edad, como consecuencia de la guerra civil, ni las pensiones percibidas por los mutilados útiles o incapacitados de primer grado por causa de la pasada guerra civil española, cualquiera que fuese la legislación aplicable, las pensiones extraordinarias derivadas de actos de terrorismo, ni el subsidio de ayuda por tercera persona.

¹⁵ Esta pensión es compatible con las prestaciones por IT derivadas de la actividad efectuada, pero es incompatible con las pensiones de IP que pudieran corresponder por la actividad desarrollada, con posterioridad al reconocimiento de la pensión de jubilación.

¹⁶ Se procederá a calcular de nuevo la base reguladora, mediante el cómputo de las nuevas cotizaciones y aplicando las reglas vigentes en el momento del cese en la actividad, salvo que la aplicación de lo establecido en esta regla diese como resultado una reducción de la base reguladora anterior, en cuyo caso, se mantendrá esta última. Las cotizaciones efectuadas podrán dar lugar a la

estar comprendida entre el 25 y el 75 por ciento de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable¹⁷.

2.1.4 Jubilación anticipada

A pesar de que en principio es necesario tener 65 años para acceder a una pensión de jubilación en la actualidad en nuestro ordenamiento existen diversos supuestos de *jubilación anticipada*, siendo necesaria la situación de alta o situación asimilada a la de alta.

1. Jubilación especial a los 64 años; como medida de fomento de empleo regulada en el RD 1194/1985 de 17 de julio; en esta situación quien se jubila lo hace como si realmente hubiese alcanzado la edad de los 65 años (sin que se le apliquen coeficientes reductores). Debe estar trabajando en una empresa que, en virtud de convenio o pacto, esté obligada a sustituir, como mínimo durante un año y a tiempo completo, al trabajador que se jubila por otro trabajador que se encuentre inscrito como desempleado.
2. Jubilación anticipada por tener la condición de mutualista¹⁸; permite jubilarse a partir de los 60 años a aquellos trabajadores que hubieran sido mutualistas por cuenta ajena antes del 1 de enero de 1967. El reconocimiento del derecho a la pensión de jubilación con menos de 65 años se llevará a cabo por el régimen en

modificación del porcentaje aplicable a la base reguladora, en función del nuevo período de cotización acreditado y disminuirán o, en su caso, suprimirán el coeficiente reductor que se hubiese podido aplicar.

¹⁷ Se considera trabajador a tiempo completo comparable un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo aplicable o, en su defecto, la jornada máxima legal

¹⁸ Trabajadores que han cotizado en alguna de las Mutualidades Laborales de trabajadores por cuenta ajena con anterioridad al 1-1-1967. Los trabajadores de RENFE, con anterioridad al 14-7-1967. Los trabajadores pertenecientes a FEVE, a las Compañías Concesionarias de Ferrocarriles de uso público y a la empresa "Ferrocarriles Vascos, Sociedad Anónima (SA)", que se incorporaron a dichas empresas con anterioridad al 19-12-1969. Trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Minería del Carbón el día 1-4-1969 y que hubieran sido cotizantes de alguna de las Mutualidades Laborales del Carbón con anterioridad al 1-2-1969. Y los trabajadores comprendidos en el campo de aplicación del Régimen Especial de los Trabajadores del Mar el día 1-8-1970.

que el interesado acredite mayor número de cotizaciones, aplicando sus normas reguladoras. Para que a esos mutualistas se les reconozca el derecho a la jubilación anticipada cuando a lo largo de su vida laboral han ido cambiando de régimen se les aplica la Ley 47/1998 de 23 de diciembre; de tal manera que para el reconocimiento de este derecho se exige que, por lo menos la cuarta parte de su vida laboral la tengan cotizada en los regímenes que permitan la jubilación anticipada; a menos que acrediten 30 o más años cotizados en cuyo caso es suficiente con tener 5 años en el régimen general o en alguno de los que reconoce el derecho a la jubilación anticipada.

Respecto a la cuantía de la prestación, la Disposición Transitoria 1ª OM de 18 de enero de 1967, que sigue vigente, permite a estos trabajadores jubilarse voluntariamente a partir de los 60 años de edad, pero reduciéndoles un 8 por ciento por cada año que les falte para alcanzar los 65 años de edad. Sin embargo, si tienen al menos 30 años cotizados y han perdido su trabajo por causas ajenas a su voluntad¹⁹ el coeficiente reductor anual será del 7,5 por ciento si han cotizado entre 30 y 34 años; del 7 por ciento si han cotizado entre 35 y 37 años; del 6,5 por ciento si han cotizado entre 38 y 39 años y del 6 por ciento si han cotizado 40 o más años.

Los trabajadores que hayan causado derecho a este tipo de pensión con anterioridad al 1 de enero de 2002, teniendo en el momento del hecho causante entre los 60 y los 64 años, han tenido derecho a una mejora de su pensión²⁰, aplicable a partir de enero de 2007, y en función de los años de cotización, siempre que la extinción del contrato haya sido por causa no imputable al trabajador.

¹⁹ Desde la entrada en vigor de la Ley 40/2007 de Medidas en Materia de Seguridad Social se considera cese involuntario de la relación laboral, a efectos del reconocimiento de una jubilación anticipada, el producido como consecuencia de un expediente de regulación de empleo. Este precepto se aplica retroactivamente a las pensiones de jubilación causadas a partir del 1 de enero de 2004.

²⁰ Este incremento mensual será de 63 euros si el trabajador tenía 60 años; 54 euros si tenía 61 años; 45 euros si tenía 62 años; 36 euros si tenía 63 años y 18 euros si tenía 64 años.

3. Jubilación anticipada sin tener la condición de mutualista; permite jubilarse a partir de los 61 años a aquellos trabajadores que no han sido mutualistas por cuenta ajena. Como norma general se exigen cuatro requisitos: tener 61 años de edad; un periodo de carencia de 30 años cotizados, al menos 2 en los 15 inmediatamente anteriores; estar inscritos como demandantes de empleo, por lo menos durante 6 meses antes de solicitar la jubilación y haber perdido el trabajo por causas ajenas a su voluntad²¹ (en todo caso se entiende que ha sido involuntario si el trabajador está en situación legal de desempleo).

La cuantía de la prestación es la que resulta de aplicar a la base reguladora el porcentaje correspondiente (ver apartado 2.2) reducida mediante la aplicación de los siguientes coeficientes reductores²²: Si el trabajador ha cotizado entre 30 y 34 años completos un 7,5 por ciento por cada año que le falte para alcanzar los 65 años; si ha cotizado entre 35 y 37 años un 7%, entre 38 y 39 años cotizados un 6,5 por ciento y si ha cotizado 40 o más años un 6 por ciento.

4. Jubilación parcial; cuando un trabajador con 61²³ o más años (o 60 en el caso de trabajadores mutualistas), con una antigüedad en la empresa de al menos 6 años²⁴ inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante y 30 años de cotizaciones efectivas²⁵ simultánea la prestación por jubilación con un contrato

²¹ Estos dos últimos requisitos no serán exigibles si el empresario, en virtud de un acuerdo colectivo o contrato individual de prejubilación, haya abonado al trabajador tras la extinción del contrato de trabajo, y en los dos años inmediatamente anteriores a la solicitud de jubilación anticipada, una cantidad que, en cómputo global, represente un importe mensual no inferior al resultado de sumar la cantidad que le hubiera correspondido en concepto de prestación por desempleo y la cuota que hubiera abonado o, en su caso, la cuota de mayor cuantía que hubiera podido abonar en concepto de convenio especial con la Seguridad Social.

²² En este caso, para la aplicación de los coeficientes reductores de la prestación, se tendrán en cuenta los coeficientes reductores de la edad por la realización de trabajos penosos, tóxicos, peligrosos o insalubres, serán tenidos en cuenta en orden a la determinación del correspondientes coeficiente reductor de la pensión de jubilación.

²³ La Ley 40/2007 establece que el requisito de 61 años se exigirá de forma gradual: en 2008, 60 años; en 2009, 60 años y 2 meses; en 2010, 60 años y 4 meses; en 2011, 60 años y 6 meses; en 2012, 60 años y 8 meses; en 2013, 60 años y 10 meses y en 2014, 61 años de edad.

²⁴ La Ley 40/2007 también establece que este requisito se exigirá de forma gradual: en 2008, 2 años; en 2009, 3 años; en 2010, 4 años; en 2011, 5 años y en 2012, 6 años de antigüedad.

²⁵ La Ley 40/2007 también establece que este requisito se exigirá de forma gradual: en 2008, 18 años; en 2009, 21 años; en 2010, 24 años; en 2011, 27 años y en 2012, 30 años cotizados.

de trabajo a tiempo parcial²⁶. Además, si el trabajador aún no ha cumplido los 65 años de edad es necesario que la empresa celebre un contrato de relevo²⁷, de duración indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria, con un trabajador en situación de desempleo o que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada. El trabajador puede reducir su jornada de trabajo y su salario en un porcentaje que oscila entre el 25 y el 75 por ciento²⁸ y percibe una pensión de jubilación en un porcentaje igual al que reduce su jornada. Las cotizaciones del trabajador durante la jubilación parcial se calculan en función del salario que percibe; sin embargo, cuando alcance la edad de jubilación y acceda a la jubilación ordinaria las cotizaciones correspondientes a este último período de tiempo trabajado estarán incrementadas como si hubiera continuado realizando su jornada habitual de trabajo y este período de tiempo también se tiene en cuenta para establecer el porcentaje que se aplica a la base reguladora atendiendo a los años cotizados a la largo de su vida laboral.

Si el trabajador tiene 65 o más años (sin aplicar coeficientes reductores) también se puede acoger a este tipo de jubilación; en este caso no es necesario formalizar un contrato de relevo ni que el trabajador tenga antigüedad en la

²⁶ Esta pensión es incompatible con las pensiones de IPA y Gran Invalidez; la pensión de IPT para el trabajo consecuencia del contrato que dio lugar a la jubilación parcial y la pensión de jubilación que pudiera corresponder por otra actividad distinta a la realizada en este contrato.

²⁷ El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente. Si no puede ser así deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podría ser inferior al 65 por ciento de la base por la que venía cotizando el trabajador que acceda a la jubilación parcial. Este contrato se puede celebrar a jornada completa o a tiempo parcial; en todo caso, la duración de la jornada deberá ser como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

²⁸ La Ley 40/2007 establece que este requisito se exigirá de forma gradual: en 2008, la jornada máxima será del 85 por ciento; del 82 por ciento en 2009; del 80 por ciento en 2010; del 78 por ciento en 2011 y del 75 por ciento en el 2012. También establece que, hasta el 31-12-2012, si en el momento del hecho causante, se acreditan 6 años de antigüedad y 30 años de cotización se podrá acceder a la jubilación parcial a partir de los 60 años y con una reducción máxima del 85 por ciento de jornada, a condición de que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa por tiempo indefinido.

empresa. Además se requiere un periodo de carencia de 15 años, de los cuales dos deben estar dentro de los 15 años inmediatamente anteriores. En este caso cuando este trabajador acceda a la jubilación total sus cotizaciones sólo se valorarán en función del salario realmente percibido, sin ningún tipo de incremento.

La cuantía de la pensión es el resultado de aplicar el porcentaje de reducción de jornada al importe de la pensión que le correspondería, de acuerdo con los años de cotización que acredite el trabajador en la fecha del hecho causante; en el caso de trabajadores de más de 65 años no se aplicará el coeficiente adicional del 2 por ciento. El importe de la pensión no será inferior a la cuantía que resulte de aplicar ese mismo porcentaje al importe de la pensión mínima vigente en cada momento para los mayores de 65 años, de acuerdo con las circunstancias familiares del jubilado.

Cuadro 2.1: Modalidades de jubilación contributiva

DENOMINACIÓN	COLECTIVOS	EDAD	REQUISITOS	PRESTACIÓN
Jubilación ordinaria	Cualquier trabajador	65 años de edad real	Periodo de carencia: 15 años (2 en los 15 años inmediatamente anteriores al hecho causante). Situación de alta, asimilada al alta o de no alta.	Porcentaje aplicable a la base reguladora en función de los años cotizados: 15 años (50%); 16 años (53%); 17 (56%); 18 (59%); 19 (62%); 20 (65%); 21 (68%); 22 (71%); 23 (74%); 24 (77%); 25 (80%); 26 (82%); 27 años (84%); 28 (86%); 29 (88%); 30 (90%); 31 (92%); 32 (94%); 33 (96%); 34 (98%) y 35 (100%)
		> 65 años de edad real		Incremento del porcentaje aplicable a la base reguladora en un 2% por cada año completo transcurrido entre la fecha en que cumplió 65 años y la fecha del hecho causante. Si al cumplir los 65 años acredita al menos 40 años de cotización dicho porcentaje será del 3%.
Jubilación a los 64 años	Trabajadores (medida fomento del empleo)	A partir de los 64 años	Periodo de carencia: el de la Jubilación ordinaria; Situación de alta o asimilada al alta La empresa debe contratar a un trabajador durante mínimo un año	Igual que en la jubilación ordinaria
Jubilación anticipada de trabajadores discapacitados	Trabajadores discapacitados	65 años ficticios. La edad de jubilación se reduce en un período equivalente al que resulte de aplicar al tiempo trabajado (con el grado de discapacidad reconocido) los siguientes coeficientes: 25% si el grado \geq 65%; 50% si además necesita ayuda para los actos esenciales de la vida	Periodo de carencia: el de la Jubilación ordinaria. Situación de alta (que realice una actividad retribuida). Discapacidad \geq 65% o \geq 45% si hay reducción de la esperanza de vida (esto último está pendiente de desarrollo reglamentario)	Igual que en la jubilación ordinaria. Se consideran como cotizados los años reducidos en función de los coeficientes
Jubilación anticipada por razón del grupo o actividad profesional	Trabajadores en trabajos de naturaleza excepcionalmente penosa, peligrosa, tóxica o insalubre con elevados índices de morbilidad/ mortalidad	65 años ficticios. La edad de jubilación se reduce en un período equivalente al que resulte de aplicar al tiempo efectivamente trabajado determinados coeficientes	Tiempo mínimo de actividad en la profesión (establecido reglamentariamente) Periodo de carencia: el de la Jubilación ordinaria. Situación de alta o asimilada al alta.	Igual que en la jubilación ordinaria. Se consideran como cotizados los años reducidos en función de los coeficientes

Jubilación anticipada de mutualistas	Mutualistas	A partir de los 60 años	Condición de mutualista antes del 1 de enero de 1967 Periodo de carencia: el de la Jubilación ordinaria. Situación de alta o asimilada al alta.	Aplicación de coeficientes reductores a la base reguladora en función de los años en el momento de la jubilación - Cese voluntario (8% por cada año que le falte al trabajador para los 65 años): A los 60 años (40%); 61 (32%); 62 (24%); 63 (16%); 64 (8%) - Cese involuntario y más de 30 años cotizados: El coeficiente reductor a aplicar por cada año que le falte al trabajador para alcanzar los 65 años se establece en función de los años cotizados: 30-34 años cotizados (7,5%); 35-37 años (7,0%); 38-39 años (6,5%) y con 40 o más años cotizados (6,0%).
Jubilación anticipada de no mutualistas	Trabajadores por cuenta ajena sin condición de mutualista	A partir de los 61 años	Periodo de carencia de al menos 30 años (2 en los 15 años inmediatamente anteriores) Inscritos como demandantes de empleo al menos durante 6 meses Cese involuntario	Aplicación de coeficientes reductores a la base reguladora en función de los años cotizados en el momento de la jubilación: 30-34 años cotizados (7,5%); 35-37 años (7%); 38-39 años (6,5%) y con 40 o más años cotizados (6%)
Jubilación parcial	Trabajadores que reduzcan su jornada de trabajo (entre el 25 y el 75%/85%)	A partir de los 61 años (60 años en el caso de mutualistas)	Periodo de carencia de 30 años. Situación de alta o asimilada al alta. Si el trabajador tiene menos de 65 años: Contrato de relevo simultáneo y 6 años de antigüedad en la empresa.	Aplicación del porcentaje de reducción de jornada al importe de la pensión que le correspondería
Jubilación flexible	Pensionista que inicie un contrato a tiempo parcial	-	Contrato a tiempo parcial con jornada de entre el 25 y el 75%	La prestación se reduce en el mismo porcentaje que supone el contrato parcial

2.2 Prestación económica por jubilación

En cuanto a las prestaciones económicas la jubilación se protege mediante el pago de una pensión vitalicia que se determina aplicando unos porcentajes a la base reguladora. La base reguladora (Cuadro 2.2), desde el 1 de enero de 2002, se calcula a partir de la suma de las bases de cotización de los últimos 180 meses (15 años) dividido entre 210.

Cuadro 2.2. Base reguladora de la prestación por jubilación

$$BR = \frac{\sum_{i=1}^{24} Bi + \sum_{i=25}^{180} Bi * \frac{I_{25}}{I_1}}{210}$$

B_i : Base de cotización del mes i -ésimo anterior al hecho causante;

I_i : IPC del mes i -ésimo anterior al hecho causante ($i= 1, 2, \dots, 180$).

Ahora bien, para determinar el importe de la base reguladora se deben aplicar las siguientes reglas:

- Si en el periodo de cálculo existen meses en los que no existió obligación de cotizar las lagunas de cotización se integrarán mediante la aplicación de la base mínima de cotización, vigente en cada momento, en el Régimen General para los trabajadores mayores de 18 años.
- Se aplica el principio de reciprocidad de las cotizaciones de manera que se tienen en cuenta las cotizaciones realizadas en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social.
- En los casos de pluriempleo se computan íntegramente las bases de cotización de todas las empresas sin que la suma de dichas bases pueda exceder del límite máximo de cotización vigente en cada momento.
- En las situaciones de pluriactividad se generará una prestación por jubilación por cada uno de los regímenes en los que se haya cotizado al menos 15 años. El tiempo cotizado en aquéllos regímenes que no generen derecho a prestación se

acumulará al del régimen en que se cause la pensión, exclusivamente para la determinación de la base reguladora de la misma, sin que la suma de las bases pueda exceder del límite máximo de cotización vigente en cada momento.

- Los incrementos de las bases de cotización²⁹ llevados a cabo en los dos años anteriores³⁰ al reconocimiento de la prestación y que sean consecuencia de aumentos salariales superiores al incremento medio interanual pactado en el convenio colectivo aplicable no se podrán computar para el cálculo de la base reguladora.
- En el caso de períodos de actividad en los que no se hayan efectuado cotizaciones por contingencias comunes, trabajadores de 65 o más años con contrato indefinido que acrediten 35 o más años de cotización, se tomarán las bases por las que hubiera venido cotizando el interesado, salvo que sean superiores al resultado de incrementar el promedio de las bases de cotización del año natural inmediatamente anterior, en el porcentaje del IPC en el último año indicado, más dos puntos porcentuales. Si las bases de cotización declaradas fuesen superiores al promedio de las del año anterior, se tomará como base de cotización este último.

En cuanto al porcentaje que se debe aplicar a la base reguladora para calcular el importe de la prestación por jubilación, la LGSS establece que al período mínimo de cotización (15 años) le corresponde el 50 por ciento aumentando un 3 por ciento anual para las personas que tengan cotizados entre 16 y 25 años y añadiendo un 2 por ciento por cada año cotizado si se tienen entre 26 y 35 años cotizados. Con 35 años cotizados la prestación por jubilación supone el 100 por ciento de la base reguladora. Si el trabajador accede a la pensión de jubilación a una edad superior a los 65 años, siempre que al cumplir esta edad hubiera cotizado al menos 15 años, se le reconocerá un porcentaje adicional del 2 por ciento por cada

²⁹ Con excepción de los incrementos salariales por antigüedad, ascenso o cualquier otro concepto retributivo, consecuencia de la aplicación de disposiciones legales o convenios colectivos.

³⁰ Sin embargo, el Tribunal Supremo ha interpretado que la misma regla ha de aplicarse a los últimos 15 años que son los que se tienen en cuenta para el cálculo de la base reguladora.

año completo transcurrido entre la fecha en que cumplió dicha edad y la del hecho causante de la pensión. Este porcentaje será del 3 por ciento si el interesado acredita al menos cuarenta años de cotización al cumplir 65 años. Para determinar los años de cotización se acude a los documentos que obran en poder de la Administración de la Seguridad Social³¹.

Para situaciones muy antiguas se aplica lo que se conoce como *escala de regalo* y que viene recogida en la Disposición Transitoria 2ª de la Orden Ministerial de 18 de enero de 1967 que sigue siendo de aplicación porque a ella se remite la LGSS. Esta escala se aplica a las personas que habían estado vinculadas a los antiguos regímenes de previsión social anteriores al sistema español de Seguridad Social; de manera que en función de la edad que tuvieran el 1 de enero de 1967 se presumen como cotizados antes del 1 de enero de 1960 unos determinados períodos de tiempo³². Por tanto, para esas personas el tiempo cotizado se calcula sumando las cotizaciones realmente efectuadas desde el 1 de enero de 1960 al 31 de diciembre de 1966 a las que se añade la escala de regalo como cotizaciones anteriores al 1 de enero de 1960 y el resultado anterior se suma a las cotizaciones efectuadas al sistema de Seguridad Social a partir del 1 de enero de 1967. Sin embargo, este tiempo de cotización no sirve para acreditar el periodo mínimo de cotización exigido (15 años), sólo se tendrá en cuenta para la determinación del porcentaje de la pensión.

El reconocimiento de la pensión de jubilación es imprescriptible con una retroactividad máxima de tres meses desde la fecha de la solicitud; sin embargo, cuando no se está en situación de alta ni asimilada a la de alta, los efectos económicos y el hecho causante coinciden con la fecha de presentación de la solicitud.

³¹ Sin embargo, hay ocasiones en las que los empresarios no han cotizado por sus trabajadores, lo cual obliga a los interesados a acudir ante la Jurisdicción social para que se complete su vida laboral y les reconozca la pensión de jubilación a la que legalmente tienen derecho; además de imputarle al empresario las responsabilidades correspondientes.

³² Entre 250 días si el trabajador tenía 21 años y 30 años y 318 días si tenía 65 años (incremento de 250 días por año).

2.3 Evolución de la normativa sobre jubilación contributiva en el ordenamiento jurídico español

Dado que la base de datos que utilizamos es retrospectiva, tendremos individuos que accedieron a las prestaciones por jubilación bajo condiciones diferentes a las vigentes en la actualidad; de ahí que sea necesaria una revisión previa de la normativa.

2.3.1 Jubilación ordinaria

La Ley de Bases de la Seguridad Social de 1963 establecía que la edad mínima para tener derecho a una prestación por jubilación (entonces denominada vejez) era de 65 años; sin embargo, ya en ese momento se estableció la posibilidad de reducir dicha edad en las actividades profesionales que se consideraran procedentes. Esta Ley de Bases de desarrolló mediante el Decreto 907/1966 que establecía los siguientes requisitos: haber cumplido los 65 años de edad; estar en situación de alta o asimilada al alta y un periodo de carencia de 10 años, de los cuales 700 días debían estar comprendidos dentro de los 7 años inmediatamente anteriores al hecho causante. La cuantía de la prestación, tanto la base reguladora como el porcentaje a aplicar, quedaba pendiente de desarrollo reglamentario; aunque se hacía referencia a un porcentaje nacional incrementado, en su caso por uno profesional.

El Decreto 3158/1966 estableció la cuantía de la prestación por jubilación y las condiciones de acceso a la misma, así como la enumeración de las situaciones asimiladas al alta³³. La base reguladora de las pensiones de jubilación era el resultado de dividir entre 28 la suma de las bases de cotización de un periodo ininterrumpido de 24 meses a elegir entre los 7 años inmediatamente anteriores. El

³³ Excedencia forzosa por designación para ocupar un cargo público; traslado del trabajador a centros de trabajo radicados fuera del territorio nacional; cese de la condición de trabajados con la suscripción de un convenio especial con la Mutualidad correspondiente; el desempleo involuntario y subsidiado; el paro involuntario que subsista una vez agotadas las prestaciones por desempleo y todas aquellas que se declarasen como tal por el Ministerio de Trabajo

porcentaje a aplicar a la base reguladora se estableció en función de los años de cotización; el porcentaje nacional era del 25 por ciento con 10 años de cotización y se incrementaba en un 1 por ciento por cada año más cotizado hasta los 35 años (porcentaje del 50 por ciento). En cuanto al porcentaje profesional establecía que, en determinadas Mutualidades, se aplicaría el mismo que el nacional mientras que en el resto se aplicaría un porcentaje del 5 por ciento con 10 años de cotización que se incrementará en un 1 por ciento por cada año más de cotización hasta los 30 años (porcentaje del 30 por ciento). Es decir, con 35 años cotizados un trabajador de la Mutualidad de la Construcción recibiría una prestación equivalente al 100 por ciento de la base reguladora, mientras que un trabajador de la Mutualidad del Textil recibiría una prestación equivalente al 80 por ciento de su base reguladora. El Decreto 1562/1967 unificó para todas las Mutualidades Laborales la escala de porcentajes profesionales equiparándola al porcentaje nacional.

La Orden de 18 de enero de 1967 desarrollaba de nuevo estos aspectos y establecía que para determinar el número de años cotizados se dividiría el número total de días cotizados entre 365 y la fracción del año, si existiera, se asimilaría a un año completo. También se establecía la incompatibilidad de la pensión con cualquier trabajo; si el pensionista quería volver a trabajar debía comunicarlo a la Mutualidad Laboral y se le suspendería temporalmente la prestación de jubilación y el derecho a la prestación sanitaria inherente a la condición de pensionista; además el empresario que lo emplease debía darle de alta y cotizar por él. Por último indica que el periodo de carencia de 10 años se establecerá de forma progresiva; a partir del 1 de enero de 1967 se añadirá a los 5 años (1.800 días) de periodo de carencia del SOVI la mitad de los días transcurridos entre el 1 de enero de 1967 y la fecha del hecho causante hasta que esta suma sea igual a 10 años (1 de enero de 1977).

La Ley 24/1972 eliminó el doble porcentaje de aplicación a la base reguladora estableciendo que se aplicaría un solo porcentaje en función de los años cotizados, pero no indicó cuál era ese nuevo porcentaje. El Decreto 1646/1972 que desarrolló dicha Ley indicaba que hasta que se establecieran los nuevos porcentajes se aplicaría la suma de los porcentajes mínimos y complementarios vigentes en ese

momento. En 1974 se aprobó el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, que delegó en sus reglamentos de desarrollo el establecimiento de este porcentaje³⁴.

La Ley 26/1985, desarrollada por el Decreto 1799/1985, suprimió el requisito de alta o situación asimilada al alta para causar derecho a prestaciones por jubilación siempre y cuando el beneficiario haya cumplido los 65 años. También se establece un nuevo periodo de carencia de 15 años, de los cuales al menos dos deben estar comprendidos dentro de los últimos 8 años antes del hecho causante (Cuadro 2.3). Además, se modifica la base reguladora para el cálculo de la prestación por jubilación³⁵.

Cuadro 2.3: Cálculo de la base reguladora de la jubilación

$$Br = \frac{\sum_{i=1}^{24} Bi + \sum_{i=25}^{96} Bi * \frac{I_{25}}{I_1}}{112}$$

Br: Base reguladora.

Bi: Base de cotización del mes i-ésimo anterior al hecho causante.

I_i: Índice General de Precios al Consumo del mes i-ésimo anterior al hecho causante.

i= 1, 2, ..., 96.

Si en el período a tomar en cuenta para el cálculo aparecieran meses durante los cuales no existiera la obligación de cotizar, las lagunas de cotización se integrarán con la base mínima de cotización del Régimen General vigente en cada momento para trabajadores mayores de 18 años.

³⁴ Sin embargo, este desarrollo reglamentario no se produjo hasta la entrada en vigor del RD 1647/1997.

³⁵ Esta norma establecía un periodo de transición de tres años en los que no se aplica a las 96 bases de cotización, el primer año es el cociente de 60/70, el segundo 72/84 y el tercero 84/98.

La siguiente reforma fue llevada a cabo mediante la Ley 24/1997, desarrollada por el RD 1647/1997. Estas normas establecen un periodo mínimo de cotización de 15 años, de los cuales al menos dos deben estar comprendidos en los últimos 15 años³⁶. También se estableció una nueva base reguladora³⁷ (Cuadro 2.2).

Cuadro 2.4. Base reguladora de la prestación por jubilación

$$BR = \frac{\sum_{i=1}^{24} Bi + \sum_{i=25}^{180} Bi * \frac{I_{25}}{I_1}}{210}$$

B_i : Base de cotización del mes i -ésimo anterior al hecho causante;

I_i : IPC del mes i -ésimo anterior al hecho causante ($i= 1, 2, \dots, 180$).

El RD 1647/1997 establece el porcentaje a aplicar a la base reguladora para calcular el importe de la pensión. Este porcentaje depende de los años cotizados y va desde el 50 por ciento si se han cotizado 15 años al 100 por ciento si se han cotizado 35 o más años. Posteriormente, el Real Decreto Ley 16/2001 estableció que cuando se accede a la pensión de jubilación a una edad superior a los 65 años, el porcentaje aplicable será el resultante de sumar al 100 por ciento, un 2 por ciento adicional por cada año completo que se haya cotizado desde el cumplimiento de los 65 años, siempre que en dicho momento el beneficiario tuviera acreditados 35 años de cotización³⁸.

2.3.2 Jubilación anticipada

Como ya se ha indicado en el apartado 2.1.4 hay cuatro formas de jubilación anticipada. Aquí se explica cómo ha evolucionado la normativa en este sentido.

³⁶ Durante 1997 estos dos años debían estar comprendidos dentro de los últimos 10 años.

³⁷ La Ley 24/1997 establecía un periodo de transición de cinco años, hasta final de 1997 era el cociente de 108/126, en 1998 era 120/140, en 1999 era 132/154, en el 2000 era 144/168 y en 2001 era 156/182.

³⁸ Si el individuo no tiene 35 años cotizados este porcentaje adicional se aplicará, una vez que se acredite dicho período de cotización.

1. Jubilación especial a los 64 años: Regulada por primera vez mediante Real Decreto 14/1981, desarrollado por el Real Decreto 2705/1981, el trabajador de 64 años debía ser sustituido por otro trabajador con derecho a prestación por desempleo o por un joven demandante de su primer empleo. Además el nuevo contrato debía ser de la misma modalidad que el extinguido.
2. Jubilación anticipada por tener la condición de mutualista: La Orden Ministerial de 18 de enero de 1967 establecía que los cotizantes al Mutualismo Laboral que el 1 de enero de 1967 tuvieran cumplidos los 50 años podrían jubilarse a partir de los 60 años. Su pensión se reduciría en un 8 por ciento por cada año que les faltara para cumplir los 65 años.

El Decreto 2065/1974 estableció que el importe de la pensión se reduciría ponderando la edad real de jubilación con la edad legal; esta norma deja en manos del Ministerio de Trabajo el desarrollo reglamentario de la cuantía de la pensión, aunque éste no se llevó a cabo. Lo mismo se establece en el Real Decreto Legislativo 1/1994. La Ley 24/1997 modifica el texto refundido de la Seguridad Social estableciendo que quienes tuvieran la condición de mutualista el 1 de enero de 1967 podrán jubilarse a partir de los 60 años, reduciéndose la cuantía de su pensión en un 8 por ciento por cada año o fracción que le falte para los 65 años. Si el contrato se extinguió por causas no imputables a la voluntad del trabajador³⁹ se le aplica una reducción del 7 por ciento.

El Real Decreto 1647/1997 que desarrolla esta Ley establece que la reducción del 7 por ciento por año será en el caso de individuos con 40 o más años cotizados. Esta modalidad de jubilación se modificó de nuevo en la Ley 35/2002, de forma que si se acreditaban 30 años de cotización

³⁹ Establecidas por el Real Decreto 1647/1997, que desarrolla la Ley 24/1997.

y la extinción del contrato no es imputable al trabajador, el porcentaje de reducción de la cuantía de la pensión será el siguiente: Entre 31-34 años el 7,5 por ciento; entre 35-37 años el 7 por ciento; entre 38-39 años el 6,5 por ciento y 40 o más años el 6 por ciento.

3. Jubilación anticipada sin tener la condición de mutualista: Establecida en la Ley 35/2002 con los siguientes requisitos: Tener cumplidos los 61 años de edad⁴⁰; período mínimo de cotización efectiva de 30 años⁴¹; estar inscrito como demandante de empleo durante al menos los 6 meses anteriores a la solicitud de la jubilación y que el cese en el trabajo no se haya producido por causa imputable a la libre voluntad del trabajador⁴². En este caso la pensión será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir los 65 años, de los siguientes coeficientes: con 30 años cotizados el 8 por ciento; entre 31-34 años el 7,5 por ciento; entre 35-37 años el 7 por ciento; entre 38-39 años el 6,5 por ciento y con 40 o más años cotizados el 6 por ciento.
4. Jubilación parcial: Introducida por la Ley 32/1984, que modifica el Estatuto de los Trabajadores de 1980, al regular el contrato de relevo. La reducción de la jornada y del salario debía ser del 50 por ciento y los beneficiarios de dicha jubilación debía reunir las condiciones para tener derecho a la pensión de jubilación, con excepción de la edad que debía de ser igual o mayor a 62 años.

⁴⁰ Sin aplicar coeficientes reductores.

⁴¹ No se tiene en cuenta la parte proporcional de las pagas extras.

⁴² Estos dos últimos requisitos no serán exigibles si el empresario, en virtud de un acuerdo colectivo o contrato individual de prejubilación, haya abonado al trabajador tras la extinción del contrato de trabajo, y en los dos años inmediatamente anteriores a la solicitud de jubilación anticipada, una cantidad que, en cómputo global, represente un importe mensual no inferior al resultado de sumar la cantidad que le hubiera correspondido en concepto de prestación por desempleo y la cuota que hubiera abonado o, en su caso, la cuota de mayor cuantía que hubiera podido abonar en concepto de convenio especial con la Seguridad Social.

El Real Decreto 1991/1984 desarrolla la jubilación parcial, estableciendo que la cuantía de la pensión será equivalente al 50 por ciento de la que le correspondería en función de sus años de cotización, sin que en ningún caso pueda ser inferior al 50 por ciento del importe de la pensión mínima para los jubilados mayores de 65 años. Además establece que a efectos de determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora no se aplican los coeficientes reductores en función de la edad. Posteriormente el Real Decreto Ley 15/1998 modifica de nuevo el ET estableciendo los siguientes requisitos: Reducción de la jornada de trabajo y del salario entre un 30-77 por ciento; tener al menos 60 años y cumplir el resto de requisitos exigidos para tener derecho a la pensión contributiva. Sigue siendo necesario celebrar un contrato de relevo con otro trabajador en situación de desempleo. Esta Ley fue desarrollada por el Real Decreto 144/1999 que establece que la cuantía de la pensión sería el resultado de aplicar, a la que le correspondería de acuerdo con los años cotizados el porcentaje de reducción de su jornada, no pudiendo ser inferior a la cuantía que resulta de aplicar ese mismo porcentaje al importe de la pensión mínima vigente en cada momento para los jubilados mayores de 65 años.

La Ley 12/2001 modifica la reducción de la jornada en la jubilación parcial estableciéndola entre el 25-85 por ciento. La Ley 24/2001 establece que si el trabajador que quiere acceder a la jubilación parcial tiene 65 años o más no es necesario celebrar un contrato de relevo. Por último el Real Decreto 1131/2002 regula la jubilación parcial haciendo referencia, entre otros, a los beneficiarios, el hecho causante, la cuantía de la prestación, solicitud y efectos económicos, compatibilidad e incompatibilidad de la pensión y extinción de la prestación.

3 Prestaciones por incapacidad permanente e incentivos al trabajo

Al igual que ocurre con la jubilación, la incapacidad laboral es una de las contingencias protegidas por el sistema de Seguridad Social desde su inicio. Su justificación se basa en una insuficiencia de recursos económicos provocados por un accidente o una enfermedad; el trabajador no puede seguir desarrollando su actividad profesional y en consecuencia, en el caso del trabajador por cuenta ajena⁴³, deja de cobrar su salario⁴⁴. La incapacidad para el trabajo puede tener un origen profesional o puede tener un origen común, lo que da lugar a diferencias en cuanto al importe de la prestación o los requisitos necesarios para tener derecho a ésta.

Además, atendiendo a su duración, la incapacidad laboral puede ser temporal o permanente. Los determinantes de la situación de incapacidad temporal, anteriormente denominada incapacidad laboral transitoria, son las situaciones de enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo, mientras el trabajador recibe asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedido para el trabajo así como los períodos de observación por enfermedad profesional, siempre que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos. Como se indicará con más detalle en el siguiente apartado, el periodo máximo que puede durar esta situación ha variado a lo largo de los años. Asimismo, hasta 1995 la situación de descanso por maternidad se regulaba conjuntamente con la incapacidad temporal, siendo una de las situaciones que daban derecho a ésta; sin embargo a partir de esta fecha la maternidad tiene una regulación propia.

⁴³ Aunque la Ley de Bases de la Seguridad Social sólo incluía en su ámbito de aplicación a los trabajadores del Régimen General (RG), y no a todos, posteriormente se aprobaron normas que extendían los derechos en ella recogidos al resto de Regímenes de la Seguridad Social, aunque con alguna excepción.

⁴⁴ Esta característica diferencia la incapacidad laboral de otras contingencias como la alteración de la salud, que se caracteriza por el aumento de los gastos que se originan para recuperar la salud propia y la de los familiares.

Se considera incapacidad permanente⁴⁵ la situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito y de haber sido dado de alta médicamente, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, que se puedan determinar de forma objetiva, sean previsiblemente definitivas y que disminuyan o anulen su capacidad laboral. El hecho de que exista posibilidad de recuperación de la capacidad laboral del inválido no impide la calificación de una IP, si dicha posibilidad se estima médicamente como incierta o a largo plazo. En el caso de trabajadores discapacitados, las reducciones anatómicas o funcionales existentes en la fecha de la afiliación no impiden la calificación de la situación de incapacidad permanente si con posterioridad a la afiliación tales reducciones se agravan provocando, por sí mismas o por concurrencia con nuevas lesiones o patologías, una disminución o anulación de la capacidad laboral que tenía el trabajador en el momento de su afiliación

Existen cuatro modalidades de incapacidad permanente⁴⁶: incapacidad permanente parcial, incapacidad permanente total, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez.

La incapacidad permanente se define como una situación en la que el trabajador, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito y de haber sido dado de alta médicamente, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyen o anulan su capacidad laboral.

⁴⁵ Con la entrada en vigor de la Ley 24/1997 se cambiaron las referencias a "invalidez permanente" por las de "incapacidad permanente" y la de "profesión habitual" por las de "profesión que ejercía el interesado o del grupo profesional, en que aquella estaba encuadrada".

⁴⁶ Relacionado con este concepto está el de lesiones permanentes no invalidantes, que son todas aquellas lesiones, mutilaciones y deformidades causadas por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, que sin llegar a constituir incapacidad permanente, supongan una disminución de la integridad física del trabajador, siempre que aparezcan recogidas en el baremo establecido al efecto.

3.1 Grados de incapacidad permanente

Existen cuatro grados de incapacidad permanente (IP) que conllevan su correspondiente prestación: incapacidad permanente parcial para la profesión habitual; incapacidad permanente total para la profesión habitual; incapacidad permanente absoluta para todo trabajo; y gran invalidez.

La incapacidad permanente parcial (IPP) es aquella que ocasiona al trabajador una disminución no inferior al 33 por ciento en su rendimiento normal para la profesión habitual, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma⁴⁷. Esta prestación es compatible con el desarrollo de cualquier actividad laboral, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia y con el mantenimiento del trabajo que se viniera desarrollando.

La incapacidad permanente total (IPT) inhabilita al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de su profesión, siempre que pueda dedicarse a otra distinta. Esta prestación es incompatible con el desempeño del mismo puesto en la empresa, pero compatible con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena o propia en la misma empresa o en otra distinta, si bien el pensionista debe comunicar a la entidad gestora dicha circunstancia.

La incapacidad permanente absoluta (IPA) para todo trabajo inhabilita por completo al trabajador para toda profesión u oficio. Sin embargo, la pensión no impide el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del inválido⁴⁸ y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión. Si se realizan trabajos susceptibles de inclusión en alguno de los regímenes de la Seguridad Social, existe la obligación de cursar la correspondiente

⁴⁷ Hasta 1974 la disminución del rendimiento debía ser de al menos el 66 por ciento para que tuviese la consideración de IPP, salvo en el caso de contingencias profesionales en las que únicamente era necesario una disminución sensible del rendimiento.

⁴⁸ Se debe tener en cuenta que los pensionistas de incapacidad permanente derivada de enfermedad profesional, sólo podrán realizar trabajos por cuenta ajena si han obtenido previamente la autorización del INSS

alta y cotizar, debiendo comunicar el pensionista a la entidad gestora el inicio de la actividad, ya sea por cuenta ajena o propia.

Finalmente, en el caso de gran invalidez (GI), el trabajador, a consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesita la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos. La compatibilidad con el trabajo es similar a la de la incapacidad permanente absoluta.

En cuanto a cómo se compatibilización estas pensiones con el empleo, la pensión por IPT está concebida precisamente para ello, puesto que cubre las situaciones de personas que no pueden ya dedicarse a su profesión u oficio habituales, pero sí que podrían desempeñar otros. Ahora bien, cabe preguntarse cómo se produce la compatibilización de las pensiones por IPA y GI con un empleo, ya que la lógica de la normativa está construida sobre lo que la persona no puede hacer y no sobre su capacidad restante para desarrollar otras tareas. Cuando se reconoce una pensión por una incapacidad permanente absoluta (o por gran invalidez), la normativa nos dice que se está dando esa prestación económica por no poder desarrollar ninguna profesión, por lo que sólo se podrían desarrollar tareas laborales que no sean incompatibles con el estado del beneficiario, es decir, deberían ser tareas distintas al núcleo funcional de cualquier profesión u oficio⁴⁹. Sin embargo, las dificultades para determinar qué tareas configuran ese núcleo funcional y cuáles no genera una incertidumbre importante, a lo que se añade que

⁴⁹ De hecho, una vez que una persona con este tipo de pensión comunica que está trabajando, la Seguridad Social puede iniciar (y así lo hace en muchos casos) un proceso para rebajar la calificación de la pensión al menos a la de incapacidad permanente total (si las tareas que se ejercen son de una familia profesional distinta de la original del individuo). Como es lógico, el beneficiario puede recurrir ante los tribunales la decisión de la Seguridad Social. En esos recursos, parece ser que la jurisprudencia está limitando esas decisiones de “rebaja” a categorías inferiores de pensión contributiva por incapacidad (Blanco, 2002). Nótese que la rebaja automática de categoría de la pensión generaría graves desincentivos a la participación laboral, pues si esa integración laboral resulta no ser exitosa (por ejemplo, tiene lugar a través de un contrato temporal de un año que a pesar de las promesas iniciales no se renueva o no se convierte en indefinido), este individuo que habría dado pasos en pro de integrarse laboralmente quedaría con una pensión inferior a la inicial. Si hubiera permanecido sin trabajar, habría salido ganando en términos de ingresos.

los cambios tecnológicos pueden alterar de manera relevante qué tareas puede realizar una persona (piénsese, por ejemplo, en las aplicaciones de la informática y la electrónica a las ayudas técnicas disponibles para las personas con discapacidades relacionadas con el movimiento). No obstante, lo que cabe esperar es que debido a la definición de las diferentes pensiones la compatibilización se produzca más frecuentemente en el caso de la IPT y que sea más bien ocasional entre los casos de IPA y GI.

3.2 Requisitos de acceso y cuantía de la prestación por incapacidad

Los aspectos que deben cumplir las personas que quieran acceder a una prestación por incapacidad permanente se han mantenido estables durante el periodo 1984-2007. En diciembre de 2007 se llevó a cabo una reforma de la Ley General de la Seguridad Social que modifica la regulación de la incapacidad permanente (Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social).

En la actualidad, para ser beneficiario de las prestaciones económicas por incapacidad permanente hay que cumplir los siguientes requisitos:

- Tener menos de 65 años en la fecha en que comienza la situación de incapacidad y/o, si la incapacidad deriva de contingencias comunes, no reunir los requisitos exigidos para acceder a la pensión de jubilación contributiva del Sistema (quince años de cotización).
- Estar afiliado y en alta o situación asimilada a la de alta, aunque en el caso de IPA y GI este requisito no es necesario.
- Los requisitos relativos a la cotización cambian en función del grado de la incapacidad y de la causa de la misma tal y como se muestran en el Cuadro 3.1. En caso de riesgos profesionales o accidente laboral no existe ningún requisito

mientras que si se trata de enfermedad común los requisitos varían en función de la edad y la situación de alta⁵⁰.

Cuadro 3.1. Requisitos de cotización previa para el acceso a prestaciones por incapacidad permanente

Causa de la IP:	Incapacidad permanente parcial	Incapacidad permanente total	Incapacidad permanente absoluta	Gran invalidez
Riesgos profesionales o accidente no laboral	Ninguno			
Enfermedad común:				
+ situación de alta o asimilada y >31 años	1.800 días en los últimos 10 años (si < 21 años: ½ del tiempo transcurrido entre los 16 años y la IT más 18 meses)	¼ del tiempo transcurrido entre los 20 años y la fecha del hecho causante (mínimo 5 años) (1/5 parte en los últimos 10 años o en los 10 años anteriores al fin de la obligación de cotizar)		
+ situación de alta o asimilada y <31 años		1/3 tiempo transcurrido entre los 16 años y la fecha del hecho causante		
+ situación de no alta	-	-	Mínimo de 15 años (3 en los últimos 10 años)	

Al igual que los requisitos, la cuantía y la base reguladora de la prestación difieren en función del grado de la incapacidad y de la causa de la misma. Respecto a la cuantía, se trata de una cantidad fija en el caso de la incapacidad permanente parcial, igual a 24 mensualidades de la base reguladora que sirve para calcular la IT. En los restantes tipos de incapacidad permanente se calcula como un porcentaje de la base reguladora que es del 55 por ciento para la IPT y del 100 por ciento para la IPA y la GI.

⁵⁰ Una cuestión que no trataremos aquí es la de la valoración médica de la incapacidad laboral y su relación con los conceptos legales. Para los interesados en el tema de la valoración médica de la incapacidad laboral, Borobia (2007) es una fuente extremadamente detallada. Jiménez-Martin (2006) destaca que los criterios médicos se han ido aplicando de manera más exigente desde la década de los noventa en comparación con la de los ochenta. Es un lugar común achacar la mayor laxitud de los ochenta a una política implícita de sacar de la población activa a trabajadores mayores muy difícilmente empleables en el contexto de elevado desempleo de la época. Sin embargo, el análisis de la litigiosidad en materia de prestaciones de la Seguridad Social realizado en López Arriba y Calvo Fernández (1989) muestra que ésta tuvo un gran auge a partir de 1982, que fue especialmente acusado en la prestación de invalidez permanente, interpretada por los autores como fruto de una actitud de la Seguridad Social preocupada por la viabilidad económica del sistema. Es decir, según estos autores el supuesto endurecimiento de la entrada en las pensiones por incapacidad se habría dado desde 1982 y no en la década siguiente.

La cuantía de la pensión de incapacidad permanente total derivada de enfermedad común no podrá resultar inferior al 55 por ciento de la base mínima de cotización para mayores de 18 años, en términos anuales, vigente en cada momento. Además, para la IPT existe la alternativa de una indemnización a tanto alzado de entre 12 y 84 mensualidades si el trabajador es menor de 60 años; al cumplir los 60 años, el beneficiario pasa a percibir la pensión reconocida inicialmente, incrementada con las correspondientes revalorizaciones.

Asimismo, el porcentaje se incrementa a partir de los 55 años en un 20 por ciento siempre y cuando la persona no trabaje. En el caso de GI, se establece un complemento, destinado a que el inválido pueda remunerar a la persona que le atiende. El importe de este complemento será equivalente al resultado de sumar el 45 por ciento de la base mínima de cotización vigente en el momento del hecho causante y el 30 por ciento de la última base de cotización del trabajador correspondiente a la contingencia de la que derive la situación de incapacidad permanente. En ningún caso el complemento señalado podrá tener un importe inferior al 45 por ciento de la pensión percibida, sin el complemento, por el trabajador.

En el caso de trabajadores con 65 o más años que sufran una contingencia común (enfermedad o accidente) que les provoque una Incapacidad permanente para el trabajo y no tengan la cotización suficiente para acceder a la jubilación se les reconocerá la pensión por Incapacidad permanente calculando su base reguladora correspondiente pero aplicándoles sólo el 50 por ciento que se corresponde con el porcentaje mínimo de la pensión de jubilación; en caso de una gran invalidez a este porcentaje se le sumará el complemento de gran invalidez al que se hace referencia en el párrafo anterior.

Como se ha mencionado, la base reguladora cambia en función de la causa de la incapacidad permanente y de su grado. En el Cuadro 3.2 se muestran las formas de cálculo en las distintas posibilidades.

Cuadro 3.2. Base reguladora de la prestación por incapacidad permanente

Causa de la IP:	IPP	IPT	IPA	GI
Enfermedad común:	Base de cotización en el mes anterior al inicio de la IT / nº días cotizados	$BR = \frac{\sum_{i=1}^{24} B_i + \sum_{i=25}^{96} B_i * \frac{I_{25}}{I_1}}{112}$ <p>B_i: Base de cotización del mes i-ésimo anterior al hecho causante; I_i: IPC del mes i-ésimo anterior al hecho causante (i= 1, 2, ..., 96). Excepción: si < 52 años: BR= ΣB_i / (nº meses * 1,1666);</p> <p>A este resultado se le aplica el siguiente porcentaje en función de los años de cotización (se consideran años cotizados los años que le falten en el momento del hecho causante para cumplir 65 años):</p> <p>50% (15 o menos años); 53% (16 años); 56% (17 años); 59% (18 años); 62% (19 años); 65% (20 años); 68% (21 años); 71% (22 años); 74% (23 años); 77% (24 años); 80% (25 años); 82% (26 años); 84% (27 años); 86% (28 años); 88% (29 años); 90% (30 años); 92% (31 años); 94% (32 años); 96% (33 años); 98% (34 años); 100% (35 años)</p>		
Accidente no laboral:		BR= ΣB _i durante un periodo ininterrumpido de 24 meses (a escoger entre los 7 últimos años) / 28 (si no se hubieran completado 24 meses, otra opción: Σ bases mínimas en los 24 meses anteriores a la IP)		
		b) si situación de no alta, la fórmula se aplica a los 96 meses inmediatamente anteriores al mes en que se produce la IP		
Contingencias profesionales	(Base de cotización por CP del mes anterior a la baja médica / nº días cotizados) + promedio de cotización por horas extra en el año anterior	BR = (1/12) * Σ (sueldo y antigüedad diarios en la fecha de la IT * 365) + (pagas extra, beneficios o participaciones en el año anterior) + ((pluses, retribuciones complementarias + horas extra del año anterior) / nº días trabajados] * 273)		

3.3 Evolución de la normativa sobre incapacidad para el trabajo en el ordenamiento jurídico español

Al igual que ocurría con la normativa sobre jubilación, en nuestra base de datos tenemos individuos que accedieron a las prestaciones por incapacidad gracias a normativas anteriores a la vigente en la actualidad; de ahí que a continuación se lleve a cabo una revisión de la regulación legal previa. En muchos casos, estas modificaciones ocurrieron de forma simultánea y en igual sentido que las llevadas a cabo en las pensiones de jubilación.

3.3.1 Tipos de Incapacidad para el trabajo

Como ya se ha comentado en el anterior apartado, en función de su duración la incapacidad para el trabajo se clasifica en incapacidad temporal y en incapacidad permanente; además, en regulaciones anteriores también existía la figura de la incapacidad provisional. A continuación se indican las principales características de estos tres tipos de incapacidad⁵¹.

La Ley de Bases de la Seguridad Social establecía las prestaciones económicas por *Incapacidad Laboral Transitoria* (ILT) para los trabajadores por cuenta ajena⁵². Esta situación tenía una duración máxima de 18 meses que se podían prorrogar a 6 más de asistencia sanitaria. Una vez transcurrido el plazo de dos años se pasaba automáticamente a la situación de invalidez.

Esta Ley de Bases no entró en vigor hasta su desarrollo mediante el Decreto 907/1966. Esta norma establecía que, en caso de contingencias profesionales, el subsidio se comenzaba a percibir a partir del día siguiente al de la baja, y en caso de enfermedad común, a partir del cuarto día, siempre y cuando la duración mínima de la ITL fuera de 7 días. Además, en caso de contingencias comunes se requería un periodo de carencia de 180 días en los últimos 5 años. Sin embargo, no se establecía cual iba a ser el importe de este subsidio.

El importe de las prestaciones por incapacidad se estableció posteriormente⁵³. En el caso de la ILT el subsidio a percibir era el 75 por ciento de la base reguladora. En caso de contingencias comunes esta base era igual a la base de

⁵¹ En general únicamente se hará referencia a los requisitos de los trabajadores por cuenta ajena pertenecientes al RG, por ser el colectivo más numeroso.

⁵² En un principio la Ley de Bases de la Seguridad Social excluía, en parte de su articulado, a aquellos trabajadores cuya base de cotización, salvo accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, excediera del límite establecido reglamentariamente. Esto ocurría por ejemplo en el caso de la IT derivada de enfermedad.

⁵³ Mediante el Decreto 3158/1966, desarrollado por la Orden de 15 de abril de 1969.

cotización del trabajador en la fecha de inicio de la ILT; mientras que en el caso de contingencias profesionales era igual a los salarios reales⁵⁴.

La LGSS de 1966 se modificó mediante la Ley 24/1972 que eliminó el plazo mínimo de 7 días necesario para percibir el subsidio por ILT en caso de enfermedad, aunque mantuvo la condición de cobrar a partir del cuarto día. La duración máxima de la ILT pasó a ser de 12 meses prorrogables a 6 más. Esta norma también estableció que si durante la ILT se extinguía el contrato por causas no imputables al trabajador éste pasaba a situación de desempleo (si se agotaba el plazo máximo de desempleo se le consideraba de nuevo en situación de ILT). El cómputo de percepción del subsidio por desempleo quedaba interrumpido, así como la prestación correspondiente sustituida por una ILT, en caso de enfermedad de duración superior a 30 días.

Transcurrido el plazo máximo de duración de una ILT y si el trabajador continuaba requiriendo asistencia sanitaria y seguía imposibilitado para el trabajo, aunque con opciones de mejora, se le declaraba en situación de Invalidez provisional. Si no existían opciones de mejora, se debía iniciar el procedimiento para declarar una IP si cumplía los requisitos necesarios.

El Decreto 1646/1972 estableció una nueva norma para calcular la base reguladora de ILT que pasó a ser el resultado de dividir la base de cotización del mes anterior correspondiente a la contingencia entre el número de días de dicho mes.

En 1980 y como medida para reducir el nivel de absentismo⁵⁵ se estableció que en caso de contingencias comunes la prestación por ILT entre el cuarto y el vigésimo día sería del 60 por ciento de la base reguladora.

⁵⁴ En cuanto a los salarios reales este Decreto remite al Decreto de 22 de junio de 1956, que en su capítulo V establecía un salario mínimo de 150 pesetas mensuales (44,32 euros mensuales en euros de 2007) o 5 pesetas diarias (1,33 euros) y una cifra máxima computable de 40.000 pesetas anuales (10.652,92 euros) o 111 pesetas diarias (30,14 euros diarios).

⁵⁵ El preámbulo de esta norma, Real Decreto 53/1980, hace referencia a importantes y graves desviaciones originadas por determinadas conductas y a la necesidad de reducir el nivel de absentismo.

La más reciente modificación en la regulación de la IT es la realizada mediante la Ley 40/2007⁵⁶ que establece que cuando la situación de IT se extinga por el transcurso del plazo de dieciocho meses se examinará necesariamente, en el plazo máximo de tres meses, el estado del incapacitado a efectos de su calificación en el grado de incapacidad permanente que corresponda. Sin embargo, introduce una excepción, en aquellos casos en los que fuese aconsejable demorar esta calificación, porque todavía sea necesario el tratamiento médico y haya opciones de recuperación o mejora del estado del trabajador, con vistas a su reincorporación laboral, ésta podrá retrasarse por el período necesario, durante un máximo de 6 meses, durante el que no habrá obligación de cotizar.

Por lo tanto, en la actualidad la duración máxima de la IT son 12 meses prorrogables a 6 más que a su vez se pueden prorrogar de forma excepcional hasta un máximo de otros 6 meses más en los que no se tiene obligación de cotizar. En caso de contingencias profesionales el subsidio por IT se empieza a percibir el día siguiente al del parte de baja y su importe es del 75 por ciento de la base reguladora, que es el resultado de la suma de dos conceptos: la base de cotización por contingencias profesionales del mes anterior entre el número de días de dicho mes, y la suma de las cotizaciones por horas extras del año anterior entre 365. En el caso de contingencias comunes el subsidio se empieza a percibir a partir del cuarto día, siendo su importe el 60 por ciento de la base reguladora del cuarto al vigésimo día y el 75 por ciento del vigésimo primero en adelante. La base reguladora es el resultado de dividir la base de cotización por contingencias comunes del mes anterior entre 30 si la base de cotización es mensual o el número de días del mes si no lo es.

El Decreto 907/1966 establecía que una vez agotados los plazos de la ILT y siempre y cuando el trabajador necesitase la continuación de la asistencia sanitaria

⁵⁶ El Real Decreto Legislativo 1/1994 por el que se aprueba el Texto Refundido de la LGSS no estableció nuevas condiciones sino que, como su propio nombre indica, unió en una sola norma todas las modificaciones realizadas sobre la LGSS de 1974.

y estuviera imposibilitado para reanudar su trabajo, siempre que se previera que la invalidez no iba a ser definitiva, el trabajador pasaría a una situación de *invalidez provisional*. Esta situación se extinguiría por alta médica por curación, por alta médica con declaración de invalidez permanente o por el transcurso de un plazo de 6 años desde el inicio de la ILT. La invalidez provisional daba derecho a un subsidio y a la asistencia médica.

El Decreto 3158/1966, establecía que para tener derecho al subsidio por invalidez provisional era necesario un periodo de carencia de 500 días en los 5 años anteriores a la declaración de la ILT. Siendo el subsidio por esta contingencia el 75 por ciento de la base reguladora de ILT.

La Ley 24/1972 indicó que transcurrido el plazo de 6 años de la invalidez provisional se consideraba como invalidez permanente. La LGSS-1974 y el Real Decreto Legislativo 1/1994 en su redacción original todavía hacían mención a la invalidez provisional, pero este tipo de invalidez fue derogada por la Ley 42/1994.

Como ya se ha mencionado, el sistema español de Seguridad Social establece cuatro tipos de *incapacidad permanente*; Incapacidad permanente parcial (IPP), Incapacidad permanente total (IPT), Incapacidad permanente absoluta (IPA) y Gran invalidez (GI).

La Ley de Bases de la Seguridad Social establecía requisitos diferentes para la IPP y la IPT por un lado, y la IPA y GI por otro. Para aquellos trabajadores a los que se les reconocía una IPP o una IPT se establecía el derecho a recibir tratamientos de recuperación fisiológica, cursos de formación profesional para la readaptación y rehabilitación, con la obligación de someterse a los mismos, así como recibir una cantidad a tanto alzado. También establecía una prestación económica compatible con las becas o salarios de estímulo hasta que fueran llamados a dichos tratamientos y durante los procesos de readaptación. Concluida la readaptación profesional, si los trabajadores no encontraban empleo se les incorporaba al régimen de desempleo.

Las personas con IPT sobrevenida después de los 45 años podían optar entre someterse a los procesos de readaptación o una pensión vitalicia de cuantía proporcional a la base de cotización.

En el caso de IPA y GI las prestaciones se calculaban sobre los salarios efectivos o reales y daban lugar a pensiones vitalicias. La pensión correspondiente a los grandes inválidos se incrementaba en un 50 por ciento con el fin de remunerar a la persona que lo atendiese, pudiendo a elección del interesado reemplazarse este recargo por el internamiento en una institución asistencial. Los beneficiarios de estas prestaciones también tenían derecho a tratamientos especializados de rehabilitación y readaptación.

El Decreto 3158/1966, desarrollado por la Orden de 15 de abril de 1969, estableció los requisitos para tener derecho a una invalidez permanente⁵⁷: estar en situación de alta o asimilada al alta y, en el caso de enfermedad común, tener cotizado un periodo de carencia de 1.800 días en los 10 años anteriores y, en caso de una IPP o una IPT, tener al menos 45 años en el momento del alta.

Los trabajadores a los que se les reconocía una IPP o una IPT, siempre que tuvieran posibilidades razonables de mejora, tenían derecho a un subsidio de espera (a partir del día siguiente a la declaración de IP y hasta que se les llamase a los procesos de recuperación, con una duración máxima de 12 meses) del 35 por ciento de la base reguladora de ILT en el caso de la IPP y del 55 por ciento en el caso de la IPT. También tenían derecho a un subsidio de asistencia (a partir del día en que se les llamara a los procesos de recuperación) de un importe equivalente al de espera⁵⁸. Por último, si a pesar de los procesos de recuperación el trabajador no

⁵⁷ También estableció que la indemnización por lesiones permanentes no invalidantes no era compatible con las prestaciones económicas por IP, excepto si eran totalmente independientes de las que provocaron la IP.

⁵⁸ El subsidio de espera era compatible con la percepción de un salario siempre que la suma de ambos conceptos fuera menor o igual a la retribución que el trabajador percibía cuando sufrió la contingencia. El subsidio de asistencia era compatible con becas o salarios de estímulo; además, si los tratamientos de readaptación eran compatibles con el trabajo por cuenta ajena se aplicaba lo establecido para los subsidios de espera.

mejoraba o si desde un principio no existían posibilidades de mejora, tenían derecho a una indemnización a tanto alzado equivalente a 18 mensualidades de la base reguladora de la ILT en el caso de IPP y de 40 mensualidades en el caso de IPT. Aquellos trabajadores a los que se les reconocía una IPT y que tenían más de 45 años⁵⁹ podían optar por una pensión vitalicia cuyo importe era el 55 por ciento de la base reguladora (que es, en el caso de contingencias comunes, el resultado de dividir entre 28 la suma de las bases de cotización de 24 meses ininterrumpidos a elegir entre los 7 años inmediatamente anteriores). En el caso de contingencias profesionales la base reguladora se calculaba sobre salarios reales. Esta pensión vitalicia era compatible con la percepción de un salario⁶⁰.

En el caso de IPA la prestación era una pensión vitalicia cuyo importe era el 100 por ciento del salario real percibido. Lo mismo ocurría en el caso de la GI donde esta pensión se incrementaba en un 50 por ciento para pagar a la persona que ayudaba al gran inválido. Si el salario real era menor a la base de cotización aplicada en ese momento, se tomaba ésta última como salario real. Si el salario real computado era menor que el salario interprofesional mínimo se tomaba éste último como salario real. Esta norma indicaba que estas pensiones no impedían el ejercicio de actividades lucrativas o no compatibles con el estado del beneficiario⁶¹.

⁵⁹ Todos los trabajadores a los que se le declaraba una IPT por contingencias comunes y aquéllos mayores de 45 años a los que se les reconociera una IPT por contingencias profesionales.

⁶⁰ Cuando la invalidez afectaba a la capacidad exigida, el trabajador podía pactar con el empresario una reducción del salario, que no podía exceder del 50 por ciento del importe de la pensión; esta reducción debía ser aprobada por la Delegación Provincial de Trabajo.

⁶¹ Tanto la Administración como la jurisprudencia consideraban que estos trabajos eran de carácter marginal e intrascendente, quedando prohibidos los que no tuviesen ese carácter. Es por ello por lo que la Resolución de 22 de mayo de 1969 establece la no procedencia del alta en la Seguridad Social de aquellos pensionistas de IPA o GI que realizasen actividades compatibles con su estado. Posteriormente la Resolución de 23 de febrero de 1981 sí preveía el alta en el régimen de la Seguridad Social correspondiente a los inválidos absolutos que no tuviesen reconocido el derecho a pensión; aunque sin posibilidad de causar derecho a la prestación por la IP que tuviesen declarada. Sin embargo, una Sentencia del Tribunal Supremo declara que dado que la Constitución Española reconoce el derecho al trabajo, no puede prohibirse el ejercicio de una actividad laboral, ni aun estando declarado en situación de IPA. Por ello, la Resolución de 2 de noviembre de 1992 establece que los pensionistas de IPA y GI que desarrollen un trabajo que dé lugar a su inclusión en el ámbito de aplicación del sistema de Seguridad Social están sujetos a la obligación de alta y cotización. La solicitud de alta no exime de la obligación de comunicar a la Entidad Gestora el inicio de cualquier

Como ya se ha dicho, esta norma también establecía la existencia de prestaciones recuperadoras, destinadas a los trabajadores a los que se les declaraba una IP. Éstas se clasificaban en prestaciones profesionales y no profesionales. Las prestaciones profesionales eran aquellas destinadas a trabajadores con una IPP o IPT con probabilidad de recuperación y constaban de tratamientos sanitarios, orientación profesional y formación profesional. Las prestaciones no profesionales, destinadas a los trabajadores declarados inválidos en los grados de IPA y GI, constaban de tratamientos de rehabilitación dirigidos a su recuperación fisiológica y funcional.

La Ley 24/1972 eliminó el requisito de la edad para tener derecho a una IPP o una IPT y estableció que en caso de IPT la prestación económica pasaba a ser una pensión vitalicia, aunque en el caso de trabajadores de menos de 60 años podía sustituirse por una indemnización a tanto alzado⁶². También preveía la opción de que la pensión vitalicia pudiera ser incrementada en un porcentaje cuando por la edad, falta de preparación general o especializada y circunstancias sociales y laborales del lugar de residencia se presumiera la dificultad de obtener un empleo en una actividad diferente. El Decreto 1646/1972 estableció este incremento en un 20 por ciento cuando el trabajador tuviera 55 o más años, el cual quedaría en suspenso durante la realización de un trabajo⁶³. Este Decreto también establecía en

trabajo retribuido por cuenta ajena o propia. Todo ello sin perjuicio de las facultades de revisión así como de la incompatibilidad que pueda declararse entre el percibo de la pensión y el trabajo desarrollado, dando lugar a la suspensión de aquélla cuando la actividad exceda de lo permitido en la LGSS.

⁶² Que consistía en 84 mensualidades de la pensión si el beneficiario tuviera menos de 54 años, 72 mensualidades si tuviera 54 años, 60 mensualidades si tuviera 55 años, 48 mensualidades si tuviera 56 años, 36 mensualidades si tuviera 57 años, 24 mensualidades si tuviera 58 años y 12 mensualidades si tuviera 59 años (Orden de 31 de julio de 1972).

⁶³ Administrativamente se exigía tener cumplidos 55 años en el momento del hecho causante de la IPT para tener derecho al incremento del 20 por ciento. Pero, a partir de doctrina del Tribunal Supremo, la Resolución de 22 de mayo de 1986 establece que se tiene derecho a este incremento en el momento en que se cumplen 55 años, independientemente de la edad del trabajador en el momento del hecho causante. Sin embargo, no se actualizaba la base reguladora que se considera para la determinación del importe del incremento. Esto se soluciona mediante la Resolución de 11 de abril de 1990, que establece que en los supuestos en que el derecho al incremento nazca cuando haya transcurrido al menos un año desde la fecha del reconocimiento del derecho a la pensión

24 mensualidades de la base reguladora de la ILT la indemnización a tanto alzado a la que daba derecho el reconocimiento de una IPP.

Asimismo, indicaba que aquellos trabajadores a los que con anterioridad a su entrada en vigor se les había declarado una IPT y que por ser menores de 45 años se les hubiese concedido una indemnización a tanto alzado, en caso de contingencias profesionales, o no se le hubiese reconocido ninguna prestación económica, en caso de contingencia común, acreditada su necesidad se les podía prestar asistencia sanitaria, para ellos mismos y sus familiares beneficiarios, para un proceso concreto o por un tiempo determinado. Además, si acreditaban su necesidad se le podría conceder ayuda económica, por una sola vez o con carácter periódico, por la Mutualidad Laboral correspondiente a su actividad en el momento del hecho causante. Su cuantía, en caso de ser periódica, no podía superar lo que percibiría si tuviese derecho a la pensión.

El Decreto 394/1974 (Derogado por Ley 26/1985, excepto para IPP) establecía que el periodo mínimo de cotización de 1.800 días (indicado por el Decreto 907/1966) necesario para poder causar prestaciones por IP debido a enfermedad común debía estar comprendido en los 10 años inmediatamente anteriores al día siguiente a aquel en el que se hubiera extinguido la ILT. Además, si no se hubiera agotado el periodo máximo de duración de la ILT los días que faltaran se asimilarían a cotizados a efectos del mínimo de 1.800 días.

Dado que a los trabajadores más jóvenes les es más difícil acumular el periodo de carencia de 1.800 días se estableció un nuevo periodo de carencia por enfermedad común para los trabajadores de menos de veintiún años. Este era el

inicial, a ésta incrementada en un 20 por ciento se le aplicarán las revalorizaciones existentes para pensiones de la misma naturaleza. A partir de la Ley 24/1997 que modifica la LGSS-94 no se reconoce una IP cuando el beneficiario tenga 65 o más años y reúna los requisitos para acceder a la pensión de jubilación. También establece que las pensiones por IP pasan a denominarse de jubilación cuando el beneficiario cumple 65 años, aunque la nueva denominación no implica cambio alguno en las condiciones de la prestación; por tanto, si cobraba ese incremento se mantiene después de los 65 años. Además, la Resolución de 21 de enero de 1995 establece que si a un individuo se le reconoce una IPT después de los 65 años, por no tener derecho a una pensión de jubilación, también se le aplica el incremento del 20 por ciento si cumple los restantes requisitos.

resultado de sumar el equivalente a la mitad de los días transcurridos entre la fecha en la que hubieran cumplido los catorce años de edad y aquella en la que hubieran iniciado la ILT más el correspondiente a la situación de ILT.

El Real Decreto 1071/1984 estableció la obligación de los pensionistas de IPT de comunicar a la entidad gestora la simultaneidad de la pensión con la realización de un trabajo por cuenta ajena o propia. El incumplimiento de esta obligación daba lugar a sanciones y al reintegro de los importes de la pensión percibidos indebidamente. Además, modificó el cálculo de la base reguladora de la IPA derivada de enfermedad común y accidente no laboral que pasó a ser la misma que en caso de IPP e IPT: el resultado de dividir entre 28 la suma de las bases de cotización durante 24 meses ininterrumpidos a escoger por el beneficiario en los 7 años anteriores.

La Ley 26/1985, desarrollada por el Decreto 1799/1985, estableció un nuevo método para calcular la base reguladora de IP derivada de contingencias comunes y modificó el periodo mínimo de cotización en caso de IP derivada de enfermedad común, salvo en el caso de IPP donde se mantienen los 1.800 días⁶⁴. La base reguladora pasa a calcularse de la siguiente manera;

Cuadro 3.3: Cálculo de la base reguladora de la IP

$$Br = \frac{\sum_{i=1}^{24} Bi + \sum_{i=25}^{96} Bi * \frac{I_{25}}{I_1}}{112}$$

Br: Base reguladora.

Bi: Base de cotización del mes i-ésimo anterior al hecho causante.

I_i: Índice General de Precios al Consumo del mes i-ésimo anterior al hecho causante.

i= 1, 2, ..., 96.

⁶⁴ También se mantiene la regulación especial para los menores de 21 años (en el caso de la IPP), salvo que la referencia a los menores de catorce años debe ser entendida a los menores de dieciséis que, salvo excepciones, es la edad mínima para acceder al mercado de trabajo.

Si se exige un periodo inferior a 8 años la base reguladora se obtendrá de forma similar, pero computando bases de cotización en número igual al periodo mínimo exigido y divididas por el número de meses a los que hacen referencia esas bases multiplicados por 1,1666, y excluyendo de las actualizaciones las 24 mensualidades anteriores al hecho causante⁶⁵.

Si en el período a tomar en cuenta para el cálculo aparecieran meses durante los cuales no existiera la obligación de cotizar, las lagunas de cotización se integrarán con la base mínima de cotización del Régimen General vigente en cada momento para trabajadores mayores de 18 años⁶⁶.

En cuanto al periodo mínimo de cotización en el caso de IPT, IPA o GI derivada de enfermedad común, el nuevo periodo establecido es el siguiente:

Si el trabajador tiene menos de veintiséis años de edad: el periodo de carencia es la mitad del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió dieciséis años y la fecha del hecho causante. En este caso no se exige un periodo específico de cotización.

Si el trabajador tiene veintiséis o más años: el periodo de carencia es de al menos una cuarta parte del tiempo transcurrido desde la fecha en que cumplió los veinte años y la fecha del hecho causante; aunque, como mínimo, se le van a exigir cinco años de cotización. Además, una quinta parte del periodo exigido tiene que haberse cotizado en los diez últimos años o en los diez años inmediatamente anteriores a la fecha en la que cesó la obligación de cotizar.

⁶⁵ Esta norma establecía un periodo de transición de tres años en los que no se aplica a las 96 bases de cotización, el primer año es el cociente de 60/70, el segundo 72/84 y el tercero 84/98.

⁶⁶ La Ley 52/2003 añade que en los supuestos en que en alguno de los meses a tener en cuenta para la determinación de la base reguladora, la obligación de cotizar exista sólo durante una parte del mismo, procederá la integración de lagunas por la parte del mes en que no exista obligación de cotizar, siempre que la base de cotización correspondiente al primer período no alcance la cuantía de la base mínima mensual señalada. En tal supuesto, la integración alcanzará hasta esta última cuantía.

Esta norma también suprimió el requisito de alta o situación asimilada al alta para causar derecho a prestaciones por IPA y GI derivada de contingencias comunes, siempre y cuando el trabajador acreditara un periodo mínimo de cotización de 15 años, de los que al menos 3 tenían que haber sido cotizados en los últimos 10 años. Posteriormente la Ley 52/2003 especifica que estos 3 años cotizados deben estar comprendidos en el periodo de 10 años anterior al momento en el que cesó la obligación de cotizar.

El Real Decreto 4/1998 modifica lo establecido en el Decreto 1646/1972 sobre el cálculo de la base reguladora de las prestaciones económicas derivadas de contingencias profesionales, excepto en el caso de ILT e IPP. Establece que la base reguladora será el cociente que resulte de dividir la suma de los complementos salariales percibidos por el interesado en el año anterior al hecho causante, entre el número de días realmente trabajados en el mismo período, que se multiplicará por 273, salvo que el número de días laborales efectivos en la actividad de que se trate sea menor, en cuyo caso, se aplicará el multiplicador que corresponda.

Desde esta reforma no se produjeron cambios importantes hasta la Ley 40/2007 que establece un nuevo periodo de carencia en el caso de IP por enfermedad común⁶⁷: si el individuo tiene menos de treinta y un años de edad será la tercera parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los dieciséis años y la del hecho causante de la pensión. Si tiene cumplidos treinta y un años de edad será la cuarta parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que haya cumplido los veinte años y el día en que se hubiese producido el hecho causante, con un mínimo, en todo caso, de cinco años. Al menos la quinta parte del período de cotización exigible deberá estar comprendida dentro de los diez años inmediatamente anteriores al hecho causante.

Esta norma también modifica el cálculo de la base reguladora derivada de enfermedad común tanto para la IPT como para la IPA y la GI. Se calcula según lo

⁶⁷ Al igual que lo ocurrido en la anterior reforma este periodo de carencia es para IPT, IPA o GI derivada de enfermedad común, no para IPP que tiene una regulación independiente.

establecido en la Ley 26/1985 y al resultado obtenido se le aplica el porcentaje que corresponda en función de los años de cotización, según la escala prevista para la pensión de jubilación (por los primeros quince años cotizados: el 50 por ciento; Por cada año adicional de cotización, comprendido entre el decimosexto y el vigésimo quinto, ambos incluidos: el 3 por ciento; Por cada año adicional de cotización, a partir del vigésimo sexto: el 2 por ciento, sin que el porcentaje aplicable a la base reguladora supere el 100 por ciento), considerándose a tal efecto como cotizados los años que le resten al interesado, en la fecha del hecho causante, para cumplir la edad de 65 años. En el caso de no alcanzarse 15 años de cotización, el porcentaje aplicable será del 50 por ciento.

Esta última reforma también establece que la cuantía de la pensión de IPT derivada de enfermedad común no podrá resultar inferior al 55 por ciento de la base mínima de cotización para mayores de dieciocho años, en términos anuales, vigente en cada momento. Además, si el trabajador fuese calificado de gran inválido, tendrá derecho a una pensión vitalicia incrementándose su cuantía con un complemento, destinado a que el inválido pueda remunerar a la persona que le atiende. El importe de dicho complemento será equivalente al resultado de sumar el 45 por ciento de la base mínima de cotización vigente en el momento del hecho causante y el 30 por ciento de la última base de cotización del trabajador correspondiente a la contingencia de la que derive la situación de incapacidad permanente. En ningún caso el complemento señalado podrá tener un importe inferior al 45 por ciento de la pensión percibida, sin el complemento, por el trabajador. Esta norma elimina la posibilidad de cambiar el incremento de la pensión por el internamiento en un centro a cargo de la Seguridad Social.

En resumen, en el momento actual en caso de contingencias profesionales o accidente no laboral no es necesario tener cubierto un periodo de carencia, pero si en caso de enfermedad común. En el caso de la IPP se exige como mínimo haber cotizado 1800 días en los últimos diez años a contar desde la fecha de extinción de la IT. Sin embargo, si el trabajador es menor de 21 años en el momento de la baja por IT el periodo de cotización exigido será el obtenido de la suma de la mitad de

los días transcurridos entre los 16 años y el inicio de la IT, más todo el periodo, agotado o no, de la IT (18 meses). Para el resto de incapacidades, si el trabajador está en situación de alta o asimilada, el periodo de carencia exigido es el siguiente: si tiene menos de treinta y un años de edad será la tercera parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los dieciséis años y la del hecho causante de la pensión. Si tiene cumplidos treinta y un años de edad será la cuarta parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que haya cumplido los veinte años y el día en que se hubiese producido el hecho causante, con un mínimo, en todo caso, de cinco años. Al menos la quinta parte del período de cotización exigible deberá estar comprendida dentro de los diez años inmediatamente anteriores al hecho causante. En el caso de IPA o GI, cuando no se está en alta ni en situación asimilada a la de alta, se exigen como mínimo 15 años de cotización, de los cuáles por lo menos tres tienen que haber sido cotizados en los últimos diez años.

En lo referente al importe de la pensión de incapacidad, en el caso de la IPP la base reguladora es la que se utilizó para calcular la prestación por IT. Para el resto de incapacidades, siempre y cuando tengan su origen en una contingencia profesional, la base reguladora es el resultado de dividir entre 12 el sueldo y antigüedad diarios del trabajador en la fecha del hecho causante por 365 días más las pagas extraordinarias, beneficios o participación, por su importe total en el año anterior al accidente más el resultado de dividir los pluses, retribuciones complementarias y horas extraordinarias percibidas en el año anterior, por el número de días efectivamente trabajados en dicho período y multiplicar el resultado por 273.

En el caso contingencias derivadas de accidente no laboral la base reguladora es el cociente de dividir por 28 la suma de las bases de cotización durante un período ininterrumpido de 24 meses, este período es elegido por el beneficiario dentro de los 7 años inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante.

En el caso de contingencias derivadas de enfermedad común, si el beneficiario tiene 52 o más años la base reguladora es el cociente que resulta de

dividir por 112 las bases de cotización del interesado durante los 96 meses inmediatamente anteriores a aquél en que se produzca el hecho causante, actualizándose a partir de la base 25 en función del IPC. Si es menor de 52 años la base reguladora se obtiene dividiendo la suma de las bases de cotización que correspondan en virtud del período mínimo exigible, por el número de meses a que dichas bases se refieran, multiplicando este divisor por el coeficiente 1,1666; en este caso también se actualiza en función del IPC. Si la incapacidad proviene de una IT que se inició con posterioridad al 01/01/2008, al resultado obtenido se le aplica el porcentaje que corresponde por años de cotización, según la escala prevista para las pensiones de jubilación, computando como cotizados los años que le falten al trabajador, desde la fecha del hecho causante, hasta cumplir 65 años. Si de esta forma no se alcanzan 15 años de cotización, el porcentaje aplicable será del 50 por ciento.

Por último y en cuanto al importe de la prestación, en el caso de IPP es una indemnización a tanto alzado equivalente a 24 mensualidades de la base reguladora. En el caso de una IPT es el 55 por ciento de la base reguladora (que se puede incrementar en un 20 por ciento si el beneficiario es mayor de 55 años y no está trabajando); en caso de IPT por enfermedad común derivadas de una IT que se inició con posterioridad al 01/01/2008 su cuantía no podrá ser inferior al 55 por ciento de la base mínima de cotización para mayores de 18 años, en términos anuales, vigente en cada momento. En el caso de las IPA el importe de la prestación es el 100 por ciento de la base reguladora y para la GI es el 100 por ciento de la base reguladora incrementado con el resultado de sumar el 45 por ciento de la base mínima de cotización vigente en el momento del hecho causante y el 30 por ciento de la última base de cotización del trabajador, correspondiente a la contingencia de la que derive la situación de IP.

3.3.2 Edad de reconocimiento de la prestación

Hasta el año 1997 no existía ningún precepto que impidiese el reconocimiento de una incapacidad laboral cuando el beneficiario era mayor de 65

años. La Ley 24/1997 modificó la LGSS estableciendo que no se reconocerá el derecho a las prestaciones de incapacidad permanente, derivada de contingencias comunes, cuando el beneficiario, en la fecha del hecho causante, tenga 65 o más años y reúna los requisitos para acceder a la pensión de jubilación en el sistema de la SS. También estableció que las pensiones por IP pasarán a denominarse pensiones por jubilación cuando el beneficiario cumpla los 65 años, sin que esto implique modificación alguna de las condiciones.

Posteriormente el Real Decreto Ley 16/2001 y la Ley 35/2002 establecen la cuantía de la pensión de IP derivada de contingencias comunes de aquellos que no reúnen los requisitos para acceder a la pensión de jubilación. Ésta será equivalente al resultado de aplicar a la correspondiente base reguladora el porcentaje que corresponda al período mínimo de cotización que esté establecido, en cada momento⁶⁸, para el acceso a la pensión de jubilación.

El Real Decreto 1132/2002 establece que esta regla se aplica a los trabajadores con 65 años reales, no a aquellos que tienen 65 años teóricos como consecuencia de bonificaciones o anticipaciones de edad que pudieran corresponder, como es el caso del REMC o el de trabajadores una discapacidad superior al 65 por ciento. También establece que si el trabajador es calificado como gran inválido, tiene derecho a la pensión indicada en el párrafo anterior, incrementada en un 50 por ciento.

Por último la Ley 40/2007, establece que para calcular la base reguladora en el caso de mayores de 65 años que accedan a la pensión de IP derivada de enfermedad común por no reunir los requisitos de cotización para acceder a la pensión de jubilación, no se aplicará el porcentaje que corresponde por años de cotización, según la escala prevista para las pensiones de jubilación.

⁶⁸ En la actualidad este porcentaje es del 50 por ciento.

3.3.3 Trabajadores a tiempo parcial

Como ya se ha indicado en los apartados anteriores el periodo de carencia es un requisito básico para el reconocimiento de una IP por enfermedad común. Sin embargo, dependiendo de la tipología del contrato, a tiempo parcial, de relevo o fijo-discontinuo, los trabajadores acreditan menos tiempo cotizado que un trabajador a tiempo completo que ha trabajado el mismo número de años. Es por esto por lo que a los trabajadores a tiempo parcial se les aplican unas normas específicas a la hora de calcular su periodo de carencia o su base reguladora.

El Real Decreto 144/1999 estableció que para acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de IT e IP⁶⁹, se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización. A tal fin, el número de horas efectivamente trabajadas se dividirá por 5, equivalente diario del cómputo de mil ochocientas veintiséis horas anuales.

En el caso de la IP, al número de días teóricos de cotización obtenidos se le aplicará el coeficiente multiplicador de 1,5, resultando de ello el número de días que se considerarán acreditados para la determinación de los períodos mínimos de cotización. La fracción de día, en su caso, se asimilará a día completo.

El cómputo de los períodos que legalmente se asimilan a cotizados, que sucedan a períodos trabajados a tiempo parcial, se llevará a cabo de forma idéntica a la utilizada en relación con el último período trabajado. Cuando el trabajador realice simultáneamente más de una actividad a tiempo parcial se sumarán los días teóricos de cotización acreditados en las distintas actividades, tanto en las situaciones de pluriempleo como en las de pluriactividad en las que deba aplicarse el cómputo recíproco de cotizaciones. En ningún caso podrá computarse un número

⁶⁹ Además de las de jubilación, muerte y supervivencia, y maternidad.

de días cotizados superior al que correspondería de haberse realizado la prestación de servicios a tiempo completo.

La base reguladora diaria de la prestación por IT será el resultado de dividir las sumas de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante los tres meses inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante entre el número de días efectivamente trabajados y, por tanto, cotizados. La prestación económica que corresponda se abonará durante los días contratados como de trabajo efectivo en los que el trabajador permanezca en situación de incapacidad temporal.

Cuando, por extinción del contrato de trabajo o interrupción de la actividad, asuma la entidad gestora o, en su caso, entidad colaboradora el pago de la prestación, se calculará de nuevo la base reguladora de ésta. A dicho fin, la base reguladora diaria de la prestación será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante los tres meses inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante entre el número de días naturales comprendidos en dicho período. De ser menor la antigüedad del trabajador en la empresa, la base reguladora de la prestación será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas entre el número de días naturales a que éstas correspondan. La prestación económica se abonará durante todos los días naturales en que el interesado se encuentre en la situación de IT.

En relación con las pensiones de IP derivadas de enfermedad común o de accidente no laboral no estando en alta, la integración de lagunas se llevará a cabo con la base mínima de cotización de entre las aplicables en cada momento, correspondiente al número de horas contratadas en la fecha en que se interrumpió o extinguió la obligación de cotizar. A excepción de los períodos entre temporadas o campañas de los trabajadores con contrato de trabajo fijo-discontinuo, en ningún caso se considerarán lagunas de cotización las horas o días en que no se trabaje en razón a las interrupciones en la prestación de servicios derivadas del propio contrato a tiempo parcial. En el resto de aspectos se aplicarán las reglas generales para el cálculo de las pensiones.

Para la determinación de la base reguladora de las pensiones derivadas de contingencias profesionales, en los supuestos en que el trabajador a tiempo parcial no preste servicios todos los días o, prestándolos, su jornada de trabajo sea irregular o variable, el salario diario será el que resulte de dividir entre siete (o treinta) el semanal (o mensual) pactado en función de la distribución de las horas de trabajo concretadas en el contrato para cada uno de esos períodos. En el caso de contratos de trabajo fijo-discontinuo, el salario diario será el que resulte de dividir, entre el número de días naturales de campaña transcurridos hasta la fecha del hecho causante, los salarios percibidos por el trabajador en el mismo período.

Asimismo, la suma de los complementos salariales percibidos por el interesado en el año anterior al del hecho causante se dividirá entre el número de horas efectivamente trabajadas en ese período. El resultado así obtenido se multiplicará por la cifra que resulte de aplicar a 1.826 el coeficiente de proporcionalidad existente entre la jornada habitual de la actividad de que se trate y la que se recoja en el contrato.

3.3.4 Procedimiento de declaración y revisión de la incapacidad

El procedimiento a seguir para declarar la existencia de una incapacidad, así como el de revisión de dicho estado ha variado a lo largo de los años, al igual que lo han hecho los órganos encargados de dicha labor.

El Decreto 907/1966 establecía que las Comisiones Técnicas Calificadoras eran las responsables, en vía administrativa, de declarar la situación de IP y de la contingencia determinante de la misma, así como de la posibilidad o no de recuperación en el caso de IPP o IPT. También eran las encargadas de revisar las declaraciones de IP; la procedencia de las indemnizaciones por baremo, en caso de lesiones permanentes no invalidantes; la declaración del derecho a favor de los beneficiarios y la determinación de la Entidad Gestora, Mutua Patronal o empresarios responsables, en su caso, de las prestaciones.

Existía una Comisión Técnica Calificadora Central y Comisiones Técnicas Calificadoras de ámbito territorial. Formaban parte de estas comisiones, entre

otros, un vocal de carácter electivo de los Órganos de Gobierno de las Mutualidades Laborales y un médico propuesto por la Organización Sindical. El Decreto 2186/1968 regulaba la composición, organización y funcionamiento de estas comisiones.

Las resoluciones definitivas de estas comisiones, que eran automáticamente ejecutivas, eran recurribles ante la jurisdicción de trabajo, tanto por los beneficiarios, las Entidades Gestoras y, en su caso, las Mutuas Patronales y los empresarios. El beneficiario cuya pretensión fuera total o parcialmente estimada tenía derecho al subsidio de espera, la indemnización a tanto alzado o la parte correspondiente de la pensión vitalicia. Cuando la sentencia anulaba derechos reconocidos por las Comisiones o se reducía la cuantía de los mismos se debían devolver las cantidades percibidas indebidamente a cargo del Fondo de Garantía.

Las declaraciones de incapacidad eran revisables en cualquier momento, antes de que el trabajador alcanzara los 65 años de edad, por agravación, mejoría o error de diagnóstico. El Decreto 3158/1966 establecía que la primera revisión sólo se podía solicitar después de transcurridos dos años desde la fecha en que se hubiese declarado la incapacidad, y las posteriores revisiones, una vez transcurrido un año desde la fecha del acuerdo firme que resolviera la petición de revisión anterior.

Por último, establece las consecuencias de la revisión cuando modifica la calificación de incapacidad existente. Si al trabajador con un grado de incapacidad que le da derecho a pensión se le reconoce otro grado que le dé derecho a una pensión de cuantía diferente, pasaría a percibir la nueva pensión a partir del día siguiente a la fecha de la resolución definitiva. Si se le reconociese otro grado que le diera derecho a una cantidad a tanto alzado, dejaría de percibir la pensión a partir del día siguiente a la fecha de la resolución definitiva, y percibiría la parte de la indicada cantidad que, en su caso, exceda del importe total percibido en concepto de pensión; lo mismo ocurriría si se le reconoce el derecho a percibir una indemnización a tanto alzado por lesiones permanentes no invalidantes (independientemente de que la incapacidad inicial diera derecho a una pensión o a

una indemnización a tanto alzado). Si se le reconociese la no existencia de grado alguno de incapacidad, dejaría de percibir la pensión a partir del día siguiente a la fecha de la resolución definitiva.

Si al trabajador con un grado de incapacidad que le hubiese dado derecho a una cantidad a tanto alzado se le reconociese otro grado que le dé derecho a una cantidad a tanto alzado de cuantía diferente percibirá la diferencia entre ambas si la nueva cantidad fuese superior a la anterior, y si fuese inferior no está obligado a reintegrar la diferencia entre las mismas. Si se le reconociese otro grado que le dé derecho a una pensión, ésta se devengará a partir del día siguiente a la fecha de la resolución definitiva, pero no comenzará a percibirse hasta que se haya deducido de la misma el importe correspondiente a las mensualidades de la cantidad alzada percibida que excedan de las transcurridas desde que se reconoció el derecho a ella. Si se le reconociese la no existencia de grado alguno de incapacidad, no estará obligado a devolver ninguna cantidad.

Las modificaciones y transformaciones de pensiones, cantidades a tanto alzado o indemnizaciones por baremo que se hayan producido como consecuencia de la revisión, darán lugar a las compensaciones, ingresos o devoluciones entre el correspondiente servicio o servicios comunes de la Seguridad Social, Mutualidad Laboral, Mutua de Accidentes de trabajo y Enfermedades profesionales de la Seguridad Social o empresario responsable, que deberán llevarse a cabo en el plazo de un mes a partir de la fecha en que la resolución que las motive sea definitiva.

La Orden de 8 de mayo de 1969 establecía que el procedimiento, en materia de declaración de IP, se podía iniciar por la entidad gestora o mutua laboral, por el trabajador o por la Inspección de trabajo.

Posteriormente el Real Decreto Ley 36/1978 suprimió, entre otras, las Comisiones Técnicas Calificadoras, las Mutualidades laborales y el Fondo de Garantía de Accidentes de Trabajo. Sin embargo, establecía que seguirían vigentes hasta que se aprobara la norma que estableciera por qué Entidad Gestora sería sustituida. La Orden de 1 de noviembre de 1979 encuadró estas Comisiones en el

Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) de forma temporal hasta que se aprobara dicha norma, lo que tuvo lugar en 1982 mediante el Real Decreto 2609/1982 que atribuye, de forma permanente, las funciones de las Comisiones Técnicas Calificadoras al INSS, concretamente a sus Direcciones Provinciales.

La Orden de 23 de noviembre de 1982 establece que en materia de invalidez permanente la actuación de estas Direcciones provinciales se iniciarían de oficio (por iniciativa propia, propuesta de la entidad gestora o comunicación de la Inspección de Trabajo) o a instancia del trabajador o de la mutua patronal. Para llevar a cabo este procedimiento era necesario, entre otros documentos, un dictamen médico de la Unidad de valoración médica de incapacidades en el que se estime la probabilidad de una IP. La Comisión de evaluación de incapacidades de la Dirección provincial del INSS (que sustituye a las Comisiones Técnicas Calificadoras), tras estudiar el dictamen médico elevaba al Director provincial la propuesta sobre la existencia o no de una IP. La resolución definitiva, emitida por la Dirección provincial, es inmediatamente ejecutiva, aunque se podrá recurrir ante la Jurisdicción laboral, para lo que es necesario presentar una reclamación previa ante la Dirección provincial en el plazo de treinta días desde la notificación de la resolución.

Posteriormente el RD 1300/1995, desarrollado por la Orden de 18 de enero de 1996, suprime las Unidades de valoración médica de incapacidades y crea los Equipos de valoración de incapacidades cuyas funciones son examinar la situación de IP del trabajador y formular al Director provincial del INSS los dictámenes-propuesta, preceptivos y no vinculantes, sobre la existencia de una IP. Por tanto, además de sustituir a las Unidades de valoración médica de incapacidades desarrollan las funciones antes encomendadas a la Comisión de evaluación de incapacidades que también desaparece.

En la actualidad, a partir de la entrada en vigor de la Ley 52/2003 (que modifica la LGSS), toda resolución, inicial o de revisión, por la que se reconozca el derecho a las prestaciones de IP o se confirme el grado reconocido previamente, hará constar necesariamente el plazo a partir del cual se podrá instar la revisión por

agravación o mejoría, en tanto que el beneficiario no haya cumplido la edad de 65 años, excepto si dicha incapacidad deriva de enfermedad profesional, en cuyo caso se puede revisar aunque el beneficiario tenga cumplida esa edad.

Cuando en la resolución inicial de reconocimiento de la IP, se haga constar un plazo, igual o inferior a dos años, para poder instar la revisión por previsible mejoría del estado del beneficiario, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, según lo establecido en el Art. 48.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET), durante un período de dos años, a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la IP. Si no procede revisión o no se percibe mejoría en el plazo de 2 años, el contrato de trabajo se extingue según lo establecido por el Art. 49.1.e del ET.

Este plazo de revisión es vinculante para todos los sujetos que puedan solicitarla, de modo que no podrá instarse una revisión con anterioridad al cumplimiento de éste, salvo en los siguientes casos:

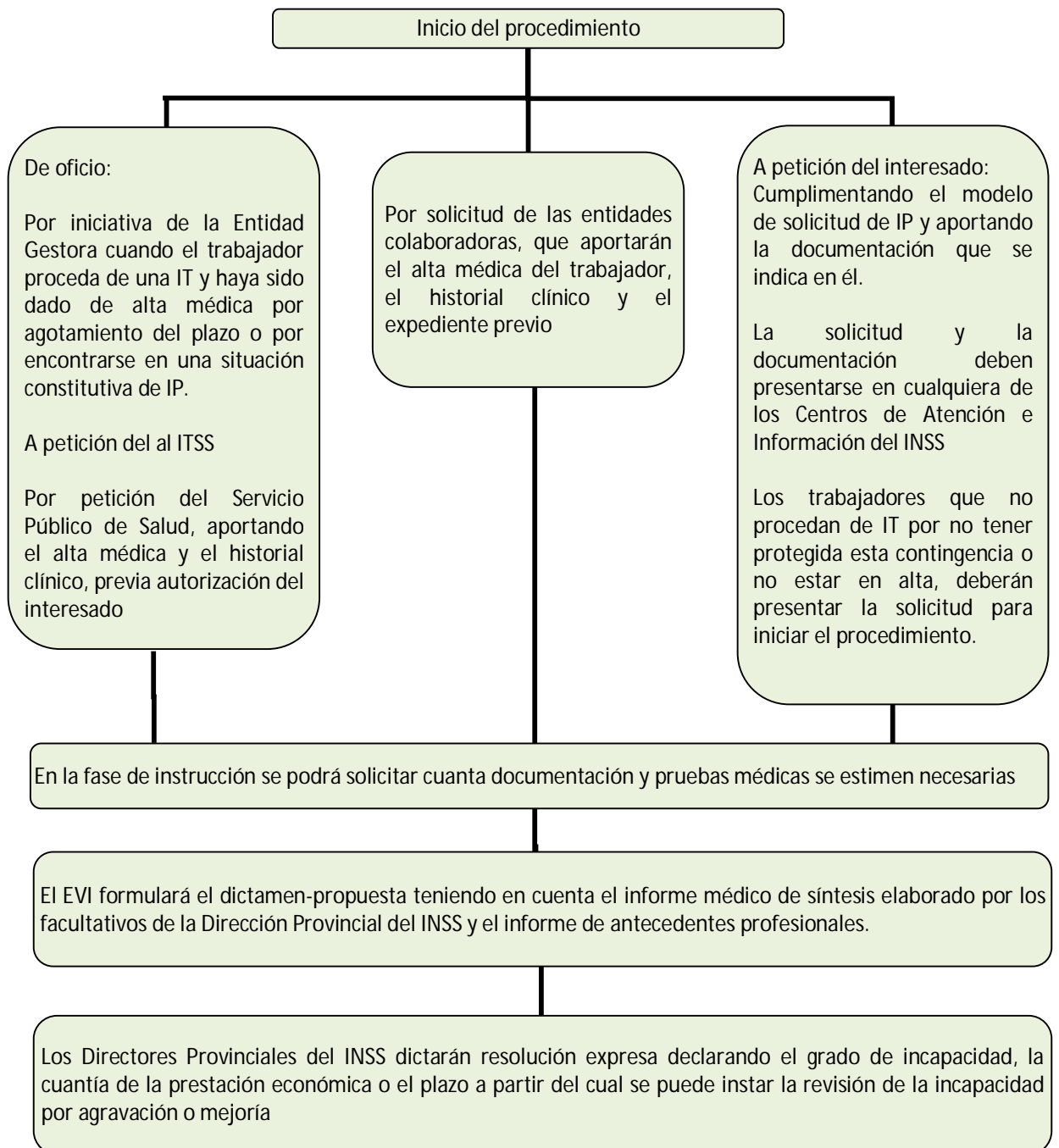
1. Realización, por parte del pensionista, de cualquier trabajo, ya sea por cuenta ajena o propia; el INSS podrá, de oficio o a instancia del propio interesado, promover la revisión, con independencia de que haya transcurrido o no el plazo señalado en la resolución.
2. Error de diagnóstico; la revisión puede llevarse a cabo en cualquier momento, en tanto que el interesado no haya cumplido la edad de 65 años.
3. Si concurren nuevas dolencias.

Las restantes resoluciones y, en especial, las denegatorias de las solicitudes de revisión no podrán establecer ningún plazo, pudiendo instarse una nueva revisión en cualquier momento.

Los efectos de la revisión son los siguientes: confirmación del grado de incapacidad; modificación del grado de incapacidad y, en consecuencia, de la prestación; y extinción de la incapacidad y, en consecuencia, de la pensión.

En el Cuadro 3.4 se puede observar un resumen de los trámites que se deben seguir en la actualidad para declarar una IP y quién puede iniciar este procedimiento.

Cuadro 3.4: Iniciación y trámites para declarar una Incapacidad Permanente



Fuente: www.seg-social.es

3.3.5 Situación de incapacidad permanente sin derecho a pensión

Hasta 1992 el INSS, y anteriormente las Comisiones Técnicas Calificadoras, podían reconocer una IP aunque no se cumplieran los requisitos necesarios para tener derecho a una prestación.

La Resolución de 28 de abril de 1987, reconoce las prestaciones sanitarias de la LISMI a aquellos trabajadores que sean declarados en situación de IP sin derecho a pensión por no cumplir los requisitos legales. El Real Decreto 383/1984 les exigía acreditar su minusvalía a través del Equipo de Valoración de Incapacidades (EVI); a partir de esta resolución es suficiente con la resolución que declara al trabajador en situación de IP sin derecho a pensión.

Se equipara a los trabajadores con una IP sin reconocimiento de pensión a los minusválidos únicamente a efectos de reconocimiento de la prestación sanitaria reconocida por la LISMI. No es hasta la Ley 51/2003 de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad que se equipara, a todos los efectos, a las personas con una IP con los discapacitados.

La Resolución de 25 de marzo de 1992, aprobada como consecuencia de una sentencia del Tribunal Supremo que declara la improcedencia de declarar o reconocer una IP cuando no existe derecho a prestación económica, indica que, si no se cumplen los requisitos para tener derecho a una prestación, la resolución del EVI no puede establecer la existencia de una IP, sino que debe limitarse a relacionar los requisitos incumplidos y hacer constar todas las lesiones consideradas definitivas.

También se indica que se debe enviar copia de la solicitud de IP y de la resolución del EVI al organismo encargado del reconocimiento de prestaciones no contributivas, que si tramita el expediente sobre el reconocimiento de pensión no contributiva debe enviar copia de su resolución al INSS. La resolución del EVI no dará lugar a la extinción de la ILT que tuviera reconocida, que seguirá percibiendo hasta el alta por curación o transcurso del plazo máximo.

Si se realizan cotizaciones con posterioridad a la resolución del EVI no podrá causarse derecho a la prestación por IP aunque se reúna el periodo de carencia necesario, si es por las mismas lesiones que se hicieron constar en la resolución; salvo que dichas lesiones hubiesen sufrido una agravación de entidad suficiente para modificar la capacidad laboral del interesado.

3.3.6 Empleo selectivo

El empleo selectivo es aquel destinado a reincorporar al mercado de trabajo a trabajadores que, una vez que han comenzado su trayectoria laboral, han sufrido algún tipo de incapacidad, independientemente de que esta sea a causa del trabajo o no.

Ya la LGSS de 1966 regulaba este precepto, estableciendo que el Ministerio de Trabajo debía regular este empleo estableciendo la reserva, con preferencia absoluta, de ciertos puestos de trabajo; señalando las condiciones de readmisión y fijando los cupos de trabajadores rehabilitados o readaptados en función de la plantilla de la empresa (esta última obligación podía ser sustituida por el pago de una cantidad determinada cuando se tratase de empresas que por su especial técnica o peligrosidad no pudiesen contratar trabajadores con una capacidad disminuida). También indicaba que los trabajadores que tuvieran declarada una IPA o una GI solamente podían beneficiarse de su admisión en los centros pilotos de carácter especial que se crearan para el empleo de aquellos trabajadores que se hayan beneficiado de los procesos de rehabilitación y readaptación. El Ministerio de Trabajo podía extender estos beneficios a los trabajadores calificados como IPT que hubieran optado por una pensión vitalicia.

El Decreto 2531/1970, sobre empleo de trabajadores minusválidos, establecía que los trabajadores que hubieran cesado en las empresas por una disminución de su capacidad, y posteriormente la recuperasen plenamente, tendrían preferencia absoluta para su readmisión en la última empresa en la que

habían trabajado, y en la primera vacante existente en su categoría y especialidad profesional⁷⁰.

La LGSS de 1974 mantiene esta regulación del empleo selectivo, aunque añade que el Ministerio de Trabajo podía extender estos beneficios a quienes encontrándose en una situación de IPT no tenían derecho a prestación económica por no cumplir los requisitos establecidos.

Con posterioridad, el Art. 40 de la Ley de Integración Social del Minusválido, aprobada en 1982, estableció la obligación de aprobar normas que regulasen el derecho de reincorporación de los trabajadores una vez finalizado su proceso de recuperación. Esta regulación se llevó a cabo mediante el Real Decreto 1451/1983 de medidas de empleo selectivo y fomento del empleo de trabajadores minusválidos, que regula la reincorporación del trabajador a la empresa en los supuestos en que el trabajador haya sido declarado en situación de IPP o que, habiéndolo sido, haya recobrado su plena capacidad laboral. En el primero de estos casos si el rendimiento normal del trabajador en su puesto de trabajo no se ha visto afectado, la empresa debe reincorporarle en el mismo puesto, y si esto no fuera posible se le debe mantener el nivel retributivo correspondiente al mismo; si existe disminución del rendimiento el trabajador debe ser ocupado en un puesto acorde con su capacidad residual, y si esto no fuera posible, se le podrá disminuir su salario como máximo en un 25 por ciento siempre y cuando el salario a percibir no sea inferior al SMI. Si con posterioridad a esta situación, el trabajador recupera su plena capacidad laboral, tendrá derecho a exigir al empresario que lo reincorpore a su puesto de trabajo original, siempre y cuando el que esté ocupando en ese momento sea de categoría inferior⁷¹. Aunque la norma no lo especifique, cabe

⁷⁰ Este derecho estaba supeditado a que el trabajador no tuviera derecho a una pensión de jubilación, a causa de haber alcanzado la edad legalmente establecida para ello.

⁷¹ Esta movilidad está condicionada a que no hayan transcurrido más de 3 años desde la declaración de incapacidad permanente parcial y a que el trabajador haya comunicado, en el plazo de un mes desde la declaración de aptitud, al empresario y a los representantes de los trabajadores su intención de reincorporarse.

suponer que el trabajador también tendrá derecho a exigir la recuperación de su salario si este se le había reducido.

El mismo Real Decreto de 1983 también regula la readmisión del trabajador que haya cesado en la empresa por declarársele una IP en dos supuestos: si la incapacidad permanente es total o absoluta y con posterioridad a su declaración el trabajador ha recuperado su plena capacidad laboral, éste tendrá una preferencia absoluta para su readmisión en la última empresa en la que trabajó, y en la primera vacante que se produzca en su categoría o grupo profesional. En el caso de un trabajador con una incapacidad permanente de cualquier tipo que recupere parcialmente su capacidad laboral quedando afectado de una incapacidad permanente parcial, éste tendrá preferencia absoluta para ser readmitido en la última empresa en la que trabajó, en la primera vacante que se produzca, siempre que no implique un cambio de residencia, y que resulte adecuada a su capacidad residual laboral.

El texto refundido de la LGSS de 1994 mantiene la regulación establecida por la LGSS de 1974; posteriormente la Ley 52/2003 deroga los artículos de la LGSS de 1994 que hacen referencia al empleo selectivo. Sin embargo, siguen en vigor los preceptos referidos al empleo selectivo tanto en la LISMI como en el Real Decreto 1451/1983.

En resumen, un trabajador con una IPP tiene derecho a su reincorporación en el mismo puesto y si el trabajador se ha recuperado plenamente de una IPT o una IPA tiene derecho a reincorporarse en su misma categoría o grupo profesional, pero en el caso de una IP que mejora hasta convertirse en una IPP la readmisión puede tener lugar en un puesto de inferior categoría.

Bloque II. Análisis empírico

4 La transición hacia la jubilación. ¿Qué sabemos?

Este capítulo tiene por objetivo servir de panorama al análisis empírico que se realiza en los dos siguientes. Así, en primer lugar, se lleva a cabo un análisis cuantitativo de lo que supone el gasto en pensiones en España, tomando como marco la Unión Europea. En segundo lugar, se aborda la revisión de la literatura sobre el tema. Hay que tener en cuenta que el análisis de las pensiones y de la forma de tránsito a la jubilación es un campo de gran interés para numerosos economistas, especialmente en un momento como el actual en el que el envejecimiento de la población es uno de los principales retos de las economías desarrolladas. Finalmente, el último apartado, se dedica a un aspecto específico como es el reconocimiento de una incapacidad permanente, lo que en ciertos casos se constituye como un paso previo a la jubilación.

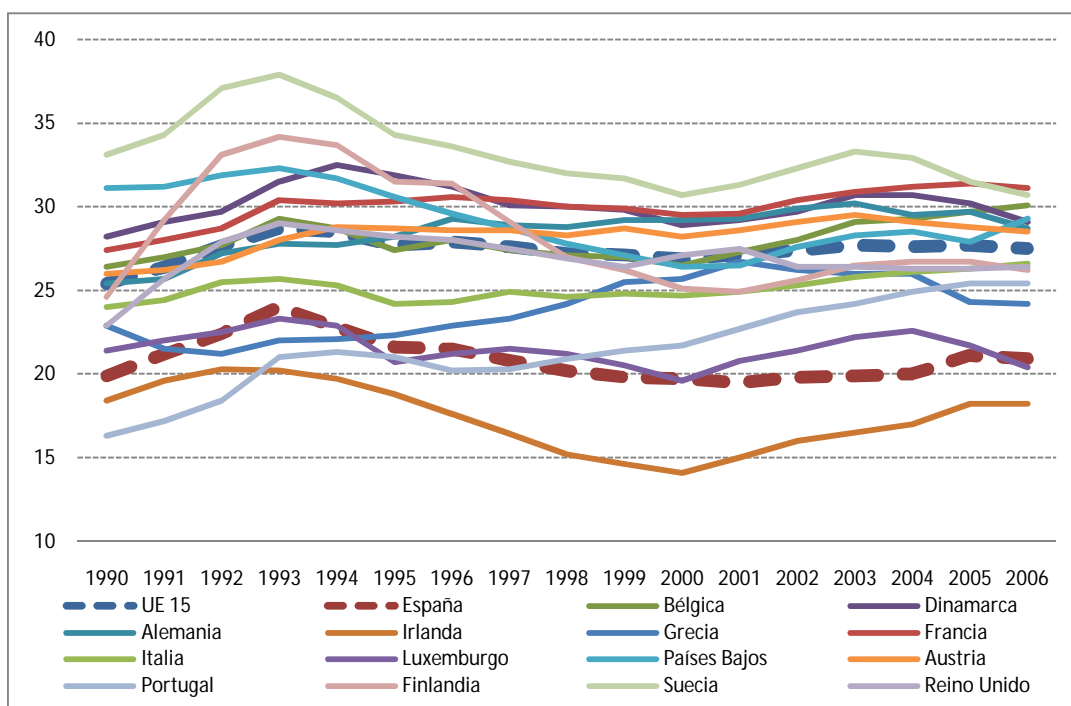
4.1 El gasto en pensiones

Las pensiones son una de las principales prestaciones incluidas en el Estado de bienestar y, además, una de las que supone un mayor porcentaje del gasto en protección social en la mayor parte de los países europeos. En este apartado se sintetizan datos sobre el gasto en esta categoría para los países de la Unión Europea y se estudia con mayor detalle su evolución en España.

4.1.1 Gasto en pensiones en la Unión Europea

El gasto medio en protección social, como porcentaje del PIB, en la Unión Europea de los 15 (Gráfico 4.1) se sitúa en torno al 26-27 por ciento en el periodo 1990-2006, con un amplio rango de variación. Países como Suecia, Dinamarca o Alemania presentan un gasto en protección social superior a la media de UE-15, mientras que Irlanda, España, Luxemburgo y Portugal presentan valores inferiores a la media europea. En España, el gasto en protección social aumentó hasta 1993, año en el que supuso un 24 por ciento del PIB, para después seguir una tendencia decreciente alcanzando los valores más bajos en 2001 (19,5 por ciento), año en el que se comienza a apreciar un pequeño repunte (20,8 por ciento en 2005).

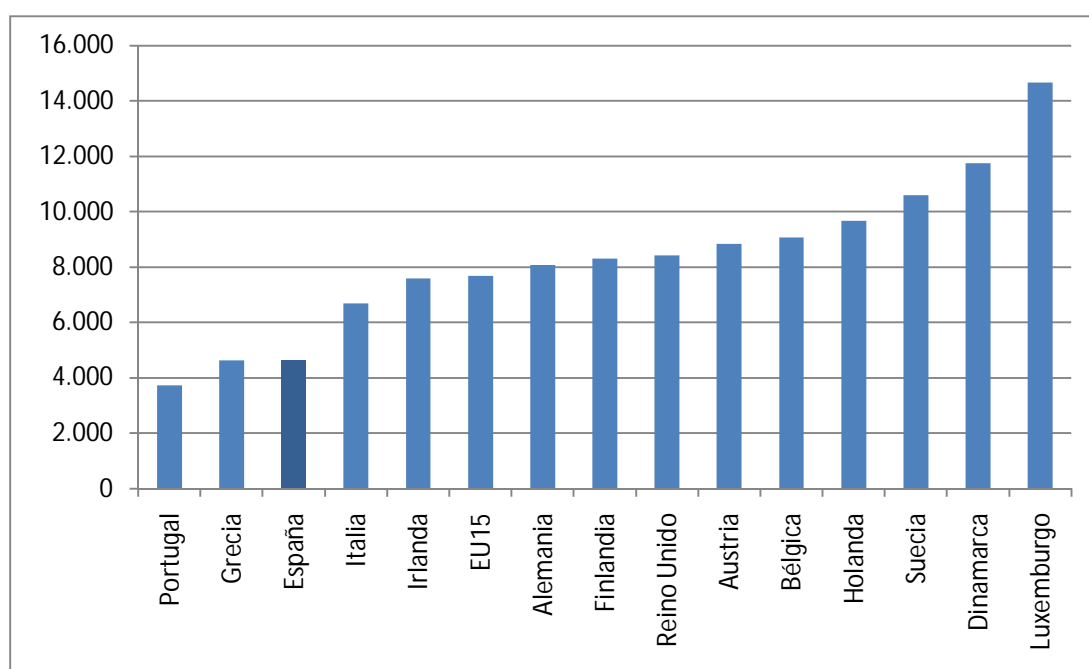
Gráfico 4.1: Evolución del gasto en protección social (% PIB) en la UE-15



Fuente: Eurostat.

Si atendemos a la evolución del gasto total en protección social en euros por habitante en la última década (Cuadro 4.1) observamos que todos los países han aumentado su nivel de gasto. Es destacable el caso de Irlanda que lo ha incrementado más de un 70 por ciento, pero también los de otros países que lo han incrementado en cifras superiores al 30 por ciento (Grecia y Luxemburgo). No obstante, existen diferencias sustanciales, de forma que podemos distinguir tres grupos de países según su nivel de gasto. España junto a Grecia y Portugal son los que presentan un menor gasto, inferior a los 5.000 euros por habitante. En el extremo opuesto se sitúan Suecia, Dinamarca y Luxemburgo, que superan los 9.000 euros por habitante.

Gráfico 4.2: Gasto total en protección social en 2006 (euros por habitante,)



Fuente: Eurostat.

Cuadro 4.1: Gasto total en protección social (Euros por habitante, precios constantes 2000)

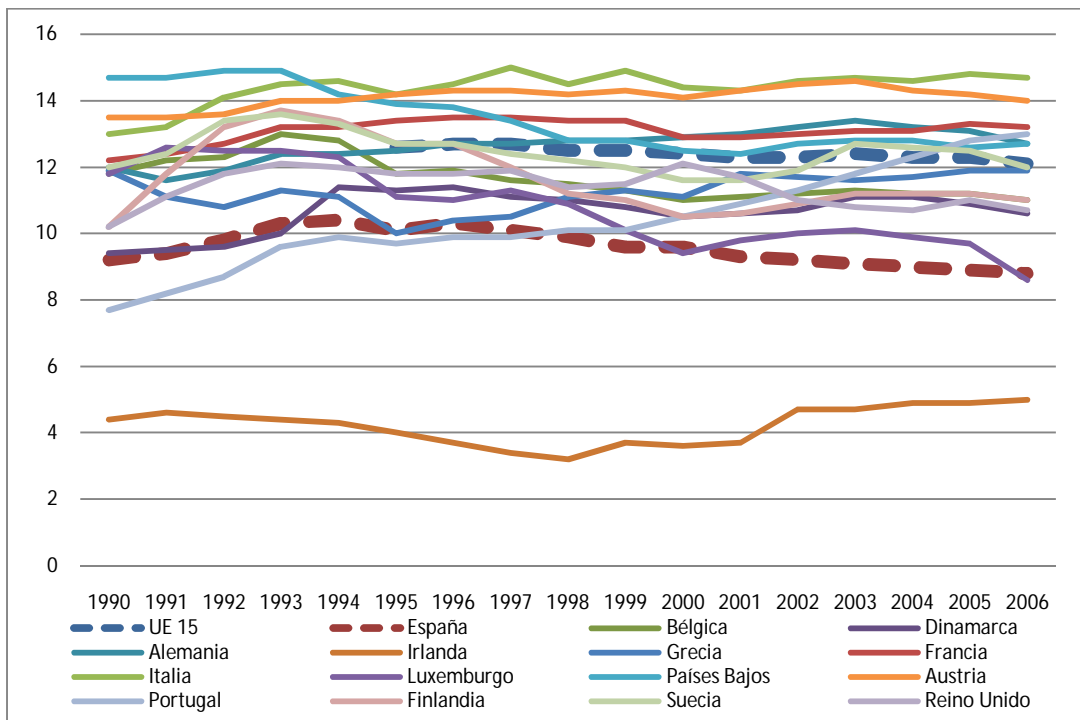
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Incremento (2000-2007)
Portugal	2.598,7	2.763,5	2.901,8	2.912,6	3.015,8	3.104,5	3.129,5	3.119,7	20,0%
España	3.174,9	3.233,4	3.377,1	3.504,7	3.586,1	3.733,2	3.827,2	3.924,7	23,6%
Grecia	2.966,5	3.164,0	3.247,6	3.371,0	3.531,8	3.730,9	3.872,5	4.004,0	35,0%
Italia	5.168,7	5.328,3	5.430,9	5.513,9	5.585,2	5.653,7	5.743,4	5.811,7	12,4%
Irlanda	3.835,1	4.315,8	5.269,7	5.466,9	5.707,4	5.964,6	6.256,3	6.561,3	71,1%
UE-15	6.221,9	6.365,7	6.525,3	6.691,2	6.777,3	6.871,7	6.940,5	6.966,2	12,0%
Reino Unido	7.184,9	7.312,9	7.152,6	6.744,6	7.130,7	7.270,2	7.409,9	7.290,5	1,5%
Alemania	7.355,6	7.421,9	7.587,7	7.638,8	7.530,9	7.520,5	7.463,1	7.408,3	0,7%
Finlandia	6.403,0	6.543,6	6.772,0	7.114,5	7.358,8	7.550,7	7.721,9	7.826,6	22,2%
Bélgica	6.513,7	6.720,5	7.008,1	7.330,9	7.552,6	7.701,7	7.973,1	7.908,2	21,4%
Austria	7.360,0	7.475,2	7.708,8	7.819,1	7.863,5	7.857,6	7.935,5	7.981,9	8,4%
Francia	6.988,8	7.117,1	7.426,8	7.592,4	7.793,7	7.923,1	7.900,3	8.007,3	14,6%
Holanda	6.923,4	7.073,5	7.381,2	7.545,3	7.689,1	7.722,0	8.213,9	8.380,4	21,0%
Suecia	9.052,8	8.506,0	8.994,6	9.488,8	9.603,6	9.537,3	9.731,7	9.744,2	7,6%
Dinamarca	9.384,3	9.555,3	9.802,6	10.246,4	10.497,2	10.683,4	10.655,5	10.660,6	13,6%
Luxemburgo	9.876,2	10.463,4	11.319,1	12.079,9	12.449,5	12.803,4	13.006,6	13.114,1	32,8%

Fuente: Eurostat.

Las pensiones constituyen uno de los epígrafes más relevantes dentro del gasto en protección social. En el Gráfico 4.3 se observa la evolución del gasto en pensiones en los países de la UE-15, nuevamente como porcentaje del PIB. Al igual que pasaba con el gasto en protección social, Irlanda es el país que dedica el menor porcentaje de su PIB a las pensiones, manteniéndose en niveles inferiores al 5 por

ciento. La media de la UE de los 15 oscila en valores cercanos al 12,5 por ciento, con una tendencia ligeramente decreciente en el periodo analizado. Los países que dedican un mayor porcentaje de su PIB a las pensiones son Italia y Austria con un gasto en pensiones de aproximadamente el 15 por ciento del PIB. Centrándonos en el gasto que realiza España, se observa que en la mayoría de los años analizados es el segundo o el tercer país de la UE-15 con un menor gasto en pensiones, con cifras en torno al 9 por ciento del PIB.

Gráfico 4.3: Evolución del gasto en pensiones en la UE-15 (% del PIB)



Fuente: Eurostat.

Si atendemos al gasto en pensiones en términos de euros por habitante (Cuadro 4.2), tenemos que la dispersión es menor que si hablamos de protección social. No obstante, también podemos establecer los grupos de países citados previamente. Así, España junto con Portugal, Grecia e Irlanda se sitúan en los niveles más bajos de gasto mientras que en el extremo opuesto se sitúan Luxemburgo, Dinamarca, Austria y Suecia. Por otra parte, el crecimiento en la última década de esta partida es más moderado que el del gasto total en protección social, con la excepción de Irlanda (un 82,5 por ciento) y Grecia (un 41,4 por ciento).

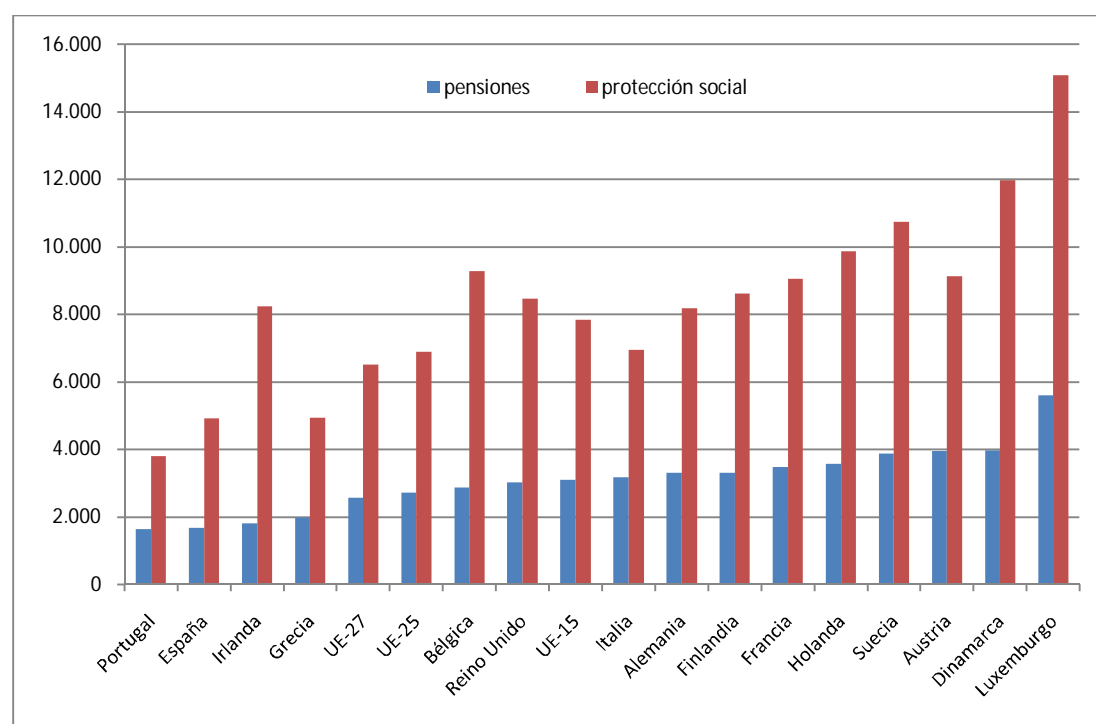
Si comparamos el gasto en protección social con el gasto pensiones (Gráfico 4.4), observamos que el segundo es uno de los principales componentes del primero. En la Unión Europea de los 15 supone un 39,5 por ciento del total, sin que existan grandes diferencias por países.

Cuadro 4.2: Gasto total en pensiones (Euros por habitante, precios constantes 2000)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	Incremento (2000-2007)
Portugal	1.252,7	1.320,0	1.388,2	1.426,8	1.506,9	1.558,4	1.607,5	1.646,3	31,4%
España	1.509,4	1.513,1	1.542,5	1.560,3	1.583,9	1.614,9	1.641,0	1.684,4	11,6%
Irlanda	993,3	1.079,4	1.494,9	1.507,8	1.574,2	1.652,4	1.721,0	1.812,3	82,5%
Grecia	1.406,1	1.545,2	1.592,4	1.657,4	1.749,6	1.830,9	1.898,5	1.988,5	41,4%
Bélgica	2.692,4	2.725,9	2.804,5	2.854,4	2.874,8	2.897,5	2.908,7	2.868,2	6,5%
Reino Unido	3.245,2	3.135,7	3.001,6	2.789,4	2.912,8	2.979,7	3.055,6	3.035,4	-6,5%
UE-15	2.866,2	2.898,0	2.937,7	2.988,5	3.017,9	3.053,3	3.080,4	3.101,0	8,2%
Italia	3.011,9	3.064,5	3.130,4	3.139,9	3.144,9	3.153,4	3.154,0	3.176,5	5,5%
Alemania	3.253,3	3.300,7	3.351,9	3.379,5	3.375,1	3.359,2	3.346,0	3.302,6	1,5%
Finlandia	2.694,5	2.781,2	2.882,4	3.010,4	3.084,5	3.162,1	3.244,2	3.317,5	23,1%
Francia	3.071,5	3.112,3	3.175,7	3.207,6	3.268,0	3.341,9	3.401,7	3.481,8	13,4%
Holanda	3.285,4	3.321,5	3.413,2	3.413,7	3.470,6	3.476,3	3.504,0	3.567,9	8,6%
Suecia	3.408,2	3.148,8	3.312,1	3.592,9	3.699,7	3.749,9	3.794,4	3.882,5	13,9%
Austria	3.706,1	3.773,3	3.859,9	3.893,2	3.897,4	3.874,3	3.924,1	3.949,0	6,6%
Dinamarca	3.409,3	3.474,0	3.547,9	3.695,4	3.771,7	3.882,8	3.892,3	3.968,2	16,4%
Luxemburgo	4.737,6	4.918,3	5.258,0	5.515,8	5.523,1	5.649,5	5.497,8	5.597,3	18,1%

Fuente: Eurostat.

Gráfico 4.4: Gasto en pensiones y en protección social en la UE-15 (euros por habitante, 2007)

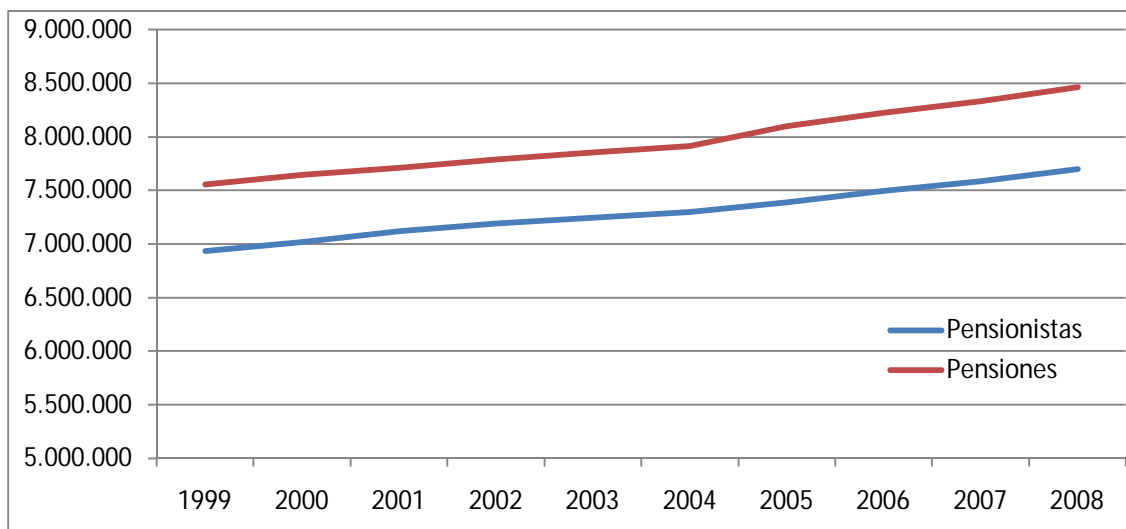


Fuente: Eurostat.

4.1.2 Principales cifras sobre pensiones en España

Según datos de la Seguridad Social, el número de pensionistas registrado en España desde 1999 ha ido en aumento hasta alcanzar en 2008 la cifra de 7.700.749 (Gráfico 4.5), al igual que el número de pensiones que también ha seguido una tendencia ascendente (8.464.342 pensiones en 2008).

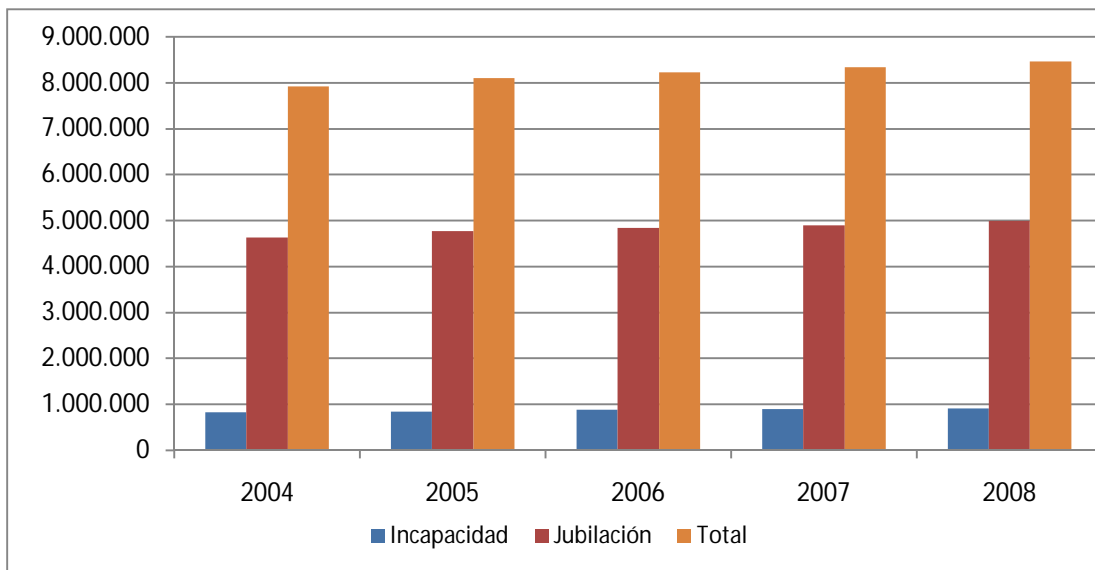
Gráfico 4.5: Evolución del número de pensiones y de pensionistas en España



Fuente: Cálculos de los autores a partir de datos de la Seguridad Social.

En el Gráfico 4.6 se observa como desde 2004 las pensiones por incapacidad, al igual que las de jubilación han aumentado año tras año hasta 2008. Nuestro estudio se centrará en el análisis de las pensiones contributivas de incapacidad y en las de jubilación, por lo que no se analizarán las pensiones de viudedad, orfandad y favor familiar ya que éstas últimas no constituyen ayudas relacionadas con el mercado laboral. En cualquier caso, estos tipos de pensiones aparecen reflejadas gráficamente, incluidas en los totales.

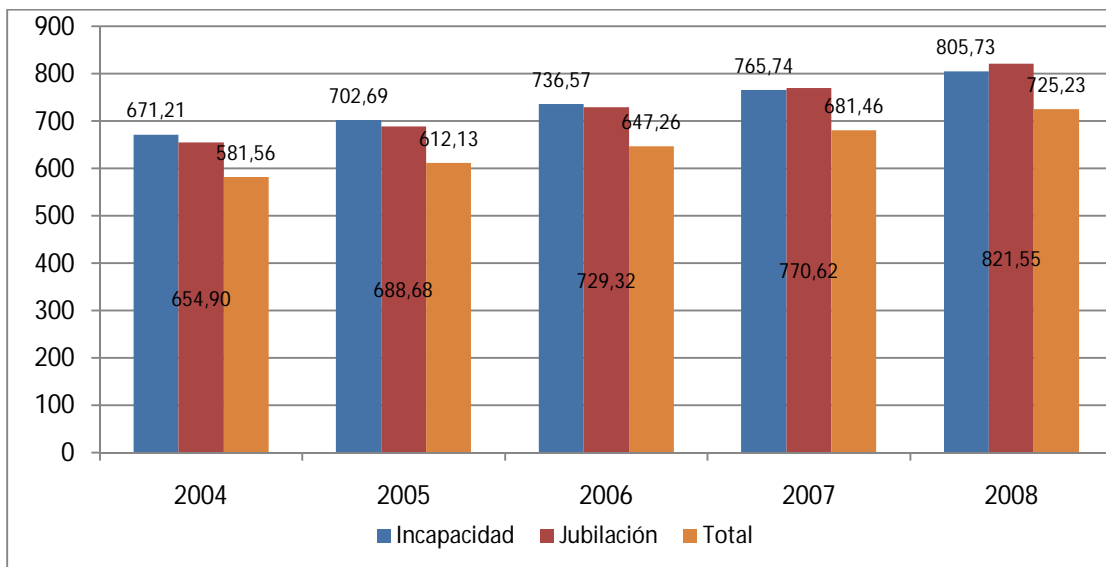
Gráfico 4.6: Evolución del número de pensionistas en España por tipo de pensión



Fuente: Cálculos de los autores a partir de datos de la Seguridad Social.

En lo que se refiere a la evolución del importe medio de las pensiones percibidas entre 2004 y 2008 (Gráfico 4.7), en todos los casos se observa un ligero aumento en la cuantía. El año 2007 es el primero en que la cuantía de la prestación por jubilación es mayor que la correspondiente a la incapacidad. En el último año, la pensión media por incapacidad es de 805,73 euros, mientras que la pensión media de jubilación asciende a 821,55 euros.

Gráfico 4.7: Evolución del importe medio en España por tipo de pensión

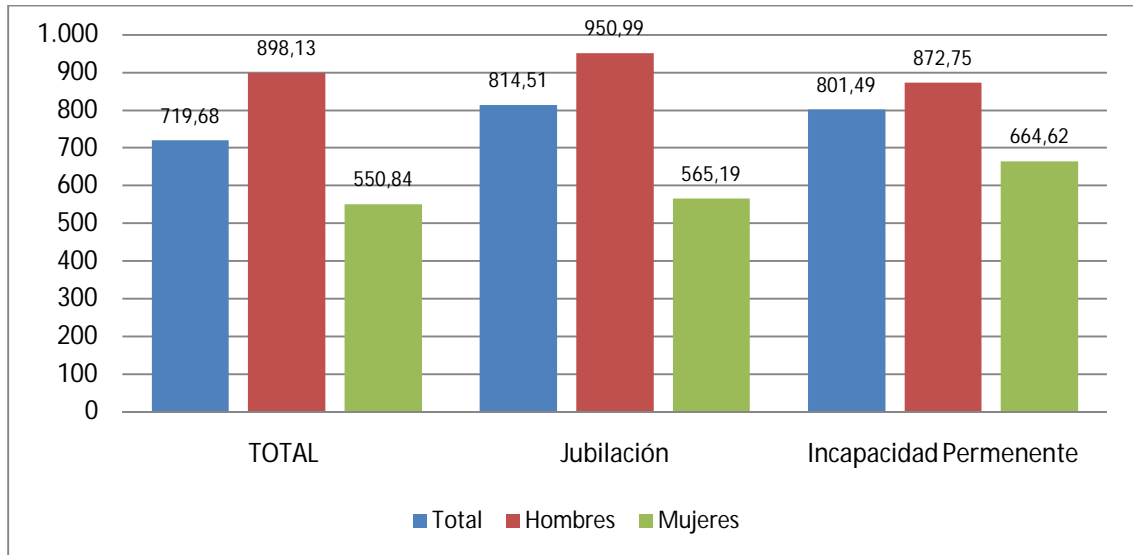


El total incluye todas y no solo las de incapacidad y jubilación.

Fuente: Cálculos de los autores a partir de datos de la Seguridad Social.

Por otra parte, si diferenciamos por sexo (Gráfico 4.8), el importe medio de las pensiones en 2008 es superior para los hombres (898,13 euros) que para las mujeres (550,84 euros), lo que ocurre tanto para las pensiones de jubilación como para las de incapacidad permanente.

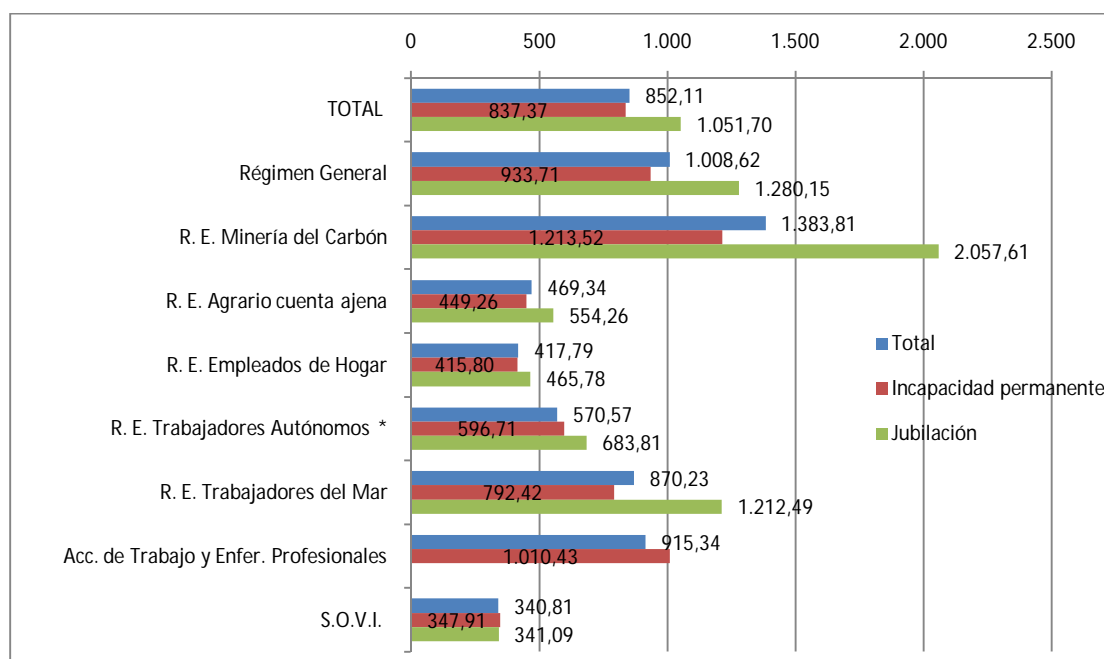
Gráfico 4.8: Importe medio de la pensión en 2008 por tipo de prestación y sexo (euros mensuales)



Fuente: Cálculos de los autores a partir de datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

En el Gráfico 4.9 quedan patentes las diferencias en el importe medio de las pensiones contributivas en función del régimen de la Seguridad Social de que se trate. Los trabajadores de la minería del carbón perciben pensiones mensuales, tanto por incapacidad permanente como por jubilación superiores al resto (1.213,52 euros y 2.057,61 euros, respectivamente). Las de menor importe corresponden a los regímenes especiales de trabajadores de hogar, agrario y de trabajadores autónomos.

Gráfico 4.9: Importe medio de las pensiones de jubilación e incapacidad permanente según régimen (2008, euros mensuales)



* A partir del 2008 (ley 18/2007, de 4 de julio), los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario quedan integrados en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.
Fuente: Cálculos de los autores a partir de datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

4.1.3 Análisis por comunidades autónomas

Si analizamos el número de pensiones contributivas de jubilación e incapacidad permanente por comunidades autónomas, se observa que Cataluña, Andalucía y Madrid son las que tienen un número más elevado de pensiones de jubilación. En el caso de las pensiones por incapacidad permanente, es Andalucía la comunidad que más registra, seguida de Cataluña y la Comunidad Valenciana. Este resultado es lógico teniendo en cuenta el número de habitantes de cada una de las comunidades autónomas.

Por esta razón, en el Cuadro 4.3 y en el Gráfico 4.10 se presentan los datos relativos, tanto del número de jubilaciones como del de pensiones por incapacidad permanente, respecto a la población mayor de 15 años en cada comunidad autónoma. Se observa que Galicia (17,7 por ciento), Asturias (16,8 por ciento) y Castilla y León (15,8 por ciento) son las comunidades autónomas con un mayor porcentaje de pensiones de jubilación. Estas tres regiones son aquellas que tienen

un mayor porcentaje de población mayor de 65 años, lo que da lugar al resultado explicado.

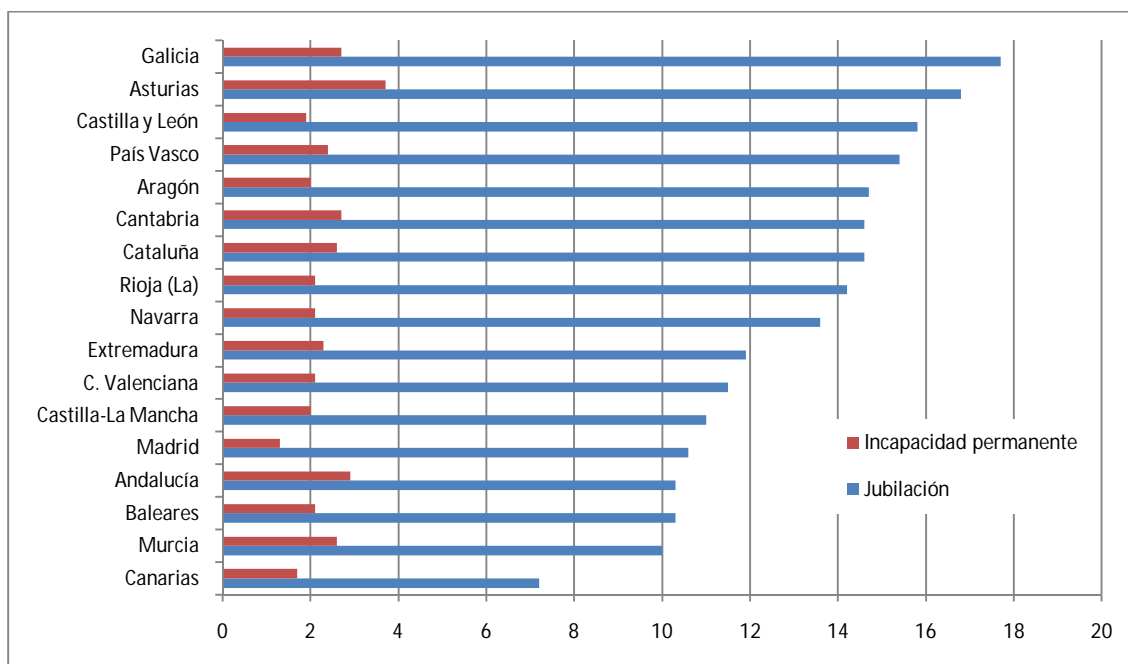
En el caso de la incapacidad permanente, Asturias (3,7 por ciento), Andalucía (2,9 por ciento) y Galicia (2,7 por ciento) son las que presentan los porcentajes más altos, aunque en este tipo de prestación hay menos dispersión, situándose todas las comunidades autónomas en torno a la media (2,3 por ciento).

Cuadro 4.3: Número de pensiones contributivas de jubilación e incapacidad permanente por CCAA en relación a la población mayor de 15 años.

	Pensiones		Población >15 años	% sobre población > 15	
	Jubilación	Incapacidad permanente		Jubilación	Incapacidad permanente
Andalucía	706.084	202.394	6.875.937	10,3	2,9
Aragón	169.399	23.028	1.153.339	14,7	2,0
Asturias	162.930	35.549	971.696	16,8	3,7
Baleares	94.101	18.751	912.335	10,3	2,1
Canarias	127.090	29.706	1.766.533	7,2	1,7
Cantabria	74.656	13.785	509.742	14,6	2,7
Castilla-La Mancha	190.786	34.067	1.734.349	11,0	2,0
Castilla y León	358.188	43.127	2.260.240	15,8	1,9
Cataluña	918.772	164.394	6.280.127	14,6	2,6
C. Valenciana	495.808	90.536	4.295.242	11,5	2,1
Extremadura	111.263	21.327	938.175	11,9	2,3
Galicia	436.037	67.504	2.469.630	17,7	2,7
Madrid	565.060	69.337	5.351.566	10,6	1,3
Murcia	118.374	30.314	1.181.137	10,0	2,6
Navarra	71.819	11.027	529.028	13,6	2,1
País Vasco	290.780	44.407	1.882.140	15,4	2,4
Rioja (La)	38.959	5.718	273.572	14,2	2,1

Fuente: Cálculos de los autores a partir de datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración y del Instituto Nacional de Estadística.

Gráfico 4.10: Pensiones contributivas de jubilación e incapacidad permanente por CCAA en relación a la población mayor de 15 años (2008)



Fuente: Cálculos de los autores a partir de datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración y del Instituto Nacional de Estadística.

4.2 Envejecimiento de la población, jubilación y participación en el mercado de trabajo

La división de población de Naciones Unidas estima que en el año 2050, el número de personas con 60 o más años será de unos 2.000 millones, superando, por primera vez en la historia, la franja de población de entre 0 y 14 años. Ya en 2002, la ONU situaba a España como el séptimo país en el mundo con una mayor proporción de población con edad superior a los 60 años (el 22 por ciento de la población total). España tendría, en 2050, 13.782.000 personas mayores de 65 años, siendo el porcentaje de un 44 por ciento sobre la población total. El 30 por ciento de dicho porcentaje serían personas mayores de 80 años. La esperanza de vida al nacer habría aumentando hasta los 82,6 años, mientras que la expectativa de vida a los 65 años sería de 20,9 años.

En un marco con el que se acaba de describir, mantener en la población activa a la población de más edad resulta imprescindible. Blöndal y Scarpetta

(1999), en un informe sobre decisiones de jubilación en los países de la OCDE, observan que los sistemas de pensiones en casi todos los países analizados en la década de los noventa contribuyeron a hacer poco atractivo el trabajo después de los 55 años.

En relación a la tasa de participación en el mercado laboral, en países como Bélgica o Luxemburgo menos de la mitad de población masculina de entre 55 y 64 años participa en el mercado laboral, mientras que en otros países supera el 60 por ciento⁷².

Como se observa en el Cuadro 4.4, la edad media de salida del mercado laboral ha ido aumentando en los últimos años. En 2007, la mayoría de los países europeos sitúan esta edad en torno a la media europea de los 15 (61,5 años). Estados como los Países Bajos o Suecia tienen la media más elevada (63,9) frente a Francia que presenta la media más baja (59,4). En España, se ha pasado de 60,3 años en 2001 a 62,1 en 2007.

Cuadro 4.4: Edad media de salida del mercado laboral en la UE-15

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
UE-15	60,3	60,8	61,3	60,9	61,1	61,4	61,5
Alemania	60,6	60,7	61,6	61,3	n.d.	61,9	62,0
Austria	59,2	59,3	58,8	n.d.	59,9	61,0	60,9
Bélgica	56,8	58,5	58,7	59,4	60,6	n.d.	61,6
Dinamarca	61,6	60,9	62,2	62,1	61,0	61,9	60,6
España	60,3	61,5	61,5	62,2	62,4	62,0	62,1
Finlandia	61,4	60,5	60,4	60,5	61,7	62,4	61,6
Francia	58,1	58,8	59,8	59,0	59,0	58,9	59,4
Grecia	n.d.	61,3	62,7	n.d.	61,7	61,1	61,0
Irlanda	63,2	63,1	62,9	62,8	64,1	64,1	n.d.
Italia	59,8	59,9	61,0	n.d.	59,7	60,2	60,4
Luxemburgo	56,8	59,3	57,4	58,3	59,4	n.d.	n.d.
Países Bajos	60,9	62,2	60,5	61,1	61,5	62,1	63,9
Portugal	61,9	63,0	62,1	62,2	63,1	n.d.	62,6
Reino Unido	62,0	62,3	63,0	62,1	62,6	63,2	62,6
Suecia	62,1	63,3	63,1	62,8	63,6	63,9	63,9

Fuente: Eurostat.

⁷² Véase el Cuadro A. 1 en el Anexo.

A partir de datos de la Organización Internacional del Trabajo, en el citado informe se muestra como una cuarta parte de los países estudiados tenían medias de jubilación por debajo de los 60 años en el caso de los hombres. Además, se observa una gran disparidad entre los distintos países en lo que se refiere a la edad media de jubilación, desde 57 hasta 70 años en el caso de los hombres.

En el informe de Blöndal y Scarpetta se hace referencia a los motivos que llevan a los trabajadores varones de entre 55 y 64 años a permanecer inactivos. En 6 de los 15 países estudiados, más de la mitad de este grupo manifestaron que la razón era acogerse a la jubilación normal o anticipada.

En otra investigación sobre edades de jubilación en 23 países de la OCDE Turner (2007) analiza los modelos de jubilación en diferentes países, así como su evolución. En líneas generales, concluye que existe una tendencia decreciente en las edades de jubilación, que se invierte a partir de los años noventa.

De este estudio se extrae que la edad de jubilación permanece estable o bien se reduce entre 1949 y 1993, mientras que desde 1993 hasta 2002, una tercera parte de los países de la OCDE aumentan dicha edad para los hombres y dos terceras partes lo hacen para las mujeres. Se prevé que en 2035, 14 de los 23 países analizados elevarán la edad de jubilación a 65 o más años en el caso de los hombres, mientras que 13 países harán lo mismo en el caso de las mujeres. En general, se concluye que existe una tendencia a la convergencia en las políticas sobre la edad de jubilación, provocada posiblemente por los modelos sociales impulsados por la OCDE y la Unión Europea. Las estimaciones proyectan que las edades de jubilación converjan en 65 años en 2035.

El citado informe de Blöndal y Scarpetta muestra que los cambios introducidos en las políticas pueden producir efectos significativos en la participación de trabajadores mayores en el mercado laboral. Así por ejemplo, Finlandia ha introducido un incremento de las pensiones del 2,5 por ciento cada año, para aquellos que decidan continuar trabajando entre los 60 y los 70 años. Se estima que eliminando los desincentivos a trabajar en el grupo de edades

comprendidas entre los 55 y los 64 años, se podrían incrementar las tasas de participación en aproximadamente 8 o 9 puntos porcentuales. Dicho informe aboga por la flexibilidad y la neutralidad en los sistemas de pensiones, es decir, se trata de permitir que cada trabajador se jubile a la edad que crea conveniente, pero vinculando dicha edad a la cuantía percibida, de forma que las personas que decidan trabajar durante más años se vean claramente recompensadas por el sistema.

Tampoco se debe de olvidar que un incremento de la participación en el mercado laboral conlleva desafíos, especialmente en los países con altas tasas de desempleo, en donde sería necesario un mayor esfuerzo para absorber el aumento en la oferta de trabajo.

En resumen, se considera que a pesar de que el sistema de pensiones pueda resultar desmotivador para participar en el mercado laboral a los trabajadores de más edad, por razones económicas es más probable que estos trabajadores continúen trabajando para mantener su nivel de vida. De este modo, la jubilación anticipada no parece una opción tan atractiva, a menos que se vea compensada con pensiones de incapacidad u otro tipo de beneficios adicionales. La incapacidad permite obtener las más generosas compensaciones en la mayoría de los países de la OCDE, especialmente en relación a la edad de acceso a tales beneficios. Sobre este tema volveremos más adelante.

4.2.1 Factores que determinan la jubilación anticipada

Como se ha visto en el apartado anterior, la edad de jubilación efectiva en muchos países se sitúa más cerca de los 60 años que de los 65. Esto ha dado lugar a que una parte de la literatura económica se dedique al análisis de este hecho y a explicar por qué se produce. A continuación se sintetizan algunos resultados que se vinculan con el interés en favorecer la inserción de trabajadores jóvenes, las características de los puestos de trabajo (autonomía, estrés, carga física,...), la salud o las características de los sistemas de pensiones.

Las últimas reformas de los sistemas de pensiones en Europa han incluido programas destinados a promover la salida de los trabajadores de más edad del mercado laboral, para ser sustituidos por trabajadores jóvenes. En este sentido, Boldrin *et al.* (2008) analizan la relación entre el empleo en la población joven, la salida del mercado de los trabajadores mayores y los incentivos para la jubilación y encuentran una pequeña evidencia de una posible relación entre el empleo de los jóvenes y la salida de la población de más edad del mercado laboral.

Blekesaune y Solem (2005) estudian las salidas del mercado laboral de trabajadores noruegos de entre 60 y 67 años, en función de características ocupacionales tales como las condiciones de trabajo y se plantean éstas con el momento de jubilación. Observan que existe relación entre las pensiones de incapacidad y los trabajos con alta carga física, así como con aquellos con baja autonomía, mientras que los empleos con un alto grado de estrés parecen reducir la jubilación no relacionada con la discapacidad. Los análisis muestran diferencias entre hombres y mujeres en la elección de la jubilación anticipada, cuando se trata de trabajadores con un bajo grado de autonomía, ya que las mujeres tienden a permanecer en el mercado laboral durante más tiempo. En cuanto al estrés en el trabajo, se relaciona negativamente con el abandono prematuro del mercado laboral, dado que muchos trabajadores lo prefieren posiblemente por considerarlo estimulante, aunque los tipos de estrés o el grado de estrés idóneo aún no ha sido estudiado. En el caso de las mujeres, tanto un alto como un bajo nivel de estrés se asocian con un mayor riesgo de jubilación por incapacidad.

Estos autores citan algunos estudios en los que se muestra amplia evidencia de que los trabajos con fuerte carga física aumentan el riesgo de prejubilación (Filer y Petri 1988; Hayward y Grady 1986; Hayward *et al.* 1989; Quinn 1978), especialmente por incapacidad (Chiricos y Nestel 1991; Krause *et al.* 1997). También se encuentran evidencias de que los trabajos repetitivos (Filer y Petri 1988; Quinn 1978; Solem y Mykletun, 1997), así como los que permiten una baja autonomía (Quinn 1978) se asocian igualmente con la prejubilación. En cualquier caso, no se

trata de resultados concluyentes, ya que en otras investigaciones no se han encontrado las relaciones anteriormente mencionadas.

También para Noruega, Dahl *et al.* (2000) analizan la jubilación anticipada en hombres y mujeres en relación a diversas características familiares tales como el estado civil, el nivel económico de la pareja y el estatus en el mercado laboral del cónyuge. Los resultados parecen indicar que entre las mujeres es menos probable la jubilación anticipada y que esta diferencia se debe a diferentes características y a diferente comportamiento. Se observa que estar soltero aumenta la probabilidad de prejubilación entre los hombres, mientras que ocurre lo contrario entre las mujeres. Además, los hombres suelen trabajar en sectores con altas tasas de jubilación anticipada (industria y construcción).

Harkonmäki (2007) investiga las asociaciones entre las intenciones de acogerse a una jubilación anticipada, las malas condiciones de salud mental, el trabajo y los factores psicosociales asociados a la familia con el proceso de jubilación por incapacidad. En los estudios realizados con trabajadores finlandeses, encuentra que una pobre salud mental, condiciones de trabajo desfavorables y conflictos familiares se asocian claramente con un aumento en las intenciones de acogerse a un retiro prematuro. Se encontraron otros factores que predecían la jubilación por incapacidad, tales como el elevado consumo de alcohol o tabaco, la obesidad, el bajo nivel socioeconómico, una pobre salud mental o somática o insatisfacción. Se destaca la importancia de las adversidades en la infancia, la pobre salud mental y el impacto de los conflictos entre trabajo y familia en los procesos de jubilación por incapacidad.

Exigencias en trabajos de alto nivel, el control en trabajos de bajo nivel, las experiencias de injusticia organizacional parece que aumentan las intenciones de jubilación anticipada. De este modo, las oportunidades de desarrollar la propia ocupación, las habilidades educativas y la justicia procedimental y relacional en el trabajo parecen ser factores relevantes para prevenir la jubilación anticipada.

Siegrist *et al.* (2006) analizan la asociación entre los indicadores de una pobre calidad de trabajo desde una perspectiva psicosocial y los abandonos prematuros del mercado laboral en una muestra de trabajadores/as mayores, empleados en 10 países europeos. Encuentran que una pobre calidad del trabajo está significativamente asociada con la intención de prejubilarse en todos los países analizados, por lo que se destaca la importancia de mejorar las condiciones laborales, y en particular de aumentar el control y el apropiado equilibrio entre los esfuerzos y las recompensas, tanto económicas como no económicas, obtenidas en cada puesto de trabajo en función de los logros de cada trabajador. Se espera que la implantación de determinadas medidas conlleve una reducción marcada de las prejubilaciones en toda Europa. Los análisis demuestran que la asociación entre la pobre calidad del trabajo y la prejubilación varía entre países del norte y del sur de Europa, especialmente para las mujeres trabajadoras. De una muestra de 3.520 hombres y de 3.316 mujeres, los resultados indican que casi la mitad ha considerado abandonar el trabajo tan pronto como sea posible, con una mayor prevalencia entre los participantes con un nivel socio-económico bajo. La prevalencia en las intenciones de acceder a la jubilación presenta diferencias entre países, desde un 29,7% en los Países Bajos hasta un 67,2% en España.

Kantarci y Van Soest (2008) ofrecen una revisión de la literatura referida a la jubilación gradual en los Estados Unidos y en Europa y analizan la relevancia de la misma en los Países Bajos como instrumento para mantener a los trabajadores empleados durante más tiempo. Consideran que muchos trabajadores estarían dispuestos a continuar participando en el mercado laboral siempre que fuera en un puesto distinto, que les demandara un menor esfuerzo durante un menor número de horas. La jubilación gradual se propone como un medio para mantener a los trabajadores mayores en el mercado laboral y se destaca que aquellos que permanecen son normalmente personas motivadas, altamente cualificadas y productivas. Se considera además que un sistema de jubilación gradual puede prevenir el uso de rutas alternativas para el abandono del mercado de trabajo, tales como los subsidios de desempleo o las pensiones de incapacidad.

Blundell *et al.* (2002) evalúan los incentivos económicos para la jubilación en el sistema de pensiones británico. Estos autores encuentran efectos significativos de la riqueza sobre la jubilación a través de los sistemas de pensiones. Los resultados del estudio realizado sobre una muestra de trabajadores británicos con 55 o más años parecen indicar que los incentivos de las pensiones favorecen la jubilación anticipada, mientras que los beneficios por discapacidad de forma aislada reflejan un pequeño impacto.

Heijdra y Romp (2009) estudian los efectos de los cambios demográficos en los países occidentales y en los sistemas de pensiones a un nivel micro y macroeconómico. Consideran que los individuos eligen su edad óptima de jubilación teniendo en cuenta el tiempo, las compensaciones en función de la edad, los impuestos y el sistema público de pensiones. Los estudios que realizan estos autores parecen indicar que la mayoría de los actuales sistemas de pensiones provocan un retroceso en la función de ingresos a lo largo de la vida, lo cual actúa como una trampa de jubilación anticipada. Y los cambios fiscales no son suficientemente potentes como para liberar a los individuos de esta trampa. Parece que elevar la edad de jubilación anticipada representa una política de bajo coste que contrarresta los efectos adversos de varios cambios demográficos.

Cremer *et al.* (2008) consideran que las políticas de seguridad social pueden estar influyendo en las decisiones de jubilación, ya que se observa que los seguros sociales para los ancianos son responsables de una tendencia hacia la prejubilación. Estos autores defienden que, si bien no hay duda de que los sistemas de jubilación conllevan una predisposición hacia las prejubilaciones en muchos países, una completa eliminación de esta predisposición no sería la alternativa adecuada por diversos motivos, entre ellos, razones políticas.

En muchos países las edades de jubilación en la práctica se sitúan generalmente por debajo de la edad preestablecida, así como por debajo de la edad en la que los individuos se retirarían en una economía de tipo *laissez-faire*. Para Cremer *et al.* (2009) este hecho enlaza con la forma en la que se organiza el sistema de seguridad social. En su artículo explican cómo algunos empleadores hacen uso

de las pensiones de incapacidad para “deshacerse” de los trabajadores mayores cuya productividad es baja en comparación con sus salarios. Algunos trabajadores mayores perciben salarios superiores a su productividad, por lo que muchas empresas optan por hacer salir a estos trabajadores del mercado laboral haciendo uso del sistema de jubilación.

En resumen, son varios los factores que influyen en la jubilación anticipada, relacionados fundamentalmente con las características de los puestos de trabajo, la salud o las características del propio sistema de pensiones.

4.2.2 La incapacidad como vía hacia la jubilación

Las pensiones de incapacidad parecen tener gran importancia como fuente de ingresos para aquellas personas que deciden abandonar el mercado laboral antes de la edad de jubilación. Varios factores sugieren que se han estado usando con otros fines distintos a su objetivo en diversos países:

- El notable aumento de los beneficiarios de pensiones de incapacidad en general, y especialmente en personas de más edad, no parece ser consistente con los indicadores que muestran que las condiciones de salud mejoran en todos los grupos de edad, así como el aumento en el uso de medidas de rehabilitación.
- La gran diferencia en las tasas de incapacidad en personas mayores de diferentes países de la OCDE parece inconsistente con los indicadores objetivos de la comparativa sobre las condiciones de salud.
- Comparativamente, pocos en el grupo de edad de 55 a 64 años, manifiestan que se han retirado por motivos de salud, incluso en países en donde las tasas de incapacidad son muy altas en este grupo. Por ejemplo, en Austria tan sólo el 2 por ciento de los jubilados declararon haber dejado su último empleo por motivos de salud, aunque más de la mitad de la población masculina entre 55 y 64 años es perceptora de pensiones.

Alsina (2004) señala que la incapacidad para el trabajo no viene determinada exclusivamente por factores relativos al estado de salud de la persona, sino que

depende de varios factores sociológicos y económicos. Diversos estudios hacen referencia a la importancia de la interacción entre el estado de salud y la generosidad de las pensiones de incapacidad, dado que la incapacidad afecta principalmente a la participación laboral de las personas con un peor estado de salud.

Alsina concluye que en algunos países se demuestra que la posibilidad de acceder a una pensión de incapacidad permanente hace que individuos, que de no existir dicho programa estarían trabajando, abandonen el mercado laboral. Asimismo observa que los incentivos para solicitar una pensión de incapacidad permanente son mayores, cuanto mayor es la generosidad de las prestaciones con respecto a los ingresos laborales. En España, el elevado incremento de las altas de pensiones de incapacidad permanente en los ochenta parece relacionado con el uso de éstas como una forma de jubilación anticipada, más que con la siniestralidad laboral o con el estado sanitario de la población.

Alsina pretende determinar si, tras la reforma de 1985, la evolución de la tasa de entrada a las pensiones de incapacidad permanente está asociada a efectos ajenos al estado sanitario de la población, así como si influyen elementos relativos a la generosidad del programa o del propio mercado laboral.

Este autor recomienda avanzar en la evaluación de la incapacidad, de forma que se reduzcan los errores de inclusión y se dificulte el acceso a pensiones a las personas que las utilizan como una vía para abandonar el mercado laboral anticipadamente o como alternativa al desempleo. Fomentar y facilitar la participación en el mercado laboral de las personas que, aún con algún tipo de discapacidad, todavía pueden realizar algún trabajo, es uno de los objetivos clave.

Alsina expone ejemplos de países como Dinamarca, Suecia o Luxemburgo en donde se ofrece la concesión de pensiones a través de programas de rehabilitación profesional y de medidas de fomento del empleo entre discapacitados. Otro ejemplo es el Reino Unido que actúa ex-post, facilitando e incentivando la vuelta al trabajo de los ya beneficiarios de una pensión de incapacidad permanente con

medidas como prestaciones de transición, ayudas económicas permanentes a los que abandonen la pensión de incapacidad permanente por un puesto de trabajo, o la posibilidad de compatibilizar trabajo y pensión durante un período de prueba.

Las recomendaciones para España son aplicar medidas de cara a prevenir la concesión de pensiones de incapacidad permanente, así como desarrollar programas de inserción laboral para los incapacitados. Se trataría de este modo, de reducir el gasto en pensiones de incapacidad permanente sin disminuir la seguridad económica de los discapacitados, a la vez que se mejoraría su calidad de vida al permitirles ser independientes desde un punto de vista económico.

Como señalan Jiménez-Martín y Sánchez (2006) basándose en datos de la Seguridad Social española, la incidencia de la jubilación a la edad de 60 años casi triplica en España a la de las economías que carecen de pensiones mínimas y la jubilación anticipada es casi un 50 por ciento superior. La pretensión de estos autores es analizar los efectos de las pensiones mínimas en la jubilación en España y para ello utilizan un modelo de ciclo de vida. Estos autores destacan la contradicción que se produce cuando se persiguen cambios dirigidos a fomentar la participación en el mercado laboral de trabajadores de más edad, mientras se ignoran los efectos desincentivadores de las pensiones mínimas. El más destacado de estos efectos desincentivadores es la tendencia a la jubilación anticipada de los trabajadores con menores ingresos.

Para Gómez y Martí (2003), la principal amenaza que sufre nuestro sistema de pensiones proviene de las previsiones estadísticas sobre el envejecimiento de la población y la evolución de la población activa. Para ello analizan la política de prejubilaciones y su impacto en las empresas, en los trabajadores y en los sistemas de pensiones en general. El estudio del impacto que las prejubilaciones tienen sobre los propios trabajadores se lleva a cabo mediante entrevistas personales sobre una muestra de 80 trabajadores prejubilados, en grandes empresas. Se observa que una vez prejubiladas, el 4 por ciento de las personas continúan realizando la misma actividad que realizaban antes de prejubilarse, un 21 por ciento realiza otra actividad parecida, mientras un 18 por ciento desempeña otra actividad diferente.

El 57 por ciento restante no realiza ninguna actividad profesional. Los motivos argumentados para continuar realizando alguna actividad profesional son sentirse útil y obtener un complemento económico. Estas tendencias también parecen estar relacionadas con el nivel o tipo de cualificación de los trabajadores.

En definitiva, a partir del trabajo seminal de Parsons (1980), que mostraba para el caso norteamericano que las pensiones por discapacidad parecían estar sirviendo como vía para la jubilación anticipada, una amplia literatura internacional (aunque centrada sobre todo en Estados Unidos⁷³) se ha planteado el efecto desincentivador que las pensiones por discapacidad pueden tener sobre la participación laboral.

4.3 La incapacidad laboral antes de la jubilación

Tal y como destaca la OCDE en su informe "Transforming disability into ability" (2003) no se dispone de una definición universal de incapacidad ni de discapacidad, y a menudo se genera confusión entre ambos conceptos. Por ello la OCDE ha optado por usar autoevaluaciones acerca de las limitaciones generales en la actividad de los trabajadores para establecer un análisis comparativo de la prevalencia de la incapacidad.

Recientes estudios de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (*Sickness, disability and work: breaking the barriers*, 2007) se plantean la paradoja de por qué mientras las condiciones de salud de la población mejoran continuamente, cada vez hay más personas en edad de trabajar que abandonan el mercado laboral para pasar a ser beneficiarias de pensiones relacionadas con problemas de salud. Dicha tendencia parece observarse en todos los países de la OCDE.

Mediante procedimientos administrativos o bien a través de autoevaluaciones, se pretende establecer la prevalencia de la discapacidad entre la

⁷³ Véanse, por ejemplo, Bound *et al.* (1999), Kreider y Riphahn (2000), De Leire (2000), Acemoglu y Angrist (2001) o Hotchkiss (2003).

población en edad de trabajar. Los estudios transnacionales resultan poco significativos, ya que no existen medidas estandarizadas que permitan la comparación directa entre países.

Como destaca la OCDE, el problema general es la exclusión del mercado laboral de un gran número de personas con problemas de salud y la dependencia de éstas sobre el sistema de pensiones y de protección social. Ante esta situación, los países establecen diferentes soluciones.

En España, se combina un sistema de seguridad social centralizado con la transferencia de competencias en materia de servicios públicos de empleo a las distintas comunidades autónomas. La tasa de desempleo entre las personas con discapacidad se sitúa por encima del 18 por ciento, mientras que la tasa de empleo es inferior al 35 por ciento (e incluso menor en el colectivo de personas con problemas de salud mental), situándose así por debajo de la media de la OCDE.

Los estudios de la OCDE muestran que la cuestión clave en la reintegración de las personas con discapacidad al mercado laboral es el momento de la intervención. Tanto la motivación como la cualificación van en descenso a medida que aumenta el tiempo de inactividad.

Los recursos para facilitar dicha integración laboral es otra de las cuestiones destacadas y en especial, la dificultad para acceder a los mismos que se plantea en países como España, Luxemburgo o Australia.

En el caso de España, los principales objetivos son reducir el desempleo e incrementar la tasa de empleo entre las personas con algún tipo de discapacidad. Esto enlaza con el objetivo de la Unión Europea de elevar las tasas de empleo en general, con especial atención a los colectivos de trabajadores con mayor edad o/y con discapacidad. La política general se ha de basar en la no-discriminación, la participación y el acceso universal al empleo.

En lo que se refiere a la tasa de desempleo, entre las personas con algún tipo de discapacidad dicha tasa es el doble que entre las personas sin discapacidad y se ha observado que la disminución en el desempleo de los últimos años tan sólo ha

beneficiado a las personas sin discapacidad. Aproximadamente la mitad de las personas con algún tipo de discapacidad desempleadas son parados de larga duración en España

La Organización Internacional del Trabajo publica en 2002 una guía titulada "Gestionando la discapacidad en el lugar de trabajo" con la que se pretende fomentar tanto la retención como la reintegración en el mercado laboral de los trabajadores con algún tipo de discapacidad. Se trata de maximizar las oportunidades para las personas con discapacidad con el fin de mantenerlos en el mercado de trabajo para lo cual se aconseja recurrir a medidas tales como el asesoramiento individual, los planes de rehabilitación o los programas de retención en el mercado de trabajo, dirigidos a promover las oportunidades de estos trabajadores en sus actuales puestos de trabajo o en otras ocupaciones en las que puedan hacer uso de sus talentos y experiencia y en la medida de lo posible, evitar una pérdida de sus ganancias habituales.

Como se especifica en la guía anteriormente citada, las políticas que adoptan los diferentes países en lo que a discapacidad se refiere son muy variadas. Muchos países europeos como Francia, Alemania e Italia, así como algunos asiáticos como China, Japón y Tailandia, poseen una legislación que obliga a las empresas a reservar un determinado porcentaje de puestos de trabajo para personas con discapacidad.

Otros países como Australia, Canadá, Nueva Zelanda, el Reino Unido, Sudáfrica y los países escandinavos han optado por introducir leyes de igualdad en el empleo para luchar contra la discriminación por discapacidad en campos como selección, promoción, despidos o cualquier otro aspecto laboral. La mayor parte de estos gobiernos han puesto en marcha medidas adicionales que apoyan las leyes y políticas establecidas, incluyendo soporte económico y técnico.

La tendencia general más actual es la de integrar a las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, de forma competitiva, en lugar de ofrecerles puestos en centros especiales de empleo.

Un ejemplo de programas de integración en otros países es el programa sueco denominado "From patient to Citizen", centra su atención en la necesidad de redefinir el mercado laboral para promover un cambio: adaptar las condiciones laborales a los trabajadores. La hipótesis de partida es que cada persona tiene una capacidad para contribuir al beneficio de la sociedad en su conjunto, si se le da la oportunidad de hacerlo.

La discapacidad tiene una mayor prevalencia entre las personas con más edad, especialmente en Alemania, Grecia, Italia y España. Esto se relaciona con el empeoramiento de las condiciones de salud con el paso de los años.

En la UE, el 80 por ciento de los receptores de beneficios por discapacidad tienen 45 años o más. El 63,3 por ciento de las personas con discapacidad son mayores de 45 años, mientras que entre las que no tienen discapacidad este porcentaje se reduce a 33,9 por ciento. La discapacidad presenta mayor prevalencia entre las personas mayores.

El informe "The employment situation of people with disabilities in the European Union" de 2001 habla de que un 52 por ciento de las personas con discapacidad son económicamente inactivas comparado con un 28 por ciento de las personas sin discapacidad. Tan sólo un 42 por ciento de las personas con discapacidad están empleadas comparado con casi un 65 por ciento de las no discapacitadas. En países como España o Italia, las tasas de desempleo de las personas con discapacidad son sustancialmente altas, por lo que la discapacidad tiene un efecto negativo en la participación en el mercado laboral y en el desempleo. Parece que la discapacidad afecta más a la tasa de participación (acceso al mercado laboral) que a la tasa de desempleo (problemas para conseguir un empleo). Se habla por ello de un efecto del trabajador desanimado, ya que ante la percepción de bajas posibilidades de conseguir un empleo, desisten de acceder al mercado laboral.

En comparación con otras personas con discapacidad, la mayoría de los trabajadores discapacitados son hombres jóvenes, con un buen nivel educativo. En

cambio, en comparación con las personas no discapacitadas en el mercado laboral, los trabajadores discapacitados son mujeres menos jóvenes y con un nivel educativo inferior. En función del tipo de discapacidad, las personas con enfermedad mental, problemas de desarrollo o discapacidad de tipo psíquico es menos probable que estén empleadas en comparación con aquéllas que tienen una discapacidad de tipo físico.

Las personas con discapacidad es más probable que trabajen a tiempo parcial, aunque esto se puede deber en parte a efectos de la edad y del género. Se encuentran sub-representadas en los grupos con ingresos altos y sobre-representadas en aquéllos con ingresos bajos.

En general, las personas con discapacidad es más probable que sean mujeres, mayores y con un menor nivel educativo, estando todas estas características asociadas con una posición menos favorable en el mercado laboral, por lo que se puede hablar de una doble desventaja.

Como especifican Alba y Moreno (2004), al igual que ocurre en España, en EE.UU. existe una cuota de reserva de puestos de trabajo para discapacitados, establecida por la Ley de Americanos con Discapacidades (ADA) de 1990, con normas aplicables a todas las empresas con 15 o más empleados. Además, existen distintos tipos de ayudas para fomentar la integración de los discapacitados en el mercado laboral: deducciones fiscales y créditos a empresas para adaptar sus instalaciones, incentivos a la Seguridad Social para discapacitados, trabajo protegido y préstamos para el autoempleo en discapacitados.

En Alemania hay una reserva de puestos de trabajo para empresas (públicas o privadas) de 16 o más trabajadores, en las que, al menos el 6 por ciento de los puestos de trabajo deben ser ocupados por personas con minusvalías graves, aunque existe la posibilidad de realizar pagos compensatorios como alternativa a la contratación de discapacitados (al igual que en España). Existen subvenciones a empresas para contratar personas con discapacidad, ayudas a la promoción del

autoempleo, programas de rehabilitación profesional, sistemas de derechos especiales en cuanto a posibles despidos y bajas remuneradas, etc.

En Francia, la reserva de puestos del 6 por ciento para discapacitados se aplica en empresas públicas o privadas con más de 20 empleados. Existen alternativas a dicha contratación, así como subvenciones para incentivar la contratación de personas pertenecientes a grupos desfavorecidos, reducciones en las contribuciones al sistema de Seguridad Social (como en España), ayudas para adaptar edificios y ayudas al autoempleo.

En Italia la cuota es del 15 por ciento en empresas con más de 35 trabajadores, existen compensaciones económicas e incentivos a la contratación, pero no cuentan con ayudas al autoempleo. Las agencias de empleo locales en Italia no ofrecen servicios específicos a discapacitados, pero se desarrollan proyectos que buscan promocionar el empleo entre los discapacitados, así como la mejora de sus cualificaciones profesionales.

Como pone de manifiesto la OCDE (2003), el número de personas con discapacidad beneficiarias varía en función de la normativa aplicable, de cómo se defina y entienda el término "discapacidad", de cómo se asigne el derecho (titularidad) a las prestaciones, de cómo se concedan las prestaciones, de su cuantía, de la existencia de otros beneficios sociales. Destacan como colectivo vulnerable los discapacitados mayores de 50 años y los que cuentan con menores niveles de educación. Otro problema es que las empresas no están suficientemente implicadas en el proceso. Según la OCDE, la mayoría de las personas con discapacidad sufren problemas relacionados con el estrés, problemas musculares y afecciones cardiovasculares, mientras que sólo una de cada tres personas con discapacidad en edad de trabajar se ve afectada por una discapacidad severa.

En general, la media del coste per cápita en formación y rehabilitación profesional es bastante menor que la media del gasto en prestaciones económicas por discapacidad.

A pesar de que la OCDE considera que la mayor parte de los programas emprendidos en los países miembros han sido un fracaso, hace hincapié en las nuevas políticas que pueden suponer una mejora de la situación, centrándose en la necesidad de integración social y económica. Se destacan cinco premisas:

- Reconocimiento de la discapacidad: cambio en la percepción social de los discapacitados y fomento de la reincorporación a la vida laboral.
- Potenciar la actividad: motivación hacia la vida laboral activa por medio de un paquete personalizado de medidas o actividades que incluyan acciones de rehabilitación y empleo, beneficios económicos y otro tipo de facilidades.
- Reestructuración de los sistemas de prestaciones: la OCDE propone un cambio en los sistemas de prestaciones económicas y servicios para que puedan ser recibidos de forma independiente. Los ingresos, incluyendo todas las transferencias recibidas, deben ser mayores para las personas con discapacidad que trabajen que para aquéllas que se encuentren fuera del mercado laboral.
- Introducir obligaciones mutuas: este elemento supone una novedad en el planteamiento, al esperar que las personas con discapacidad contribuyan en el proceso de su propia integración, aprovechando todas las oportunidades que se les ofrezcan.
- Implicar a las empresas: medidas y leyes antidiscriminatorias, cuotas de reserva de empleo, cambio en la mentalidad, etc.

Las políticas sobre discapacidad deben basarse en programas de activación laboral más que en programas de prestaciones económicas masivas.

El estudio realizado en 2007 por la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea compilando datos estadísticos sobre discapacidad en los 25 Estados Miembros de la Unión Europea pone de manifiesto que el número de mujeres con alguna pensión de incapacidad es menor que el de hombres, aunque la tendencia es creciente. Las diferencias por edad también son notables: la mayoría de los receptores se encuentran entre los 45 y los 60 (o 65) años. En lo que se refiere a la naturaleza de las limitaciones entre los receptores de alguna de estas pensiones, la mayor proporción corresponde a

aquellos con incapacidad de tipo mental (intelectual o psíquica): aproximadamente el 40 por ciento en España, Francia, Países Bajos, Finlandia y Reino Unido, especialmente entre los receptores de pensiones no-contributivas y nuevos receptores.

La Unión Europea enfatiza la necesidad de integración social y laboral de las personas con discapacidad y para ello, se hace uso tanto de medidas pasivas (ayudas económicas) como activas (mejorar la empleabilidad y la integración en el mercado laboral). En algunos países predomina el modelo transversal que implica servicios especiales para discapacitados además de medidas para mejorar su empleabilidad. En otros países, se proporciona empleo en un ámbito especial y separado, mientras que bajo un modelo de tipo dual se combina ambas estrategias. Las políticas activas de empleo han sido puestas en marcha a través de incentivos económicos para empleadores que contratan a personas con discapacidad, así como mediante programas de rehabilitación vocacional.

Austria, República Checa, Francia, Alemania, Grecia, Hungría, Italia, Lituania, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Polonia, Portugal, Eslovaquia y España han aplicado el sistema de cuotas tanto en el sector privado como en el público. Bélgica, Chipre, Irlanda y Eslovenia aplican el sistema de cuotas sólo parcialmente en el sector público y privado. Por el contrario, Dinamarca, Estonia, Finlandia, Suecia, Reino Unido y Letonia no cuentan con un sistema de cuotas.

Otra de las modalidades utilizadas para favorecer el empleo entre las personas con algún tipo de discapacidad es el empleo protegido que consiste en distintos tipos de talleres de empleo para personas con discapacidad a diferentes niveles. Desde el año 2000, el número de personas que participa en este tipo de trabajos se ha incrementado en Austria, Alemania, Italia, Luxemburgo y Portugal, mientras que en otros países como Finlandia, Polonia o Suecia las cifras tienden a decrecer.

Por último, los incentivos para el empleo engloban subsidios para empleadores, principalmente para adaptar los lugares de trabajo a las condiciones requeridas por las personas con discapacidad.

5 Datos: la muestra continua de vidas laborales

La fuente de información utilizada en este trabajo es la muestra de vidas laborales en su edición de 2007. Aporta información sobre las trayectorias laborales de los trabajadores relacionados con la Seguridad Social en algún momento durante 2007, constituyendo, por lo tanto, una de las pocas fuentes de datos que contienen esta información tan completa para España.

La Muestra continua de vidas laborales (MCVL) está compuesta por una muestra aleatoria no estratificada de 1,1 millones de personas, extraída de los ficheros de la Seguridad Social. La población de referencia de esta muestra está formada por todas las personas que tuvieron una relación económica con la Seguridad Social en 2007, ya fuera mediante una relación de afiliación o mediante la percepción de pensiones contributivas.

Los datos sociodemográficos que nos facilita la MCVL son sexo, año de nacimiento, provincia de nacimiento y de primera afiliación, nacionalidad, domicilio a nivel de municipio y fecha de fallecimiento. La MCVL facilita información sobre las características de los puestos de trabajo ocupados, tales como el grupo de cotización, tipo de contrato, fecha de inicio y de baja, causa del cese y tipo de actividad de la empresa. La MCVL nos permite estudiar las trayectorias laborales de los trabajadores seleccionados, lo que incluye episodios de empleo, episodios de percepción de prestaciones por desempleo y percepción de pensiones contributivas, que pueden simultanearse con los episodios de empleo.

La muestra final con la que se trabaja en este proyecto parte del fichero de prestaciones, seleccionando todas aquellas en alta en el momento de extracción y que están relacionadas con el trabajo. No se consideran parte de la población de referencia aquellas personas para las que su única prestación es de viudedad y orfandad, puesto que no están relacionadas con el trabajo. Para cada una de estas personas se han extraído los datos correspondientes a su trayectoria laboral según ésta sea anterior o posterior al momento en el que se reconoce la IP.

5.1 Análisis descriptivo de las personas con prestación

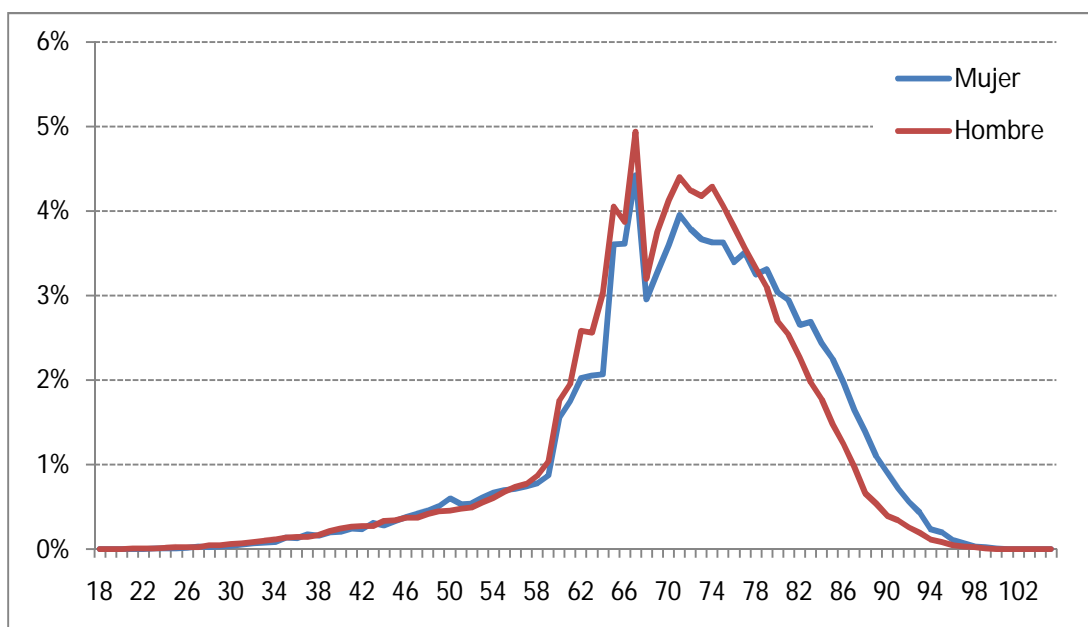
La muestra final utilizada en el análisis que se realiza en este capítulo y en los siguientes está formada por 211.089 personas, de las cuales un 67,9 por ciento son hombres y, por tanto, el 32,1 por ciento restante mujeres. Como es previsible, más de tres cuartas partes de nuestra población de referencia tiene 65 o más años (Cuadro 5.1), mientras que son una minoría las personas menores de 50 años. Lo mismo se puede apreciar en el Gráfico 5.1, donde se observa que la distribución de las edades se concentra entre los 62 y los 80 años.

Cuadro 5.1: Distribución de los pensionistas por edad en 2007 y sexo

	Mujer		Hombre		Total	
	n	%	n	%	n	%
hasta 45	1.738	2,6	4.129	2,9	5.867	2,8
45-49	1.427	2,1	2.828	2,0	4.255	2,0
50-54	2.001	3,0	3.719	2,6	5.720	2,7
55-60	2.578	3,8	5.902	4,1	8.480	4,0
61-64	6.400	9,5	17.060	11,9	23.460	11,1
65 o más	53.505	79,1	109.802	76,5	163.307	77,4
Total	67.649	100,0	143.440	100,0	211.089	100,0

Fuente: Cálculos de los autores a partir de la MCVL-2007.

Gráfico 5.1: Distribución de la población por edad en 2007



Fuente: Cálculos de los autores a partir de la MCVL-2007.

Dada la estructura de edades, la prestación más habitual es la pensión de jubilación, que supone un 83,6 por ciento del total cuando se incluyen tanto las ordinarias como las que provienen de una incapacidad. En torno a un 16 por ciento son prestaciones por incapacidad permanente, siendo más de la mitad de éstas en el grado de IP Total. En el Cuadro 5.2 se puede apreciar que apenas existen diferencias entre hombres y mujeres.

Cuadro 5.2: Distribución de las prestaciones según tipo

	Mujer		Hombre		Total	
	n	%	n	%	n	%
Jubilación						
Ordinaria	43.470	64,3	93.665	65,3	137.135	65,0
Ayuda previa	-	0,0	347	0,2	359	0,2
Especial a los 64	571	0,8	2.835	2,0	3.406	1,6
Parcial	645	1,0	3.176	2,2	3.821	1,8
Procedente de IPA	4.295	6,3	10.088	7,0	14.383	6,8
Procedente de IPT	7.367	10,9	9.391	6,5	16.758	7,9
Procedente de GI	152	0,2	407	0,3	559	0,3
Incapacidad permanente						
IPA	4.518	6,7	9.501	6,6	14.019	6,6
IPT	6.345	9,4	13.137	9,2	19.482	9,2
GI	272	0,4	870	0,6	1.142	0,5
Total	67.649	100,0	143.440	100,0	211.089	100,0

Fuente: Cálculos de los autores a partir de la MCVL-2007.

En cuanto al tipo de régimen del que provienen las personas con prestación (Cuadro 5.3), predomina el régimen general, con casi dos terceras partes del total, si bien su relevancia es mayor entre los hombres que entre las mujeres. El segundo régimen más numeroso es el régimen especial de trabajadores autónomos, seguido del régimen agrario por cuenta propia; en ambos casos, es más numeroso entre las mujeres que entre los hombres, al igual que ocurre en el régimen de Empleados de Hogar.

Cuadro 5.3: Distribución de los pensionistas según tipo de régimen

Régimen	Mujer		Hombre		Total	
	n	%	n	%	n	%
General	33.245	49,1	96.818	67,5	130.063	61,6
RETA	11.915	17,6	16.420	11,4	28.335	13,4
Agrario cuenta propia	9.750	14,4	10.743	7,5	20.493	9,7
Agrario cuenta ajena	5.343	7,9	10.445	7,3	15.788	7,5
Empleados del hogar	6.645	9,8	111	0,1	6.756	3,2
Accidentes de trabajo	431	0,6	3.858	2,7	4.289	2,0
Trabajadores del mar	158	0,2	2.672	1,9	2.830	1,3
Minería del carbón	22	0,0	1.545	1,1	1.567	0,7
Enfermedad profesional	140	0,2	828	0,6	968	0,5
Total	67.649	100	143.440	100	211.089	100

Fuente: Cálculos de los autores a partir de la MCVL-2007.

5.2 Edad de salida del mercado de trabajo

En este epígrafe se lleva a cabo un análisis del patrón de salida del mercado de trabajo. Para ello, se excluye de este análisis a aquellas personas que, habiendo recibido una prestación por incapacidad la han compatibilizado con el empleo (este tema es objeto de estudio en el siguiente capítulo), es decir, la población de referencia está constituida por todas aquellas personas que una vez recibida la prestación no vuelven al mercado de trabajo.

En los gráficos que siguen se muestra la frecuencia de la edad de salida del mercado laboral (considerada como la edad en el último episodio de empleo). En el caso del Gráfico 5.2, se presenta dicha frecuencia por sexo y cohortes mientras que en los dos siguientes gráficos, se presenta esta misma variable según tipo de régimen de cotización.

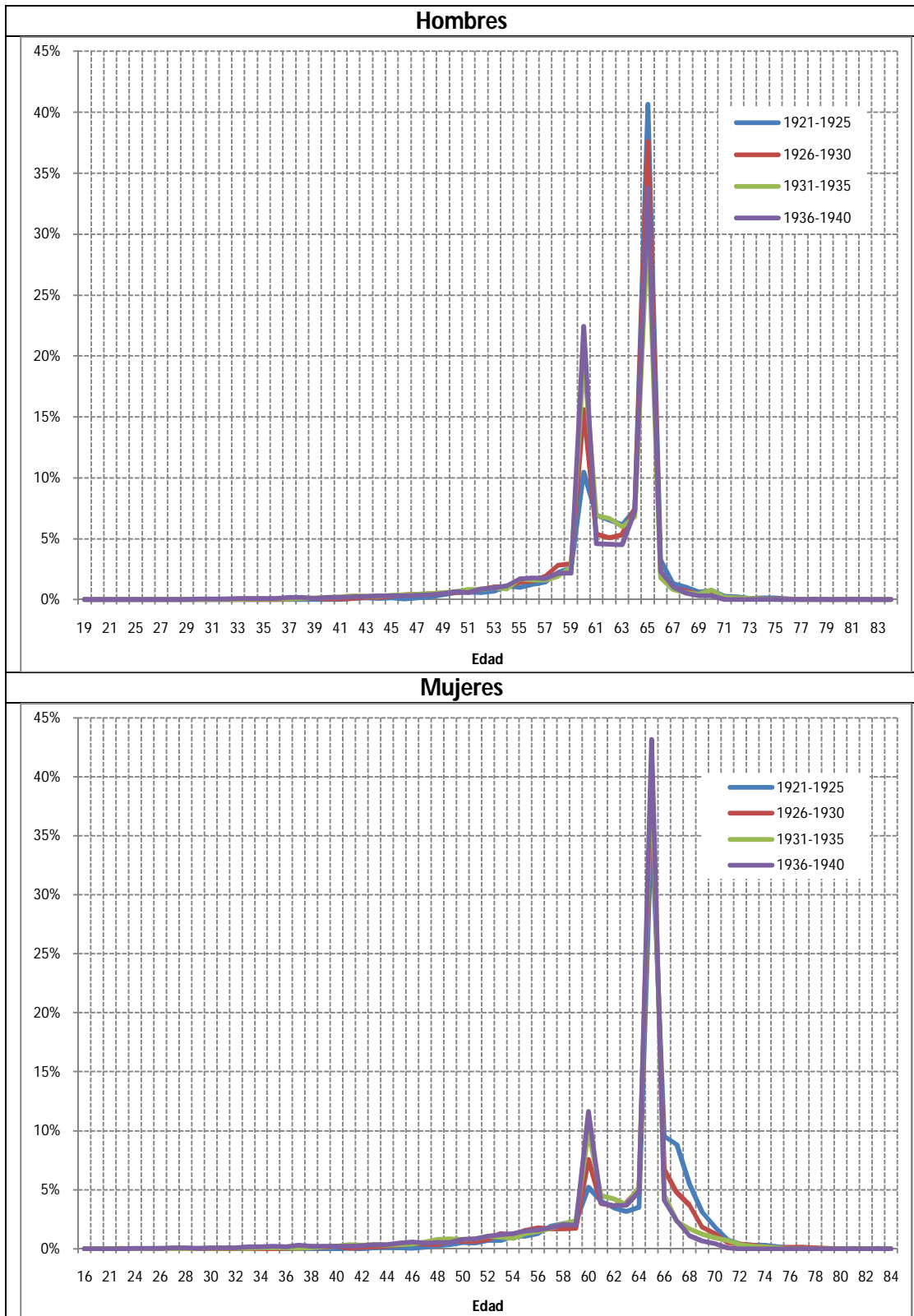
Respecto al Gráfico 5.2, la mayoría tanto de hombres como de mujeres salen del mercado de trabajo a los 65 años. Sin embargo, tenemos que tener en cuenta que un porcentaje relevante lo hace a los 60 años; además, este porcentaje es mayor entre los hombres y aumenta a medida que la cohorte considerada es más joven. Por ejemplo, en el caso de los hombres, un 10 por ciento de la cohorte nacida entre 1921 y 1925 ha finalizado su último empleo a los 65 años mientras que dicho porcentaje se sitúa en el 22 por ciento para los nacidos entre 1936 y 1940.

En todos los regímenes, la edad modal de salida del mercado de trabajo es 65 años, si bien existen diferencias sustanciales por régimen. En el caso de los hombres (Gráfico 5.3), en los regímenes por cuenta propia, el porcentaje de trabajadores que transita a la jubilación antes de la edad ordinaria de jubilación se reduce sustancialmente. En el gráfico tenemos que casi un 60 por ciento abandona el mercado de trabajo a los 65 años, cifra que duplica a la correspondiente al régimen general. En este régimen, que es el más numeroso, hay dos modas: los 65 y los 60 años. De hecho, la media de 63 años esconde que los trabajadores del régimen general dejan el mercado de trabajo a los 60 o a los 65 años, y que pocos lo hacen a los 63 años.

Los regímenes especiales de la minería y del mar merecen un análisis diferente, dado que la propia legislación reconoce la posibilidad de una jubilación antes de los 60 años. En ambos casos, la distribución de la frecuencia es más extendida, mostrando que la salida del mercado de trabajo se produce desde los 45 años en el caso de la minería y desde los 50 para los trabajadores del mar. En estos últimos, se ha producido un adelanto de la edad de jubilación de forma que en las cohortes mayores vemos un mayor porcentaje de salidas a los 65 años mientras que para la más joven, 1936-1940, se aprecia que casi el 20 por ciento abandona el mercado de trabajo a los 55 años.

El patrón para las mujeres (Gráfico 5.4) es similar. Así, tenemos que en el régimen general existen las dos edades modales ya señaladas: 60 y 65 años, si bien el porcentaje correspondiente a los 60 años no es tan elevado como para los hombres. En el RETA observamos que, al igual que pasaba con los hombres, más de la mitad salen del mercado de trabajo a los 65 años, al igual que en el régimen agrario por cuenta propia y el régimen de empleadas de hogar.

Gráfico 5.2: Distribución de la edad de salida del mercado de trabajo según cohorte



Fuente: Cálculos de los autores a partir de la MCVL-2007.

Gráfico 5.3: Distribución porcentual de la edad de salida del mercado de trabajo según generaciones (hombres)

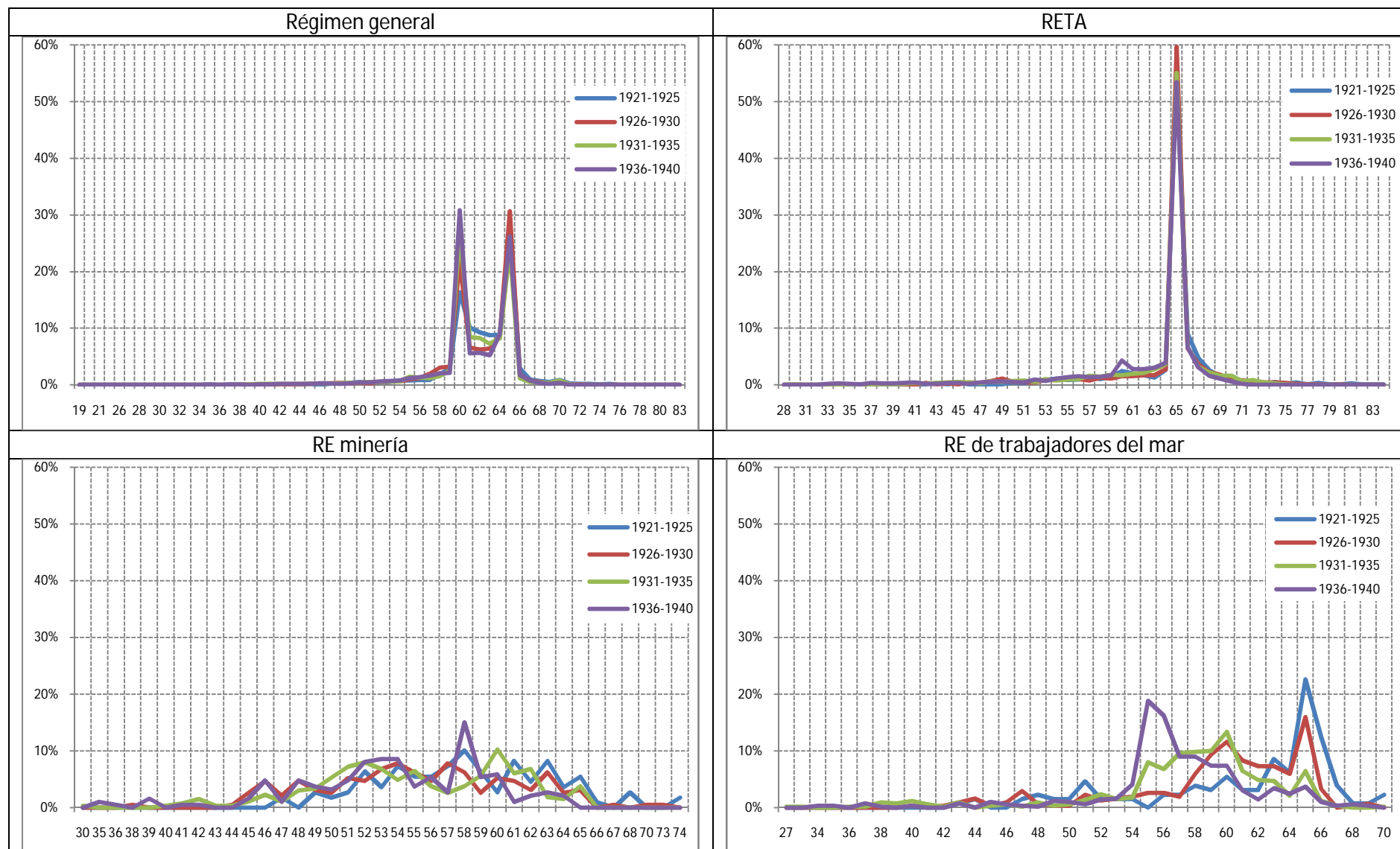
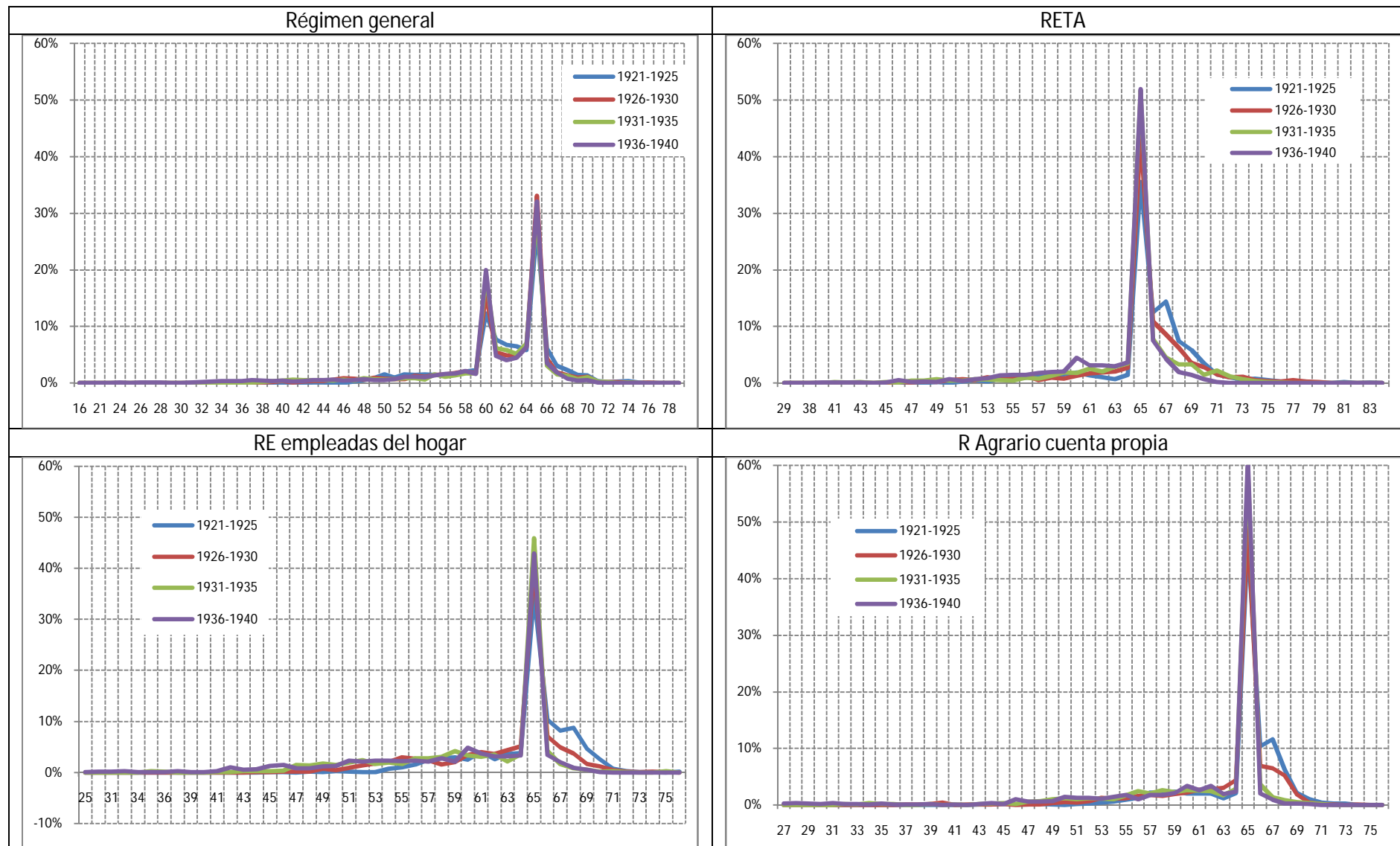


Gráfico 5.4: Distribución porcentual de la edad de salida del mercado de trabajo según generaciones (mujeres)



Una cuestión relevante en las transiciones hacia la jubilación es la situación laboral de la que se parte, es decir, si se trata de una salida desde el empleo, el paro o la inactividad. En el Cuadro 5.4 se puede observar que existe una transición directa desde el empleo (es decir, a la vez que finaliza el episodio de empleo comienza la jubilación) en algo más de una tercera parte de los casos. Se transita desde el desempleo en algo más de una quinta parte del total, con una diferencia amplia en función de si se trata de hombres (26,5 por ciento) o de mujeres (14,2 por ciento). Hemos calificado las restantes situaciones como inactividad, aunque con los datos disponibles no podemos distinguir el desempleo no ligado a cobro de prestaciones o subsidio de la inactividad.

Cuadro 5.4: Última relación laboral antes del reconocimiento de la prestación

	Mujer		Hombre		Total	
	n	%	n	%	n	%
Paro	9.626	14,2	38.019	26,5	47.645	22,6
Empleo	25.189	37,2	48.645	33,9	73.834	35,0
Inactividad (sin datos)	32.834	48,5	56.776	39,6	89.610	42,5
Total	67.649	100	143.440	100	211.089	100

Fuente: Cálculos de los autores a partir de la MCVL-2007.

5.3 Jubilación e ingresos

En este apartado, se realiza un análisis descriptivo de la cuantía recibida por las personas que reciben una prestación. En el Cuadro 5.5 se observa que más de una tercera parte obtienen una cuantía inferior a 7.200 euros anuales, mientras que para algo más de una quinta parte la cuantía anual es superior a 14.400 euros. Además, se aprecian diferencias sustanciales según sexo, puesto que dos terceras partes de las mujeres reciben una cantidad inferior a 7.200 euros al año, mientras ocurre lo mismo para una cuarta parte de los hombres. Por el contrario, en el extremo superior de la distribución (más de 14.400 euros al año) se encuentran menos del 10 por ciento de las mujeres y más del 30 por ciento de los hombres.

Cuadro 5.5: Distribución porcentual según los ingresos medios anuales (euros)

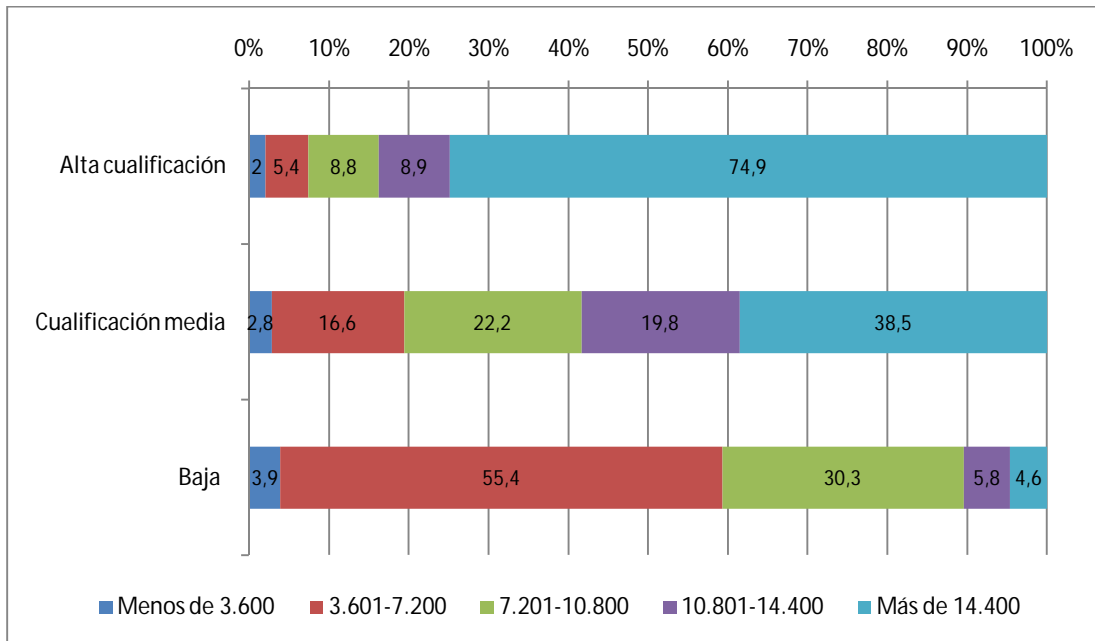
	Mujer	Hombre	Total
Menos de 3.600	6,1	2,5	3,7
3.601-7.200	61,7	23,3	35,7
7.201-10.800	16,0	29,4	25,1
10.801-14.400	6,7	14,5	12,0
Más de 14.400	9,6	30,3	23,6
Total	100	100	100

Fuente: Cálculos de los autores a partir de la MCVL-2007.

En el Gráfico 5.5 se muestran los datos relativos a la distribución de los tramos de la prestación en función del grupo de cotización. Se aprecia que existe la relación esperada de forma que cuánto más alta es la cualificación mayor es el porcentaje de personas que se encuentran en el tramo más alto de cuantía de la prestación. Así, el 74,9 por ciento de las personas de alta cualificación reciben más de 14.400 euros al año; proporción que se reduce al 38,5 por ciento entre los de cualificación media y al 4,6 entre los de baja cualificación. Por el contrario el porcentaje que recibe menos de 7.200 euros anuales es inferior al 10 por ciento entre las personas con alta cualificación y más de la mitad entre las de baja cualificación.

Otro de los aspectos que influye en la cuantía de la prestación es el tiempo trabajado y así se observa en los datos en el Gráfico 5.6: el porcentaje de personas en el tramo correspondiente a la cuantía más elevada de prestación aumenta a medida que los años trabajados son más. Así, dos terceras partes de las personas que han trabajado menos de 15 años reciben una pensión inferior a los 7.200 euros anuales, mientras que dicho porcentaje se reduce al 13,8 por ciento entre los que han trabajado más de 35 años.

Gráfico 5.5: Distribución porcentual según ingresos medios anuales y grupo de cotización



Fuente: Cálculos de los autores a partir de la MCVL-2007.

Gráfico 5.6: Distribución porcentual según ingresos medios anuales y duración de la trayectoria laboral en años



Fuente: Cálculos de los autores a partir de la MCVL-2007.

Ya se ha señalado que existen varios tipos de prestaciones. En el caso de las vinculadas a una incapacidad permanente, cuanto mayor es el grado de incapacidad

mayor es la cuantía de la prestación y así lo vemos en el Cuadro 5.6. Las personas con una gran invalidez o una IPA reciben en su mayor parte ingresos superiores a los 10.801 euros anuales, mientras que la mayor parte de los individuos con IPT se sitúan en los tramos de ingresos inferiores. Aquéllos que reciben una jubilación se distribuyen de forma más homogénea en los distintos tramos de ingresos.

Cuadro 5.6: Distribución porcentual según ingresos medios anuales y tipo de prestación

	Jubilación	IPT	IPA	GI	Otras	Total
Menos de 3.600	3,6	5,6	1,3	0,6	5,7	3,7
3.601-7.200	35,3	53,6	20,7	1,5	7,7	35,7
7.201-10.800	23,8	23,2	37,1	15,6	8,1	25,1
10.801-14.400	12,2	8,7	14,0	27,8	11,8	12,0
Más de 14.400	25,1	8,9	26,9	54,5	66,7	23,6
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: Cálculos de los autores a partir de la MCVL-2007.

5.3.1 Cuantía media de las pensiones

Las diferencias en la cuantía de la prestación pueden deberse a varias características, tales como la edad, el tipo de prestación o el régimen del que se deriva dicha prestación. En los cuadros que siguen se muestran los importes medios de la pensión según dichas características y diferenciando para hombres y para mujeres, puesto que ya se ha visto que las diferencias son relevantes entre sexos.

En el Cuadro 5.7 se muestran los ingresos medios percibidos anualmente en función de la edad en 2007. Se observa que a medida que aumenta la edad, los ingresos medios son mayores, excepto en el último tramo, que agrupa a personas de 65 años o más. Esto ocurre muy claramente para los hombres: la cuantía para el grupo de entre 60 y 64 años supera en más de un 50 por ciento a la de los menores de 45 años. Sin embargo, no vemos esta pauta para las mujeres, puesto que la cuantía para aquellas con edades entre los 60 y los 64 años supera en poco más de un diez por ciento a las de las más jóvenes.

Cuadro 5.7 Ingresos medios anuales (euros) por sexo y edad en 2007

	Mujer	Hombre	Total
Hasta 44 años	8.127,2	9.125,2	8.829,5
45-49 años	9.015,1	9.716,3	9.481,8
50-54 años	9.138,1	10.720,4	10.167,4
55-59 años	9.336,7	12.590,5	11.600,1
60-64 años	9.093,4	14.006,8	12.663,8
65 o más años	7.725,9	12.244,1	10.760,7
Total	7.996,1	12.289,0	10.910,9

Fuente: Cálculos de los autores a partir de la MCVL-2007.

Con respecto al tipo de prestación, se observa en el Cuadro 5.8 que tanto para las mujeres como para los hombres, son las pensiones por GI las que suponen un mayor importe, seguidas de la IPA. La menor cuantía corresponde a la IPT. En cuanto a las pensiones por jubilación, presentan una cuantía sustancialmente más baja para las mujeres que para los hombres.

Cuadro 5.8 Ingresos medios anuales por sexo y tipo de prestación

	Mujer	Hombre	Total
Jubilación	7.838,6	12.658,1	11.145,6
IPT	6.520,4	8.927,0	8.014,5
IPA	10.243,3	12.894,7	12.071,0
GI	16.990,0	19.948,5	19.209,8
Otras	13.469,3	17.545,3	16.903,7
Total	7.996,1	12.289,0	10.910,9

Fuente: Cálculos de los autores a partir de la MCVL-2007.

Considerando el tipo de régimen de cotización, en Cuadro 5.9 se puede observar que los ingresos medios anuales más elevados se encuentran en el régimen especial de la minería, a gran distancia de los demás, especialmente en el caso de los hombres (duplica casi cualquiera de las cuantías correspondientes a los restantes regímenes). Las diferencias en los restantes regímenes son escasas situándose por debajo de la media correspondiente al régimen general, con la excepción de los hombres que cotizan en el régimen especial de trabajadores del mar.

Cuadro 5.9 Ingresos medios por sexo y régimen de cotización

	Mujer	Hombre	Total
Régimen General	9.880,8	13.652,7	12.730,1
Régimen Especial Agrario	6.059,8	7.234,6	6.726,4
Régimen Especial de trabajadores del mar	7.094,0	14.084,3	13.625,4
Régimen Especial de la minería del carbón	12.923,9	23.228,0	23.036,4
Régimen Especial de trabajadores autónomos	6.468,8	9.014,3	7.992,3
Régimen Especial de empleados de hogar	6.027,8	6.843,8	6.045,3
Total	7.996,1	12.289,0	10.910,9

Fuente: Cálculos de los autores a partir de la MCVL-2007.

6 Compatibilidad entre prestación y empleo

En este capítulo nos centraremos en las personas que reciben una prestación por incapacidad permanente y, simultáneamente, tienen un empleo. Nuestro objetivo no se dirige a analizar si las pensiones contributivas por incapacidad facilitan la salida definitiva del mercado laboral para los trabajadores mayores, sino a estudiar cómo la posibilidad de compatibilizar ambos ingresos podría actuar como un incentivo a participar en el mercado laboral para todo el colectivo de personas que han obtenido el reconocimiento de incapacidad permanente, puesto que trabajar no implica la pérdida de la prestación.

En primer lugar, se presenta la población de referencia seleccionada a partir de la muestra total; en segundo lugar, se presentan las características de las personas con IP menores de 65 años en función de que a la vez estén trabajando o no. Finalmente, se presentan los resultados del análisis econométrico para estudiar los determinantes de la compatibilidad entre pensiones y trabajo.

6.1 Población de referencia: personas menores de 65 años con IP

Teniendo en cuenta nuestro objetivo, del fichero de trabajo con el que hemos trabajado hasta ahora hemos excluido las pensiones de jubilación y las personas mayores de 64 años. Es decir, la población de referencia está constituida por personas menores de 65 años que reciben una prestación por incapacidad permanente en 2007. Para cada una de estas personas se han extraído los datos correspondientes a su trayectoria laboral según ésta sea anterior o posterior al momento en el que se reconoce la IP. No se han considerado las prestaciones por incapacidad permanente parcial puesto que se trata de indemnizaciones a tanto alzado y no un ingreso mensual regular.

De un total de 34.674 personas menores de 65 años con IP, el 68,2% son hombres y, por tanto, el restante 31,8 por ciento mujeres. En el Cuadro 6.1 se muestra la distribución según tramos de edad. Aunque predominan las personas mayores de 55 años (suponen más de la mitad tanto de los hombres como de las

mujeres), también es relevante el grupo de menores de 45 años que suponen aproximadamente un 17 por ciento del total (ligeramente menos en el caso de las mujeres).

Cuadro 6.1: Distribución por sexo y edad en 2007

	Mujer		Hombre		Total	
	n	%	n	%	n	%
Menores de 45	1.760	15,9	4.156	17,6	5.916	17,1
45-49	1.422	12,9	2.830	12,0	4.252	12,3
50-54	2.017	18,3	3.702	15,7	5.719	16,5
55-59	2.594	23,5	5.548	23,5	8.142	23,5
60-64	3.246	29,4	7.399	31,3	10.645	30,7
Total	11.039	100	23.635	100	34.674	100

Fuente: Cálculos de los autores a partir de la MCVL-2007.

En función del tipo de prestación (Cuadro 6.2), el porcentaje disminuye a medida que aumenta la gravedad de la incapacidad. Así, más de la mitad tiene una incapacidad permanente total, mientras que no alcanza el 5 por ciento la proporción de personas con gran invalidez.

Cuadro 6.2: Distribución por sexo y tipo de prestación

Tipo de pensión	Mujer		Hombre		Total	
	n	%	n	%	n	%
GI	274	2,5	871	3,7	1.145	3,3
IPA	4.341	39,3	9.555	40,4	13.896	40,1
IPT	6.424	58,2	13.209	55,9	19.633	56,6
Total	11.039	100	23.635	100	34.674	100

Fuente: Cálculos de los autores a partir de la MCVL-2007.

Analizando la edad de reconocimiento de la pensión, se observa que la edad a la que la mayoría obtienen la IP entre los 31 y los 55 años, con más de dos terceras partes del total (tanto hombres como mujeres). Por otra parte, el porcentaje de IP en personas menores de 31 años no supera el diez por ciento, siendo ligeramente superior en el caso de los hombres.

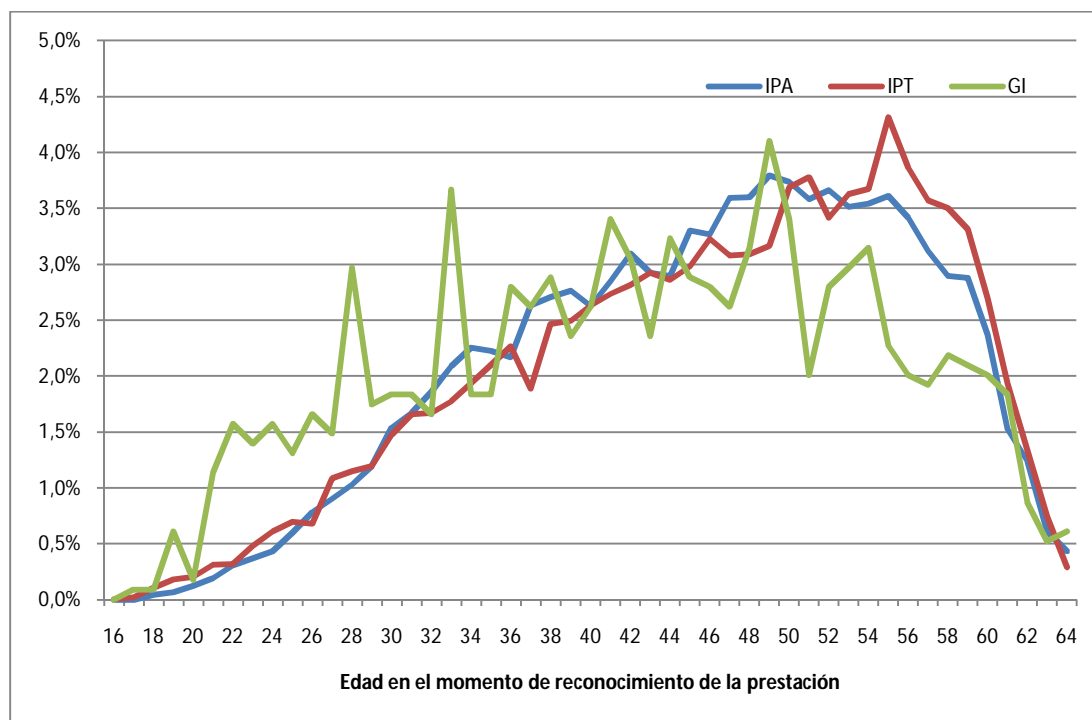
En cuanto a la distribución de la edad de reconocimiento de la pensión en función del tipo incapacidad (Gráfico 6.1), la mayoría se concentra entre los 45 y los 60 años, sin grandes diferencias en función de dicho tipo⁷⁴.

Cuadro 6.3: Distribución por sexo y edad de reconocimiento de la prestación

	Mujer		Hombre		Total	
	n	%	n	%	n	%
Menores de 31	668	6,1	2.258	9,6	2.926	8,4
31-45	3.890	35,2	8.755	37,0	12.645	36,5
46-55	4.189	37,9	8.015	33,9	12.204	35,2
Más de 56	2.292	20,8	4.607	19,5	6.899	19,9
Total	11.039	100	23.635	100	34.674	100

Fuente: Cálculos de los autores a partir de la MCVL-2007.

Gráfico 6.1: Distribución por sexo y edad de reconocimiento de la prestación según tipo de pensión



Fuente: Cálculos de los autores a partir de la MCVL-2007.

Si se analiza el régimen en el que se incluían las personas objeto de análisis antes de la incapacidad, se observa que la mayor parte de la muestra se incluye en

⁷⁴ El pequeño tamaño muestral del grupo de gran invalidez hace que la distribución sea menos estable.

el régimen general (62,7 por ciento), seguido por el RETA (11,6 por ciento) y el régimen agrario por cuenta ajena (8,2 por ciento). Las únicas diferencias que se aprecian en función del sexo corresponden al régimen agrario por cuenta ajena (11,2 y 6,7 por ciento para mujeres y hombres respectivamente) y al grupo de accidentes de trabajo (3 por ciento de las mujeres y 12 por ciento de los hombres).

Cuadro 6.4: Distribución porcentual según sexo y régimen

	Mujer	Hombre	Total
General	62,8	62,7	62,7
RETA	12,1	11,4	11,6
Agrario cta ajena	11,2	6,7	8,2
Agrario cta propia	4,4	3,1	3,5
Trabajadores del mar	0,3	1,4	1,0
Minería del carbon	0,0	0,8	0,6
Empleados del hogar	5,1	0,1	1,7
Accidentes de trabajo	3,0	12,0	9,1
Enfermedad profesional	1,1	1,8	1,6
Total	100	100	100

Fuente: Cálculos de los autores a partir de la MCVL-2007.

En cuanto a la situación anterior al reconocimiento de la incapacidad permanente, principalmente se parte de una situación de ocupación, ligeramente superior en el caso de las mujeres (50,2 por ciento frente al 46 por ciento de los hombres). La segunda situación más habitual es la inactividad. Como se aprecia en el Cuadro 6.5, las situaciones previas ligadas a la percepción de prestaciones o subsidios de desempleo son minoritarias (un 4,6 por ciento de las mujeres y un 8,3 por ciento de los hombres).

Cuadro 6.5: Distribución porcentual según sexo y situación laboral anterior

	Mujer	Hombre	Total
Empleo	50,2	46,0	47,4
Prestación de desempleo	2,9	5,0	4,3
Subsidio de desempleo	1,7	3,3	2,8
Inactividad (anteriormente empleo)	38,2	38,0	38,1
Inactividad (anteriormente prestación de desempleo)	5,4	6,2	6,0
Inactividad (anteriormente subsidio de desempleo)	1,7	1,5	1,5
Total	100	100	100

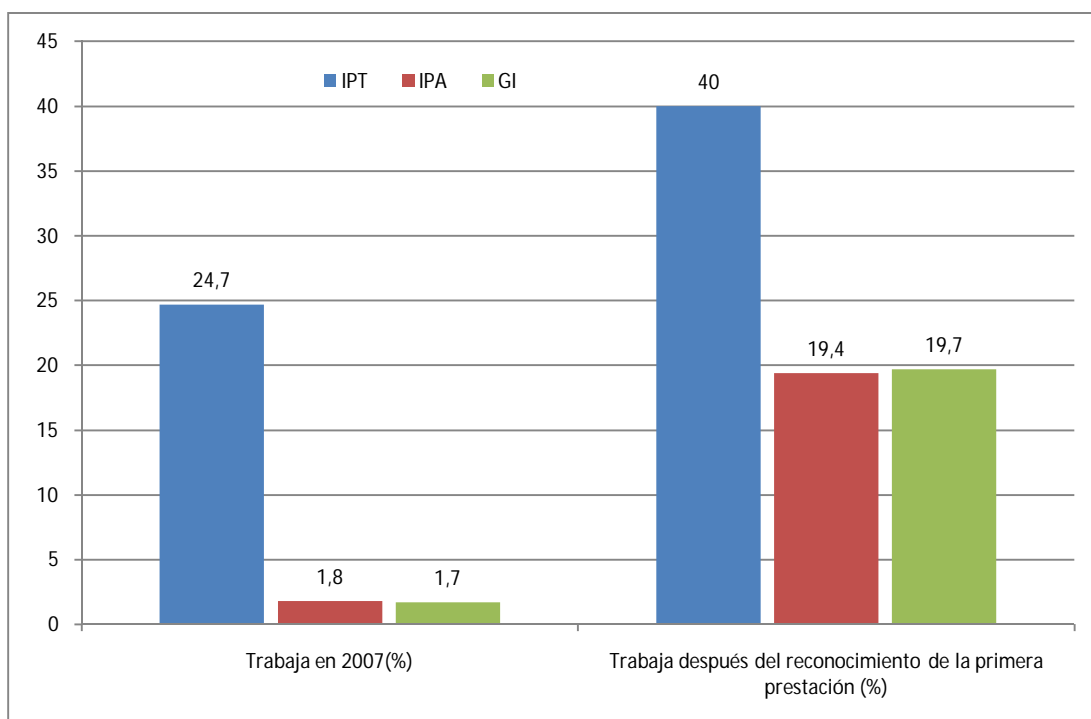
Fuente: Cálculos de los autores a partir de la MCVL-2007.

6.2 ¿Quiénes compatibilizan prestación y empleo?

Una de las características de las prestaciones por incapacidad permanente es que, con las restricciones indicadas en el apartado normativo, son compatibles con el empleo. Los datos muestran que entre las personas menores de 64 años con una incapacidad permanente, el 14,8 por ciento trabaja a la vez que recibe la prestación y un 31,1 por ciento lo ha hecho en algún momento después de que le fuera reconocida dicha prestación.

Como se observa en el Gráfico 6.2, hay diferencias sustanciales entre la incapacidad permanente total y las otras dos modalidades. Así, casi una cuarta parte de los que tienen una IPT (24,7 por ciento) trabaja en 2007, mientras que el 40 por ciento lo ha hecho en algún momento desde el reconocimiento de la prestación hasta el último momento observado. Entre las personas con IPA o con GI, los porcentajes son inferiores mostrando que casi un 2 por ciento trabaja en 2007 y cerca del 20 por ciento lo ha hecho después del reconocimiento.

Gráfico 6.2: Porcentaje de personas que han compatibilizado prestación y empleo



Fuente: Cálculos de los autores a partir de la MCVL-2007.

Si atendemos a las tasas según sexo (Cuadro 6.6), observamos diferencias sustanciales en el caso de la IPT. Es decir, en las dos modalidades de mayor gravedad de la incapacidad las tasas son muy bajas tanto para hombres como para mujeres. En cambio, en la IPT el porcentaje de hombres que trabajan en 2007 casi triplica al de mujeres. De la misma forma, si consideramos la posibilidad de haber compatibilizado la prestación con el empleo en algún momento después del reconocimiento de la misma, el porcentaje de los hombres se aproxima al 50 por ciento mientras que en las mujeres asciende a un 25,5 por ciento.

Cuadro 6.6: Porcentaje de personas que han compatibilizado prestación y empleo según sexo

	Trabaja en 2007 (%)		Trabaja después del reconocimiento de la primera prestación (%)	
	hombres	mujeres	hombres	mujeres
IPT	31,4	11,1	47,0	25,5
IPA	2,1	1,1	20,0	18,2
GI	2,1	0,7	20,2	17,9
Total	18,5	6,9	35,1	22,4

Fuente: Cálculos de los autores a partir de la MCVL-2007.

En los próximos apartados se llevará a cabo un análisis descriptivo de las personas con IP en función de si compatibilizan empleo y prestación, atendiendo a sus características socio-demográficas y su trayectoria laboral anterior al reconocimiento de la prestación.

6.2.1 Características socio-demográficas

En el Cuadro 6.7 se presenta la distribución de la submuestra seleccionada, formada por beneficiarios de prestaciones por IP menores de 65 años, en función del sexo y de su relación posterior con el mercado de trabajo. En relación a la compatibilidad con el empleo en algún momento después del reconocimiento de la IP, se observa que, aunque la presencia de hombres es algo superior en ambos grupos (64,2 por ciento entre los que no trabajan y 77 por ciento entre los que sí lo hacen después del reconocimiento de la IP), la diferencia es mayor en el caso de los que en algún momento han simultaneado empleo y prestación. Con respecto a los

que trabajan en 2007, tanto la mayoría de los hombres (81,5 por ciento) como de las mujeres (93,1 por ciento), menores de 64 años con una IP, no trabajan en 2007. Entre los que sí trabajan, la mayoría (85,2 por ciento) son hombres.

Cuadro 6.7: Distribución de los pensionistas de IP por sexo y relación posterior con la ocupación

	Trabaja después del reconocimiento de la IP								
	No			Sí			Total		
	n	%	%*	n	%	%*	n	%	%*
Mujer	8.563	77,6	35,8	2.476	22,4	23,0	11.039	100	31,8
Hombre	15.335	64,9	64,2	8.300	35,1	77,0	23.635	100	68,2
Total	23.898	68,9	100	10.776	31,1	100	34.674	100	100
	Trabaja en 2007								
	No			Sí			Total		
	n	%	%*	n	%	%*	n	%	%*
Mujer	10.279	93,1	34,8	760	6,9	14,8	11.039	100	31,8
Hombre	19.268	81,5	65,2	4.367	18,5	85,2	23.635	100	68,2
Total	29.547	85,2	100	5.127	14,8	100	34.674	100	100

*: Porcentaje en columnas.

Fuente: Cálculos de los autores a partir de la MCVL-2007.

En cuanto a la edad de los individuos en 2007, en el Cuadro 6.8 observamos que más de la mitad de la muestra (54,2 por ciento) tiene entre 55 y 64 años. Analizando la edad en el año 2007 en función de la relación laboral después del reconocimiento de la prestación, se observa que la mayor parte (23 por ciento) de los que trabajan después de que se les reconozca la pensión, tiene menos de 44 años. Curiosamente el grupo de edad más numeroso después del mencionado está formado por los que tienen entre 60 y 64 años. Los datos no muestran la relación negativa que cabría esperar, donde al aumentar la edad se redujera el porcentaje de individuos que reciben una prestación y tienen un empleo simultáneamente.

La relación entre la edad en 2007 y la situación laboral en el mismo año sí muestra la relación negativa esperada, ya que al aumentar las edades de los individuos, se observa como el porcentaje de personas que trabajan en 2007 tiene cada vez un menor peso.

Cuadro 6.8: Distribución de los pensionistas de IP por edad en 2007 y relación posterior con la ocupación

	Trabaja después del reconocimiento de la IP					
	No		Sí		Total	
	n	%	n	%	n	%
Hasta 44	3.388	14,2	2.528	23,5	5.916	17,1
45-49	2.623	11,0	1.629	15,1	4.252	12,3
50-54	3.694	15,5	2.025	18,8	5.719	16,5
55-59	5.922	24,8	2.220	20,6	8.142	23,5
60-64	8.271	34,6	2.374	22,0	10.645	30,7
Total	23.898	100	10.776	100	34.674	100
	Trabaja en 2007					
	No		Sí		Total	
	n	%	n	%	n	%
Hasta 44	4.033	13,6	1.883	36,7	5.916	17,1
45-49	3.240	11,0	1.012	19,7	4.252	12,3
50-54	4.743	16,1	976	19,0	5.719	16,5
55-59	7.348	24,9	794	15,5	8.142	23,5
60-64	10.183	34,5	462	9,0	10.645	30,7
Total	29.547	100	5.127	100	34.674	100

Fuente: Cálculos de los autores a partir de la MCVL-2007.

En el Cuadro 6.9 se muestra la distribución de los individuos en función de su edad en el momento del reconocimiento de la pensión y de su relación con el trabajo después de dicho reconocimiento. De los que han trabajado con posterioridad al reconocimiento de la prestación, algo más de la mitad (50,8 por ciento) tenían entre 31 y 45 años cuando se les reconoció la prestación, el 24,9 por ciento tenía entre 46 y 55 años y un 16,9 por ciento eran menores de 30 años. Tan sólo un 7,4 por ciento tenía más de 56 años. Con respecto a las personas que no han vuelto a trabajar después del reconocimiento de la pensión, se encuentran diferencias en todos los grupos de edad. En este caso, la mayoría (39,8 por ciento) tenía entre 46 y 55 años.

Considerando la situación laboral en 2007 en función de la edad en el momento en que se reconocen las prestaciones, la mayoría de los que trabajan (54 por ciento) tenían entre 31 y 45 años cuando se les reconoce la pensión. Es decir, si comparamos la distribución por edades en función de si se trabaja (o se ha trabajado) o no, observamos una mayor presencia de personas a las que se les reconoce la prestación jóvenes en el grupo de trabajadores.

Cuadro 6.9: Distribución de los pensionistas de IP por edad en el momento de reconocimiento de la prestación y relación posterior con la ocupación

	Trabaja después del reconocimiento de la IP					
	No		Sí		Total	
	n	%	n	%	n	%
Hasta 30	1.105	4,6	1.821	16,9	2.926	8,4
31-45	7.172	30,0	5.473	50,8	12.645	36,5
46-55	9.517	39,8	2.687	24,9	12.204	35,2
Más de 56	6.104	25,5	795	7,4	6.899	19,9
Total	23.898	100	10.776	100	34.674	100
	Trabaja en 2007					
	No		Sí		Total	
	n	%	n	%	n	%
Hasta 30	1.775	6,0	1.151	22,4	2.926	8,4
31-45	9.876	33,4	2.769	54,0	12.645	36,5
46-55	11.171	37,8	1.033	20,1	12.204	35,2
Más de 56	6.725	22,8	174	3,4	6.899	19,9
Total	29.547	100	5.127	100	34.674	100

Fuente: Cálculos de los autores a partir de la MCVL-2007.

6.2.2 Características del último episodio de empleo observado antes del reconocimiento de la prestación

En este apartado se analizarán las principales características del último empleo de estos individuos antes de que se les reconociese la incapacidad laboral, en relación con que posteriormente simultanearan prestación y empleo o no. En cuanto al grupo de cotización en el que se encuadran estos episodios, en el Cuadro 6.10 se observa que, independientemente de su relación posterior con el mercado de trabajo, casi la mitad de los individuos (46,3 por ciento y 46,7 por ciento) se incluían en el grupo de cualificación media. Un 27 por ciento de los que no trabajan después del reconocimiento y un 20,9 por ciento de los que sí lo hacen, están en el grupo de baja cualificación, mientras que el de alta cualificación es el menos numeroso, con un 4,7 por ciento del total de individuos.

Con respecto a la situación laboral en 2007, se observa una distribución similar a la anterior, ya que el grupo de cotización mayoritario es el de cualificación media, con un 45,6 por ciento de los que no trabajan en 2007 y un 51,4 por ciento de los que sí lo hacen. Aproximadamente una cuarta parte, tanto de los individuos

que trabajan en 2007 como de los que no lo hacen, se encuadran en el grupo de baja cualificación, mientras que el de alta cualificación es el que presenta porcentajes más pequeños (4,7 por ciento del total)⁷⁵.

Cuadro 6.10: Grupo de cotización en el episodio anterior al reconocimiento de la pensión

	Trabaja después del reconocimiento de la IP					
	No		Sí		Total	
	n	%	n	%	n	%
Alta cualificación	1.244	5,2	390	3,6	1.634	4,7
Cualificación media	11.069	46,3	5.033	46,7	16.102	46,4
Baja cualificación	6.443	27,0	2.255	20,9	8.698	25,1
Sin cotización	1.081	4,5	2.073	19,2	3.154	9,1
Sin datos	4.061	17,0	1.025	9,5	5.086	14,7
Total	23.898	100	10.776	100	34.674	100
	Trabaja en 2007					
	No		Sí		Total	
	n	%	n	%	n	%
Alta cualificación	1.510	5,1	124	2,4	1.634	4,7
Cualificación media	13.465	45,6	2.637	51,4	16.102	46,4
Baja cualificación	7.497	25,4	1.201	23,4	8.698	25,1
Sin cotización	2.514	8,5	640	12,5	3.154	9,1
Sin datos	4.561	15,4	525	10,2	5.086	14,7
Total	29.547	100	5.127	100	34.674	100

Fuente: Cálculos de los autores a partir de la MCVL-2007.

En el Cuadro 6.11 se muestran los datos relativos al sector de actividad y se observa que no existen grandes diferencias con respecto a la situación laboral después del reconocimiento de la pensión, salvo en el caso de los que trabajaban en el sector agrícola, ya que su porcentaje entre los que no trabajan después del reconocimiento (11,1 por ciento) es claramente superior al que se muestra entre los que sí trabajan (5,4 por ciento).

⁷⁵ No obstante, en estos datos hay que tener en cuenta que no se dispone de datos para un porcentaje relevante del total.

Cuadro 6.11: Sector de actividad en el que se encuadra la empresa en la que el individuo prestaba servicios en el episodio anterior al reconocimiento de la pensión

Sector de actividad	Trabaja después del reconocimiento de la IP					
	No		Sí		Total	
	n	%	n	%	n	%
Agricultura	2.655	11,1	585	5,4	3.240	9,3
Industria	3.015	12,6	1.664	15,4	4.679	13,5
Construcción	2.683	11,2	1.312	12,2	3.995	11,5
Comercio	1.793	7,5	754	7,0	2.547	7,3
Hostelería	955	4,0	368	3,4	1.323	3,8
Transporte	679	2,8	329	3,1	1.008	2,9
Admon. pública	5.450	22,8	2.574	23,9	8.024	23,1
Act. recreativas	158	0,7	58	0,5	216	0,6
Act. empresariales	1.469	6,1	584	5,4	2.053	5,9
Otros servicios	2.229	9,3	672	6,2	2.901	8,4
Sin datos	2.812	11,8	1.876	17,4	4.688	13,5
Total	23.898	100	10.776	100	34.674	100

Fuente: Cálculos de los autores a partir de la MCVL-2007.

Analizando la situación laboral en 2007 y el sector de actividad de la empresa en la que estaba contratado el trabajador, observamos en el Cuadro 6.12 que los sectores en los que parece haber más diferencias en función de la situación laboral son la construcción y la agricultura. Tanto entre los que trabajan en 2007 como entre los que no lo hacen, el grupo mayoritario es el de los trabajadores de la administración pública (21,2 por ciento y 23,5 por ciento respectivamente).

Cuadro 6.12: Sector de actividad en el que se encuadra la empresa en la que el individuo prestaba servicios en el episodio anterior al reconocimiento de la pensión

Sector de actividad	Trabaja en 2007					
	No		Sí		Total	
	n	%	n	%	n	%
Agricultura	2.969	10,0	271	5,3	3.240	9,3
Industria	3.849	13,0	830	16,2	4.679	13,5
Construcción	3.148	10,7	847	16,5	3.995	11,5
Comercio	2.145	7,3	402	7,8	2.547	7,3
Hostelería	1.145	3,9	178	3,5	1.323	3,8
Transporte	830	2,8	178	3,5	1.008	2,9
Admon. pública	6.937	23,5	1.087	21,2	8.024	23,1
Act. recreativas	185	0,6	31	0,6	216	0,6
Act. empresariales	1.779	6,0	274	5,3	2.053	5,9
Otros servicios	2.669	9,0	232	4,5	2.901	8,4
Sin datos	3.891	13,2	797	15,5	4.688	13,5
Total	29.547	100	5.127	100	34.674	100

Fuente: Cálculos de los autores a partir de la MCVL-2007.

En cuanto al número de episodios de empleo anteriores al reconocimiento de la prestación, el Cuadro 6.13 muestra los datos en relación a la situación laboral después del reconocimiento de la pensión. Se observa que la mayor parte de los trabajadores han tenido menos de 5 episodios de empleo, tanto entre los que trabajan después del reconocimiento (32,6 por ciento) como entre los que no lo hacen (35,8 por ciento).

En cuanto a los que trabajan en 2007, la distribución es más homogénea, ya que los datos muestran un 26,7 por ciento que tienen hasta 5 episodios de empleo y otro 26,3 por ciento que cuentan más de 21. De los que no trabajan en 2007, la mayor parte (36,3 por ciento) han tenido menos de 5 episodios de empleo antes del reconocimiento.

Cuadro 6.13: Número de episodios de antes del reconocimiento de la prestación

	Trabaja después del reconocimiento de la IP								
	No			Sí			Total		
	n	%	%*	n	%	%*	n	%	%*
Hasta 5	8.568	35,8	70,9	3.518	32,6	29,1	12.086	34,9	100
6-10	4.997	20,9	67,4	2.422	22,5	32,6	7.419	21,4	100
11-20	4.979	20,8	66,9	2.460	22,8	33,1	7.439	21,5	100
Más de 21	5.354	22,4	69,3	2.376	22,0	30,7	7.730	22,3	100
Total	23.898	100	68,9	10.776	100	31,1	34.674	100	100
	Trabaja en 2007								
	No			Sí			Total		
	n	%	%*	n	%	%*	n	%	%*
Hasta 5	10.717	36,3	88,7	1.369	26,7	11,3	12.086	34,9	100
6-10	6.302	21,3	84,9	1.117	21,8	15,1	7.419	21,4	100
11-20	6.148	20,8	82,6	1.291	25,2	17,4	7.439	21,5	100
Más de 21	6.380	21,6	82,5	1.350	26,3	17,5	7.730	22,3	100
Total	29.547	100	85,2	5.127	100	14,8	34.674	100	100

Fuente: Cálculos de los autores a partir de la MCVL-2007.

*: Porcentaje en filas.

6.2.3 Trayectoria laboral anterior al reconocimiento de la prestación

En este apartado se sintetizan las principales características de las personas que reciben una prestación por IP en función de su relación con el empleo. Cuando se hace referencia a las trayectorias laborales, se toma como referencia el periodo de tiempo transcurrido hasta el reconocimiento de la prestación⁷⁶.

En el Cuadro 6.14 se muestran las características y las trayectorias laborales de las personas que reciben una prestación en función de si trabajan al mismo tiempo o no. Entre las personas que trabajan hay más hombres y son relativamente más jóvenes que el grupo de personas que reciben prestación y no trabajan. Además, también han tenido su primer empleo a una edad más temprana y el reconocimiento de la pensión ha sido cuando tenían menos edad (alrededor de los 40 años frente a 48). Así mismo, han trabajado menos tiempo y la duración media de sus episodios de empleo ha sido menor. Por otra parte, los datos muestran que

⁷⁶ En el epígrafe que sigue se analizan las trayectorias anteriores y posteriores (para aquellos que han trabajado con posterioridad a la pensión).

un porcentaje pequeño, tanto del grupo de trabajadores como del de no trabajadores, reciben pensiones no ligadas al trabajo (viudedad u orfandad).

Cuadro 6.14: Características de las personas que reciben prestación por incapacidad permanente según la situación en alta

	Trabaja después del reconocimiento de la IP		Trabaja en 2007	
	No	Sí	No	Sí
Sexo (% hombres)	64,2%	77,0%	65,2%	85,2%
Edad:				
En 2007	54,3	51,2	54,4	47,3
En el primer empleo	24,7	21,8	24,4	20,1
En el inicio de la IP	48,3	40,6	47,2	38,3
Discapacidad*	1,5%	1,4%	1,4%	1,7%
Tiempo trabajado (años)				
Duración potencial de trabajo (hasta la IP)	23,5	18,8	22,7	18,2
Tiempo total trabajado	20,0	16,4	19,6	15,0
Tiempo trabajado/tiempo potencial (%)	85,2%	87,2%	86,1%	82,7%
Número de episodios de empleo	15,2	14,7	14,8	16,5
Duración media de los empleos (años)	4,1	2,8	3,9	2,2
Recibe alguna pensión no relacionada con el trabajo	3,1%	2,0%	3,1%	1,2%

Fuente: Cálculos de los autores a partir de la MCVL-2007.

Considerando las diferencias por sexo, en el Cuadro 6.15 se pueden observar algunos rasgos presentes habitualmente en el mercado de trabajo. Las mujeres empiezan a trabajar más tarde y cuentan con menos experiencia laboral. No obstante, las diferencias son mayores cuando se considera si las personas que reciben una prestación trabajan o no lo hacen, que si se presta atención a las diferencias entre sexos. Es decir, de cara al objeto de estudio, es más relevante tener o no trabajo en 2007 que ser hombre o mujer.

Considerando el tipo de prestación, el porcentaje de hombres que trabajan en 2007 es superior en todos los grupos. Entre los que trabajan en dicho año, la edad en el mismo es inferior, así como la edad de su primer empleo y la edad a la que se les reconoció la IP. Su tiempo potencial de trabajo hasta el reconocimiento es inferior, al igual que lo es la duración media de los empleos. En cuanto a la cuantía media de la prestación, se observan cifras inferiores entre los que sí trabajan en 2007.

Cuadro 6.15: Características de las personas que reciben prestación por incapacidad permanente según sexo y situación en alta en 2007

	Trabaja en 2007			
	No		Sí	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
Edad:				
En 2007	53,9	54,7	46,6	47,5
En el inicio de la IP	47,4	47,1	39,0	38,2
En el primer empleo	26,8	23,2	21,0	20,0
Discapacidad*	1,5%	1,4%	1,8%	1,6%
Tiempo trabajado (años):				
Duración potencial de trabajo (hasta la IP)	20,5	23,9	17,9	18,2
Tiempo total trabajado	16,2	21,4	13,1	15,3
Tiempo trabajado/tiempo potencial (%)	79,1%	89,4%	73,2%	84,4%
Número de episodios de empleo	11,6	16,4	12,9	17,1
Duración media de los empleos (años)	4,3	3,8	2,5	2,2
Recibe alguna pensión no relacionada con el trabajo	7,4%	0,8%	5,1%	0,5%

Fuente: Cálculos de los autores a partir de la MCVL-2007.

En el Cuadro 6.16 y el Cuadro 6.17 muestra los datos relativos a las características de los trabajadores en función del tipo de prestación y de su situación laboral en 2007 y después del reconocimiento de la IP. Al igual que en el caso anterior, se observa un porcentaje de hombres superior entre aquellos que sí trabajan después del reconocimiento. Además, se incorporaron al mercado laboral a edades más tempranas y también eran más jóvenes cuando se les reconoció la pensión. El número de episodios de empleo es inferior, así como el tiempo total trabajado y la duración media de los empleos. En cuanto al importe de la pensión, en general, éste es superior cuando las personas no trabajan.

Cuadro 6.16: Características de las personas que reciben prestación por incapacidad permanente según tipo de prestación y situación de alta en 2007

	IPA			IPT			GI		
	No trabaja	Sí	Total	No trabaja	Sí	Total	No trabaja	Sí	Total
Sexo (% hombres)	68,5%	81,5%	68,8%	61,3%	85,3%	67,3%	75,8%	90,0%	76,1%
Edad:									
En 2007	53,8	47,9	53,6	55,2	47,3	53,2	52,1	47,1	52,0
En el primer empleo	23,6	21,1	23,6	25,2	20,1	24,0	23,3	20,8	23,3
En el inicio de la IP	45,9	37,0	45,8	48,7	38,4	46,2	42,8	29,3	42,6
Discapacidad (en algún episodio de empleo)	1,9%	5,6%	2,0%	0,9%	1,5%	1,0%	3,2%	0,0%	3,1%
Tiempo trabajado (años):									
Tiempo potencial de trabajo (hasta la IP)	22,2	15,9	22,1	23,4	18,3	22,2	19,5	8,6	19,3
Tiempo total trabajado	19,3	12,5	19,2	20,0	15,2	18,8	17,2	7,3	17,0
Tiempo trabajado/tiempo potencial	86,9%	78,7%	86,8%	85,3%	82,9%	84,8%	88,1%	84,4%	88,1%
Número de empleos	13,9	19,8	14,0	15,7	16,4	15,9	11,9	5,0	11,8
Duración media de los empleos (años)	4,0	2,4	3,9	3,9	2,2	3,5	3,7	1,9	3,7
Recibe alguna pensión no relacionada con el trabajo	2,5%	1,6%	2,5%	3,7%	1,1%	3,0%	2,0%	5,0%	2,0%
Cuantía de la prestación	13.251,3	10.628,1	13.204,5	8.512,8	7.164,9	8.179,2	20.462,9	17.147,6	20.405,0

Fuente: Cálculos de los autores a partir de la MCVL-2007.

Cuadro 6.17: Características de las personas que reciben prestación por incapacidad permanente según tipo de prestación y situación de alta después del reconocimiento de la IP

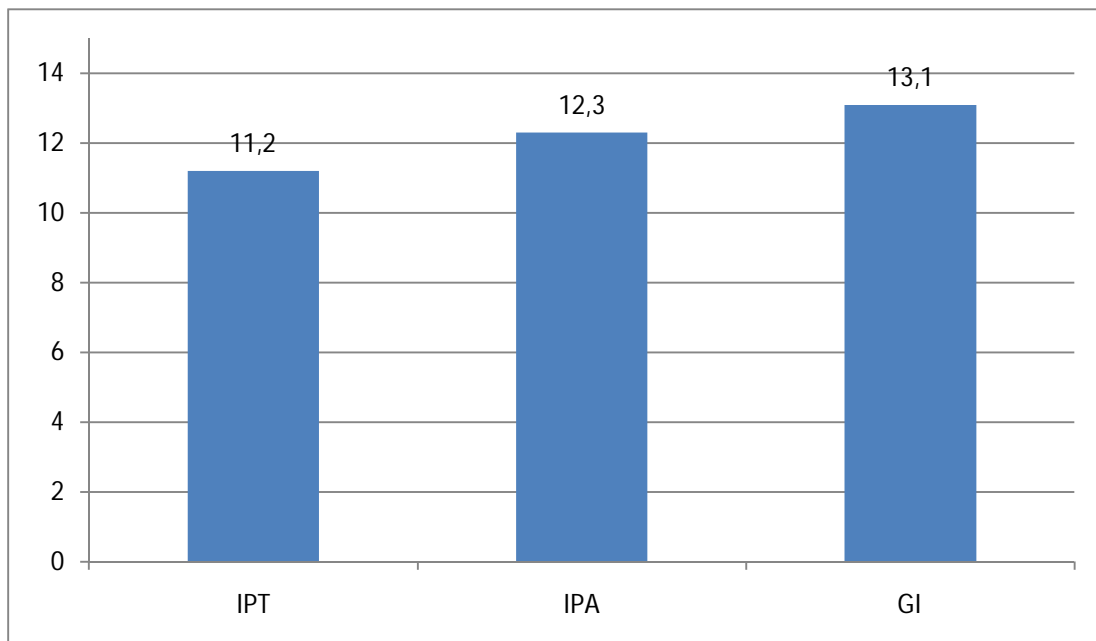
	IPA			IPT			GI		
	No trabaja	Sí	Total	No trabaja	Sí	Total	No trabaja	Sí	Total
Sexo (% hombres)	68,3%	70,8%	68,8%	59,4%	79,1%	67,3%	75,5%	78,2%	76,1%
Edad:									
En 2007	53,5	54,2	53,6	55,3	50,1	53,2	51,6	53,5	52,0
En el primer empleo	23,8	22,9	23,6	25,7	21,4	24,0	23,4	22,5	23,3
En el inicio de la IP	46,9	40,9	45,8	49,9	40,6	46,2	43,8	37,7	42,6
Discapacidad (en algún episodio de empleo)	2,0%	1,7%	2,0%	0,9%	1,3%	1,0%	3,4%	2,2%	3,1%
Tiempo trabajado (años):									
Tiempo potencial de trabajo (hasta la IP)	23,1	18,0	22,1	24,2	19,1	22,2	20,3	15,2	19,3
Tiempo total trabajado	19,9	16,4	19,2	20,4	16,4	18,8	17,7	13,9	17,0
Tiempo trabajado/tiempo potencial	86,0%	91,4%	86,8%	84,3%	85,8%	84,8%	87,4%	91,8%	88,1%
Número de empleos	14,5	12,2	14,0	16,0	15,8	15,9	12,5	8,9	11,8
Duración media de los empleos (años)	4,0	3,5	3,9	4,1	2,6	3,5	3,7	3,5	3,7
Recibe alguna pensión no relacionada con el trabajo	2,5%	2,5%	2,5%	3,8%	1,9%	3,0%	1,7%	3,1%	2,0%
Cuantía de la prestación	13.165,2	13.367,8	13.204,5	8.331,5	7.950,6	8.179,2	20.519,1	19.938,6	20.405,0

Fuente: Cálculos de los autores a partir de la MCVL-2007.

6.2.4 Trayectoria laboral posterior al reconocimiento de la prestación

En este apartado se analizan las trayectorias laborales posteriores de aquellos individuos que han simultaneado prestación por incapacidad y empleo. Es importante tener en cuenta que una de las posibilidades tras el reconocimiento de la incapacidad es permanecer en la empresa donde el trabajador ya estaba empleado en otro puesto de trabajo. Un 11,7 por ciento de los trabajadores lo hacen, sin que existan grandes diferencias por grados de la incapacidad, tal y como se observa en el Gráfico 6.3.

Gráfico 6.3: Personas que tras el reconocimiento de la prestación continúan en el mismo episodio de empleo en que estaban antes por tipo de incapacidad (%)



Fuente: Cálculos de los autores a partir de la MCVL-2007.

En el Cuadro 6.18 se observa que un 38,4 por ciento de los individuos han tenido entre 2 y 5 episodios de empleo después del reconocimiento de la prestación, mientras que un 35,3 por ciento ha tenido sólo uno.

Cuadro 6.18: Número de episodios de empleo con posterioridad al reconocimiento de la prestación

Número de episodios	n	%
1	2.880	35,3
De 2 a 5	3.128	38,4
De 6 a 10	1.100	13,5
De 11 a 20	685	8,4
Más de 20	363	4,5
Total	8.156	100

Fuente: Cálculos de los autores a partir de la MCVL-2007.

En cuanto al grupo de cotización en el que se encuadra el primer episodio de empleo después del reconocimiento de la prestación, en el Cuadro 6.19 observamos que la mayoría mantienen el grupo de cotización que tenían antes de la IP. Así, casi la mitad (47 por ciento) de los individuos que trabajaban en un puesto de alta cualificación antes del reconocimiento, lo siguen haciendo después. Entre los que estaban encuadrados en el grupo de cualificación media, un 61,7 por ciento sigue en este grupo y entre los trabajadores de baja cualificación, un 47,1 por ciento se mantiene en el mismo grupo.

La segunda situación más habitual es que descienda el grupo de cotización: les ocurre al 33 por ciento de los trabajadores que antes de la IP estaban en el grupo de alta cualificación y al 21,7 por ciento de los de cualificación media. Por otra parte, en el grupo de cualificación baja, un 36,5 por ciento pasa al grupo de cualificación media.

Cuadro 6.19: Grupo de cotización antes y después del reconocimiento de la prestación

		Grupo de cotización en el primer empleo después de la pensión					
		Alta cualificación	Cualificación media	Baja cualificación	Sin cotización	Sin datos	Total
Grupo antes de la pensión	Alta cualif.	47,0	23,7	9,3	9,7	10,2	100
	Cualif. media	2,0	61,7	21,7	9,6	5,0	100
	Baja cualif.	1,0	38,5	47,1	7,6	5,9	100
	Sin cotización	2,0	40,8	25,1	24,0	8,1	100
	Sin datos	4,4	49,3	19,0	1,9	25,4	100
	Total	3,3	51,1	27,5	10,7	7,5	100

Fuente: Cálculos de los autores a partir de la MCVL-2007.

En el Cuadro 6.20 se muestran las diferencias en las trayectorias previas y posteriores al reconocimiento de la incapacidad permanente de los individuos que trabajan en 2007 y perciben una prestación por incapacidad al mismo tiempo. Se observa que el tiempo total trabajado, el número de episodios de empleo y la duración media de los episodios de empleo son menores en las trayectorias posteriores al reconocimiento de la IP. Esto se podría asociar con el menor tiempo transcurrido desde su "reincorporación" al mercado laboral.

Cuadro 6.20: Características de las trayectorias laborales antes y después de la prestación de los individuos que han simultaneado prestación y empleo de los individuos que trabajan en 2007

	Antes de la IP	Después de la IP
Tiempo trabajado (años)	15,0	6,7
Tiempo potencial de trabajo (hasta la IP)	18,2	9,6
Tiempo trabajado/tiempo potencial (%)	82,7	70,2
Número de episodios de empleo	16,5	7,1
Duración media de los empleos (años)	2,2	2,1

Fuente: Cálculos de los autores a partir de la MCVL-2007.

Los datos relativos a las trayectorias anteriores y posteriores al reconocimiento de la prestación en el caso de los que han trabajado en algún momento después de dicho reconocimiento, compatibilizando así su trabajo con la pensión asignada se muestran en el Cuadro 6.21. Al igual que en el Cuadro 6.20, se observa que el tiempo total trabajado, el número de episodios de empleo y la duración media de los episodios de empleo son menores en las trayectorias posteriores al reconocimiento.

Cuadro 6.21: Características de las trayectorias laborales antes y después de la prestación de los individuos que han simultaneado prestación y empleo de los individuos que trabajan después del reconocimiento de la IP

	Antes de la IP	Después de la IP
Tiempo trabajado (años)	16,4	5,0
Tiempo potencial de trabajo (hasta IP)	18,8	11,2
Tiempo trabajado/tiempo potencial (%)	87,2%	44,9%
Número de episodios de empleo	14,7	5,6
Duración media de los empleos (años)	2,8	1,6

Fuente: Cálculos de los autores a partir de la MCVL-2007.

6.2.5 Cuantía de la prestación y relación con el empleo

Una de las hipótesis más habituales es que el incentivo a trabajar está muy relacionado con la cuantía de la pensión. Como se explicó en la sección previa, la mayor proporción de trabajadores que simultanean trabajo y prestación se encuentra en el grupo de personas con una IPT, que presenta respecto a la GI y a la IPA un menor importe medio anual (Cuadro 6.22). No obstante, dado que la definición de incapacidad permanente se corresponde estrictamente con una “discapacidad para trabajar”, estos resultados se podrían interpretar como una correlación de altos niveles de participación en el mercado de trabajo con menores niveles de discapacidad para trabajar.

Considerando la cuantía media anual de la prestación según el grado y la situación de alta, vemos que la pensión media es ligeramente superior en el caso de las personas que no trabajan, salvo en las que tienen una IPA y con respecto a la situación laboral después del reconocimiento de la prestación.

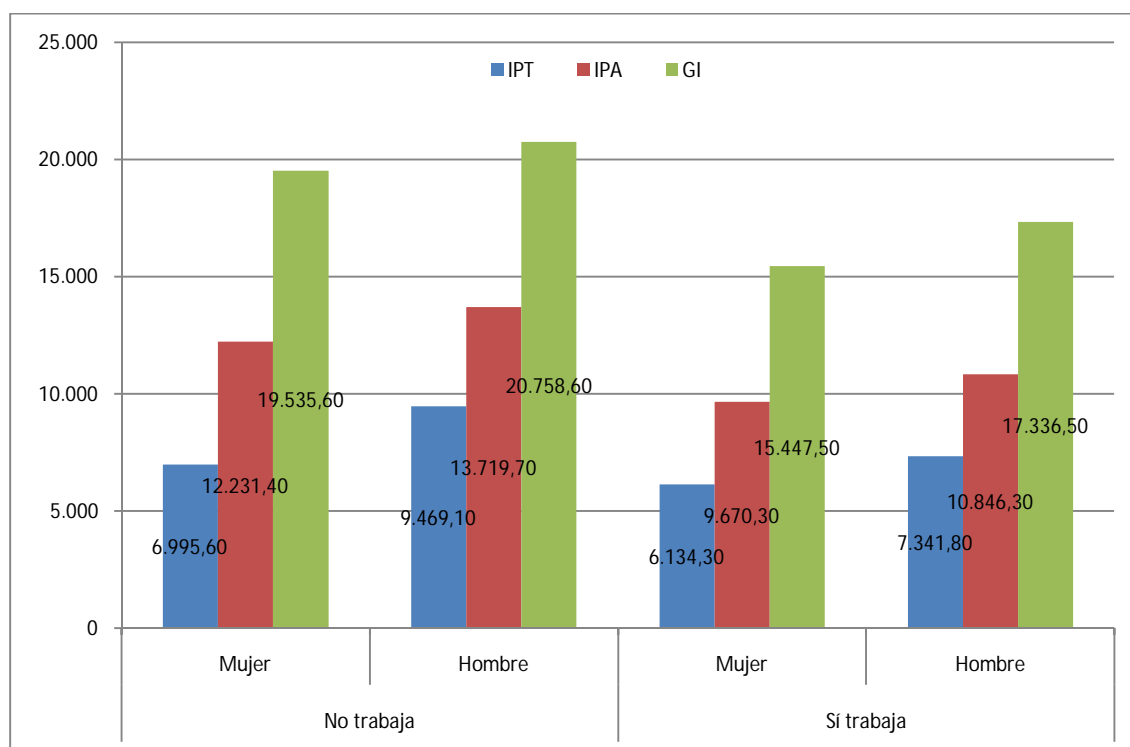
Cuadro 6.22: Cuantía media de la pensión en función de la relación de los individuos con el trabajo (anual, euros)

	Trabaja después del reconocimiento de la IP		Trabaja en 2007	
	No	Sí	No	Sí
IPT	8.331,5	7.950,6	8.512,8	7.164,9
IPA	13.165,2	13.367,8	13.251,3	10.628,1
GI	20.519,1	19.938,6	20.462,9	17.147,6

Fuente: Cálculos de los autores a partir de la MCVL-2007.

Cuando el cálculo se realiza de forma separada para hombres y mujeres (Gráfico 6.4), se observan diferencias por sexo tanto entre los que no trabajan en 2007 como entre los que sí lo hacen. Independientemente del tipo de prestación y de la situación laboral en 2007, la cuantía media de la pensión en las mujeres es inferior a la correspondiente en los hombres.

Gráfico 6.4: Cuantía media de la pensión de los individuos en función del sexo y su relación con el trabajo en 2007 (anual, euros)



Fuente: Cálculos de los autores a partir de la MCVL-2007.

Si consideramos la situación laboral después del reconocimiento de la prestación (Cuadro 6.23), se observa igualmente que el grupo de las mujeres recibe una pensión media inferior en todos los tipos de prestación, excepto en el caso de la GI, cuando sí trabajan después del reconocimiento. Las diferencias entre las personas que trabajan y que no lo hacen son más reducidas que en el caso anterior.

Cuadro 6.23: Cuantía media de la pensión de los individuos en función del sexo y su relación con el trabajo después del reconocimiento de la IP (anual, euros)

	Trabaja después del reconocimiento de la IP			
	No		Sí	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
IPT	6.860,0	9.338,3	7.017,3	8.196,7
IPA	12.089,4	13.665,0	12.721,4	13.634,9
GI	19.185,5	20.950,8	20.976,4	19.649,7

Fuente: Cálculos de los autores a partir de la MCVL-2007.

Cabe señalar que otro de los aspectos que puede contribuir a una diferente cuantía de la pensión y a un distinto incentivo a trabajar es el nivel educativo. La

muestra de vidas laborales no proporciona datos sobre esta variable. No obstante, se dispone de información acerca del grupo de cotización del trabajador que puede interpretarse como una aproximación al grado de cualificación del trabajador. Como se puede observar en el Cuadro 6.24, para cualquier tipo de pensión y para cualquier nivel de cualificación, la cuantía que se recibe es mayor en los grupos de alta y media cualificación.

Cuadro 6.24: Importe medio de la prestación en función del grupo de cotización y la relación con el empleo (anual, euros)

	IPT		IPA		GI	
	No	Sí	No	Sí	No	Sí*
Trabaja en 2007						
Alta cualificación	14.974,5	11.081,2	23.408,1	18.284,8	33.588,5	-
Cualificación media	10.381,4	8.124,1	15.000,7	11.589,8	23.207,0	-
Baja cualificación	6.248,1	5.698,5	9.404,3	8.785,8	14.379,3	-
Sin cotización	8.676,5	6.393,8	12.239,4	10.645,3	18.697,4	-
Sin datos	5.949,2	5.710,5	9.429,0	8.291,7	14.912,3	-
Total	8.512,8	7.164,9	13.251,3	10.628,1	20.462,9	-

* El tamaño muestral es insuficiente.

Fuente: Cálculos de los autores a partir de la MCVL-2007.

6.3 Análisis econométrico

En este apartado, estimaremos diferentes regresiones logísticas para estudiar los determinantes de la compatibilidad entre pensión por incapacidad y trabajo. Se consideran dos variables dependientes: en primer lugar, compatibilizar la pensión por incapacidad y trabajar en 2007 frente a ser solamente pensionista por incapacidad; y, en segundo lugar, para tener en cuenta la posibilidad de que, aunque la persona que recibe la prestación por incapacidad no trabaje en 2007, sí lo haya hecho en algún momento después del reconocimiento de la incapacidad permanente, la variable dependiente se define como ser pensionista y haber trabajado en algún momento posterior a la incapacidad (independientemente de que tenga empleo o no en 2007).

Las variables independientes se refieren a las características personales (sexo, edad), características de la pensión (tipo, importe y si recibe otra pensión de viudedad u orfandad) y la trayectoria laboral hasta el reconocimiento de la incapacidad permanente (edad en el primer empleo y en el momento de

reconocimiento de la IP, grupo de cotización en el último empleo, número de episodios de empleo y tiempo trabajado). Se realizarán estimaciones diferentes según el tipo de pensión y también según sexo.

Los coeficientes que se presentan son los ratios de probabilidad relativa (*odds ratios*) para una interpretación más sencilla de los resultados (Cuadro 6.25). Por ejemplo, para la variable dependiente referida a la situación de empleo o no en 2007, puesto que el ratio de probabilidad relativa para la variable sexo es 3,7, la probabilidad de ser pensionista por incapacidad y trabajador es casi cuatro veces mayor para los hombres que para las mujeres. De la misma forma, las personas con una edad comprendida entre 50 y 54 años tienen una probabilidad un 24,7 por ciento ($1/0,802=1,247$) inferior que los menores de 45 años.

La IPT es el tipo de pensión con la mayor probabilidad relativa de estar trabajando, puesto que la multiplica por 19 (o por 4,7 en el caso de haber trabajado en algún momento después de la IP), respecto a la GI, lo cual parece lógico dado que esta última debe recoger a personas con una discapacidad más grave.

Con respecto a la cuantía de la prestación (y para ambas variables dependientes), la probabilidad de compatibilizar disminuye a medida que aumenta dicha cuantía, con la excepción del segundo tramo más bajo respecto al menor de todos (que es el de referencia). Es decir, es más probable que trabajen las personas que cobran una cuantía entre 5.000 y 10.000 euros que los que cobran menos de esa cantidad.

Aparentemente, podría estar detrás una lógica de “compensación”: aquéllos con pensiones bajas completan respecto del nivel de ingresos deseado mediante un empleo. Sin embargo, este efecto “compensador” no existe para aquellos con pensión más baja (por debajo de 5.000 euros al año), que precisamente parece que serían los más proclives a simultanear pensión por incapacidad y empleo si esa explicación fuera la más acertada. Por tanto, la evidencia no muestra con total claridad que a mayor (menor) pensión por incapacidad existan menores (mayores) incentivos para compatibilizarla con un empleo.

Con respecto al efecto del cobro del complemento a mínimos, el efecto es negativo, lo que resulta lógico teniendo en cuenta que es incompatible con el empleo; es decir, este complemento se deja de percibir en el momento en que el trabajador comunica que ha accedido a un empleo.

El efecto de la edad en 2007 cambia en función de la variable dependiente considerada. En el caso de simultaneidad en 2007, a medida que aumenta la edad, disminuye la probabilidad de compatibilizar trabajo y pensión. En cambio, ocurre lo contrario si la variable dependiente es haber simultaneado en algún momento la pensión por incapacidad permanente y el empleo.

Dado que en el primer caso la edad es una variable referida al mismo año en que se mide la simultaneidad mientras que no sucede así para la segunda definición, tal vez simplemente estemos observando que para los más jóvenes ha habido menos tiempo para compatibilizar en algún momento la pensión por incapacidad y el empleo. Así pues, parecería por un lado que los mayores tienen menor probabilidad de compatibilizar y, por tanto, la pensión por discapacidad sería una salida prácticamente definitiva del mercado de trabajo (tal como señala la literatura internacional), pero también que cuanto más edad tienen más posibilidades hay de que se realice algún evento de compatibilización de pensión por incapacidad y empleo (lo cual sería una aportación novedosa respecto de esa misma literatura internacional).

No obstante, hemos considerado también que para ese desincentivo lo relevante fuera la edad en el momento en que se reconoce la pensión por incapacidad. Los resultados muestran que la probabilidad de compatibilizar pensión por incapacidad y trabajo disminuye con rapidez a medida que aumenta la edad en el momento en que se reconoce el derecho a la prestación. Es decir, el incentivo a trabajar se reduce con claridad cuando la persona está por encima de 55 años (respecto a la categoría de referencia, que son los menores de 31 años). El efecto se aprecia tanto para probabilidad de simultanear en 2006 como de haberlo hecho en algún momento, si bien algo más fuerte para el caso de haber simultaneado en algún momento la pensión por incapacidad y el empleo.

Respecto al tiempo trabajado, el efecto sólo resulta significativo en el caso de trabajadores con una amplia experiencia (más de 25 años trabajados), que tienen una menor probabilidad de compatibilizar empleo y pensión. De la misma forma, las personas con un mayor número de episodios de empleo tienen una mayor probabilidad de simultanear ambas situaciones.

En cuanto al grupo de cotización (que usamos como aproximación del nivel de cualificación), las personas en el grupo alto o medio tienen mayor probabilidad de trabajar que aquéllas que están en el grupo de baja cualificación. Siguiendo la conocida teoría del capital humano, este resultado significaría que las personas con más alta cualificación normalmente tienen un menú de opciones de empleo más amplio y pueden acceder a puestos con salarios medios más elevados, lo cual incentivaría *ceteris paribus* la participación laboral frente a aquéllos individuos con baja o escasa cualificación. En definitiva, no trabajar tiene un coste de oportunidad más elevado para las personas con alta cualificación, lo cual las llevaría a compatibilizar pensión y empleo con una probabilidad mayor (para nuestras dos definiciones de compatibilización, aunque más acentuado para la compatibilización en 2007).

**Cuadro 6.25: Determinantes de la compatibilidad entre prestación y empleo
(modelo logit)**

	Trabaja después de la pensión			Trabaja en 2007		
	Odds Ratio	Std. Err.		Odds Ratio	Std. Err.	
Sexo (ref: mujer)	1,851	0,072	***	3,740	0,215	***
Edad en 2007:						
45-49	1,371	0,075	***	1,007	0,066	
50-54	1,809	0,101	***	0,802	0,055	***
55-59	2,089	0,125	***	0,601	0,046	***
60-64	2,552	0,168	***	0,357	0,033	***
Edad a la que se reconoce la pensión:						
31-45	0,389	0,025	***	0,431	0,032	***
46-55	0,109	0,009	***	0,189	0,019	***
Más de 56	0,036	0,004	***	0,071	0,011	***
Situación previa (ref: inactividad):						
empleo	2,592	0,098	***	1,196	0,062	***
paro	2,726	0,175	***	1,545	0,137	***
Tipo de prestación:						
IPA	1,251	0,121	**	0,878	0,227	
IPT	4,756	0,476	***	19,209	4,874	***
Grupo de cotización:						
Sin datos	1,177	1,144				
Alta cualificación	1,274	0,105	***	1,416	0,190	*
Cualificación media	1,094	0,044	**	1,216	0,065	***
Sin cotización	2,485	0,194	***	1,179	0,124	
Actividad de la última empresa:						
agricultura	0,607	0,157	*	0,850	0,288	
industria	0,982	0,068		0,924	0,091	
construcción	0,964	0,069		0,826	0,081	**
comercio	0,984	0,078		1,060	0,117	
hostelería	1,087	0,101		0,972	0,127	
transporte	1,167	0,119		1,314	0,184	*
admon. pública	0,700	0,049	***	0,682	0,068	***
Actividades recreativas	0,966	0,181		1,123	0,290	
otros servicios	1,187	0,094	**	1,018	0,123	
Sin datos	0,687	0,067	***	0,832	0,111	
Nº de episodios de empleo:						
6 a 10	1,030	0,046		1,133	0,072	**
11 a 20	1,051	0,047		1,144	0,072	**
Más de 21	1,116	0,052	**	1,236	0,081	***
Tiempo trabajado (ref: menos de 5 años)						
5 a 10	0,952	0,068		0,982	0,086	
10 a 15	0,949	0,072		0,967	0,092	
15 a 20	0,870	0,069	*	1,009	0,102	
20 a 25	0,827	0,068	**	0,886	0,095	
25 a 30	0,755	0,067	***	0,851	0,101	
31 a 35	0,701	0,069	***	0,792	0,109	*
más de 35	0,828	0,098		0,560	0,114	***
Cuantía (ref: menos de 5.000 €/año):						
5.000 a 10.000	1,139	0,056	***	1,008	0,054	
10.001 a 15.000	0,795	0,047	***	0,630	0,047	***
15.001 a 20.000	0,836	0,059	**	0,364	0,041	***
20.001 a 30.000	0,797	0,064	***	0,299	0,048	***
más de 30.000	0,701	0,092	***	0,325	0,126	***
Otras pensiones (viudedad u orfandad)	1,242	0,128	**	1,558	0,263	***
Complemento a mínimos	0,596	0,055	***	0,386	0,079	***

Significatividad de las variables: * al 10%; ** al 5% y *** al 1%.

6.3.1 Resultados según sexo

Como se ha mencionado previamente, el modelo ha sido estimado de forma separada para hombres y para mujeres (Cuadro 6.26 y Cuadro 6.27, respectivamente) puesto que ambos géneros pueden tener historias laborales y una participación laboral diferentes. El signo de los coeficientes es similar para ambos, aunque hay diferencias relevantes en la magnitud de los ratios de probabilidad relativa y en su nivel de significatividad.

En general, todos los efectos son mayores para los hombres que para las mujeres, especialmente en el caso de la cuantía de la pensión. Esta variable es estadísticamente significativa para los primeros pero no para las segundas. Como ocurre en el modelo estimado de forma conjunta, cuando la pensión es pequeña, la probabilidad de trabajar aumenta. No obstante, esta variable, al igual que el complemento a mínimos, no afecta a la probabilidad de trabajar en el caso de las mujeres pensionistas.

La situación laboral previa no es significativa para las mujeres en el caso de estar empleadas en 2007, pero sí lo resultan para los hombres. Ocurre lo mismo en el caso de la cualificación que apenas resulta significativa para las mujeres.

Al igual que en el modelo conjunto, destaca la influencia que tiene la edad a la que se reconoce la IP, tanto para hombres como para mujeres, que reduce sustancialmente la probabilidad de trabajar después de tener derecho a una IP de una persona joven respecto a los mayores de 55 años.

En resumen, las diferencias se refieren a la significatividad de la cuantía de la prestación para explicar la compatibilidad con el empleo en el caso de los hombres, que no resulta relevante para las mujeres. En las restantes variables los resultados son similares para unos y otras.

**Cuadro 6.26: Determinantes de la compatibilidad entre prestación y empleo
(modelo logit). Hombres**

	Trabaja después de la pensión			Trabaja en 2007		
	Odds Ratio	Std. Err.		Odds Ratio	Std. Err.	
Edad en 2007:						
45-49	1,439	0,095	***	0,974	0,074	
50-54	1,866	0,126	***	0,799	0,063	***
55-59	2,219	0,158	***	0,602	0,052	***
60-64	2,725	0,210	***	0,362	0,037	***
Edad a la que se reconoce la pensión:						
31-45	0,392	0,030	***	0,404	0,035	***
46-55	0,105	0,010	***	0,174	0,020	***
Más de 56	0,031	0,004	***	0,064	0,011	***
Situación previa (ref: inactividad):						
empleo	2,518	0,115	***	1,222	0,072	***
paro	2,837	0,213	***	1,651	0,162	***
Tipo de prestación:						
IPA	1,260	0,140	**	0,854	0,236	
IPT	5,787	0,664	***	19,895	5,382	***
Grupo de cotización:						
Sin datos	0,661	0,852				
Alta cualificación	1,294	0,129	*	1,499	0,224	***
Cualificación media	1,082	0,053		1,169	0,072	**
Sin cotización	2,307	0,215	***	1,183	0,139	
Actividad de la última empresa:						
agricultura	0,571	0,163	**	1,018	0,364	
industria	1,007	0,091		1,015	0,122	
construcción	0,891	0,081		0,877	0,103	
comercio	1,054	0,109		1,170	0,159	
hostelería	1,021	0,133		1,019	0,174	
transporte	1,111	0,133		1,278	0,202	
admon. pública	0,639	0,060	***	0,693	0,085	***
act. recreativas	1,051	0,238		1,591	0,467	
otros serv	0,971	0,114		0,953	0,157	
Sin datos	0,631	0,077	***	0,869	0,136	
Nº de episodios de empleo:						
6 a 10	1,068	0,059		1,102	0,081	
11 a 20	1,076	0,059		1,100	0,080	
Más de 21	1,158	0,066	*	1,189	0,089	**
Tiempo trabajado (ref: menos de 5 años)						
5 a 10	0,922	0,080		0,948	0,095	
10 a 15	0,950	0,090		1,058	0,117	
15 a 20	0,827	0,081	*	1,069	0,125	
20 a 25	0,771	0,079	**	0,944	0,116	
25 a 30	0,684	0,075	***	0,947	0,128	
31 a 35	0,628	0,075	***	0,796	0,124	
más de 35	0,805	0,113		0,662	0,143	*
Cuantía (ref: menos de 5.000 €/año):						
5.000 a 10.000	1,089	0,066		0,982	0,061	
10.001 a 15.000	0,721	0,051	***	0,592	0,049	***
15.001 a 20.000	0,735	0,062	***	0,338	0,041	***
20.001 a 30.000	0,695	0,066	***	0,266	0,046	***
más de 30.000	0,683	0,103	**	0,350	0,138	***
Otras pensiones (viudedad u orfandad)	0,990	0,218		1,442	0,426	
Complemento a mínimos	0,536	0,064	***	0,295	0,075	***

**Cuadro 6.27: Determinantes de la compatibilidad entre prestación y empleo
(modelo logit). Mujeres**

	Trabaja después de la pensión			Trabaja en 2007		
	Odds Ratio	Std. Err.		Odds Ratio	Std. Err.	
Edad en 2007:						
45-49	1,253	0,129	**	1,118	0,155	
50-54	1,725	0,181	***	0,834	0,128	
55-59	1,919	0,224	***	0,568	0,110	***
60-64	2,446	0,329	***	0,291	0,077	***
Edad a la que se reconoce la pensión:						
31-45	0,386	0,046	***	0,483	0,076	***
46-55	0,126	0,019	***	0,221	0,048	***
Más de 56	0,055	0,010	***	0,096	0,034	***
Situación previa (ref: inactividad):						
empleo	2,771	0,190	***	1,081	0,119	
paro	2,736	0,358	***	1,202	0,255	
Tipo de prestación:						
IPA	1,069	0,211		0,910	0,679	
IPT	2,473	0,511	***	15,893	11,771	***
Grupo de cotización:						
Sin datos	3,468	5,176				
Alta cualificación	0,994	0,152		0,941	0,312	
Cualificación media	1,026	0,079		1,365	0,164	*
Sin cotización	2,980	0,445	***	1,192	0,298	
Actividad de la última empresa:						
agricultura	0,632	0,432				
industria	0,880	0,108		0,684	0,129	**
construcción	0,812	0,167		0,857	0,265	
comercio	0,849	0,112		0,813	0,163	
hostelería	1,279	0,176	*	0,857	0,180	
transporte	1,551	0,446		3,112	1,210	***
admon. pública	0,787	0,088	**	0,719	0,128	*
act. recreativas	0,749	0,262		0,286	0,219	
otros serv	1,300	0,145	**	1,017	0,188	
Sin datos	0,752	0,134		0,752	0,222	
Nº de episodios de empleo:						
6 a 10	1,011	0,078		1,215	0,158	
11 a 20	1,058	0,089		1,352	0,187	**
Más de 21	1,060	0,097		1,450	0,212	**
Tiempo trabajado (ref: menos de 5 años)						
5 a 10	1,070	0,138		1,093	0,199	
10 a 15	0,952	0,128		0,760	0,150	
15 a 20	0,952	0,135		0,893	0,188	
20 a 25	0,905	0,137		0,751	0,176	
25 a 30	0,899	0,148		0,522	0,154	**
31 a 35	1,013	0,194		1,121	0,362	
más de 35	0,863	0,210				
Cuantía (ref: menos de 5.000 €/año):						
5.000 a 10.000	1,100	0,095		1,133	0,126	
10.001 a 15.000	0,886	0,098		0,873	0,165	
15.001 a 20.000	0,984	0,138		0,527	0,178	*
20.001 a 30.000	1,035	0,168		0,697	0,314	
más de 30.000	0,805	0,217				
Otras pensiones (viudedad u orfandad)						
	1,160	0,142		1,408	0,315	
Complemento a mínimos						
	0,658	0,094	***	0,797	0,286	

6.3.2 Resultados según tipo de prestación

También hemos realizado estimaciones separadas para cada tipo de pensión. Conviene tener en cuenta que el tipo de prestación está muy relacionado (por definición) con la gravedad de la incapacidad y, en consecuencia, los efectos de las distintas variables podrían diferir en función del grado de gravedad de la discapacidad (que nosotros la observaríamos como diferentes tipos de pensión de incapacidad permanente). Así, la mayor parte de los que compatibilizan pensión por incapacidad permanente y empleo perciben pensiones por incapacidad permanente total, lo cual podría estar pesando en las estimaciones hasta el punto de que la compatibilización sólo fuera relevante para ese grupo y que los efectos estimados no se aplicaran en absoluto al resto de tipos de pensiones de incapacidad permanente. Adicionalmente, la cuantía de la prestación (si bien también depende de los años cotizados y de la base de cotización) se relaciona claramente con el tipo de pensión. En los modelos anteriores, la cuantía de la pensión era relevante para explicar la compatibilidad entre pensión y trabajo, indicando (aunque no de forma totalmente clara) que podría estar sucediendo una especie de compensación de ingresos, de manera que quienes buscarían un empleo serían aquellos que pretendieran complementar una pensión relativamente baja.

Se puede observar que mientras que para la IPT casi todas las variables incluidas tienen algún efecto sobre la compatibilización, no sucede así con la IPA; ahora bien cabe resaltar que se registran más diferencias en la significatividad estadística de los coeficientes que en su magnitud.

Hay algunas variables clave en el modelo global, que presentan resultados distintos según el tipo de prestación. Se trata de la edad en 2007, el tiempo trabajado y la cuantía de la prestación. Tanto en el Cuadro 6.28 como en el Cuadro 6.29 se observa que la cuantía de la prestación no resulta significativa para la IPA, pero sí lo es para la IPT. Ocurre lo mismo con la edad en 2007 para explicar la compatibilidad entre prestación y empleo en dicho año. En cambio, el tiempo trabajado no resulta significativo en el caso de IPT y sí lo es si se trata de IPA.

Cuadro 6.28: Determinantes de la compatibilidad entre prestación y empleo en 2007 (modelo logit), por tipo de prestación

	IPA			IPT		
	Odds Ratio	Std. Err.		Odds Ratio	Std. Err.	
Sexo (ref: mujer)	2,277	0,459	***	3,935	0,237	***
Edad en 2007:						
45-49	0,912	0,208		1,012	0,071	
50-54	0,840	0,206		0,796	0,058	***
55-59	0,899	0,233		0,575	0,047	***
60-64	0,697	0,212		0,345	0,034	***
Edad a la que se reconoce la pensión:						
31-45	0,722	0,162		0,396	0,033	***
46-55	0,311	0,111	***	0,176	0,019	***
Más de 56	0,273	0,144	**	0,064	0,010	***
Situación previa (ref: inactividad):						
empleo	1,562	0,294	**	1,186	0,064	***
paro	2,330	0,676	***	1,476	0,138	***
Grupo de cotización:						
Alta cualificación	1,407	0,627		1,371	0,197	**
Cualificación media	1,291	0,241		1,201	0,068	***
Sin cotización	0,873	0,316		1,164	0,130	
Actividad de la última empresa:						
agricultura	5,991	3,830	***	0,549	0,206	
industria	0,970	0,366		0,906	0,094	
construcción	1,577	0,563		0,778	0,080	**
comercio	1,673	0,626		1,007	0,118	
hostelería	1,480	0,633		0,941	0,131	
transporte	2,529	1,110	**	1,225	0,182	
admon. pública	1,043	0,378		0,660	0,069	***
act. recreativas				1,189	0,326	
otros servicios	0,792	0,360		1,041	0,133	
Sin datos	1,135	0,536		0,833	0,118	
Nº de episodios de empleo:						
6 a 10	0,896	0,202		1,184	0,080	**
11 a 20	1,293	0,279		1,148	0,077	**
Más de 21	1,527	0,356	*	1,240	0,086	***
Tiempo trabajado (ref: menos de 5 años)						
5 a 10	0,474	0,111	***	1,102	0,105	
10 a 15	0,358	0,100	***	1,096	0,113	
15 a 20	0,380	0,114	***	1,145	0,125	
20 a 25	0,255	0,094	***	1,021	0,117	
25 a 30	0,359	0,145	**	0,957	0,121	
31 a 35	0,104	0,072	***	0,930	0,135	
más de 35	0,153	0,125	**	0,641	0,136	**
Cuantía (ref: menos de 5.000 €/año):						
5.000 a 10.000	1,255	0,601		1,017	0,056	
10.001 a 15.000	1,155	0,558		0,607	0,048	***
15.001 a 20.000	0,569	0,308		0,362	0,043	***
20.001 a 30.000	0,634	0,358		0,302	0,055	***
más de 30.000	0,196	0,223		0,544	0,320	
Otras pensiones (viudedad u orfandad)	2,325	1,255		1,471	0,262	**
Complemento a mínimos	1,146	0,356		0,233	0,066	***

Sólo se presentan los casos de la IPA y la IPT, puesto que el número de personas es demasiado reducido para la GI.

Cuadro 6.29: Determinantes de la compatibilidad entre prestación y empleo después del reconocimiento de la prestación (modelo logit), por tipo

	IPA			IPT		
	Odds Ratio	Std. Err.		Odds Ratio	Std. Err.	z
Sexo (ref: mujer)	1,098	0,072		2,528	0,129	***
Edad en 2007:						
45-49	1,581	0,170	***	1,279	0,091	***
50-54	3,336	0,345	***	1,340	0,098	***
55-59	5,052	0,544	***	1,275	0,099	***
60-64	7,561	0,884	***	1,344	0,117	***
Edad a la que se reconoce la pensión:						
31-45	0,390	0,043	***	0,316	0,029	***
46-55	0,093	0,013	***	0,104	0,012	***
Más de 56	0,041	0,007	***	0,035	0,005	***
Situación previa (ref: inactividad):						
empleo	4,754	0,346	***	1,978	0,095	***
paro	4,306	0,500	***	2,242	0,183	***
Grupo de cotización:						
Sin datos	0,471	0,694				
Alta cualificación	1,044	0,139		1,332	0,156	**
Cualificación media	1,012	0,080		1,067	0,054	
Sin cotización	2,937	0,382	***	1,991	0,207	***
Actividad de la última empresa:						
agricultura	1,428	0,626		0,384	0,129	***
industria	1,073	0,133		0,895	0,081	
construcción	1,087	0,151		0,791	0,072	**
comercio	1,011	0,142		0,923	0,095	
hostelería	1,146	0,196		1,092	0,131	
transporte	0,968	0,185		1,257	0,166	*
admon. pública	0,833	0,105		0,631	0,057	***
act. recreativas	0,679	0,253		1,111	0,277	
otros serv	1,289	0,166	**	1,028	0,110	
Sin datos	0,711	0,114	**	0,633	0,084	***
Nº de episodios de empleo:						
6 a 10	1,008	0,074		1,159	0,069	**
11 a 20	1,107	0,086		1,137	0,067	**
Más de 21	1,155	0,099	*	1,198	0,072	***
Tiempo trabajado (ref: menos de 5 años)						
5 a 10	0,865	0,111		1,041	0,102	
10 a 15	0,740	0,102	**	1,057	0,109	
15 a 20	0,681	0,098	***	0,969	0,102	
20 a 25	0,610	0,092	***	0,928	0,101	
25 a 30	0,553	0,090	***	0,830	0,096	
31 a 35	0,572	0,103	***	0,725	0,092	**
más de 35	0,725	0,147		0,767	0,118	*
Cuantía (ref: menos de 5.000 €/año):						
5.000 a 10.000	1,101	0,216		1,293	0,068	***
10.001 a 15.000	0,991	0,195		0,921	0,065	
15.001 a 20.000	1,108	0,222		0,800	0,075	**
20.001 a 30.000	1,057	0,216		0,694	0,084	***
más de 30.000	0,807	0,192		1,741	0,752	
Otras pensiones (viudedad u orfandad)	1,147	0,206		1,254	0,161	*
Complemento a mínimos	1,087	0,153		0,585	0,076	***

Sólo se presentan los casos de la IPA y la IPT, puesto que el número de personas es demasiado reducido para la GI.

6.3.3 Resultados para los mayores de 55 años

Por último, para comprobar si la cuantía de la pensión tiene un efecto desincentivador (para cada tipo de pensión de incapacidad permanente) entre los individuos más próximos a la edad de la pensión de jubilación, hemos realizado estimaciones adicionales para aquellos que se encuentran entre 55 y 64 años.

Como se puede apreciar en el Cuadro 6.30 (y si comparamos con los resultados del Cuadro 6.25), las diferencias respecto al modelo con la muestra completa se refieren básicamente a dos variables: tiempo trabajado y cuantía de la prestación. Así, el tiempo trabajado resultado clave para explicar la compatibilidad entre pensión y empleo en 2007 y, curiosamente, a mayor tiempo trabajado, mayor es la probabilidad de compatibilizar (con la excepción de los que han trabajado más de 35 años), mientras que en el modelo completo ocurre lo contrario.

Respecto a la cuantía de la prestación, cuanto mayor es, menor es la probabilidad de compatibilizarla con un empleo, por lo que en este grupo de edad sí que parece que existe un efecto desincentivador.

Cuadro 6.30: Determinantes de la compatibilidad entre prestación y empleo para las personas entre 55 y 64 años

	Trabaja después de la pensión			Trabaja en 2007		
	Odds Ratio	Std. Err.		Odds Ratio	Std. Err.	
Sexo (ref: mujer)	1,507	0,094	***	3,774	0,481	***
Edad en 2007:						
60-64	0,794	0,039	***	1,529	0,128	***
Edad a la que se reconoce la pensión:						
31-45	0,221	0,049	***	0,329	0,077	***
46-55	0,057	0,013	***	0,137	0,034	***
Más de 56	0,019	0,005	***	0,043	0,012	***
Situación previa (ref: inactividad):						
empleo	3,383	0,191	***	1,416	0,136	***
paro	2,947	0,269	***	1,268	0,197	
Tipo de prestación:						
IPA	0,944	0,131		0,670	0,324	
IPT	1,901	0,271	***	7,463	3,536	***
Grupo de cotización:						
Alta cualificación	1,368	0,158	***	2,284	0,492	***
Cualificación media	1,145	0,076	**	1,351	0,153	***
Sin cotización	2,206	0,232	***	0,955	0,166	
Actividad de la última empresa:						
agricultura	0,471	0,211	*	0,785	0,611	
industria	1,093	0,121		1,465	0,327	*
construcción	1,054	0,123		1,309	0,293	
comercio	1,093	0,141		1,370	0,343	
hostelería	1,109	0,169		1,226	0,365	
transporte	1,400	0,216	**	2,952	0,798	***
admon. pública	0,783	0,086	**	1,216	0,266	
act. recreativas	1,389	0,396		3,101	1,390	
otros serv	1,422	0,173	***	1,039	0,296	
Sin datos	0,685	0,094	***	1,551	0,389	*
Nº de episodios de empleo:						
6 a 10	1,107	0,070		1,160	0,129	
11 a 20	1,042	0,068		1,008	0,116	
Más de 21	1,168	0,080	**	1,029	0,122	
Tiempo trabajado (ref: < 5 años)						
5 a 10	1,106	0,161		1,527	0,367	*
10 a 15	1,157	0,166		1,806	0,433	**
15 a 20	1,181	0,171		2,307	0,559	***
20 a 25	1,262	0,185		2,267	0,558	***
25 a 30	1,068	0,162		2,446	0,627	***
31 a 35	0,947	0,151		2,059	0,560	***
más de 35	1,042	0,179		1,137	0,363	
Cuantía (ref: menos de 5.000 €/año):						
5.000 a 10.000	0,768	0,073	***	0,346	0,039	***
10.001 a 15.000	0,546	0,056	***	0,157	0,022	***
15.001 a 20.000	0,516	0,058	***	0,065	0,013	***
20.001 a 30.000	0,482	0,058	***	0,072	0,016	***
más de 30.000	0,373	0,065	***	0,073	0,036	***
Otras pensiones (viudedad u orfandad)	1,195	0,151		2,752	0,656	***
Complemento a mínimos	0,625	0,068	***	0,286	0,077	***

7 Resumen y conclusiones

La incapacidad permanente se define como una situación en la que el trabajador, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito y de haber sido dado de alta médicamente, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyen o anulan su capacidad laboral.

La cobertura de este tipo de situaciones es sin duda uno de los logros históricos del Estado de Bienestar. Sin embargo, una parte de la literatura ha detectado que, en ocasiones, estas prestaciones conducen a una salida anticipada del mercado de trabajo. Por esta razón, ha comenzado a desarrollarse un debate sobre qué tipo de encaje deben mantener los sistemas de transferencias (contributivas y no contributivas) relacionados con la discapacidad y la promoción del empleo entre las personas con discapacidad.

Este trabajo se sitúa en esa línea, de forma que nuestro interés se dirige hacia el colectivo de personas con incapacidad permanente, tratando de ir más allá del estudio del eventual uso estratégico del sistema de pensiones por incapacidad por parte de los trabajadores mayores (como ha hecho la casi totalidad de la literatura existente a nivel internacional sobre el tema), para analizar la compatibilidad entre las prestaciones y el empleo. En definitiva, nuestro objetivo consiste en estudiar en qué medida las personas con "capacidad parcial" para el trabajo tienen acceso a un empleo.

El informe consta de dos bloques. En el primero se lleva a cabo una revisión de la normativa relacionada con la jubilación y la incapacidad permanente mientras que, en el segundo, se realiza un análisis empírico de las personas que han accedido a una prestación de este tipo, con los datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales.

En el ordenamiento jurídico español, la jubilación es un derecho de los trabajadores que pueden ejercitar una vez que hayan cumplido determinados requisitos, entre ellos, haber cumplido los 65 años. Además de la jubilación ordinaria hay otras modalidades (la realizada a los 64 años, la anticipada de discapacitados, mutualistas o no, por pertenencia a determinados grupos o actividades profesionales, y la parcial) que permiten la salida del mercado de trabajo antes de los 65 años.

Existen cuatro grados de incapacidad permanente (IP) que conllevan su correspondiente prestación: incapacidad permanente parcial para la profesión habitual; incapacidad permanente total para la profesión habitual; incapacidad permanente absoluta para todo trabajo; y gran invalidez.

La incapacidad permanente parcial (IPP) para la profesión habitual es aquella que ocasiona al trabajador una disminución no inferior al 33% en su rendimiento normal para la profesión habitual, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma. Esta situación es compatible con el desarrollo de cualquier actividad laboral, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia y con el mantenimiento del trabajo que se viniera desarrollando.

La incapacidad permanente total (IPT) para la profesión habitual es una situación que inhabilita al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de dicha profesión, siempre que pueda dedicarse a otra distinta. Esta prestación es incompatible con el desempeño del mismo puesto en la empresa, pero compatible con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena o propia en la misma empresa o en otra distinta.

La incapacidad permanente absoluta (IPA) para todo trabajo supone que el trabajador está inhabilitado por completo para toda profesión u oficio. La pensión no impide el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del inválido y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión. Si se realizan trabajos susceptibles de inclusión en alguno de los regímenes de la Seguridad Social, existe la obligación de

cursar la correspondiente alta y cotizar, debiendo comunicar el pensionista a la Entidad gestora el inicio de la actividad, ya sea por cuenta ajena o propia.

Finalmente, en el caso de gran invalidez (GI), el trabajador, a consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesita la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos. La compatibilidad con el trabajo es análoga a la de la incapacidad permanente absoluta.

Estos cuatro tipos de incapacidad permanente son compatibles con el empleo. La pensión por IPT está concebida precisamente para ello, puesto que cubre las situaciones de personas que no pueden ya dedicarse a su profesión u oficio habituales, pero sí que podrían desempeñar otros. En el caso de las pensiones por IPA y GI, la lógica de la normativa está construida sobre lo que la persona no puede hacer y no sobre su capacidad restante para desarrollar otras tareas. Cuando se reconoce una pensión por una incapacidad permanente absoluta (o por gran invalidez), la normativa nos dice que se está dando esa prestación económica por no poder desarrollar ninguna profesión, por lo que sólo se podrían desarrollar tareas laborales que no sean incompatibles con el estado del beneficiario, es decir, deberían ser tareas distintas al núcleo funcional de cualquier profesión u oficio. Dadas estas características, cabe esperar que, debido a la definición de las diferentes pensiones, la compatibilización se produzca más frecuentemente en el caso de la IPT y que sea más bien ocasional entre los casos de IPA y GI.

Una vez revisado el marco normativo y expuestas las condiciones en que las prestaciones por incapacidad permanentes son compatibles con el empleo, utilizamos los datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales (en concreto, la edición de 2007) para llevar a cabo un análisis empírico de esta cuestión.

Con los datos disponibles el análisis debe limitarse a las pensiones contributivas (pues las no contributivas por discapacidad no están incluidas en dicha base de datos). Así pues, por definición, todas aquellas personas que tengan una

pensión por incapacidad en nuestra base de datos han tenido algún tipo de experiencia laboral con anterioridad a la solicitud (y concesión) de la pensión por incapacidad.

La Muestra Continua de Vidas Laborales, suministrada por la Seguridad Social, contiene la información necesaria para esta investigación: datos sobre prestaciones contributivas y sobre la trayectoria laboral de las personas. Esta base de datos incluye todas aquellas personas que han tenido algún tipo de relación laboral con la Seguridad Social en 2007 (trabajo, prestación contributiva por desempleo o pensiones contributivas) y, para cada una de ellas, toda su trayectoria laboral desde su primer empleo.

La primera selección conduce a una muestra formada por 211.089 personas que reciben alguna prestación relacionada con el trabajo (jubilación o incapacidad permanente), con un perfil en el que predominan los hombres mayores de 65 años. El estudio de las edades de salida del mercado de trabajo (a partir de la edad del último episodio de empleo y de la edad de reconocimiento de la prestación) nos lleva a concluir que la mayoría lo hacen a los 65 años. No obstante, un porcentaje relevante sale del mercado laboral a los 60 años. De hecho, la frecuencia por edades permite señalar que existen dos edades modales: 65 y 60 años, especialmente en el caso de los hombres que provienen del régimen general. Las particularidades de otros regímenes tienen su reflejo en la salida antes de los 60 años en las personas que cotizan en el régimen especial de la minería o de los trabajadores del mar o en la mayor permanencia hasta los 65 años de los cotizantes en el régimen especial de trabajadores autónomos.

El análisis de los ingresos muestra que predominan las prestaciones de cuantía inferior a los 10.800 euros anuales, con diferencias según sexo (más de dos terceras partes de las mujeres perciben menos de 7.200 euros anuales). Además, se observan diferencias en función de la cualificación (a menor cualificación, menor prestación), del tiempo trabajado (a menor tiempo trabajado, menor prestación) y también en función del tipo de prestación.

Para llevar a cabo el análisis de la compatibilidad entre prestación y empleo, nos hemos centrado en las personas que reciben una prestación por incapacidad permanente y son menores de 65 años en 2007. Como ya se ha señalado, nuestro objetivo no se dirige a analizar si las pensiones contributivas por incapacidad facilitan la salida definitiva del mercado laboral para los trabajadores mayores, sino a estudiar cómo la posibilidad de compatibilizar ambos ingresos podría actuar como un incentivo a participar en el mercado laboral para todo el colectivo de personas que han obtenido el reconocimiento de incapacidad permanente, puesto que trabajar no implica la pérdida de la prestación.

La selección de la muestra recoge datos de 34.674 personas, de las cuales un 14,8 por ciento están trabajando en 2007 al tiempo que reciben una prestación. Este porcentaje es más elevado si se considera el periodo de tiempo transcurrido desde el reconocimiento de la incapacidad permanente, ascendiendo a un 31,1 por ciento, lo cual muestra que haber compatibilizado la pensión por incapacidad y el empleo no es una situación mayoritaria, pero es algo que dista de ser anecdótico.

El porcentaje más alto se da en el caso de la IPT (24,7 por ciento en 2007), como se podía esperar puesto que se trata del grupo que, explícitamente según la normativa, puede realizar un trabajo distinto al que era habitual. Las cifras son sustancialmente más bajas tanto para la IPA como para la GI (1,8 y 1,7, respectivamente).

En muchos casos, se vincula el incentivo a trabajar con la cuantía de la prestación. La mayor proporción de trabajadores se observa para la IPT, que presenta respecto a la GI y la IPA un menor importe de la prestación. No obstante, dado que la definición de incapacidad permanente se corresponde estrictamente con una "discapacidad para trabajar" estos resultados se podrían interpretar como una correlación de altos niveles de participación en el mercado de trabajo con menores niveles de discapacidad para trabajar.

Si observamos la cuantía de la prestación según el grado y la situación de alta, vemos que la pensión es mayor en el caso de las personas que no trabajan. La

diferencia máxima se da en la GI y disminuye para la IPA y para la IPT, registrándose en este caso la menor brecha. Cuando el cálculo se realiza de forma separada para hombres y para mujeres, se observa que la diferencia es mayor para los hombres que para las mujeres, manteniéndose las distancias según el grado de la pensión.

Si tratamos de establecer un perfil de la persona que compatibiliza prestación y empleo, podemos señalar que entre las personas que trabajan hay más hombres y son relativamente más jóvenes que el grupo de personas que reciben prestación y no trabajan. Además, también han tenido su primer empleo más jóvenes y el reconocimiento de la pensión ha sido cuando tenían menos edad. Asimismo, han trabajado menos tiempo y la duración media de sus episodios de empleo ha sido menor.

Para finalizar se ha estimado un modelo logit con el objetivo de estudiar los determinantes de la compatibilidad entre empleo y prestación. Se han considerado dos variables dependientes: recibir la pensión y trabajar en 2007; y recibir la prestación y haber trabajado en algún momento después de haber recibido la prestación.

Las variables independientes consideradas son las características personales (sexo, edad y comunidad autónoma), las características de la prestación (nivel y cantidad) y la trayectoria hasta el momento en que se accede a la pensión (edad del acceso, número de episodios de empleo y tiempo trabajado).

Los resultados muestran que la IPT es el tipo de pensión que conduce a una mayor probabilidad de compatibilizar prestación y empleo. La edad en el momento presente también disminuye la probabilidad de estar empleado y se encuentra el mismo resultado para la edad en que se accede a la prestación. Por tanto, los incentivos a trabajar se reducen cuando las personas son mayores.

Respecto a la trayectoria laboral, la probabilidad de trabajar es menor para las personas con más episodios de empleo y más años trabajados. Por otra parte, personas con una posición activa en el mercado de trabajo -parados u ocupados- tienen mayores probabilidades de compatibilizar que los inactivos. En cuanto a la

cantidad de la prestación, una mayor cuantía reduce la probabilidad de compatibilizar prestación y empleo, con la excepción del segundo tramo más bajo con respecto al primero. Finalmente, el complemento a mínimos tiene un efecto negativo.

Se han estimado modelos diferenciados por sexo, tipos de prestación y personas entre 55 y 64 años, sin que los resultados sean sustancialmente distintos, aunque se pueden señalar algunas particularidades. Por ejemplo, la cuantía de la prestación no afecta a la probabilidad de compatibilizar prestación y empleo en el caso de las mujeres. En las estimaciones según tipo de prestación, las variables relacionadas con la cuantía no resultan significativas en el caso de la IPA y sí lo son para la IPT.

Podemos concluir señalando que, además de la cuantía de la prestación hay otras variables que afectan a la probabilidad de trabajar a la vez que se recibe una pensión por incapacidad permanente, tales como la trayectoria laboral y la edad. Si el objetivo de las políticas es favorecer la integración laboral de estas personas, deben tenerse en cuenta a la hora de diseñar este tipo de medidas.

Referencias bibliográficas

- Acemoglu D. y Angrist J.D. (2001): "Consequence of Employment Protection? The Case of the Americans with Disabilities Act", *Journal of Political Economy*, 19 (5), pp. 915-50.
- Alba, A. y Moreno, F. (2004): *Discapacidad y Mercado de trabajo*. Obra social caja Madrid.
- Alsina, S.M. (2004): "La dinámica de las pensiones de incapacidad permanente para el trabajo en España: análisis empírico". *Papeles de trabajo: cuadernos de ciencias económicas y empresariales*, 29.
- Blanco, J.M. (coord.) (2002): *Las incapacidades laborales. Un punto de vista práctico*, 2ª edición, Editorial Lex Nova, Valladolid.
- Blekesaune, M. y Solem, P.E. (2005): "Working conditions and early retirement: a prospective study of retirement behaviour". *Research on Aging*, 27, 3.
- Blöndal, S. y Scarpetta, S. (1999): "The retirement decision in OECD countries". *Economics Department Working Paper 2002. OECD, París*.
- Blundell, R., Meghir, C. y Smith, S. (2002): "Pension incentives and the pattern of early retirement". *The Economic Journal*, 112. C153-C170.
- Boldrin, M., Garcia-Gómez, P. y Jimenez-Martín, S. (2008): *Social security incentives, exit from the workforce and entry of the young*. Serie economía de la salud y hábitos de vida. Cátedra Fedea- la Caixa/ Serie capital humano y empleo. Cátedra Fedea-Santander.
- Borovia, C. (coord.) (2007): *Valoración médica y jurídica de la incapacidad laboral*, Editorial La Ley, Madrid.
- Bound, J., Schoenbaum, M., Stinebrickner, T.R. y Waidman, T. (1999): "The dynamics effects of health on the labor force transitions of older workers." *Labour Economics*. vol. 6. pp. 179-202.

- Chirikos, T.N. y Nestel, G. (1991): "Occupational Differences in the Ability of Men to Delay Retirement." *Journal of Human Resources*, vol. 26 (1): 1-26.
- Cremer, H., Lozachmeur, J.M. and Pestieau, P. (2008): "Social security and retirement decision: a positive and normative approach". *Journal of Economic Surveys*, 22, 2, 213-233.
- Cremer, H., Lozachmeur, J.M. y Pestieau, P. (2009): "Use and misuse of unemployment benefits for early retirement". *European Journal of Political Economy*, 25 (2), pp. 174-185.
- Dahl, S-A., Nilsen, O.A. y Vaage, K. (2000): "Work or retirement? Exit routes for Norwegian elderly". *Applied Economics*, 32, 1865-1876.
- De Leire, T. (2000): "The Wage and Employment Effects of the Americans with Disabilities Act." *Journal of Human Resources* 35(4), pp. 693-715.
- European Commission (2007): *Study of compilation of disability statistical data from the administrative registers of the member states*. DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Final report.
- European Commission (2007): *Men and women with disabilities in the EU: Statistical analysis of the LFS ad hoc module and the EU-SILC*. DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Final report.
- Filer, R.K. and Petri A.P. (1988): "A Job-Characteristics Theory of Retirement." *The Review of Economics and Statistics* 70 (1): 123-28.
- Gómez, S. y Martí, C. (2003): "Las prejubilaciones y su impacto en la persona, en la empresa y en el sistema de pensiones". Universidad de Navarra. IESE Business School.
- Hagan, R., Jones, A.M. y Rice, N. (2006): *Health and retirement in Europe. Health, econometrics and data group*. The University of York.
- Harkonmäki, K. (2007): *Predictors of disability retirement: from early intentions to retirement*. Department of Public Health, University of Helsinki, Finland. The Local Government Pensions Institution.

- Hayward, M.D. y Grady, W.R. (1986): "The Occupational Retention and Recruitment of Older Men: The Influence of Structural Characteristics of Work." *Social Forces*, vol. 64 (3):644-66.
- Hayward, M.D., Grady, W.R., Hardy, M.A. y Sommers, D. (1989): "Occupational Influences on Retirement, Disability, and Death." *Demography* vol. 26 (3): 393-409.
- Heijdra, B.J. y Romp, W.E. (2009): "Retirement, pensions and ageing". *Journal of Public Economics*. 93, 3-4, 586-604.
- Hotchkiss, J.L. (2004): "A Closer Look at the Employment Impact of the Americans with Disabilities Act", *Journal of Human Resources*, 39 (4), pp. 887-911.
- ILO (2002): *Managing disability in the workplace: ILO code of practice*. International Labour Office, Geneva.
- Jimenez-Martín, S. (2006): "Evaluating the labor supply effects of alternative reforms of the Spanish pension system". *Moneda y Crédito*, 222.
- Jimenez-Martín, S. y Sanchez Martín, A.R. (2000): "Incentivos y reglas de jubilación en España". *Cuadernos económicos de ICE*, 65, 45-88.
- Jimenez-Martín, S. y Sanchez Martín, A.R. (2006): "An evaluation of the life-cycle effects of minimum pensions on retirement behaviour: extended version". *Department of Economics. Universidad Pablo Olavide. Working paper 06.23*.
- Kantarci, T. y Van Soest, A. (2008): "Gradual retirement: preferences and limitations". *De Economist*, 156, 2.
- Krause, Nilkas, Lynch, J. Kaplan, G. A., Cohen, R.D., Goldberg, D.E. y Jukka T.S. (1997): "Predictors of Disability Retirement." *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, vol. 23 (6): 403-13.
- Kreider, B. y Riphahn, R.T. (2000): "Explaining Applications to the U.S. Disability program. A semiparametric approach." *Journal of Human Resources*. vol. 34 (4). pp. 734-769.

- López Arriba, P.A. y Calvo Fernández, A. (1989): "Evolución de la litigiosidad en España en materia de invalidez permanente (1977-1987)", *Revista de Trabajo*, 93, pp. 147-192.
- OECD (2003): *Transforming disability into ability: policies to promote work and income security for disabled people*, París.
- OECD (2007): *Sickness, disability and work: breaking the barriers. Sweden: will the recent reforms make it?* OECD. Directorate for Employment, Labour and Social Affairs.
- Parsons, D. (1980): "The Decline in Male Labor Force Participation". *Journal of Political Economy*. vol. 88 (1). pp. 117-134.
- Quinn, J.F. 1978. "Job Characteristics and Early Retirement." *Industrial Relations* 17 (3): 315-23.
- Siegrist, J., Wahrendorf, M., von dem Knesebeck, O., Jürges, H. y Börsch-Supan, A. (2006): "Quality of work, well-being and extended early retirement of older employees – baseline results from the SHARE Study". *European Journal of Public Health*, 17, 1, 62-68.
- Solem, P.E. y Mykletun R. (1997): "Work environment and early exit from work." pp. 285-92 in Kilbom, Å., Westerholm, P., Hallsten, L. y Furåker B. (ed.) *Work After 45? Series Arbete och Hälsa*. Solna, Sweden: National Institute for Working Life.
- Turner, J. (2007): "Edades de jubilación de la seguridad social en 23 países de la OCDE: 1949-2035". *Revista Internacional de Seguridad Social*, 60, 1/2007.

Anexo

Cuadro A. 1. Tasa de empleo de las personas entre 55 y 64 años en 2008

	Total	Hombres	Mujeres
UE-27	45,6	55,0	36,8
UE-25	45,7	55,0	36,9
UE-15	47,4	56,2	39,0
Bélgica	34,5	42,8	26,3
Bulgaria	46,0	55,8	37,7
República Checa	47,6	61,9	34,4
Dinamarca	57,0	64,3	49,8
Alemania	53,8	61,8	46,1
Estonia	62,4	65,2	60,3
Irlanda	53,6	66,0	41,0
Grecia	42,8	59,1	27,5
España	45,6	60,9	31,1
Francia	38,2	40,5	36,0
Italia	34,4	45,5	24,0
Chipre	54,8	70,9	39,4
Letonia	59,4	63,1	56,7
Lituania	53,1	60,2	47,8
Luxemburgo	34,1	38,7	29,3
Hungría	31,4	38,5	25,7
Malta	29,2	46,4	12,5
Holanda	53,0	63,7	42,2
Austria	41,0	51,8	30,8
Polonia	31,6	44,1	20,7
Portugal	50,8	58,5	43,9
Rumania	43,1	53,0	34,4
Eslovenia	32,8	44,7	21,1
Eslovaquia	39,2	56,7	24,2
Finlandia	56,5	57,1	55,8
Suecia	70,1	73,4	66,7
Reino Unido	58,0	67,3	49,0

Fuente: Eurostat.