

PRINCIPALES NOVEDADES DEL 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.

Tomás Sala Franco
Catedrático Derecho del Trabajo. Director Formación Abdón Pedrajas & Molero
tsf@abdonpedrajas.com

Antonio Pedrajas Quiles
Socio- Director Organización Abdón Pedrajas & Moleo. Abogado
apq@abdonpedrajas.com

SUMARIO

I.- COMPATIBILIDAD ENTRE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN Y EL TRABAJO EN TODOS LOS RÉGIMENES DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL, EXCEPTO EL RÉGIMEN DE CLASES PASIVAS (ARTS 1 A 4).

II.- JUBILACIÓN ANTICIPADA

III.- JUBILACIÓN PARCIAL

IV.- NORMAS TRANSITORIAS EN MATERIA DE JUBILACIÓN (Art. 8)

V.- APORTACIONES ECONÓMICAS POR DESPIDOS COLECTIVOS

VI.- ACTUACIÓN COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ÁMBITO DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Abril, 2013

I.- COMPATIBILIDAD ENTRE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN Y EL TRABAJO EN TODOS LOS RÉGIMENES DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL, EXCEPTO EL RÉGIMEN DE CLASES PASIVAS (ARTS 1 A 4)

- 1º) El desempeño de un puesto de trabajo o alto cargo en el sector público será incompatible con la pensión de jubilación.
- 2º) La pensión de jubilación contributiva será compatible con un trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena, a tiempo total o a tiempo parcial, con las siguientes limitaciones:
- a) El acceso a la pensión deberá haber tenido lugar una vez cumplida la edad legal de jubilación que en cada caso resulte aplicable, sin admitirse jubilaciones anticipadas.
 - b) El porcentaje aplicable a la base reguladora ha de alcanzar el 100%.
 - c) La cuantía de la pensión de jubilación será equivalente al 50 % de la reconocida inicialmente. Finalizado el trabajo, se restablecerá el percibo íntegro de la pensión.
 - d) Se cotizará únicamente por incapacidad temporal y por un 8% de cotización solidaria, no computable para las prestaciones (6 % a cargo del empresario y un 2 % del trabajador).
 - e) Las empresas en las que se compatibilice el trabajo y el disfrute de la pensión de jubilación no deberán haber adoptado decisiones extintivas improcedentes en los 6 meses anteriores a dicha compatibilidad, debiendo mantener durante la vigencia del contrato de trabajo del pensionista el nivel de empleo existente en la misma antes su inicio (DA Primera).

II.- JUBILACIÓN ANTICIPADA: 2 MODALIDADES

1ª) JUBILACION FORZOSA: Derivada del cese en el trabajo por causa no imputable al trabajador (despido colectivo o individual/plural por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; extinción del contrato por resolución judicial “*ex art. 64 de la Ley Concursal*”; muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual o extinción de la personalidad jurídica del contratante; extinción del contrato por fuerza mayor; extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género), se exigen los siguientes **requisitos**:

- a) Tener cumplida una edad que sea inferior en 4 años, como máximo, a la edad legal de jubilación ordinaria.
- b) Estar inscrito en las oficinas de empleo como demandantes de empleo, al menos, seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de la jubilación.

c) Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 33 años.

d) En los casos de despido, acreditar haber percibido la indemnización o haber interpuesto demanda judicial en reclamación de dicha indemnización o de impugnación del despido.

La pensión por jubilación anticipada forzosa será objeto de una **reducción** por cada trimestre que le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación:

a) 1,875 % por trimestre: si el período de cotización es inferior a 38 años y 6 meses.

b) 1,750 % por trimestre: si el período de cotización es igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses.

c) 1,625 % por trimestre: si el período de cotización es igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses.

d) 1,500 % por trimestre: si el período de cotización es igual o superior a 44 años y 6 meses.

2ª) JUBILACIÓN VOLUNTARIA: Derivada de la voluntad del interesado. Se exigen los siguientes **requisitos** (Art. 6):

a) Tener cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo, a la edad legal de jubilación ordinaria.

b) Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 35 años.

c) Percibir una pensión superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los 65 años.

La pensión de jubilación anticipada voluntaria será objeto de una **reducción** por cada trimestre que le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación:

a) 2 % por trimestre: si el período de cotización es inferior a 38 años y 6 meses.

b) 1,875 % por trimestre: si el período de cotización es igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses.

c) 1,750 % por trimestre: si el período de cotización es igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses.

d) 1,625 % por trimestre: si el período de cotización es igual o superior a 44 años y 6 meses.

III.- JUBILACIÓN PARCIAL

Podrán jubilarse parcialmente:

1º) Los trabajadores que hayan cumplido la edad legal de jubilación ordinaria si se reduce su jornada de trabajo entre un 25 y 50 %, sin que sea necesario contrato de relevo (Art. 7.1).

2º) Si los trabajadores no han cumplido la de edad legal de jubilación se exige (Art. 7.1):

a) Celebrar un contrato de relevo de duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad legal de jubilación ordinaria.

b) Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.

c) Reducir la jornada entre un 25 y un 50 %, o hasta el 75 % para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa con contrato de duración indefinida.

d) Acreditar un período de cotización de 33 años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial. Y si son trabajadores discapacitados, un período de cotización de 25 años.

e) Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por 100 del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

f) La edad de acceso a la jubilación parcial dependerá de los períodos cotizados de acuerdo con una escala establecida en el Real Decreto-Ley, de aplicación gradual (Art. 7.2).

g) Durante la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizarán por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido a éste de seguir trabajando a jornada completa, de aplicación gradual (Art. 7.2).

IV.- NORMAS TRANSITORIAS EN MATERIA DE PENSIÓN DE JUBILACIÓN (Art. 8)

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 la Ley 27/2011](#), de 1 de agosto, 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.

V.- RÉGIMEN DE LAS APORTACIONES ECONÓMICAS POR DESPIDOS COLECTIVOS

1º) Las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en el Art. 51 ET, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público, siempre que concurren las siguientes circunstancias (Art. 10):

a) Despidos colectivos realizados por empresas o grupos de más de 100 trabajadores.

b) Porcentaje de trabajadores despedidos de 50 o más años de edad sobre el total de trabajadores despedidos (computando extinciones no inherentes a la persona del trabajador en los últimos 3 años) sea superior al porcentaje de trabajadores de 50 o más años sobre el total de trabajadores de la empresa en el momento de iniciarse el despido colectivo.

c) Que, aun concurriendo las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifiquen el despido colectivo, se cumpla alguna de las dos condiciones siguientes:

1ª) Que las empresas o el grupo de empresas hubieran tenido beneficios en los 2 ejercicios económicos anteriores.

2ª) Que las empresas o el grupo de empresas obtengan beneficios en al menos 2 ejercicios económicos consecutivos dentro del periodo comprendido entre el ejercicio económico anterior a la fecha de inicio del procedimiento de despido colectivo y los 4 ejercicios económicos posteriores a dicha fecha.

3º) El importe de la aportación se determinará anualmente mediante la aplicación del tipo establecido sobre cada uno de los siguientes conceptos:

a) La cuantía total efectivamente abonada por el Servicio Público de Empleo Estatal por prestaciones por desempleo de nivel contributivo de los trabajadores de 50 o más años afectados por los despidos.

b) La cuantía total efectivamente abonada por el Servicio Público de Empleo Estatal por cotizaciones a la Seguridad Social por los trabajadores afectados.

c) Un canon fijo por cada trabajador que haya agotado la prestación por desempleo de nivel contributivo y que comience a percibir algún subsidio calculado mediante la totalización durante un periodo de seis años de la suma del coste anual del subsidio por desempleo más el de la cotización por jubilación por cuenta de la entidad gestora en el año del agotamiento.

3º) El tipo aplicable para calcular la aportación económica viene fijado en una escala en función del número de trabajadores de 50 o más años afectados por el despido y del porcentaje de beneficios de la empresa sobre los ingresos.

4º) Se modifica, en consecuencia, el RD 1484/2012, de 29 de octubre, sobre las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de 50 o más años (Disposición Final Séptima).

VI.- ACTUACIÓN DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS EN EL ÁMBITO DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS

- El Art. 82.3 ET regula el procedimiento de inaplicación de condiciones de convenio colectivo estatutario.

- En defecto de acuerdo en periodo de consultas, por la comisión paritaria del convenio o, en su caso, a través del procedimiento de solución extrajudicial de conflictos.

- Tras ellos, cualquiera de las partes puede someter la discrepancia a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Sin embargo, al tener la CCNCC competencia nacional y no estar constituidos organismos homólogos a nivel de comunidad autónoma, muchos procedimientos se quedan sin resolver.

- Para solventar esta situación, el RD 5/2013 (DA 6ª), ha establecido que si en un plazo de tres meses las Comunidades Autónomas no hubieran constituido y puesto en funcionamiento un órgano tripartito equivalente a la CCNCC o suscrito un convenio de colaboración con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social acordando la actuación de la Comisión en el ámbito territorial de las comunidades firmantes, la CCNCC podrá, subsidiariamente y en tanto en cuanto no se constituyan dichos órganos tripartitos equivalentes, en su caso, conocer de las solicitudes presentadas por las empresas y los representantes legales de los trabajadores para dar solución a las discrepancias surgidas por falta de acuerdo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo, presentes en el convenio colectivo de aplicación, cuando dicha inaplicación afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de una Comunidad Autónoma.

El presente documento recoge información relativa a novedades normativas y/o jurisprudenciales. Las opiniones en él contenidas no constituyen asesoramiento profesional o jurídico.

© Abdón Pedrajas Abogados y Asesores Tributarios, S.L.P. Quedan reservados todos los derechos prohibiéndose la explotación, reproducción, comunicación pública y transformación, total o parcial, sin la pertinente autorización de Abdón Pedrajas Abogados y Asesores Tributarios, S.L.P. (Madrid - Tel. +34 91 590 39 94; Barcelona - Tel. +34 93 209 29 67).