



**INFORME DE UGT AL REAL DECRETO LEY 5/2013, DE 15
DE MARZO, DE MEDIDAS PARA FAVORECER LA
CONTINUIDAD DE LA VIDA LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE MAYOR EDAD Y PROMOVER EL
ENVEJECIMIENTO ACTIVO**

*UGT-CEC.
Secretaría de Política Social
Gabinete Técnico Confederal
Marzo 2013*

ÍNDICE

I.	INTRODUCCIÓN	1
II.	CONSIDERACIONES GENERALES AL REAL DECRETO LEY	2
	a) Ausencia de presupuesto habilitante del Real Decreto Ley.....	2
	b) Falta de adecuación al Pacto de Toledo.....	4
III.	MEDIDAS SOBRE JUBILACIÓN ANTICIPADA Y PARCIAL	4
	1. Régimen jurídico anterior: ley 27/2011, de 1 de agosto	4
	2. Nuevo régimen jurídico tras el RD Ley 5/2013	7
	3. Análisis y observaciones al articulado	15
	A. JUBILACIÓN ANTICIPADA DERIVADA DEL CESE EN EL TRABAJO POR CAUSA NO IMPUTABLE A LA LIBRE VOLUNTAD DEL TRABAJADOR.....	15
	B. JUBILACIÓN ANTICIPADA POR VOLUNTAD DEL INTERESADO.....	19
	C. JUBILACIÓN PARCIAL.....	20
	D. NORMAS TRANSITORIAS EN MATERIA DE PENSIÓN DE JUBILACIÓN.....	23
IV.	OTRAS MEDIDAS	25
	1. Compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo	25
	A. Nuevo régimen jurídico tras RD Ley 5/2013.....	25
	B. Consideraciones generales.....	26
	C. Consideraciones particulares.....	27
	2. Inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación	28
	3. Factor de Sostenibilidad	28
V.	CONCLUSIÓN	29



I. INTRODUCCIÓN

A finales de diciembre de 2012, a través del RD Ley 29/2012, de 28 de diciembre, el Gobierno suspendió hasta el 1 de abril de 2013, la aplicación de determinados preceptos de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización de la seguridad social, la cual, entraba en vigor el 1 de enero de 2013. En concreto, se suspendieron aquellas disposiciones que tenían que ver con la regulación de las modalidades de jubilación anticipada y jubilación parcial.

El Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, a cuyo análisis procederemos a continuación, no sólo lleva a cabo una severa modificación sobre aquellas medidas que fueron previamente suspendidas, como ya veremos. Sino que además, aprovecha para introducir diferentes reformas que afectan de forma directa a la configuración de nuestro sistema de pensiones y de protección social.

Su Capítulo I va a introducir una novedosa regulación sobre la compatibilidad entre la pensión de jubilación y la actividad laboral por cuenta ajena y por cuenta propia. Su Capítulo II se dedica a modificar las reglas referentes a las modalidades de jubilación anticipada y jubilación parcial, así como también va a modificar -aunque nada tenga que ver con la configuración de la jubilación anticipada- la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 2 de agosto, denominada "cláusula de salvaguardia". Por último, su Capítulo III modifica lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores en relación al contrato a tiempo parcial y al contrato de relevo para adecuarlo a los cambios introducidos en el régimen de la jubilación parcial. Y el Capítulo IV procede a modificar alguno de las exigencias reguladas en relación a las aportaciones económicas por despidos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años en empresas con beneficios.

Asimismo, mediante una serie de disposiciones adicionales y finales se establecen una serie de modificaciones en materias tan variadas como las referentes a la prestación o subsidio por desempleo, a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, a las entidades participadas mayoritariamente o apoyadas financieramente por el Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria o entre otras, la inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación.



En el presente informe analizaremos y valoraremos, de forma concisa, aquellas alteraciones o modificaciones producidas en materia de Seguridad Social, con especial atención a las modificaciones operadas sobre las modalidades de jubilación anticipada y jubilación parcial.¹

II. CONSIDERACIONES GENERALES AL REAL DECRETO LEY

a) Ausencia de presupuesto habilitante para la utilización de la figura del Real Decreto Ley.

El artículo 86.1 CE establece que "en caso de extraordinaria y urgente necesidad, el Gobierno podrá dictar disposiciones legislativas provisionales que tomarán la forma de Decretos-leyes y que no podrán afectar al ordenamiento de las instituciones básicas del Estado, a los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos regulados en el Título I, al régimen de las Comunidades Autónomas, ni al Derecho electoral general".

En este sentido, para que el Gobierno pueda ejercer esta facultad que impide la apertura del procedimiento legislativo ordinario, se tienen que dar dos premisas: en primer lugar, tiene que existir una situación de necesidad extraordinaria, esto es, imprevisible e inusual, y en segundo lugar, debe concurrir la nota de la urgencia.

Sin perjuicio de analizar esta cuestión con mayor profundidad en el futuro, estimamos conveniente reflejar en este primer informe cómo, mediante este RD Ley se vacía de contenido la capacidad legislativa de las Cortes Generales, de forma arbitraria y abusiva.

Así, en el preámbulo de esta norma se puede observar cómo se justifica la habilitación para la utilización del Real Decreto Ley en la "*inminente finalización del plazo de suspensión, el 31 de marzo de 2012*", plazo que estableció el propio ejecutivo en el RD Ley 29/2012, al suspender la aplicación de determinados preceptos de la Ley 27/2011.

Es decir, se está justificando la extraordinaria y urgente necesidad, no en el acaecimiento de una situación imprevisible e inusual que hace urgente una

¹ Para una mejor coherencia y comprensión del informe que se presenta, se ha decidido no entrar en el análisis y valoración de las modificaciones llevadas a cabo en materia de "empleo", como por ejemplo: las producidas sobre el subsidio de desempleo o el régimen de aportaciones económicas por despidos de trabajadores de 50 o más años.



regulación concreta, sino en la expiración de un plazo que además, fue establecido por el propio ejecutivo en un anterior RD Ley.

Resulta aún más clara esta ausencia de justificación, si tenemos en cuenta que a través de esta figura normativa se van a regular también materias que no fueron suspendidas en su día por el RD Ley 29/2012, como por ejemplo la compatibilidad entre pensión y trabajo, determinadas disposiciones relacionadas con los complementos por mínimos, la extensión de la aplicación de la jubilación parcial a los socios de las cooperativas o en lo que respecta a las aportaciones económicas en supuestos de despido de trabajadores de cincuenta o más años de edad.

Por poner solo un par de ejemplos: en relación a la compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo, se argumenta que la conveniencia de dar un tratamiento coherente y uniforme en relación con la fecha de efectos dispuesta por el RD ley 29/2012 justifica la necesidad de regular esta materia mediante este Real Decreto Ley. Y en relación a las aportaciones económicas en supuestos de despido de trabajadores de cincuenta o más años de edad, se argumenta que *"la necesidad de reducir el impacto social y presupuestario de estos despidos ante la grave situación actual del mercado laboral y de cumplir con los compromisos presupuestarios, determinan la extraordinaria y urgente necesidad de regular esta materia mediante un real decreto-ley."*

Como se puede observar se trata de argumentos débiles, simples y abstractos, cuya relación con la situación que se trata de afrontar con esta norma, es ciertamente difusa.

En definitiva, consideramos que debe ponerse freno a la utilización indiscriminada de esta figura legislativa por parte del Ejecutivo, que en este caso traspasa no sólo los límites constitucionales sino también los límites de la razón, al intentar justificar su utilización en la finalización de un plazo impuesto por el propio Gobierno de forma previa.

Si este hecho no llevara consigo, ni rechazo constitucional ni consecuencia jurídica alguna, se estaría implantando un peligroso precedente que habilitaría a los gobiernos presentes y futuros a legislar sin la concurrencia de las Cortes Generales, dado que la argumentación más incoherente serviría de justificación para habilitar al Gobierno de turno a legislar sin la participación de las Cortes Generales.



b) Falta de adecuación al procedimiento instaurado por el Pacto de Toledo para la reforma del sistema de pensiones.

La recomendación 15ª del “Informe para el análisis de los problemas estructurales del sistema de la Seguridad Social y de las principales reformas que deberán acometerse”, conocida bajo la denominación de Pacto de Toledo, que fue aprobada por la Comisión de Presupuestos el día 30 de marzo de 1995, estableció el procedimiento a seguir para la reformas futuras del sistema público de pensiones. Así, además de proponer que el Congreso de los Diputados crease cada cinco años una Ponencia que estudiara el presente y futuro del sistema de Seguridad Social, estableció que la información resultante del seguimiento y evaluación periódica del sistema se trasladase a los agentes sociales.

Pues bien, a diferencia del proceso de reforma que desembocó en la Ley 27/2011, de 2 de agosto, el Gobierno mediante la utilización del presente Real Decreto Ley, ha incumplido el procedimiento establecido para llevar a cabo cualquier reforma o alteración sobre nuestro sistema de protección social: informe de la Comisión del Pacto de Toledo, negociación con los interlocutores sociales (organizaciones empresariales y sindicales más representativas) y apertura del procedimiento legislativo oportuno.

Lo cual, es otra muestra más de la desconfianza del Gobierno en el consenso político y social.

III. MEDIDAS SOBRE JUBILACIÓN ANTICIPADA Y PARCIAL

1. Régimen jurídico anterior: ley 27/2011, de 1 de agosto.

La Ley 27/2011, de 1 de agosto, fruto del Acuerdo de todos los interlocutores sociales, dispuso las modificaciones oportunas sobre la ordenación de la pensión de jubilación con el objetivo de conseguir acercar la edad real de jubilación a la edad legal de jubilación, de forma equilibrada y progresiva con el fin de no perjudicar en sus derechos a los trabajadores y futuros pensionistas. En relación a la jubilación anticipada, además de endurecer algunas de sus condiciones, estableció dos modalidades de jubilación anticipada, la derivada del cese por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador y la jubilación anticipada voluntaria. Asimismo, mantuvo la jubilación parcial, aunque endureciendo sus requisitos de acceso.



A. JUBILACIÓN ANTICIPADA DERIVADA DEL CESE EN EL TRABAJO POR CAUSA NO IMPUTABLE A LA LIBRE VOLUNTAD DEL TRABAJADOR.

- Edad mínima, 61 años.
- Inscritos en las oficinas de empleo como demandantes de empleo durante un plazo de, al menos, 6 meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de la jubilación
- Período mínimo de cotización efectiva de 33 años (incluido el servicio militar o la prestación civil sustitutoria);
- Cese en el trabajo producido como consecuencia de despido colectivo por causas económicas, conforme al artículo 51 o 52.c) del Estatuto de los Trabajadores, por resolución judicial, conforme al artículo 64 de la Ley Concursal, por muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, motivada por la existencia de fuerza mayor. También, la extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género dará acceso a esta modalidad de jubilación anticipada.
- Pensión objeto de reducción por la aplicación de coeficientes reductores de la pensión por cada trimestre o fracción de trimestre que faltase al trabajador para cumplir la edad legal exigida en cada momento:
 - 1,875% por trimestre, si tuviese menos de 38,5 años cotizados
 - 1,625% por trimestre, para trabajadores con más de 38,5 años cotizados.
- Los coeficientes reductores se aplicarán sobre el importe de la pensión resultante de aplicar a la base reguladora el porcentaje que corresponda por meses de cotización. Una vez aplicados los referidos coeficientes reductores, el importe resultante de la pensión no podrá ser superior a la cuantía resultante de reducir el tope máximo de pensión en un 0,25 % por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación.
- A los efectos de determinar la edad legal de jubilación se considerarán cotizados los años que le resten al interesado desde la fecha del hecho causante hasta el cumplimiento de la edad que le corresponda.

B. LA JUBILACIÓN ANTICIPADA VOLUNTARIA

- Edad mínima, 63 años
- Período mínimo de cotización efectiva de 33 años (incluido el servicio militar o la prestación civil sustitutoria)



- Importe de la pensión superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los 65 años de edad.
- Pensión objeto de reducción por la aplicación de coeficientes reductores de la pensión por cada trimestre o fracción de trimestre que faltase al trabajador para cumplir la edad legal exigida en cada momento:
 - 1,875% por trimestre, si tuviese menos de 38,5 años cotizados
 - 1,625% por trimestre, para trabajadores con más de 38,5 años cotizados.
- Los coeficientes reductores se aplicarán sobre el importe de la pensión resultante de aplicar a la base reguladora el porcentaje que corresponda por meses de cotización. Una vez aplicados los referidos coeficientes reductores, el importe resultante de la pensión no podrá ser superior a la cuantía resultante de reducir el tope máximo de pensión en un 0,25 % por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación.
- A los efectos de determinar la edad legal de jubilación se considerarán cotizados los años que le resten al interesado desde la fecha del hecho causante hasta el cumplimiento de la edad que le corresponda.

C. LA JUBILACIÓN PARCIAL

- ◆ Jubilación parcial para quienes hayan alcanzado la edad legal de jubilación que en cada caso corresponda y reúnan los demás requisitos para causar derecho a la pensión:
 - No necesidad de celebrar simultáneamente un contrato de relevo
 - Reducción de jornada comprendida entre un 25% y un 75%.
- ◆ Jubilación parcial para quienes no hubieran alcanzado la edad de jubilación y no reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión:
 - Obligación de realizar contrato de relevo.
 - Edad mínima de 61 años o 60 para los trabajadores con condición de mutualista.
 - Acreditar período mínimo de cotización efectiva de 30 años (25 años para personas con discapacidad o trastorno mental).
 - Reducción de jornada comprendida entre un 25 por 100 y un 75 por 100, o 85 por 100 si el relevista es contratado con un contrato de relevo por tiempo indefinido y a jornada completa.



- Base de cotización del relevista no inferior al 65 por 100 del promedio correspondiente a las seis últimas del jubilado parcial.
- Durante el periodo de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizaran por la base de cotización que hubiera correspondido de seguir este trabajando a jornada completa.

Esta condición se aplicará de forma gradual conforme a los porcentajes calculados sobre la base de cotización a jornada completa de acuerdo con la siguiente escala:

- Durante el año 2013, la base de cotización sería la equivalente al 30 por 100 de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa.
- Por cada año transcurrido a partir del año 2014 dicho porcentaje se vería incrementado en un 5 por 100 más hasta alcanzar el 100 por 100 de la base de cotización que le hubiera correspondido a jornada completa en el año 2027.

D. NORMAS TRANSITORIAS EN MATERIA DE JUBILACIÓN.

A través de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, se garantiza la aplicación del anterior régimen sobre la pensión de jubilación para quienes vieron extinguido su contrato de trabajo antes del 2 de agosto de 2011. También para quienes viesan suspendida o extinguida su relación laboral como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa, así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados o suscritos en todos los supuestos con anterioridad al 2 de agosto, con independencia de que la extinción de la relación laboral se haya producido antes o después del 1 de enero de 2013.

2. Nuevo régimen jurídico tras el RD Ley 5/2013, de 15 de marzo.

La regulación antes descrita se ve notablemente alterada por el contenido del RD Ley 5/2013, que endurece de forma considerable las condiciones y requisitos para el acceso a las diferentes modalidades de jubilación anticipada ("forzosa", voluntaria y parcial).

Son los artículos 5 a 7 del RD Ley 5/2013 quienes vienen a modificar las reglas establecidas en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, para el acceso y cálculo de la cuantía de la pensión por jubilación anticipada y por jubilación



parcial. El artículo 8 modifica el apartado 2 de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, que establecía la posibilidad de aplicar la regulación de la pensión de jubilación vigente antes del 1 de enero de 2013, en sus diferentes modalidades, en una serie de supuestos específicos.

De esta manera, a partir del 1 de abril de 2013, las reglas para el acceso a las diferentes modalidades de jubilación anticipada y parcial requerirán el cumplimiento de los siguientes requisitos y condiciones.

A. JUBILACIÓN ANTICIPADA DERIVADA DEL CESE EN EL TRABAJO POR CAUSA NO IMPUTABLE A LA LIBRE VOLUNTAD DEL TRABAJADOR.

Requisitos:

- Tener cumplida una edad que sea inferior en **cuatro años**, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 161.1.a) y en la disposición transitoria vigésima.
- Encontrarse inscritos en las oficinas de empleo como demandantes de empleo durante un plazo de, al menos, 6 meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de la jubilación.
- Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 33 años.
 - A estos exclusivos efectos, **solo** se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.
- Que el cese en el trabajo se haya producido como consecuencia de despido colectivo u objetivo por causas económicas, **técnicas, organizativas o de producción**, conforme al artículo 51 o 52.c) del Estatuto de los Trabajadores, por resolución judicial, conforme al artículo 64 de la Ley Concursal, por muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, motivada por la existencia de fuerza mayor. También, la extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género dará acceso a esta modalidad de jubilación anticipada.
 - Se exige además que en el supuesto que el cese en el trabajo se haya producido como consecuencia de despido colectivo u objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, el trabajador demuestre que ha percibido la indemnización correspondiente derivada del despido (recibo de la transferencia bancaria o documentación acreditativa



equivalente) o, que ha interpuesto demanda judicial en reclamación de dicha indemnización o de impugnación de la decisión extintiva.

- Pensión objeto de reducción por la aplicación de coeficientes reductores de la pensión por cada trimestre o fracción de trimestre que faltase al trabajador para cumplir la edad legal exigida en cada momento:
 - **Coefficiente del 1,875 por 100** por trimestre cuando se acredite un período de cotización **inferior a 38 años y 6 meses.**
 - **Coefficiente del 1,750 por 100** por trimestre cuando se acredite un período de cotización **igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses.**
 - **Coefficiente del 1,625 por 100** por trimestre cuando se acredite un período de cotización **igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses.**
 - **Coefficiente del 1,500 por 100** por trimestre cuando se acredite un período de cotización **igual o superior a 44 años y 6 meses.**
- Los coeficientes reductores se aplicarán sobre el importe de la pensión resultante de aplicar a la base reguladora el porcentaje que corresponda por meses de cotización.

Una vez aplicados los coeficientes reductores, el importe resultante de la pensión no podrá ser superior a la cuantía resultante de reducir el tope máximo de pensión en un **0,50 por 100 por cada trimestre o fracción de trimestre** de anticipación.

- **Esta limitación no se aplicará en el caso de** las jubilaciones anticipadas causadas a partir de los 60 años por trabajadores que tuviesen la condición de mutualista. Tampoco se aplicará en el caso de jubilaciones anticipadas derivadas de la aplicación de coeficientes reductores de la edad de jubilación por la realización de actividades penosas, tóxicas, peligrosas e insalubres, o se refieran a personas con discapacidad.
- **Tampoco se aplicará a** los trabajadores que cotizaron al Montepío Marítimo Nacional o a las Cajas de Previsión de los estibadores portuarios.



- A los exclusivos efectos de determinar la edad legal de jubilación de referencia, se considerará como tal, la que le correspondería al trabajador de haber seguido cotizando durante el plazo en que accede a la jubilación anticipada y el cumplimiento de la edad de jubilación ordinaria que en cada caso resulte de aplicación.

B. LA JUBILACIÓN ANTICIPADA VOLUNTARIA:

Requisitos:

- Tener cumplida una **edad que sea inferior en dos años, como máximo**, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según establecido en el artículo 161.1.a) y en la disposición transitoria vigésima.
- Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de **35 años**.
 - A estos exclusivos efectos, **solo** se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.
- Importe de la pensión superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los 65 años de edad.
- Pensión objeto de reducción por la aplicación de coeficientes reductores de la pensión por cada trimestre o fracción de trimestre que faltase al trabajador para cumplir la edad legal exigida en cada momento:
 - **Coficiente del 2 por 100** por trimestre cuando se acredite un período de cotización **inferior a 38 años y 6 meses**.
 - **Coficiente del 1,875 por 100** por trimestre cuando se acredite un período de cotización **igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses**.
 - **Coficiente del 1,750 por 100** por trimestre cuando se acredite un período de cotización **igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses**.
 - **Coficiente del 1,625 por 100** por trimestre cuando se acredite un período de cotización **igual o superior a 44 años y 6 meses**.



- Los coeficientes reductores se aplicarán sobre el importe de la pensión resultante de aplicar a la base reguladora el porcentaje que corresponda por meses de cotización.

Una vez aplicados los coeficientes reductores, el importe resultante de la pensión no podrá ser superior a la cuantía resultante de reducir el tope máximo de pensión en un **0,50 por 100** por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación.

- **Esta limitación no se aplicará en el caso de** las jubilaciones anticipadas causadas a partir de los 60 años por trabajadores que tuviesen la condición de mutualista. Tampoco se aplicará en el caso de jubilaciones anticipadas derivadas de la aplicación de coeficientes reductores de la edad de jubilación por la realización de actividades penosas, tóxicas, peligrosas e insalubres, o se refieran a personas con discapacidad.
- **Tampoco se aplicará a los trabajadores que** cotizaron al Montepío Marítimo Nacional o a las Cajas de Previsión de los estibadores portuarios.
- A los exclusivos efectos de determinar la edad legal de jubilación de referencia, se considerará como tal, la que le correspondería al trabajador de haber seguido cotizando durante el plazo en que accede a la jubilación anticipada y el cumplimiento de la edad de jubilación ordinaria que en cada caso resulte de aplicación.

C. JUBILACIÓN PARCIAL.

- ◆ Jubilación parcial para quienes hayan alcanzado la edad legal de jubilación que en cada caso corresponda y reúnan los demás requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación:

Requisitos:

- No necesidad de celebrar simultáneamente un contrato de relevo.
- Reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo de un 25 por 100 y **máximo de un 50 por 100.**
- ◆ Jubilación parcial para quienes no hubieran alcanzado la edad de jubilación ordinaria y no reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión:

Requisitos:

- Obligación de realizar de forma simultánea un contrato de relevo.
- **Tener 63 años de edad o más**, siempre y cuando tenga 36 años y 6 meses cotizados o más. **Tener 65 años de edad o más**, si tiene entre 33 años cotizados y 33 años y 6 meses cotizados.
 - **La aplicación de esta medida se realizará de forma progresiva en un periodo transitorio de 15 años, hasta el año 2027**, requiriéndose:

Año del hecho causante	Edad exigida según períodos cotizados en el momento del hecho causante		Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante
2013	61 y 61 y 1 mes	33 años y 3 meses o más	61 y 2 mes
2014	61 y 61 y 2 meses	33 años y 6 meses o más	61 y 4 meses
2015	61 y 61 y 3 meses	33 años y 9 meses o más	61 y 6 meses
2016	61 y 61 y 4 meses	34 años o más	61 y 8 meses
2017	61 y 61 y 5 meses	34 años y 3 meses o más	61 y 10 meses
2018	61 y 61 y 6 meses	34 años y 6 meses o más	62 años
2019	61 y 61 y 8 meses	34 años y 9 meses o más	62 y 4 meses
2020	61 y 61 y 10 meses	35 años o más	62 y 8 meses
2021	62 años	35 años y 3 meses o más	63 años
2022	62 y 62 y 2 meses	35 años y 6 meses o más	63 y 4 meses
2023	62 y 62 y 4 meses	35 años y 9 meses o más	63 y 8 meses
2024	62 y 62 y 6 meses	36 años o más	64 años
2025	62 y 62 y 8 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 4 meses
2026	62 y 62 y 10 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 8 meses
2027 y siguientes	63 años	36 años y 6 meses	65 años

- **Esta escala no será de aplicación a los trabajadores que** tuvieran la condición de mutualistas, quienes podrán acceder a la jubilación parcial a partir de los 60 años de edad, sin que se tengan en cuenta a estos efectos su carrera de cotización. **Tampoco se aplicará a los trabajadores que** cotizaron al Montepío Marítimo Nacional o a las Cajas de Previsión de los estibadores portuarios.
- Acreditar un periodo de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.
 - Se aclara que **en caso de sucesión de empresas** o en caso de que el trabajador hubiese trabajado en varias empresas pertenecientes al mismo **grupo, se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior.**



- Reducción de jornada comprendida entre un mínimo de un 25 por ciento y un **máximo del 50 por 100, o del 75 por 100** para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, siempre que se acrediten el resto de los requisitos.
- Acreditar un período de cotización efectiva de 33 años (25 en personas con **discapacidad en grado igual o superior al 33 por 100**).
 - A estos exclusivos efectos, **solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria**, con el límite máximo de un año.
- Base de cotización del relevista no inferior al 65 por 100 del promedio correspondiente a las seis últimas del jubilado parcial.
- Los contratos de relevo tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación que en cada caso corresponda. **Si el contrato de relevo fuese indefinido y a tiempo completo, deberá mantenerse al menos durante dos años más del tiempo en que el trabajador sustituido alcance la edad ordinaria de jubilación que en su caso corresponda.**
- Durante el periodo de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizaran por la base de cotización que hubiera correspondido de seguir este trabajando a jornada completa.

Esta condición se aplicará de forma gradual conforme a los porcentajes calculados sobre la base de cotización a jornada completa de acuerdo con la siguiente escala:

- **Durante el año 2013, la base de cotización será equivalente al 50 por 100** de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa.
- Por cada año transcurrido a partir del año 2014 se incrementará un 5 por 100 más hasta alcanzar el 100 por 100 de la base de cotización que le hubiera correspondido a jornada completa en el año **2023**.



Este nuevo régimen de la jubilación parcial que se regula para quienes no hubieran alcanzado la edad de jubilación ordinaria y no reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión, será también de aplicación a los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas, siempre que estén incluidos en el sistema de la Seguridad Social como asimilados a trabajadores por cuenta ajena. (Nueva disposición adicional sexagésima cuarta).

D. NORMAS TRANSITORIAS EN MATERIA DE PENSIÓN DE JUBILACIÓN.

El artículo 8 del RD Ley procede a dar nueva redacción al apartado 2 de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, disponiendo que:

*“Se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de esta Ley (es decir, vigentes antes del 1 de enero de 2013), **a las pensiones de jubilación que se causen antes de 1 de enero de 2019**, en los siguientes supuestos:*

*a) Las personas cuya relación laboral se haya extinguido **antes de 1 de abril de 2013**, siempre que con posterioridad a tal fecha no vuelvan a quedar incluidas en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social.*

*b) Las personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito, acuerdos colectivos de empresa así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, **aprobados, suscritos o declarados con anterioridad a 1 de abril de 2013**, siempre que la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca con anterioridad a **1 de enero de 2019**.*

*c) Quienes hayan accedido a la pensión de jubilación parcial **con anterioridad a 1 de abril de 2013**, así como las personas incorporadas **antes de dicha fecha** a planes de jubilación parcial recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad a **1 de abril de 2013**.*

Asimismo, se establece la exigencia que, *“en aquellos supuestos a que se refieren los apartados b) y c) en que la aplicación de la legislación anterior tenga su origen en decisiones adoptadas o en planes de jubilación parcial incluidos en acuerdos colectivos de empresa, **será condición indispensable** que los indicados acuerdos colectivos de empresa se encuentren debidamente registrados en el Instituto Nacional de la Seguridad Social o en el Instituto Social de la Marina, en su caso, en el plazo que reglamentariamente se determine.”*



3. Análisis y observaciones al articulado.

Aunque a continuación se procederá a analizar y realizar una serie de consideraciones particulares sobre las modificaciones más relevantes en materia de jubilación anticipada, conviene que desde un primer momento expresemos nuestro rechazo a las mismas, por innecesarias, injustificadas y desproporcionadas.

A. JUBILACIÓN ANTICIPADA DERIVADA DEL CESE EN EL TRABAJO POR CAUSA NO IMPUTABLE A LA LIBRE VOLUNTAD DEL TRABAJADOR.

a) **Edad de acceso:** letra a), apartado 2.A, artículo 161 bis.

"Tener cumplida una edad que sea inferior en cuatro años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 161.1.a) y en la disposición transitoria vigésima"

En relación a esta cuestión de la edad, nos preocupa la limitación que se produce en el número máximo de años a adelantar en comparación con la regulación contenida en la Ley 27/2011 (4 años Vs. 6 años).

A nuestro juicio se trata de una reducción innecesaria por dos motivos. Porque la limitación que suponía ver reducida la cuantía de la pensión por la aplicación de los coeficientes reductores a un número mayor de años de anticipación, supone un factor lo suficientemente disuasorio como para evitar la aparición de posibles elementos planificadores. Pero también, porque resulta conveniente dejar abierta la posibilidad de adelantar hasta seis años la jubilación ordinaria, sobre todo en este supuesto de anticipación forzosa de la jubilación, donde primero, hay que ser conscientes que el trabajador no tiene la capacidad de elegir ser despedido o elegir la apertura de un procedimiento concursal al cumplir una edad determinada, y segundo, también hay que ser conscientes de las mínimas posibilidades con que cuenta un trabajador para encontrar un empleo más allá de los 61 años de edad.

Hecha esta crítica, conviene exponer -aunque sea mínimamente- cómo se traduce en la práctica el contenido de esta medida. Para ello diferenciaremos dos supuestos, el que se produciría a partir del año 2027 y el que se deriva de la aplicación del periodo transitorio establecido en la disposición transitoria vigésima de la LGSS.

- A partir del año 2027: aquellos trabajadores con menos de 38,5 años cotizados podrán acceder a esta modalidad de jubilación anticipada a partir de los 63 años. Aquellos trabajadores con más de 38,5 años cotizados podrán acceder a la misma a partir de los 61 años de edad.



- Derivado de la aplicación del periodo transitorio: por ejemplo, en el año 2013, aquellos trabajadores con menos de 35 años y 3 meses cotizados, podrán acceder a la misma a partir de los 61 años y un mes. Aquellos trabajadores con 35 años y 3 meses cotizados o más podrán acceder a la misma a partir de los 61 años de edad. Para el año 2014, aquellos trabajadores con menos de 35 años y 6 meses cotizados, podrán acceder a la misma a partir de los 61 años y dos meses. Aquellos trabajadores con 35 años y 6 meses cotizados o más podrán acceder a la misma a partir de los 61 años de edad.

b) **Periodo mínimo cotizado:** letra c), apartado 2.A, artículo 161 bis.

*"Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 33 años (...).A estos exclusivos efectos, **solo** se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año."*

No comprendemos qué se pretende exteriorizar, qué es lo que se quiere aportar o qué es lo que se quiere aclarar, si fuera este el caso, con la adición de la expresión "solo" al contenido de este apartado.

Si lo que se pretendiera fuera aclarar que para el cómputo del periodo mínimo de cotización exigido, no se computará el periodo que medie entre el hecho causante y la edad de acceso a la jubilación ordinaria que correspondiera en cada caso, consideramos que ello no sería necesario si atendemos al tenor literal del penúltimo párrafo de este apartado A).

La adición de esta expresión "solo" puede conllevar a una interpretación perversa de este requisito, la cual debiera haberse evitado. Así, pudiera interpretarse que para el cómputo del periodo cotizado únicamente se tendrán en cuenta los meses efectivamente cotizados y el periodo de servicio militar o prestación social sustitutoria, pero no los periodos obtenidos como consecuencia de la aplicación del beneficio por cuidado de hijos o por la aplicación de las reglas de la excedencia por cuidado de hijos o menores acogidos o adoptados, etc.

Cierto es que se trata de una interpretación muy forzada y de escasa viabilidad jurídica, pero aún así consideramos que dado que cabe la misma, debiera de haberse evitado, máxime cuando el perjuicio que pudiera causar la aclaración que se dispone es mucho mayor que el beneficio de una aclaración innecesaria por reiterativa.



- c) **Causa del cese en el trabajo:** letra d), apartado 2.A, artículo 161 bis.

*"Que el cese en el trabajo se haya producido como consecuencia de una situación de **reestructuración empresarial** (...): a. El despido colectivo por causas económicas, **técnicas, organizativas o de producción**, conforme al artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores."*

La modificación que se lleva a cabo sobre este requisito, resulta positiva en comparación con la contenida a este respecto en la ley 27/2011, dado que extiende el ámbito de aplicación de esta modalidad de jubilación anticipada. Así, no sólo tendrán derecho a ésta aquellos trabajadores cuyo cese en el trabajo venga producido por despido colectivo u objetivo, exclusivamente, por causas económicas, tal y como se disponía en la Ley 27/2011, sino también cuando las causas del despido colectivo u objetivo sean técnicas, organizativas o de producción.

Se elimina así, la injustificada limitación que se daba a tal efecto en la Ley 27/2011 y, que debemos recordar, desde nuestra Organización ya pusimos en cuestionamiento durante el proceso de negociación del Proyecto de Ley que cristalizó en la Ley 27/2011.

Por ello, resulta positivo que este RD Ley haya recuperado y asumido una de las observaciones que en su día manifestó nuestra organización sindical.

- d) **Coefficientes reductores.**

Los coeficientes reductores establecidos se muestran excesivamente gravosos si los comparamos con los regulados por la Ley 27/2011. Sobre todo, el coeficiente reductor del 1,750 por 100 por trimestre (7 por 100 anual) para aquellos trabajadores con periodos de cotización entre 38 años y medio y 41 años y medio.

La Ley 27/2011, de 1 de agosto, establecía un coeficiente reductor del 1,625 por 100 por trimestre (6,5 por 100 anual) para aquellos trabajadores con 38 años y medio cotizados o más, en concordancia con la nueva regulación respecto el requisito de la edad ordinaria de jubilación, que recordemos, la establece en 65 años para aquellos que tuviesen una carrera laboral completa, equivalente a 38 años y medio cotizados o más.

La penalización que se ordenaba en la referida ley 27/2011, tanto en lo que respecta a la jubilación anticipada "involuntaria" como respecto la voluntaria, se adecuaba al criterio de justicia actuarial, dado que la reducción que podría sufrir la pensión de jubilación con objeto de la



penalización equivalía a lo que se percibe de más por el hecho de avanzar la jubilación respecto a la edad ordinaria.²

Por lo tanto, toda modificación que suponga incrementar la penalización regulada por la Ley 27/2011 como consecuencia de la anticipación de la jubilación ordinaria, se aleja del criterio de justicia actuarial a seguir para el establecimiento de coeficientes reductores de la pensión de jubilación.

Como se observa, el artículo 6 de este RD Ley incrementa los coeficientes reductores aplicables regulados por la Ley 27/2011 para la jubilación anticipada, apartándose así del criterio de justicia actuarial y conllevando una penalización excesiva sobre los trabajadores que pretendan adelantar su edad de jubilación. Sobre todo, para aquellos que se sitúen en el intervalo entre 38,5 años cotizados y 41,5 años cotizados, que por otro lado es la franja en la que se concentran actualmente el mayor número de trabajadores con edades próximas a la jubilación.

Por tanto, no es cierto que el establecimiento de estos coeficientes reductores sea más equilibrado, todo lo contrario, es más injusto dado que penaliza en exceso a aquellos trabajadores con carreras de cotización extensas, esto es, siguiendo el criterio establecido por la Ley 27/2011, todos aquellos trabajadores con periodos de cotización superiores a los 38 años y medio y no aquellos con más de 41 años y medio cotizados.

e) **Determinación de la edad de jubilación de referencia:**
penúltimo párrafo apartado 2.A, artículo 161 bis.

Se da nueva redacción al párrafo equivalente contenido en el artículo 5 de la Ley 27/2011, la cual parece no alterar ni la finalidad ni el objetivo con que surgió la misma: suavizar el perjuicio que la nueva regulación del requisito de la edad legal de jubilación (letra a), apartado 1 del artículo 161 LGSS) pudiera causar a aquellos trabajadores que accediesen a la jubilación anticipada.

² Penalización que por cierto, es muy superior por ejemplo a la de Estados Unidos, donde la penalización es de 0,56 por 100 por mes que se avanza la jubilación entre 62 y 65 y 0,42 por 100 entre 65 y 66 (6,7 y 5 por ciento anuales respectivamente).



B. JUBILACIÓN ANTICIPADA POR VOLUNTAD DEL INTERESADO.

a) **Edad de acceso:** letra a), apartado 2.B, artículo 161 bis.

"Tener cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 161.1.a) y en la disposición transitoria vigésima..."

Al igual que expresábamos respecto la modalidad de jubilación anticipada "forzosa", en relación a esta cuestión de la edad, nos preocupa la limitación que se produce en el número máximo de años a adelantar, en comparación con la regulación contenida en la Ley 27/2011(2 años Vs. 4 años).

Con objeto de no ser reiterativos, damos por reproducida las consideraciones efectuadas sobre esta cuestión cuando analizábamos la jubilación anticipada "forzosa".

De la misma manera, al igual que hemos hecho con respecto a la jubilación anticipada "forzosa", conviene exponer aquí también cómo se traduce en la práctica el contenido de esta medida. Para ello diferenciaremos dos supuestos, el que se produciría a partir del año 2027 y el que se deriva de la aplicación del periodo transitorio establecido en la disposición transitoria vigésima de la LGSS.

- A partir del año 2027: aquellos trabajadores con menos de 38,5 años cotizados podrán acceder a esta modalidad de jubilación anticipada a partir de los 65 años. Aquellos trabajadores con más de 38,5 años cotizados podrán acceder a la misma a partir de los 63 años de edad.
- Derivado de la aplicación del periodo transitorio: por ejemplo, en el año 2013, aquellos trabajadores con menos de 35 años y 3 meses cotizados, podrán acceder a la misma a partir de los 63 años y un mes. Aquellos trabajadores con 35 años y 3 meses cotizados o más podrán acceder a la misma a partir de los 63 años de edad. Para el año 2014, aquellos trabajadores con menos de 35 años y 6 meses cotizados, podrán acceder a la misma a partir de los 63 años y dos meses. Aquellos trabajadores con 35 años y 6 meses cotizados o más podrán acceder a la misma a partir de los 63 años de edad.

b) **Periodo mínimo cotizado:** letra b), apartado 2.B, artículo 161 bis.



*"Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 35 años (...).A estos exclusivos efectos, **solo** se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año."*

Además de rechazar por excesiva la alteración del número de años cotizados requeridos para el acceso a esta modalidad de jubilación anticipada (pasan de ser 33 años con la Ley 27/2011 a ser 35 con el presente RD Ley), debemos también dar por reproducidas las observaciones efectuadas cuando examinábamos la jubilación anticipada "forzosa", en relación a la adición de la expresión "solo" al contenido de este apartado.

c) **Coefficientes reductores.**

Los coeficientes reductores establecidos se muestran excesivamente gravosos. Sobre todo y con especial intensidad, el coeficiente reductor del 2 por 100 por trimestre (8 por 100 anual) para aquellos trabajadores con periodos de cotización inferiores a 38 años y medio.

Cuando analizábamos la jubilación anticipada forzosa, observaciones que damos aquí por reproducidas, expresábamos que toda modificación que supusiera incrementar la penalización regulada por la Ley 27/2011, se apartaría del criterio de justicia actuarial. Pues bien, el establecimiento de este coeficiente reductor es un claro ejemplo de cómo se obvia conscientemente el criterio de justicia actuarial para el establecimiento de coeficientes reductores de la pensión.

Es incuestionable que un coeficiente reductor de un 8 por 100 anual, aplicable como máximo a dos años de anticipación, supone una reducción de la pensión muy superior a lo que se cobra de más por el hecho de anticipar tan solo 2 años la edad de jubilación ordinaria.

No hay que ser un actuario para concluir que estos coeficientes reductores no se ajustan a los criterios de justicia actuarial, recayendo una mayor e injustificada carga sobre los trabajadores.

C. JUBILACIÓN PARCIAL.

- ◆ JUBILACIÓN PARCIAL PARA QUIENES HAYAN ALCANZADO LA EDAD LEGAL DE JUBILACIÓN que en cada caso corresponda y reúnan los demás requisitos para causar derecho a la pensión.

En relación a esta variante de la jubilación parcial, no comprendemos el objeto y la motivación de rebajar el máximo de jornada a reducir por el jubilado parcial del 75 por 100 al 50 por 100. Máxime, cuando nos estamos



refiriendo a trabajadores que ya han cumplido la edad legal de jubilación ordinaria y reúnen los demás requisitos para poder acceder a la totalidad de la pensión que corresponda.

Con ello queremos significar, que este tipo de jubilación parcial nunca ha supuesto un mayor gasto a las arcas de la Seguridad Social. Aún así, se produce su modificación minorando el porcentaje máximo de jornada a reducir, provocando un claro desincentivo en su utilización.

Si la intención del Gobierno era asemejar esta variante de jubilación parcial al régimen de compatibilidad de la pensión, lo que tenía que haber hecho era suprimir esta posibilidad de jubilación parcial, en vez de llevar a cabo una modificación que en la práctica hará improbable su utilización, al ser más beneficioso para empresa y trabajador la compatibilidad entre la pensión y el trabajo.

Sin embargo, consideramos que esta figura de jubilación parcial debía haberse mantenido como incentivo a la prolongación de la vida laboral, más favorable para el trabajador que la compatibilidad entre la pensión y el trabajo, dado que puede ver reducida su jornada hasta un máximo de un 75 por 100 percibiendo el 75 por 100 de la pensión.

- ◆ JUBILACIÓN PARCIAL PARA QUIENES NO HUBIERAN ALCANZADO LA EDAD DE JUBILACIÓN y no reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión.

Esta modalidad sufre una importante modificación en sus requisitos y condiciones de acceso, endureciéndolos de forma tan notable que en la práctica supondrá la supresión de facto de dicha modalidad de jubilación anticipada.

En nuestra opinión, la ley 27/2011 mantenía a grandes rasgos las reglas dispuestas para la jubilación parcial por la Ley 40/2007, pero con dos importantes modificaciones como, la equivalencia entre las bases de cotización del relevista y el relevado no inferior al 65 por 100 del promedio correspondiente a las seis últimas del relevado y la obligación de cotizar durante el disfrute de la jubilación parcial como si el jubilado trabajase a jornada completa.

La finalidad de dicha regulación era mantener esta figura de fomento del empleo, pero buscando la equidad y el equilibrio en la distribución del gasto por el adelantamiento de parte de la pensión.

De esta manera, exigiendo una correspondencia entre las bases de cotización del relevista y el relevado, se aseguraba el incremento de las



cotizaciones a la Seguridad Social por el uso de esta figura. E igualmente, con la exigencia de que empresa y trabajador cotizasen como si se realizase una jornada completa, se contribuía a equilibrar el mayor gasto que podría suponer adelantar parte de la pensión durante un máximo de 4 o 5,5 años.

Sin embargo, las modificaciones especialmente restrictivas que introduce este RD Ley, desincentivarán sobre manera la utilización de esta modalidad de jubilación anticipada como medida para el fomento del empleo y el rejuvenecimiento de la plantilla, cuyo nivel de contratación había aumentado un 7 por 100 en el periodo enero 2012-enero 2013 en relación al mismo periodo del año anterior.

Lo que ciertamente nos tememos es que en la práctica este nuevo régimen de jubilación parcial se traduzca en una derogación tácita de este derecho, a lo cual nos oponemos.

De esta manera, mostramos nuestro rechazo a las modificaciones operadas por el apartado Uno y Dos del artículo 7 de este RD Ley, como también las producidas por los artículos 9 y siguientes, en cuanto modifican la regulación del contrato a tiempo parcial y del contrato de relevo, por innecesarias, injustificadas y faltas de proporcionalidad.

Concretamente, mostramos nuestra disconformidad ante:

- La limitación que con carácter general se establece, del disfrute de la situación de jubilado parcial a tan sólo dos años, como máximo, a partir de los 63 años edad o de los 65 años dependiendo de la carrera laboral del sujeto solicitante, con plenos efectos a partir del año 2027.
- El acotamiento de la exigencia de tener un periodo mínimo cotizado de 25 años, sólo para las personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por 100.
- La disminución de la jornada laboral que el jubilado parcial podrá reducir a la comprendida entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo del 50 por 100, (antes 75 por 100) o del 75 por 100 (antes 85 por 100) para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.
- La modificación establecida respecto la aplicación gradual de la medida a la que se refiere la letra g) del apartado 2 del artículo 166 de la LGSS, la cual, supone incrementar en un 20 por 100, esto es, al 50 por 100, el porcentaje de la base de cotización por el que empresa y trabajador cotizarán en el año 2013, en vez del 30 por 100, expresado en la regulación anterior.



No podemos concluir este epígrafe sin reseñar el único aspecto positivo de esta nueva regulación de la jubilación parcial: el hecho de que para el cómputo del periodo cotizado se tendrá en cuenta el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con un máximo de un año. Circunstancia esta que no tenía en consideración la regulación anterior y, que lógicamente, deriva del incremento del periodo cotizado exigido de 33 a 35 años.

D. NORMAS TRANSITORIAS EN MATERIA DE PENSIÓN DE JUBILACIÓN

El Gobierno, da nueva redacción al apartado 2 de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, cuyo contenido ya hemos señalado en las primeras páginas de este informe. Ahora conviene desplegar su significado concreto.

La principal consideración que debe realizarse, es que se sigue garantizando la aplicación de las reglas sobre la pensión de jubilación que estuvieran vigentes antes del 1 de enero de 2013. Pero, modificando las exigencias requeridas en cuanto a su ámbito temporal, con objeto de adecuarlo a la fecha de efectos de la suspensión establecida por el RD Ley 29/2012 (31 de marzo de 2013).

De esta manera, en materia de pensión de jubilación se aplicará la legislación vigente antes del 1 de enero de 2013, siempre que se cumplan tres requisitos:

1º. Que los trabajadores se encuentren en alguno de los siguientes supuestos:

- a. Trabajadores con relación laboral extinguida **antes de 1 de abril de 2013**, siempre que con posterioridad a tal fecha no vuelvan a quedar incluidas en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social.
- b. Trabajadores con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito, acuerdos colectivos de empresa, así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, **aprobados, suscritos o declarados con anterioridad al 1 de abril de 2013, siempre que la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca con anterioridad a 1 de enero de 2019.**

Nota: Recordar a este respecto que a la Ley 27/2011, le era indiferente si la extinción o la suspensión de la relación laboral se producía con anterioridad o posterioridad al 1 de enero de 2013.



- c. Trabajadores que hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad **a 1 de abril de 2013**, así como las personas incorporadas **antes de 1 de abril de 2013** a planes de jubilación parcial recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa **con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad a 1 de abril de 2013**.

2º. Que las pensiones de jubilación se causen antes del 1 de enero de 2019.

Es importante destacar este nuevo requisito, inexistente en la ley 27/2011, el cual, para la aplicación de la legislación anterior, viene a exigir a aquellos trabajadores de los supuestos a) o b) -no en el supuesto c) ya que los trabajadores que acceden a la jubilación parcial son considerados pensionistas a todos los efectos-, que **accedan a cualquier modalidad de jubilación antes del 1 de enero de 2019**.

3º. En los supuestos a que se refieren los apartados b) y c), en concreto, cuando la relación laboral suspendida o extinguida sea consecuencia de decisiones adoptadas en acuerdos colectivos de empresa o, cuando se trate de trabajadores incluidos planes de jubilación parcial recogidos en acuerdos colectivos de empresa, **será condición indispensable que los indicados acuerdos colectivos de empresa se encuentren debidamente registrados** en las direcciones provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social o en el Instituto Social de la Marina, en su caso, antes del 15 de abril de 2013.

Por lo tanto, la consecuencia de no proceder al registro de dichos acuerdos colectivos de empresa antes del 15 de abril de 2013, será la de no aplicar la legislación anterior al 1 de enero de 2013 a los trabajadores identificados en aquellos acuerdos colectivos.

Este trato diferente, dependiendo de si estamos ante un acuerdo colectivo de empresa o un convenio colectivo de empresa, o incluso ante un expediente de regulación de empleo, resulta cuando menos de dudosa constitucionalidad -lo cual habrá que estudiar más detenidamente- por cuanto pudiera vulnerar el derecho a la negociación colectiva.

Además de todo lo anterior, también se exige (Disposición final quinta RD Ley 2/2013) -aunque de forma más suave que en el caso de acuerdos colectivos de empresas- que en los supuestos a que hacen referencia las letras b) y c), los trabajadores afectados, los representantes unitarios y sindicales o las empresas comuniquen y pongan a disposición de las direcciones provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social, hasta



el día 15 de abril de 2013, copia de los expedientes de regulación de empleo, aprobados con anterioridad al 1 de abril de 2013, de los convenios colectivos de cualquier ámbito así como de los acuerdos colectivos de empresa, firmados con anterioridad al 1 de abril de 2013, o de las decisiones adoptadas en procedimientos concursales dictadas antes de la fecha señalada, en los que se contemple, en unos y otros, la extinción de la relación laboral o la suspensión de la misma, con independencia de que se haya producido con anterioridad o con posterioridad al 1 de abril de 2013.³

En su caso, también se deberán comunicar y poner a disposición del INSS, hasta el 15 de abril de 2013, los planes de jubilación parcial contenidos en convenios colectivos o en acuerdos colectivos de empresa o expedientes de regulación de empleo, suscritos antes del 1 de abril de 2013, con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o con posterioridad al 1 de abril de 2013.⁴

IV. OTRAS MEDIDAS.

1. Compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo.

A. Nuevo régimen jurídico tras RD Ley 5/2013.

Los artículos 1 a 4 del RD Ley, regulan el nuevo régimen de compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo.

En síntesis, se ordena que la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, será compatible con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia del pensionista, ya sea a tiempo completo o a tiempo parcial, siempre y cuando el pensionista haya cumplido la edad ordinaria de jubilación y tenga derecho al 100 por 100 de la base reguladora de la pensión.

En este caso, el pensionista podrá compatibilizar el trabajo con el percibo de su pensión de jubilación reducida en un 50 por 100, una vez aplicado el

³ En el caso de los convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa, junto a la copia de los mismos se presentará escrito donde se hagan constar los siguientes extremos: ámbito temporal de vigencia del convenio o acuerdo, ámbito territorial de aplicación, si estos no estuvieran ya recogidos en los referidos convenios o acuerdos, y los códigos de cuenta de cotización afectados por el convenio o acuerdo.

⁴ Junto a la documentación común, se exige que se presente certificación de la empresa acreditativa de la identidad de los trabajadores incorporados al Plan de Jubilación Parcial con anterioridad a 1 de abril de 2013. (Definición RAE Identidad: Conjunto de rasgos propios de un individuo o de una colectividad que los caracterizan frente a los demás)



tope máximo de la pensión y una vez excluido el complemento por mínimos, si tuviera derecho al mismo.

Asimismo se regula que durante la realización de la actividad laboral, empresarios y trabajadores estarán obligados a cotizar a la Seguridad Social por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes (según artículo 30 de la Orden ESS/56/2013, de 28 de enero, el tipo de cotización será el 1,60 por 100, del que el 1,33 por 100 será a cargo de la empresa y el 0,27 por 100 a cargo del trabajador) y por contingencias profesionales (tipo general del 7,95 por 100, Desempleo, FOGASA y Formación profesional). Además, deberán hacerse cargo de una cotización adicional, llamada de solidaridad, del 8 por 100 (6% a cargo del empresario y 2% a cargo del trabajador).

Destacar a este respecto, las exigencias que se establecen en la disposición adicional primera con respecto a las empresas que utilicen esta medida de compatibilidad, las cuales no deberán haber adoptado despidos improcedentes en los seis meses anteriores a dicha compatibilidad y además tendrán que mantener, durante la vigencia del contrato de trabajo del pensionista de jubilación, el nivel de empleo existente en la misma antes de su inicio.

Para finalizar tres cuestiones más sobre este nuevo régimen de compatibilidad. La primera, continúa vigente la compatibilidad de la pensión de jubilación total con la realización de trabajos por cuenta propia, siempre que los ingresos anuales totales sean inferiores al Salario Mínimo Interprofesional, en cómputo anual.

La segunda, se regula un nuevo régimen de compatibilidad de la pensión de jubilación o retiro de Clases Pasivas, para el supuesto de las pensiones de jubilación de carácter forzoso que se causen o hayan causado a partir de 1 de enero de 2009 (Disposiciones adicionales segunda y tercera del RD Ley 5/2012).

Por último, mencionar que en la disposición adicional quinta, el Gobierno se compromete a regular la posibilidad de que se pueda rescatar las aportaciones realizadas a planes y fondos de pensiones una vez se alcance la edad legal de jubilación del partícipe, aun cuando se compatibilice el disfrute de la pensión de jubilación con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia.

B. Consideraciones generales.

A nuestro juicio, no existe justificación para introducir este nuevo régimen de compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo, máxime



cuando en nuestro país existen cerca de 2,5 millones de jóvenes sin empleo y el número de parados mayores de 55 años, aumenta trimestre tras trimestre, respecto al mismo periodo del año anterior.

Es un hecho que más del 50 por 100 de los trabajadores mayores 55 años de edad dejan su puesto de trabajo por motivos de desempleo (son excluidos o expulsados del mercado laboral) o discapacidad y que existe una débil tasa de actividad de las personas de más de 55 años.

Por lo tanto, la ecuación empleo-jubilación cojea de una de sus patas, esta es, la posibilidad de mantener o encontrar un empleo más allá de los 55 años.

De esta manera, la regulación que se establece responde principalmente al cumplimiento de un compromiso adquirido con la Comisión Europea, que a una necesidad urgente de nuestro sistema de pensiones y de nuestro mercado laboral.

C. Consideraciones particulares.

En relación con la exclusión del complemento por mínimos, no llegamos a comprender las razones de su exclusión.

No tener en cuenta la cuantía del complemento a mínimo para calcular el 50 por 100 de la pensión a percibir durante la compatibilidad. Ni tampoco, tener derecho a percibir el complemento a mínimo durante el tiempo que dure la compatibilización, supone un notable desincentivo para que aquellos pensionistas perceptores de complementos a mínimos accedan a este régimen de compatibilidad.

En definitiva, el ejecutivo-legislador está negando al colectivo de pensionistas de jubilación perceptores de complementos a mínimos, de forma consciente y sin razón objetiva alguna, su derecho a compatibilizar la pensión de jubilación con una relación laboral en las mismas condiciones que el resto de trabajadores. Discriminación que debiera ser corregida.

Asimismo, en relación con la denominada "cotización de solidaridad" de la que deberán hacerse cargo trabajador y empresa, no se expresa sobre qué base de cotización se aplicará dicho porcentaje del 8 por 100, si sobre la de contingencias comunes o profesionales, por lo que sería conveniente se aclarase este extremo.



2. Inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación.

La Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, en su disposición adicional tercera, estableció la inclusión en la Seguridad Social de los participantes en programas de formación financiados por entidades u organismos públicos o privados, que, vinculados a estudios universitarios o de formación profesional, conlleven contraprestación económica para los afectados.

Asimismo, la disposición adicional tercera de la Ley 27/ 2011, contemplaba la posibilidad para aquellas personas que se hubieran encontrado en dicha situación con anterioridad a la aprobación del Reglamento (Real Decreto 1493/2011 de 24 de diciembre), de computar como cotizados aquellos periodos de formación, a través de la suscripción del oportuno convenio especial con la Seguridad Social, con la fecha límite del 31 de diciembre de 2012.

Pues bien, a través de la Disposición final cuarta del presente RD Ley, se amplía hasta el 31 de diciembre de 2014, el plazo para suscribir convenio especial con la Seguridad Social y poder añadir a la carrera de cotización del solicitante aquellos periodos de formación que se adecúen a las condiciones y requisitos establecidos en la norma reglamentaria. Ampliación o prórroga que, por otra parte, CCOO y UGT ya solicitamos en su día a la Secretaría de Estado de la Seguridad Social.

También se amplía el número máximo de mensualidades en las que fracciones el pago del convenio especial, pudiendo llegar hasta el triple de aquellas mensualidades por las que se formalice el convenio.

3. Factor de Sostenibilidad del Sistema de la Seguridad Social.

Se dispone en la disposición adicional novena de este RD Ley, que "el Gobierno, en el plazo de un mes desde la entrada en vigor de este real decreto-ley, creará un comité de expertos independientes a fin de que elabore un informe sobre el factor de sostenibilidad del sistema de Seguridad Social..."

Recordar dos cuestiones al respecto, que la Ley 27/2011 introdujo a través de su artículo 8 el referido factor de sostenibilidad, " *...Con el objetivo de mantener la proporcionalidad entre las contribuciones al sistema y las prestaciones esperadas del mismo y garantizar su sostenibilidad, ...*",



especificando que su efecto o aplicación se produciría a partir del año 2027 y que se revisaría cada 5 años.

Segundo, que la regulación que se proponga desde el Grupo de Expertos tendrá que garantizar su adecuación al principio contenido en el artículo 50 de la Constitución Española, *“Los poderes públicos garantizarán, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, la suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad.”*

V. CONCLUSIÓN

El primer informe conocido como Pacto de Toledo, que fue aprobado por la Comisión de Presupuestos del Congreso de los Diputados, el 30 de marzo de 1995 y, posteriormente, por el Pleno del Congreso de los Diputados, el 6 de abril de ese mismo año, afirmaba en su Recomendación 10ª *“La edad de jubilación debe ser flexible”*. Lo cual significaba introducir un sistema de jubilación que se adecuara a la vida activa del trabajador y le permitiera cierta independencia en su elección.

Este sistema de jubilación flexible tiene su sentido si la pensión a percibir es razonable y proporcional, pero se desquebraja si la pensión a percibir por anticipar la edad de jubilación es insuficiente o excesivamente reducida.

Los cambios llevados a cabo por el RD Ley 5/2013 sobre la regulación ordenada en la Ley 27/2011 y que hemos ido analizando en los apartados anteriores, indiscutiblemente, están orientados tanto a reducir de manera significativa la pensión que pudiera resultar por anticipar la edad de jubilación, como a limitar el acceso a la jubilación anticipada.

Como ya hemos manifestado a lo largo del presente documento, consideramos excesivas todas estas alteraciones, que convierten la elección de estas modalidades en una opción del trabajador puramente teórica, reemplazando la flexibilidad que hasta ahora ostentaba nuestro sistema de jubilación por la rigidez más incomprensible.

La reforma sobre la pensión de jubilación que se deriva de este Real Decreto, no sólo hace “desaparecer” la posibilidad de jubilación anticipada para la mayor parte de los trabajadores, sino que además tiene la capacidad de aumentar el riesgo de exclusión social de aquellos trabajadores mayores que se vean obligados, por circunstancias ajenas a su voluntad, a acceder de forma anticipada a la jubilación con una reducción importante de la cuantía de su pensión.



El ejecutivo, “obligado” a la reducción del gasto público se olvida de estos trabajadores e incluso, desatiende la advertencia que la propia Comisión Europea realiza en su Libro Blanco sobre las pensiones⁵, documento al que no pocas veces se nos remite en el Preámbulo de este RD Ley.

En conclusión, estamos ante una de las reformas de la pensión de jubilación más duras, más regresivas y más perjudiciales para los intereses de los trabajadores. Pero también nos encontramos ante una de las reformas de la Seguridad Social, que más daño han ocasionado al dialogo político y social, dado que ha sido impuesta de forma unilateral por el Gobierno, sin la aprobación ni tan siquiera de la Comisión del Pacto de Toledo.

En base a todo lo anterior, reiteramos nuestra crítica y oposición al contenido del RD Ley 5/2013.

⁵ “Por otro lado, los ahorros de los presupuestos públicos podrían ser consecuencia de la reducción de las pensiones de trabajadores de más edad incapaces de permanecer en el mercado laboral hasta la edad normal de jubilación, lo que aumentaría el riesgo de pobreza en la vejez.” (Comisión Europea. COM (2012) 55 final. Libro Blanco. Agenda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles, de fecha 16 de febrero de 2012)