

A VUELTAS CON LA REFORMA DE LAS PENSIONES

Antonio Ávila Gutierrez & Rafael Ruiz Calatrava
Graduados Sociales y Licenciados en Derecho

Con apoyo en las bajas tasas de natalidad y en el alargamiento de la esperanza de vida, el Gobierno vuelve a modificar nuestro sistema de pensiones, ya alterado mediante la Ley 27/2011, de 1 de agosto¹, sustentada a su vez, en el Acuerdo Social y Económico para el crecimiento de empleo y la garantía de las pensiones, suscrito el 2 de febrero de 2011 entre el Gobierno y los interlocutores sociales y por el informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo, aprobado por el Pleno del Congreso de los Diputados, sobre todo por su recomendación número 12, en la que se incluía referencias a tres elementos que deberían ser abordados:

- a).- Conceder mayor relevancia a la carrera de cotización
- b).- Reserva de la jubilación parcial para trabajadores con largas carreras de cotización
- c).- Facilitar la coexistencia de salario y pensión

Nace de esta forma, con efectos **desde el día 17 de marzo de 2013**, 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, y que, en el presente artículo vamos a tratar de sintetizar, en lo que respecta a la prestación de jubilación.

I.- COMPATIBILIDAD ENTRE PENSIÓN DE JUBILACIÓN Y TRABAJO²

a).- Ámbito de aplicación

Con el objetivo de favorecer el alargamiento de la vida activa, reforzar la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social, y aprovechar en mayor medida los conocimientos y experiencia de los trabajadores que han accedido a la jubilación al alcanzar la edad legal, se permite que aquellos que cuentan con largas carreras de cotización puedan compatibilizar el empleo a tiempo

¹ Estableció la edad de jubilación en 67 años en 2027 y se pasa de 15 años (para el cálculo de la pensión) a 25 años en 2022

² artículos 1 a 4 y DD.AA 1ª a 3ª)

A VUELTAS CON LA REFORMA DE LAS PENSIONES

Antonio Ávila Gutierrez & Rafael Ruiz Calatrava
Graduados Sociales y Licenciados en Derecho

completo o parcial con el cobro del **50 % de la pensión**, con unas obligaciones de cotización social limitadas³.

b).- Requisitos:

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 165 de la LGSS, se podrá compatibilizar el disfrute de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia, sea a tiempo completo o a tiempo parcial, cuando:

- Se acceda a la pensión una vez cumplida la edad legal de jubilación⁴. No se incluyen en este supuesto las jubilaciones acogidas a bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado.
- El porcentaje aplicable a la respectiva base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión causada, ha de alcanzar el 100%.

c).- Cuantía:

La cuantía de la pensión de jubilación compatible con el trabajo será equivalente al 50 % del importe reconocido inicialmente, una vez aplicado, si procede, el límite máximo de pensión pública, o del que se esté percibiendo, en el momento de inicio de la compatibilidad con el trabajo, excluido, en todo caso, el complemento por mínimos, cualquiera que sea la jornada laboral o la actividad que realice el pensionista.

Los efectos derivados de esta situación y mientras se mantenga, además de en la cuantía en los términos que acaban de señalarse, se traducirán:

- En cuanto a la revalorización de pensiones en que:
 - La pensión (importe inicial más revalorizaciones acumuladas), aunque se revalorizará en su integridad, se reducirá mientras se mantenga el trabajo en un 50 %.
 - No se tendrá derecho a los complementos para pensiones inferiores a la mínima.
 - Por lo que respecta la condición de la persona que combine pensión y trabajo, mantendrá la consideración de pensionista a todos los efectos

³ Aplicable a todos los Regímenes de la Seguridad Social, excepto clases pasivas del Estado que se rige por lo dispuesto en su normativa específica

⁴ Vid artículo 161.1.a) TRLGSS

A VUELTAS CON LA REFORMA DE LAS PENSIONES

Antonio Ávila Gutierrez & Rafael Ruiz Calatrava
Graduados Sociales y Licenciados en Derecho

Una vez la situación de incompatibilidad haya cesado, se restablecerá el percibo íntegro de la pensión de jubilación.

d).- Cotización:

Durante el trabajo por cuenta ajena o propia compatible con la pensión, tanto empresarios como trabajadores cotizarán a la Seguridad Social, únicamente por incapacidad temporal y por contingencias profesionales, cotización a la que se añadirá una especial del 8 % denominada “de solidaridad” que no computará para las prestaciones y que en los regímenes de trabajadores por cuenta ajena se distribuirá entre empresario (6%) y trabajador (2%).

Es necesario destacar el contenido de la disposición adicional primera que contempla como obligación de los empresarios, la de **mantener el empleo** durante el periodo de compatibilización, en los siguientes términos:

- Las empresas no deberán haber adoptado decisiones extintivas improcedentes en los 6 meses anteriores a la compatibilidad pensión-trabajo; limitación que afectará únicamente a las extinciones producidas con posterioridad al 17 de marzo de 2013 y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción.
- Una vez iniciada la compatibilidad entre pensión y trabajo, mantener durante la vigencia del contrato de trabajo del pensionista de jubilación, el nivel de empleo existente en la misma antes su inicio. La referencia a utilizar a estos efectos será el promedio diario de trabajadores de alta en la empresa en el periodo de los 90 días anteriores a la compatibilidad, calculado como el cociente que resulte de dividir entre 90 la suma de los trabajadores que estuvieran en alta en la empresa en los 90 días inmediatamente anteriores a su inicio.

No obstante, **se considerará que no existe incumplimiento**, cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

II.- MODIFICACIONES EN MATERIA DE JUBILACIÓN⁵

⁵ Artículos 5 al 8

A VUELTAS CON LA REFORMA DE LAS PENSIONES

Antonio Ávila Gutierrez & Rafael Ruiz Calatrava
Graduados Sociales y Licenciados en Derecho

1.- Jubilación anticipada

Los cambios operados en este ámbito tratan de compensar al Sistema de los mayores costes y menores ingresos que genera la anticipación de la jubilación, evitando cargas al resto de los ciudadanos, así como incrementar la coherencia del sistema.

Los cambios que se producen en este apartado, se encuentran relacionados con los requisitos de acceso y la cuantía de la pensión.

Respecto a la primera cuestión se ven alterados los **requisitos** exigidos en las dos modalidades de acceso a la jubilación anticipada.

Así, para la primera modalidad, acceso a la jubilación anticipada **por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador**:

- Se modifica la **edad** que ha de tenerse cumplida, que ahora ha de ser inferior en 4 años como máximo, a la que en cada caso corresponda.
- Se especifica que el cese en el trabajo ha de producirse como consecuencia de una situación de reestructuración empresarial que impida la continuidad de la relación laboral
- Se incluye expresamente la referencia a causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y se especifica para los supuestos de fuerza mayor su necesaria constatación por la autoridad laboral
- Se consigna la **exigencia**, para los supuestos de despido colectivo o despido objetivo del artículo 52 c) del ET, de acreditar haber percibido la indemnización correspondiente derivada de la extinción del contrato de trabajo o haber interpuesto demanda judicial en reclamación de la misma o de impugnación de la decisión extintiva para poder acceder a la jubilación anticipada.
- Se modifican los **coeficientes reductores** que, en función del periodo de cotización acreditado, resultan aplicables a la pensión por cada trimestre o fracción de trimestre que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de aplicación, según la escala que se inserta:

▪

Para la segunda modalidad, acceso a la jubilación anticipada **por voluntad del interesado**, se modifican, al igual que en el caso anterior:

- Los requisitos de acceso:

A VUELTAS CON LA REFORMA DE LAS PENSIONES

Antonio Ávila Gutierrez & Rafael Ruiz Calatrava
Graduados Sociales y Licenciados en Derecho

- La **edad** que ha de tenerse cumplida ahora ha de ser inferior en 2 años como máximo a la legalmente exigida, cuando hasta este momento el requisito era tener 63 años cumplidos
- El **período mínimo de cotización** efectiva exigido que de 33 pasa a 35 años
- Los coeficientes reductores que, en función del periodo de cotización acreditado, resultan aplicables a la pensión por cada trimestre o fracción de trimestre que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de aplicación, estableciéndose igualmente una escala.

¶

2.- Jubilación parcial (contrato a tiempo parcial y contrato de relevo)

Se trata de reconducir esta modalidad hacia su objetivo original, esto es, facilitar la transmisión intergeneracional de conocimiento y experiencias, así como evitar que suponga un acceso privilegiado a una jubilación anticipada.

Básicamente se modifican los requisitos de acceso; en particular, la reducción de jornada requerida y la edad:

- Para los casos de **acceso a jubilación parcial sin necesidad de celebración simultánea de un contrato de relevo**:
 - Respecto a la **edad**, se efectúa un ajuste técnico al mencionarse expresamente la aplicación gradual de la exigencia de este requisito
 - Por lo que se refiere a la **reducción de la jornada** de trabajo exigida se establece que debe estar comprendida entre un **mínimo del 25 %** y un **máximo del 50 %** (antes el máximo se situaba en el 75%).
- Para los **supuestos en que se concierte simultáneamente un contrato de relevo**:
 - La **edad** requerida para que el trabajador a tiempo completo acceda a la jubilación parcial (hasta ahora 61 años) será la establecida en una **escala**, incrementándose año tras año hasta 2027 en función de los periodos de cotización acreditados en el momento del hecho causante.
 - La **reducción de la jornada de trabajo** debe ser como **mínimo del 25%** y como **máximo del 50%** (antes 75%), o

A VUELTAS CON LA REFORMA DE LAS PENSIONES

Antonio Ávila Gutierrez & Rafael Ruiz Calatrava
Graduados Sociales y Licenciados en Derecho

del **75 %** (antes 80%) para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado indefinidamente y a jornada completa.

Para estos últimos casos, el **contrato de relevo** indefinido y a tiempo completo deberá mantenerse al menos en una duración igual al resultado de sumar 2 años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad legal de jubilación. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar esa duración, el empresario estará obligado a celebrar uno nuevo en los mismos términos del extinguido y por el tiempo restante. El incumplimiento por parte del empresario de estas previsiones le hará responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial.

- Se deberá acreditar en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial un **periodo de cotización de 33 años** (antes 30), computándose, exclusivamente a estos efectos, el tiempo de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de 1 año.
- Las previsiones de aplicación gradual de la obligación que incumbe a la empresa y al trabajador, durante el período de disfrute de la jubilación parcial, de cotizar por la base que, en su caso, hubiese correspondido de seguir prestando servicios el trabajador a jornada completa, se ven alteradas para el presente ejercicio, de suerte que la base de cotización en 2013 será equivalente al 50 % de la que hubiera correspondido a jornada completa (antes 30%).

Hay que destacar la **extensión** de la aplicación de este tipo de jubilación a los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas para lo cual deberán:

- Estar incluidos en el sistema de la Seguridad Social como asimilados a trabajadores por cuenta ajena
- Reducir su jornada y derechos económicos en las condiciones previstas en el artículo 12.6 del ET
- Cumplir los requisitos establecidos en artículo 166.2 de la LGSS. Para ello, la cooperativa deberá concertar con un socio de duración determinada o con un desempleado la realización, en calidad de socio trabajador o de socio de trabajo, de la jornada dejada vacante por el socio que se jubila parcialmente, con las mismas condiciones establecidas para la celebración de un contrato de relevo (art. 12.7 ET), y conforme a lo previsto en el citado artículo 166 de la LGSS.

A VUELTAS CON LA REFORMA DE LAS PENSIONES

Antonio Ávila Gutierrez & Rafael Ruiz Calatrava
Graduados Sociales y Licenciados en Derecho