

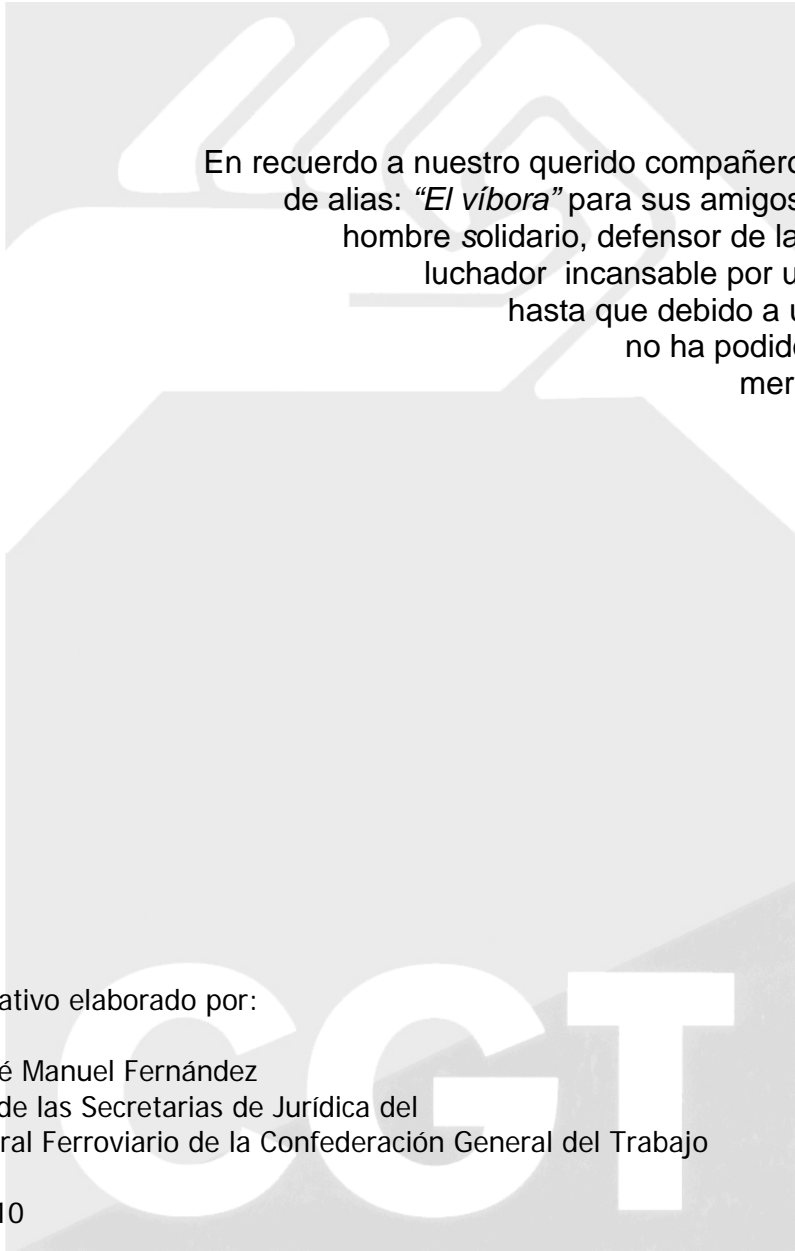
**LIBRETO INFORMATIVO**

*renfe*

**JUBILACIÓN  
ANTICIPADA  
DE FERROVIARIOS  
Y PERSONAL  
DE CONTRATAS**

**CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT)**





En recuerdo a nuestro querido compañero Jesús Álvarez,  
de alias: “*El víbora*” para sus amigos y compañeros,  
hombre solidario, defensor de la justicia social y  
luchador incansable por un mundo mejor,  
hasta que debido a una enfermedad  
no ha podido disfrutar de su  
merecida jubilación.

Libreto Informativo elaborado por:

Julio Paz y José Manuel Fernández  
Responsables de las Secretarías de Jurídica del  
Sindicato Federal Ferroviario de la Confederación General del Trabajo

Noviembre 2010

## ÍNDICE

A)	JUBILACIÓN ANTICIPADA.....	5
I.	Normativa General.....	5
II.	Mutualista Laboral.....	6
III.	Desempleado.....	7
IV.	Trabajador/a con 64 años de edad.....	9
V.	Trabajador/a que desarrollan actividades penosas, peligrosas, tóxicas o insalubres.....	12
VI.	Discapacitados.....	13
B)	PERSONAL FERROVIARIO .....	14
I.	Por cotizar en RENFE antes del 14 de julio de 1967 o en FEVE y otras compañías ferroviarias antes del 19 de diciembre de 1969 .....	14
II.	Por razones de prestación de trabajos penosos o peligrosos.....	15
III.	A los 64 años de edad .....	18
C)	PERSONAL DE CONTRATAS FERROVIARIAS .....	19
I.	Anticipada .....	19
II.	Parcial.....	19
D)	ACTIVIDAD PENOSA, PELIGROSA, TOXICA O INSALUBRE .....	20
E)	ANÁLISIS JURÍDICO.....	21
F)	CONCLUSIONES .....	23

## INTRODUCCIÓN

En este *Libreto Informativo* nos vamos a centrar en los casos de jubilación anticipada regulada en el Régimen General de la Seguridad Social<sup>1</sup>, y más en concreto del personal ferroviario<sup>2</sup>. Por lo tanto, no vamos a analizar los distintos tipos de jubilaciones anticipadas de otros Regímenes especiales de la Seguridad Social<sup>3</sup>, como por ejemplo el Régimen de Clases Pasivas de los Funcionarios.

La jubilación anticipada en RENFE siempre ha sido, y lo es en estos momentos, un tema candente origen de no pocas expectativas en sus trabajadoras y trabajadores.

Al tratarse de una cuestión que nos afecta a todos, no podemos caer en el «*individualismo narcisista*<sup>4</sup>», ya que la política de jubilación anticipada llevada a cabo desde 1984 en RENFE, mediante la utilización continuada de expedientes de regulación de empleo, y ahora en ADIF y RENFE-Operadora, es una agresión contra los derechos de los trabajadores, ya que sirven para que estas Entidades Públicas destruyan empleo estable, deshaciéndose de personal con derechos y contratar servicios con empresas privadas cuyo personal tiene peores condiciones laborales, es decir, **abastecer al empresario privado de dinero público a costa de rebajar los sueldos y las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores.**

Desde una perspectiva estrictamente jurídica y vista desde un análisis global, el instituto de la jubilación anticipada, no deja de ser algo con lo que esta organización sindical no está conforme, ya que la jubilación anticipada pretende ser una jubilación con todos sus derechos pero que realmente no lo es, ya que por ley solamente hay una edad de jubilación determinada y que en España se establece a partir de los 65 años, y si anticipas la edad de jubilación es como consecuencia de perder derechos, salvo en determinados casos, y de los que hablaremos a lo largo de este *Libreto Informativo*.

---

<sup>1</sup> Art. 161 bis del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 junio, Ley General de la Seguridad Social.

<sup>2</sup> Ley 26/1985; RD 2651/1986 y OM 30-11-1987.

<sup>3</sup> RD 670/1987; Ley 13/1996; LOGSE; Ley 30/1984, Estatuto Básico del Empleado Público.

<sup>4</sup> Carencia de compromiso y de responsabilidad a nivel global y social.

## **A. JUBILACIÓN ANTICIPADA**

Aparte de la valoración que hacemos en la Introducción, básicamente intentaremos explicar el régimen jurídico que a nivel general existe en nuestro país en torno a la denominada jubilación anticipada, para después explicarlo desde la normativa específica para el personal ferroviario. También nos ocuparemos del régimen jurídico específico que se aplica al personal de las contratas ferroviarias, régimen que dimana de su propio Convenio Colectivo.

### **I. Normativa general.**

Con carácter general, nuestro ordenamiento jurídico, otorga a los trabajadores, seis supuestos de posibilidad para acceder a una jubilación anticipada, a saber:

- **La que se origina por ser mutualista laboral.**
- **La de los desempleados.**
- **La de los trabajadores con 64 años de edad.**
- **La de los trabajadores que desarrollan actividades penosas, peligrosas, tóxicas o insalubres.**
- **Personas discapacitadas.**
- **Los beneficiarios de una jubilación parcial.**

Vamos a realizar el análisis de cada una de estas figuras y soslayamos la denominada jubilación parcial no por su complejidad, sino por cuanto aquí el trabajador percibe parte del salario y parte de la pensión de jubilación en función de cuál sea el porcentaje de jornada trabajada y por tanto, no está del todo jubilado y además, porque entendemos que no es el sentir de los ferroviarios ni tampoco ocupa la tradición que se ha seguido en la antigua RENFE.

Hasta la fecha no conocemos de ningún caso ferroviario que haya utilizado este instituto de la jubilación parcial. No obstante, sí haremos una pequeña referencia a esta figura por cuanto viene recogida en el Convenio de Contratas Ferroviarias en el momento en que analicemos su régimen.

### **II. Mutualista laboral.**

## **Ámbito de aplicación.**

Este régimen se aplica a los trabajadores y trabajadoras que hubieren cotizado en una mutualidad con anterioridad al 1 de enero de 1967.

Según doctrina de los autores se entiende por mutualidad laboral<sup>5</sup> a las instituciones de carácter público y sectorial (mutualidades, montepíos y caja de empresa) que se crean como complemento a sistema general de seguridad social nacional, pero termina como un sistema de seguridad paralelo al Instituto Nacional de Previsión.

## **Requisitos.**

Es condición necesaria que el trabajador o trabajadora tenga cumplidos 60 años de edad. Además deben cumplirse los genéricos de cotización mínima de 15 años de los cuales, 2 años deben de estar dentro de los 15 años anteriores al momento de generarse el derecho y que no tienen que ser necesariamente continuados.

## **Regulación.**

La regulación se encuentra en la Ley General de la Seguridad Social en su DT 3ª norma 2ª.1 modificada por la Ley 40/2007 en su artículo 3.5:

*«Quienes tuvieran la condición de mutualista el 1 de enero de 1967 podrán causar el derecho a la pensión de jubilación a partir de los sesenta años. En tal caso, la cuantía de la pensión se reducirá en un 8 por 100 por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad que se fija en el apartado 1.a) del artículo 161.»*

Con esta DT 3ª, se quita el 8% de la base reguladora de la pensión por cada año que no se llegue a la edad de 65 años, en otras palabras, si la jubilación se hace a los 60 años se reduce en un 40% la pensión; si se realiza a los 61 años un 32%; si es a los 62 años, el 24%, a los 63 años el 16%; y a los 64 años, el 8%.

La base reguladora de la pensión es el cociente entre el sumatorio de las bases de cotización de los últimos 15 años inmediatos al hecho causante a contar desde la solicitud de jubilación y un divisor de 210.

---

<sup>5</sup> Mutualidades laborales en el régimen de Franco por la profesora de Historia contemporánea Mª Dolores de la Calle Velasco. Universidad de Salamanca.

Se debe tener en cuenta que de estas bases de cotización, las 24 últimas se suman por el nominal que aparece en la nómina y las restantes de los 13 años que restan, deben actualizarse con arreglo al IPC mensual del conjunto nacional general y que publica el Instituto Nacional de Estadística.

La misma DT 3ª anterior otorga unos **coeficientes reductores** de la cuantía de la pensión al establecer con carácter particular que:

*«En los supuestos de trabajadores que, cumpliendo los requisitos señalados en el apartado anterior, y acreditando treinta o más años de cotización, soliciten la jubilación anticipada derivada del cese en el trabajo como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo, en virtud de causa no imputable a la libre voluntad del trabajador, el porcentaje de reducción de la cuantía de la pensión a que se refiere el párrafo anterior será, en función de los años de cotización acreditados, el siguiente:*

- *Entre treinta y treinta y cuatro años acreditados de cotización: 7,5 por 100.*
- *Entre treinta y cinco y treinta y siete años acreditados de cotización: 7%.*
- *Entre treinta y ocho y treinta y nueve años acreditados de cotización: 6,5%.*
- *Con cuarenta o más años acreditados de cotización: 6 por 100.»*

Por tanto, si el mutualista al 1 de enero de 1967 o anterior, ha cotizado 30 o más años, esta rebaja tan drástica de la pensión se ve mitigada. Un ejemplo: el mutualista que se jubile como consecuencia de un ERE a los 60 años y que hubiere cotizado entre 30 y 34 años, perdería un 7,5% por cada año, al ser cinco años sufriría una pérdida del 37,5% de la pensión; el que hubiere cotizado entre 35 y 37 años perdería el 35% y así sucesivamente.

En esta opción de jubilación anticipada, no se aplica los **días cuota**, esto es, la posibilidad de que el período mínimo de cotización para acceder a la pensión de jubilación que es de 15 años, se transforme en 12,5 años por mor de tener en cuenta las pagas extras de ese periodo; tampoco en esta opción de jubilación anticipada, se aplica otros beneficios como el considerar como cotizado el **tiempo de servicio militar o prestación social sustitutoria** por si faltase periodo de cotización para poder acceder a la misma.

Debemos tener en cuenta que si se solicita voluntariamente, es decir, sin que sea provocado por un despido colectivo mediante un expediente de regulación de empleo o cualquier otra forma de la extinción del contrato de trabajo, la penalización es del 8% por cada año que no se llegue a los 65 años.

### **III. Desempleadas/os.**

A partir del año 2008 se extiende el derecho a la jubilación anticipada para aquellos trabajadores que no tienen la consideración de mutualistas. Pero con requisitos más restrictivos y menos beneficiosos.

## **Requisitos.**

A diferencia del mutualista, es condición necesaria que el trabajador tenga 61 años cumplidos. Acreditar, al menos, 30 años de cotización efectivos, es decir, sin aplicar los **días cuota** correspondientes a las pagas extraordinarias y, en caso de que le falte periodo de cotización para acceder a este derecho podrá computar el **período de servicio militar o prestación social sustitutoria**.

Por otro lado, dos años de cotización deben estar dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al ejercer este derecho o en que cesó la obligación de cotizar. Además, la trabajadora o trabajador debe estar inscrito en la oficina de empleo como demandante durante, al menos, 6 meses inmediatamente a la fecha de la solicitud de la jubilación, salvo que exista despido colectivo (ERE) o se firme un contrato individual de prejubilación. La causa del desempleo debe ser por causa de despido.

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

## **Regulación.**

La regulación la tenemos en el artículo 161 bis punto 2 de la Ley General de la Seguridad Social que introdujo la reforma de la Ley 40/2007:

*«2. Podrán acceder a la jubilación anticipada, los trabajadores que reúnan los siguientes requisitos:*

- a) Tener cumplidos los sesenta y un años de edad, sin que a estos efectos resulten de aplicación los coeficientes reductores a que se refiere el apartado anterior.*
- b) Encontrarse inscritos en las oficinas de empleo como demandantes de empleo durante un plazo de, al menos, seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la jubilación.*
- c) Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de treinta años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, se computará como cotizado a la Seguridad Social, el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.*
- d) Que el cese en el trabajo, como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo, no se haya producido por causa imputable a la libre voluntad del trabajador. A tales efectos, se entenderá por libre voluntad del trabajador la inequívoca manifestación de voluntad de quien, pudiendo continuar su relación laboral y no existiendo razón objetiva que la impida, decide poner fin a la misma. Se considerará, en todo caso, que el cese en la relación laboral se produjo de forma involuntaria cuando la extinción se haya producido por alguna de las causas previstas en el artículo 208.1.1. Los requisitos exigidos en los apartados b) y d) no serán exigibles en aquellos supuestos en los que el empresario, en virtud de obligación adquirida mediante 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. (...).»*



Al igual que al mutualista, conforme establece el último párrafo de la letra d) de este apartado 2 del artículo 161 bis de la Ley de Seguridad Social, para hallar la prestación de la pensión de jubilación también se aplican los mismos **coeficientes reductores** a la base reguladora de la pensión por cada año que le falte para alcanzar los 65 años de edad:

*«En los casos de acceso a la jubilación anticipada a que se refiere este apartado, 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 sesenta y cinco años, de los siguientes coeficientes:*

- *Entre treinta y treinta y cuatro años de cotización acreditados: 7,5 %.*
- *Entre treinta y cinco y treinta y siete años de cotización acreditados: 7%.*
- *Entre treinta y ocho y treinta y nueve años de cotización acreditados: 6,5%.*
- *Con cuarenta o más años de cotización acreditados: 6 por ciento.*

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

De tal manera que un trabajador o trabajadora solicita la jubilación anticipada a los 61 años y que hubiera cotizado entre 30 y 34 años, perdería un 7,5% por cada año, al ser cuatro años los que le faltan para cumplir los 65 años sufrirá una pérdida del 30% de la pensión; y así sucesivamente.

A pesar de la extensión a los trabajadores no considerador mutualistas, esta regulación desincentiva esta opción por cuanto incluso habiendo cotizado 40 o más años, si se solicita la jubilación a los 61 años se perdería el 24% de la cuantía de la pensión. Es decir, que si tenemos una base reguladora de pensión por jubilación de 1.000 euros, nos quedaría una pensión de 760 euros.

#### **IV. Trabajador/a con 64 años de edad.**

##### **Requisitos.**

El trabajador, salvo la edad de 65 años, debe cumplir el resto de requisitos generales para la jubilación ordinaria: tener cubierto el período mínimo de cotización de 15 años y que 2 años, estén dentro de los 15 anteriores al momento de generarse el derecho de la jubilación.

Si cumple dichos requisito podrá jubilarse al cumplir los 64 años, e incluso antes en los casos de categorías penosas, peligrosas, tóxicas o insalubres, ya que los **coeficientes reductores se aplicarán a la edad de sesenta y cuatro años.**

Simultáneamente al cese de la actividad laboral del trabajador/a jubilado/a, el empresario tiene que sustituirle por un trabajador/a desempleado/a inscrita en la oficina de empleo; no se exige sin embargo por alguna doctrina judicial como es el caso del Tribunal Superior de Justicia de Murcia en su Sentencia de 24 de febrero de 1998 que exista una estricta coincidencia cronológica en la sustitución.

Esta modalidad se puede hacer cumplir ya sea por un acuerdo que haya habido entre el empresario/a y el trabajador/a, o bien, que es lo más común, mediante una obligación que dimana de la firma de un convenio colectivo. Si pese a todo, no cumple la empresa, a la hora de realizar el contrato de sustitución, cabrá realizar demanda por incumplimiento de convenio exigiendo los daños y perjuicios causados.

### **Regulación.**

El régimen jurídico lo encontramos en la Disposición Final Cuarta de la Ley General de la Seguridad Social y en el RD 1194/1985 de 17 de julio.

*«Disposición Final Cuarta: Acomodación de las normas sobre pensión de jubilación por disminución de la edad.*

*El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, acomodará la legislación vigente sobre pensión de jubilación en el sistema de Seguridad Social a efectos de la aplicación de lo previsto en el artículo 166 de la presente Ley y en aquellos otros supuestos en los que la edad establecida con carácter general para tener derecho a dicha pensión haya de ser rebajada en desarrollo de medidas de fomento de empleo, siempre que las mismas conduzcan a la sustitución de unos trabajadores jubilados por otros en situación de desempleados.»*

Mucho más preciso es el artículo 1 del RD 1194/1985 cuando señala respecto de la reducción de la edad de jubilación a los 64 años, que:

*«Uno. La edad mínima de sesenta y cinco años, que se exige con carácter general en el sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, se rebaja a los sesenta y cuatro años para los trabajadores por cuenta ajena cuyas Empresas los sustituyan, simultáneamente a su cese por jubilación, por otros trabajadores, en las condiciones previstas en este Real Decreto.*

*Dos. En los supuestos en que esté prevista la aplicación de coeficientes reductores a la edad mínima de sesenta y cinco años, dichos coeficientes se aplicarán a la edad de sesenta y cuatro años, siempre que tenga lugar la correspondiente sustitución de los trabajadores jubilados.»*

Este régimen permite simultanearlo con la jubilación anticipada por razones de prestar servicios penosos, tóxicos, peligrosos o insalubres, de tal modo, que la referencia para aplicar los coeficientes reductores de la edad de jubilación, no se tomarán a contar de la edad de 65 años hacia abajo, sino a contar de los 64 hacia abajo. **Lo importante de este régimen es que no existe penalización alguna por razón de jubilarse a los 64 años.**

El artículo 2 del mismo RD clarifica aún más el régimen jurídico respecto de la solicitud y el nacimiento del derecho diciendo:

*«Uno. Pueden solicitar la jubilación a partir de la edad a que se refiere el artículo anterior los trabajadores que pertenezcan a una Empresa que esté obligada a sustituirlos por otros trabajadores, por así establecerlo un Convenio colectivo o en virtud de acuerdo con los propios trabajadores afectados.»*

Este es el caso de los trabajadores/as de Renfe, ADIF y Contratas Ferroviarias, ya que por Convenio Colectivo tiene derecho al acceso de esta jubilación.

Además en el artículo 2 en su apartado dos y tres de ese mismo RD, se nos informa sobre cuándo debemos presentar la solicitud de jubilación anticipada y el requisito esencial de la sustitución:

*«Dos. La solicitud podrá presentarse con una antelación de seis meses a la fecha en que el trabajador tenga previsto su cese en el trabajo, debiendo acompañar a la misma certificación de la Empresa acreditativa del compromiso de sustitución.»*

*Tres. En todo caso, el nacimiento del derecho a la pensión de jubilación requerirá el cese efectivo en el trabajo y la simultánea contratación del nuevo trabajador.»*

### **Solicitud.**

Puede hacerse con una antelación de 6 meses antes del cese de la actividad laboral, es decir, con carácter general, cumpliendo los 63 años y medio.

Sin embargo, para aquellos trabajadores que tengan una actividad penosa, tóxica, peligrosa o insalubre, la solicitud con esa antelación de 6 meses, puede hacerse mucho antes de los 63 años y medio, según las circunstancias de cada caso, es decir, el período durante el cual se haya realizado este trabajo penoso, tóxico, peligroso o insalubre.

### **Cuantía de la pensión.**

La cuantía de la pensión va a depender de las bases reguladoras que tenga cada cual y los períodos cotizados, pero lo que si interesa destacar, es, que en este supuesto **no hay penalizaciones en la cuantía de la pensión**, esto es, no hay un coeficiente reductor de la base reguladora de la pensión de jubilación por cada año que no se llegue a los 65 años.

## **V.Trabajador/a que desarrollan actividades penosas, peligrosas, tóxicas o insalubres.**

### **Regulación.**

De su regulación se ocupa el artículo 161 bis 1 del la Ley General de la Seguridad Social, que dice así:

*«1. La edad mínima a que se refiere la letra a) del apartado 1 del artículo anterior (65 años) podrá ser rebajada por Real Decreto, a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, en aquellos grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y, acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad, siempre que los trabajadores afectados acrediten en la respectiva profesión o trabajo el mínimo de actividad que se establezca.*

*De igual modo, la edad mínima a que se refiere la letra a) del apartado 1 del artículo anterior (65 años) podrá ser reducida en el caso de personas con discapacidad en un grado de discapacidad igual o superior al 65 por 100 en los términos contenidos en el correspondiente Real Decreto acordado a propuesta del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales o también en un grado de discapacidad igual o superior al 45 por 100, siempre que, en este último supuesto, se trate de discapacidades reglamentariamente determinadas en los que concurren evidencias que determinan de forma generalizada y apreciable una reducción de la esperanza de vida de esas personas.*

*La aplicación de los correspondientes coeficientes reductores de la edad en ningún caso dará ocasión a que el interesado pueda acceder a la pensión de jubilación con una edad inferior a la de 52 años.»*

### **Ámbito de aplicación.**

Esta variante de la jubilación anticipada y que está topada como máximo de beneficio a partir de los 52 años, como se desprende de su regulación, se utiliza para los trabajadores/as cuya actividad sea excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y además acusen elevados índices de morbilidad, es decir, una proporción de enfermos o accidentados que superan los índices normales con respecto al total de trabajadores/as o bien, una mortalidad que también supera esa media.

### **Sin merma de la pensión.**

Interesa apuntar que en esta modalidad de jubilación anticipada no hay merma alguna en la cuantía de la pensión, es decir, se entiende cumplida la edad de jubilación cuando por aplicación de los coeficientes reductores resulte igual o superior a 65 años, y por tanto, no se produce penalización alguna.

## **Colectivos afectados:**

1. Trabajadores ferroviarios que les vamos a dedicar análisis pormenorizado.
2. Trabajadores/as de la minería.
3. Personal de vuelo.
4. Profesionales taurinos.
5. Trabajadores del mar.
6. Artistas.
7. El personal estatutario de la S. Social.

Corresponde al Ministro de Trabajo proponer al Consejo de Ministros los grupos o actividades profesionales afectadas. Actualmente son: **Artistas**<sup>6</sup> a partir de los 60 años con una reducción por cada año que le falte hasta los 65, salvo cantantes, bailarines y trapezistas que no tienen penalización; **Profesionales taurinos**<sup>7</sup> a los 55 y 60 años al tener un mínimo de festejos sin ningún tipo de penalización, salvo para los mozos de estoque y rejones y ayudantes; **Personal de vuelo**<sup>8</sup> aplicando coeficientes reductores del 0,40 a los pilotos y 0,30 al mecánico, navegante, operador y fotógrafo aéreo; **Personal ferroviario**<sup>9</sup> a partir de los 60 años aplicando coeficientes reductores del 0,15 o 0,10 en función del tiempo efectivamente trabajado en alguna de las categorías reconocidas; **Personal del mar**<sup>10</sup> aplicándoles coeficientes reductores del 0,40 al 0,20 en función del tipo de buque en el que preste sus servicios; **Bomberos**<sup>11</sup> aplicándoles un coeficiente reductor del 0,20 por año completo trabajado y **Personal de la minería**<sup>12</sup> aplicándoles unos coeficientes reductores que van desde el 0,50 hasta 0,05 en función de las categorías profesionales.

## **VI. Discapacitados<sup>13</sup>.**

La Ley 40/2007, modificó el art. 161 bis LGSS, en el sentido:

*«De igual modo, la edad ordinaria podrá ser reducida en el caso de personas con discapacidad en un grado de discapacidad igual o superior al 65 por 100 en los términos contenidos en el correspondiente Real Decreto acordado a propuesta del Ministro de Trabajo o también en un grado de discapacidad igual o superior al 45 por 100, siempre que, en este último supuesto, se trate de discapacidades reglamentariamente determinadas<sup>14</sup> en los que concurren evidencias que determinan de forma generalizada y apreciable una reducción de la esperanza de vida de esas personas.»*

<sup>6</sup> RD 2621/1986.

<sup>7</sup> RD 2621/1986.

<sup>8</sup> RD 1559/1986; OM 30/07/1975

<sup>9</sup> RD 2621/1996; RD 863/1990 y OM 30/11/87.

<sup>10</sup> D 2864/1974; RD 1647/1997; RD 1132/2002; RD1311/2007 Ley 48/2003.

<sup>11</sup> DA 22ª Ley 40/2007; RD 383/2008.

<sup>12</sup> RD 298/1973; OM 10/02/1975; RD 2366/1984; OM 30/07/1987; RD 234/1990; 863/1990

<sup>13</sup> RD 1539/2003.

<sup>14</sup> A fecha de este *libreto informativo* no ha habido desarrollado reglamentario.

La regulación actual reduce en un período equivalente al que resulte de aplicar el tiempo efectivamente trabajado los siguientes coeficientes, siempre que durante los periodos de trabajo realizado se acrediten las siguientes incapacidades:

- El 0,25 cuando la discapacidad sea igual o superior al 65%.
- El 0,50 que además la citada discapacidad, necesite de otra persona para los actos esenciales de la vida ordinaria.

## **B. PERSONAL FERROVIARIO**

En este capítulo informaremos únicamente de las jubilaciones anticipadas específicas para el Personal Ferroviario. Sobra decir que cualquier ferroviaria/a puede acoger a cualquiera de las figuras jurídicas de carácter general, siempre y cuando cumpla los requisitos para acceder a ellas.

Tras el mandato establecido en la Ley 26/1985 de integrar determinados regímenes especiales de la Seguridad Social, entre ellos el del Personal Ferroviario, el RD 2651/1986, modificado por el RD 863/1990, regula dicha integración reconociendo derechos de jubilación anticipada y coeficientes reductores de la edad de jubilación por desempeño de determinadas actividades ferroviarias penosas y peligrosas, que se aplican y se desarrollan con la OM del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de 30 de noviembre de 1987.

Por último, el Artículo 601 en vigor del texto refundido de la Normativa Laboral aprobado en el X Convenio Colectivo de la antigua RENFE, se reconoce el derecho de jubilarse a los 64 años, conforme establece el RD 1194/1985, de 17 de julio.

### **I. Por cotizar en RENFE antes del 14 de julio de 1967 o en FEVE y otras compañías ferroviarias antes del 19 de diciembre de 1969.**

La disposición transitoria segunda en su apartado 1 del RD 2621/1986 dispone:

*«Segunda.-1. Los trabajadores ingresados en RENFE, con anterioridad al 14 de julio de 1967, así como los pertenecientes a FEVE y a las Compañías Concesionarias de Ferrocarriles de uso público, ingresados en dichas Empresas con anterioridad al 19 de diciembre de 1969, y siempre que en la fecha del hecho causante se encuentren en situación de alta o asimilada a la de alta, podrán causar la pensión de jubilación a partir de los sesenta años. En tal caso, el porcentaje de la pensión que corresponda, de acuerdo con los años cotizados, experimentará una reducción del 8 por 100 por cada año que le falte al trabajador para cumplir los sesenta y cinco años de edad.*

*La edad de sesenta años a que se refiere el párrafo anterior deberá estar cumplida, sin que sean de aplicación a tal efecto las bonificaciones que se establecen en el artículo 3.º del Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre, si bien las bonificaciones que puedan corresponder, en virtud del desempeño de actividades especialmente peligrosas o penosas, se tendrán en cuenta a efectos de determinar el coeficiente reductor que corresponda en cada caso con arreglo a la escala contenida en el número 9 de la disposición transitoria primera de la Orden de 18 de enero de 1967.»*

Este régimen se aplica a los trabajadores ferroviarios que tengan 60 años de edad con la penalización que se indica por cada año hasta los 65.

## **II. Por razones de prestación de trabajos penosos o peligrosos.**

El Real Decreto 863/1990 de 6 de julio en su Disposición Adicional Novena modificó el Apartado 1 del artículo 3 del RD 2621/1986 de 24 de diciembre por el que se integran ciertos trabajadores en el régimen general de la S. Social; éste artículo ha quedado así:

*«Modalidades de integración del Régimen Especial de Trabajadores Ferroviarios. Artículo 3.1. Reducciones en la edad mínima de jubilación por razón de trabajos excepcionalmente penosos o peligrosos.*

*1. La edad mínima de jubilación establecida para el Régimen General por el artículo 154 de la Ley General de la Seguridad Social se rebajará, para los trabajadores pertenecientes o que hayan pertenecido a grupos y actividades profesionales de naturaleza especialmente peligrosa o penosa, mediante la aplicación al período de tiempo efectivamente trabajado en tales grupos y actividades del coeficiente que corresponda según la siguiente escala:*

- *Jefe de Maquinistas, Maquinista de Locomotora de Vapor, Ayudante Maquinista de Locomotora de Vapor, Oficial Calderero Chapista en Depósito: 0,15.*
- *Capataz de Maniobras, Especialista de Estaciones, Agente de Tren, Auxiliar de Tren, Maquinista Principal, Maquinista Tracción Eléctrica, Maquinista Tracción Diésel, Ayudante de Maquinista Tracción Eléctrica, Ayudante de Maquinista Autorizado Tracción Eléctrica, Ayudante de Maquinista Tracción Diésel, Ayudante de Maquinista Autorizado Tracción Diésel, Visitador de Entrada, Visitador de segunda, Visitador de primera, Visitador principal, Operador principal de Maquinaria de Vía, Operador Maquinaria de Vía, Ayudante de Maquinaria de Vía, Ayudante de Maquinaria de Vía Autorizado, Jefe de Equipo Calderero Chapista, Oficial de Oficio Calderero Chapista, Oficial de Oficio de Entrada Calderero Chapista, Jefe de Equipo Forjador, Oficial de Oficio Forjador, Oficial de Oficio de Entrada Forjador, Jefe de Equipo Fundidor, Oficial de Oficio Fundidor, Oficial de Oficio de Entrada Fundidor, Jefe de Equipo Ajustador-Montador, Oficial de Oficio Ajustador-Montador, Oficial de Oficio de Entrada Ajustador-Montador: 0,10.*

*Lo dispuesto en los párrafos anteriores será de aplicación también a las categorías extinguidas que, con distintas denominaciones y/o con idénticas funciones, han precedido a las actualmente vigentes.»*

Por tanto, como puede apreciarse, hay dos grupos con distinto porcentaje de rebaja de la edad de jubilación. En el caso del Jefe de Maquinistas o el Calderero Chapista en Depósito tiene un coeficiente del 0,15 lo que significa

que por cada diez años de prestación de este servicio, tendrá de bonificación un año y medio de rebaja en la jubilación sin merma económica. En cambio el Operador Maquinaria de Vía por ejemplo, tiene un coeficiente reductor del 0,10, esto es, por cada diez años de prestación de ese servicio, obtendrá una rebaja de 1 año en la edad de jubilación sin que se produzca merma económica por esa jubilación anticipada.

Además, la norma concede el beneficio a las categorías que sustituyen a otra extinguidas pero con idénticas funciones; es el caso del Especialista de Estaciones que pasó a ser Ayudante Ferroviario o el Calderero Chapista que pasó a denominarse Calderero Chapista Soldador, etc.

El artículo 3.2.3 y punto 4 del RD 2621/1986 nos informa sobre las fracciones de año cotizados, los beneficios por aplicación de este régimen y sobre la declaración de intenciones de revisar los coeficientes señalados del 0,15 y 0,10. Veamos:

*«2. Las fracciones de año superiores a seis meses se computarán como un año completo, no computándose en absoluto las que sean inferiores.*

*Asimismo, las diferentes fracciones de año correspondiente a actividades peligrosas o penosas que dispongan de coeficientes distintos se computarán, si la suma de todas ellas supera al semestre, por un año cumplido en la actividad en la que se acredite la fracción más prolongada.*

*3. El período de tiempo que medie entre la edad de jubilación reducida y la edad mínima general se considerará como cotizado al exclusivo efecto de determinar el porcentaje de pensión en cada caso aplicable.*

*4. De conformidad con lo dispuesto en el número 2 del artículo 154 de la Ley General de la Seguridad Social, a petición de las Organizaciones sindicales más representativas y de las Empresas afectadas, previos los oportunos estudios técnicos, podrán ser revisados los coeficientes señalados en el número 1 anterior, mediante Real Decreto aprobado en Consejo de Ministros.»*

Por su parte, en la OM de 30 de noviembre de 1987 que trata sobre el desarrollo del RD anterior, interesa destacar el artículo 1.1 a) y 1.1b) por cuanto hacen una regulación puntillosa con los tiempos de prestación del servicio en categoría penosa o peligrosa en el ámbito ferroviario. Dicen que se descontarán todas las faltas al trabajo, salvo las bajas médicas y autorizadas con derecho a retribución:

*«Artículo 1. Reducción de la edad mínima de jubilación de los trabajadores ferroviarios por razón de trabajos excepcionalmente penosos o peligrosos.*

*1. Para el cómputo del tiempo efectivamente trabajado, a efectos de lo dispuesto en el artículo 3.º del Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre, se descontarán todas las faltas al trabajo sin otras excepciones que las siguientes:*



- a) Las que tengan por motivo la baja médica que conste en el parte facultativo reglamentario, cualquiera que sea la contingencia determinada de la misma.
- b) Las autorizadas con derecho a retribución por las normas correspondientes.»

Vista esta regulación, salvo lo que diremos posteriormente, aplicando los coeficientes del 0,15 ó 0,10, computando 40 años de trabajo efectivo, podría jubilarse a los 59 ó 61 años de edad, respectivamente, si penalización.

Desde 1995 se reivindica la ampliación de categorías penosas y peligrosas y el coeficiente reductor del 0,15 para todas las categorías, así se pactó en los convenios colectivos de la antigua RENFE en la Cláusula 23ª del XI Convenio Colectivo de Renfe; Cláusula 24ª del XIV Convenio Colectivo de Renfe y Cláusula 14ª del I Convenio Colectivo de ADIF:

Cláusula 23ª del XI Convenio Colectivo de Renfe dice:

**«Jubilaciones.**

*La Dirección de RENFE y el Comité General de Empresa llevarán a cabo las gestiones necesarias, para proponer, conjuntamente a los responsables ministeriales el aumento del coeficiente de penosidad, igualando a todas las categorías con el 0,15, así como el reconocimiento de categorías penosas, a todas aquellas que su trabajo se realice a la intemperie y las que estén directamente relacionadas con la circulación, con igual coeficiente.»*

Cláusula 24ª del XIV Convenio Colectivo de Renfe dice:

**«Categorías penosas.**

*Durante la vigencia temporal del presente Convenio Colectivo, ambas partes acuerdan llevar a cabo los trabajos técnicos necesarios para identificar las posibles nuevas categorías penosas y elevar una propuesta al respecto.»*

Cláusula 14ª del I Convenio Colectivo de ADIF dice:

**«Categorías penosas.**

*Durante la vigencia temporal del presente Convenio Colectivo, ambas partes llevarán a cabo, en reuniones periódicas, los trabajos técnicos y las gestiones necesarias para proponer a los responsables ministeriales el aumento del coeficiente de penosidad, igualando todas las categorías con el 0,15, así como la identificación de categorías penosas por trabajos a la intemperie o relacionados directamente con la circulación.»*

Toda esta regulación interna, parece papel mojado hasta el momento, puesto que ni se han igualado todas las categorías al coeficiente reductor del 0,15, ni parece que exista una firme voluntad empresarial de proponer al legislador nuevas categorías penosas, pues lo cierto es que tanto en ADIF como en RENFE-Operadora hay varias categorías que muy bien pudieran subsumirse en categorías penosas y/o peligrosas como es el caso del Personal de ADIF que necesita tener unos requisitos psicofísicos mínimos para obtener y

mantener una habilitación reglamentaria para el desempeño de sus funciones: Personal de circulación y de Infraestructura y en RENFE-Operadora: el Personal de Interventores como Personal con funciones de circulación y de autoridad dentro del tren.

### III. A los 64 años de edad.

Esta posibilidad ya la hemos analizado a propósito del régimen general de jubilación a los 64 años siempre que tenga que darse un contrato de sustitución, ya sea por **obligación convencional** o pacto con el empresario y cuyo régimen está en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

En el caso de Personal de ADIF y de RENFE-Operadora tiene derecho a jubilarse a los 64 años sin ninguna pérdida económica de la pensión de jubilación que le correspondería por jubilarse a los 65 años, conforme establece el artículo 601 de la Normativa Laboral.

*«Artículo 601. Se mantiene, con carácter general, la jubilación forzosa a los 64 años de edad en las condiciones que regula el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.*

*De no respetarse las condiciones establecidas en el citado Decreto, entregando al trabajador afectado la documentación preceptiva (copia del contrato de sustitución), quedará a opción del trabajador jubilarse en ese momento o al cumplir los 65 años.*

*Antes de la tramitación de su jubilación, se hará entrega al trabajador de la copia del contrato a que se refiere el mencionado Real Decreto a los efectos en él previstos". »*

El **comentario significativo** que aquí puede hacerse es, que algunos trabajadores/as ferroviarios/os que presten servicios con el carácter de penosos o peligrosos pueden realizar la solicitud mucho antes de esa edad. El ejemplo más beneficioso sería la persona de la Escuela de Aprendices que hubiera entrado a la misma a los 14 años de edad y hubiera seguido prestando servicios como calderero chapista en un depósito. En este caso, podría solicitar la jubilación a los 57 años para hacerla efectiva a los 57 y medio y sin necesidad de ningún expediente de regulación de empleo (ERE).

Un ejemplo, un trabajador/a ferroviario/a que es de categoría profesional Calderero Chapista en Depósito, como quiera que tiene un coeficiente de reducción de la edad de jubilación del 0,15 por ser una categoría penosa o peligrosa; es decir 1,5 años por cada 10 trabajados, si, finalmente trabajó 40 años, bien podría solicitar la jubilación anticipada a los 57 años y medio para hacerla efectiva a los 58 años de edad, es decir, podría estar jubilado a esa edad y no en el paro o prejubilado; todo ello porque el cómputo de la edad de jubilación en RENFE-Operadora o ADIF, no se hace sobre los 65 años, sino sobre la jubilación forzosa que por convenio colectivo en estas dos entidades es, a los 64 años de edad.

## C. PERSONAL DE CONTRATAS FERROVIARIAS

En este libreto informativo nos referimos al Personal de Contratas que están bajo el Convenio de Contratas Ferroviarias, cuya vigencia actual se extiende hasta el 31 de diciembre de 2012, ya que en dicho convenio se regulan tanto la jubilación anticipada como la mal llamada jubilación parcial.

### I. Anticipada.

Dada la claridad meridiana en esta materia que se desprende del régimen del Convenio Colectivo, y dado que ya hemos hablado de la jubilación anticipada por mor de un contrato de sustitución, no vamos a realizar mayores comentarios pues basta con expresar el literal del convenio.

Artículo 46 del Convenio Colectivo de Contratas Ferroviarias.

#### **«Jubilación anticipada.**

*De conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, podrá solicitarse la jubilación a los sesenta y cuatro años, obligándose la Empresa de acuerdo con lo establecido en la citada disposición a sustituir al trabajador que se jubila por otro en las condiciones previstas en dicha Norma.»*

### II. Parcial.

Esta jubilación consiste en que el trabajador/a solamente trabaja una parte de la jornada anual y a cambio, reciben no sólo esa parte proporcional del salario por la jornada trabajada, sino que además, se le presta una pensión por el equivalente a la jornada dejada de realizar. Basta con apuntar el literal de esta figura pues también queda claro qué trabajadores/as pueden utilizarla, es decir, aquellos/as que tengan 60 años y se les otorga este derecho por convenio.

Artículo 47 del Convenio Colectivo de Contratas Ferroviarias.

#### **«Jubilación parcial y contrato de relevo.**

*Con la finalidad de promover la celebración de este contrato de trabajo en el sector, para dotar de la necesaria seguridad jurídica y con la finalidad de superar las dificultades que este contrato pueda conllevar para la concertación del de relevo, en relación a la organización de las plantillas en las empresas y del trabajo, se establece que los trabajadores que reuniendo las condiciones legales para su jubilación parcial, deben presentar ante la empresa certificado de la vida laboral junto con el escrito del interesado dirigido a la empresa solicitando acogerse a la jubilación parcial anticipada al menos con un mes a la fecha prevista para la jubilación.*

*El porcentaje en que podrá solicitar la jubilación parcial será en los términos establecidos en la Ley General de la Seguridad Social como máximo el 85 por 100, manteniéndose la prestación laboral del trabajador al servicio de la empresa como mínimo en el 15 por 100 restante de jornada.*

*Dicha relación laboral se instrumentará mediante la suscripción de un contrato a jornada parcial y por escrito.*

*La prestación laboral deberá realizarse, salvo pacto en contrario, en el turno y horario que tuviera el trabajador.*

*El salario se abonará en doce mensualidades y sus pagas correspondientes.*

*La empresa celebrará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo con un trabajador en situación legal de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, en el cual deberá cesar previa y obligatoriamente, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.*

*La duración de contrato será igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años, salvo que el trabajador sustituido cesara con anterioridad el servicio en la empresa por cualquier causa, en cuyo caso se extinguirá igualmente el contrato de trabajo del relevista.*

*No obstante lo anterior, cuando se produzca la jubilación total la vacante deberá ser cubierta del modo que marca el convenio colectivo en el artículo 14.*

*La jornada del trabajador será al menos por el porcentaje de jornada que deja vacante el trabajador que se jubila. Por otra parte, el puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser cualquiera de los que correspondan al mismo grupo profesional del trabajador sustituido.*

*El contrato de trabajo a tiempo parcial suscrito con el trabajador parcialmente jubilado, tendrá una duración igual a la que, en el momento de su celebración, le reste a aquél para alcanzar la edad de sesenta y cinco años, momento en que se extinguirá dicho contrato de trabajo, debiendo pasar de modo forzoso dicho trabajador a la situación de jubilación total.*

*No obstante lo establecido en el párrafo anterior, si en el momento del hecho causante se acreditaran seis años de antigüedad en la empresa y 30 años de cotización a la Seguridad Social, computados ambos en los términos previstos en las letras b y d del art. 166.2 de la Ley General de Seguridad Social.*

*Se podrá acceder a la jubilación parcial durante toda la vigencia del Convenio a partir de los 60 años de edad, y con una reducción máxima del 85% de la jornada, a condición de que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.»*

## **D. ACTIVIDAD PENOSA, TOXICA, PELIGROSA O INSALUBRE**

La legislación de la Seguridad Social permite rebajar, mediante real decreto, la edad jubilación de los 65 años en aquellos grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sea de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre, siempre que acrediten en la respectiva profesión o trabajo el mínimo de actividad que se establezca, y **en ningún caso podrá ser inferior de los 52 años.**

En este sentido, a finales del año 2002, ante denuncia de CGT, el Director General de Ordenación Economía de la Seguridad Social resolvió extender este derecho a aquellos trabajadores que como consecuencia de la unión de una categoría profesional que tenía reconocido coeficiente reductor con otra que no lo tenía, es decir, se extendió el coeficiente reductor del 0,10 para la nueva categoría *Oficial de Oficio Chapista – Soldador*.

La Ley 40/2007, establece en su **Disposición adicional segunda**. *Coeficientes reductores de la edad de jubilación*. Se incorpora una nueva disposición adicional en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, con la siguiente redacción:

*«Disposición adicional cuadragésima quinta. Coeficientes reductores de la edad de jubilación. A efectos de lo previsto en el párrafo primero del apartado 1 del artículo 161 bis, se establecerá reglamentariamente el procedimiento general que debe observarse para rebajar la edad de jubilación, en el que se prevea la realización previa de estudios sobre siniestralidad en el sector, penosidad, peligrosidad y toxicidad de las condiciones del trabajo, su incidencia en los procesos de incapacidad laboral que genera en los trabajadores y los requerimientos físicos exigidos para el desarrollo de la actividad. El establecimiento de coeficientes reductores de la edad de jubilación, que sólo procederá cuando no sea posible la modificación de las condiciones de trabajo, conllevará los ajustes necesarios en la cotización para garantizar el equilibrio financiero.»*

CGT desde junio de 2008 viene instando al Ministerio de Trabajo e Inmigración la extensión de los coeficientes reductores a todo el Personal Ferroviario, **de empresas públicas o privadas**, que realice las funciones reconocidas en el RD 2621/1998, e incrementar, sobre todo, aquellas categorías profesionales que están afectadas por la OM FOM 2872/2010 sobre Títulos y habilitaciones, ya que requieren al personal mantener unos requisitos mínimos psicofísicos para poder desempeñar funciones relacionados directamente con la seguridad en la circulación.

## **E. ANÁLISIS JURÍDICO**

Visto desde la **perspectiva de una política de empleo para todos/as**, la opción de rebajar la edad de jubilación frente a la jubilación anticipada, supone de entrada, dotar de una seguridad jurídica no sólo al trabajador/a, sino también, al propio Estado entendido como manifestación de la Administración Pública por cuanto se darían todos los ingredientes que otorgan confianza al ámbito del trabajo con planes de empleo programados. Así todo el mundo partiría con certezas respecto de cuál es la edad final de la relación laboral, permitiendo a los jóvenes el acceso al empleo con una mayor facilidad, y lo que es más importante: *«reduciría drásticamente la reserva de trabajadores en situación de desempleo, evitando rebajar las condiciones de trabajo y de las retribuciones de la mano de obra enfrentándose de este modo al sistema capitalista.»*

La jubilación anticipada, reiteramos, no permite programar el empleo ni su reparto, ya que existe la inseguridad de no saber realmente cuando un trabajador o trabajadora va a ejercer ese derecho, es decir, no se sabe a priori a qué edad va ejercitarlo, ya sea a su iniciativa como trabajador/a, o bien, como consecuencia de un ERE; esta situación de indefinición hace que el deber de trabajar y el derecho al trabajo de todos los españoles que cita el artículo 35 de la Carta Magna quede absolutamente desvirtuado, sobre todo, si lo unimos a otro derecho que también propugna el texto constitucional en su artículo 38, esto es, la posibilidad de una planificación del empleo en el país y el artículo 40 del texto constitucional que impone a los poderes públicos una determinada conducta cuando les conmina a que: «*De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo.*»

Visto desde la **perspectiva de la cuantía de las pensiones**, no es menos importante el hecho de que *la jubilación anticipada supone una merma en la cuantía de la pensión* y que va a depender como ya hemos visto a lo largo de este estudio, del número de años que resten para cumplir los 65 años que es la edad fijada por la Ley de la Seguridad Social en el artículo 161 para la jubilación, y también, de los años cotizados a lo largo de la vida laboral. Excepción de los jubilados/as anticipadamente como consecuencia de que han prestado servicios penosos, tóxicos, peligrosos o insalubres, como ya hemos tenido ocasión de apuntar.

La figura jurídica que ha sido objeto de estudio, debería de desaparecer de nuestro ordenamiento jurídico, salvo en aquellos colectivos de trabajadores que desarrollan tareas penosas, insalubres, tóxicas, etc. y aún contemplando estos casos, la solución sería, otorgar directamente por ley de la Seguridad Social, la jubilación a una edad mucho más temprana con independencia de que también debería restringirse al máximo las condiciones de trabajo penosas, tóxicas o peligrosas, es decir, el Estado debería minimizar ese tipo de actividades no autorizando la actividad laboral de las empresas cuando el trabajador o trabajadora tenga que sufrir esas condiciones de trabajo; en definitiva, se trataría de preservar la seguridad y salud de la mano de obra no sólo en el trabajo sino también fuera de él, obligación constitucional que se impone a los poderes públicos en el artículo 43.

Finalmente, como todo no ha de ser negativo, también podemos dar alguna nota positiva, puesto que aplicando los resortes de la jubilación anticipada que existen en nuestro ordenamiento jurídico, bien podrían utilizarse, para dejar de lado los tan denostados por nuestra organización expedientes de regulación de empleo, que en ADIF y RENFE han servido para destruir empleo público estable y con derechos para generar empleo privado con peores condiciones laborales.

## F. CONCLUSIONES

La rebaja verdadera de la edad de jubilación, y no mediante la jubilación anticipada, garantizaría unas pensiones dignas y permitiría aplicar una política de empleo tendente a conseguir con mayor precisión el reparto del empleo a través de la planificación basada en hechos objetivos de edad de población y expectativas ciertas del cese laboral de ésta.

Por lo tanto, la jubilación anticipada no deja de ser un parche o modo paliativo que está ocultando una auténtica realidad, cual es, la cerrazón y negativa de los sucesivos gobiernos a rebajar por ley la edad de jubilación.

Por todo ello, nuestro referente y una de nuestras constantes reivindicaciones en este campo es **restringir al máximo las condiciones de trabajo penosas, tóxicas, peligrosas o insalubres, debiéndose aplicar coeficientes reductores de la edad de jubilación, y con carácter general rebajar la edad de jubilación para todas/os las/los trabajadoras y trabajadores.**

