

**Nota Informativa, 16 de marzo de 2013.**

A/AT:

Consejo Confederal, Secretario/a responsable en materia de Protección Social, de CC.NN. /  
UU.RR. y de Federaciones

## **Real Decreto Ley 5/2013 incorpora la nueva reforma de la jubilación anticipada y parcial, así como medidas sobre los EREs**

**Menor protección social para personas desempleadas en edades próximas a la jubilación. Al margen de los mecanismos de concertación habitual en el marco del Pacto de Toledo y el Diálogo Social.**

**Reforma rechazable por razones de oportunidad, método y contenido. Menos agresiva de lo anunciado inicialmente en cuanto a las modalidades de acceso a la jubilación anticipada. Agravada, no obstante, por la menor protección social a las personas desempleadas de más edad y las medidas dirigidas a impedir los acuerdos en expedientes de regulación de empleo basados en la búsqueda de salidas no traumáticas para los trabajadores.**

Estimados compañeros y compañeras.

Tras la primera reacción a través de nota de prensa publicada ayer, aún condicionada por la necesaria lectura del Real Decreto Ley que ha debido esperar a su publicación esta misma mañana en el BOE, remitimos ahora un resumen de los aspectos más destacados del texto. Estos, como ya sabéis, van más allá de las vías de acceso a la jubilación anticipada y parcial que se habían anunciado. Incluimos también la primera valoración que hacemos del mismo.

La tarde de ayer estuvo llena de interpretaciones dispares, en los distintos medios de comunicación, sobre el contenido del cambio normativo, entre otras cosas por la propia diversidad de contenidos aportados y publicados por el Gobierno en la Web de Moncloa en los documentos incluidos en la referencia del Consejo de Ministros.

Por nuestra parte, como complemento de este primer documento, estamos perfilando ya una valoración de impacto de esta reforma. Ampliaremos esta información en los próximos días.

Remitimos ahora un resumen de los aspectos más destacados del texto, que van más allá de las vías de acceso a la jubilación anticipada y parcial que se habían anunciado, así como incluimos aquí la primera valoración que hacemos del mismo.

### **Resumen comentado de los contenidos más importantes del Real Decreto Ley 5/2013 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:**

- La Exposición de motivos del Real Decreto Ley vincula el mismo con la Estrategia Europa 2020 y la coordinación en la UE para afrontar el reto del envejecimiento y sus impactos sobre los sistemas de protección social. Lo vincula asimismo con el Libro Blanco de Pensiones 2012 de la Comisión Europea y los informes sobre “envejecimiento 2012” y “Adecuación de las pensiones en la UE 2010-2050. El origen del compromiso que motiva esta reforma es, por tanto, claro. Se afirma también que las medidas aprobadas permiten satisfacer las Recomendaciones del Consejo de la UE de 10 de julio de 2012 en el ámbito de la sostenibilidad del sistema de pensiones y el impulso del envejecimiento activo.
- Llama la atención que el texto reivindica el Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones, suscrito el 2 de febrero de 2011 entre el Gobierno socialista, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, así como las orientaciones contenidas en el Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo, aprobado por el Pleno del Congreso de los Diputados en su sesión de 25 de enero de 2011. Afirma, pese a que el partido en el Gobierno hoy no avaló esos acuerdos, que configuran una base sólida para la reforma del sistema de forma consensuada y un avance muy relevante para reforzar la sostenibilidad del sistema de pensiones español.
- Reivindica que la cuestión del envejecimiento activo debe abordarse de forma integral, ya que la transición entre vida activa y jubilación implica tanto a la política de Seguridad Social, como a las políticas de empleo.
- **Compatibilidad entre trabajo y pensión.** Con un sentido de la oportunidad muy discutible en un entorno de altísimo desempleo como el que padecemos, prevé que aquellos trabajadores que han accedido a la jubilación al alcanzar la edad legal, por tanto no para jubilaciones anticipadas, y que tienen derecho al 100% de la Base Reguladora, es decir que acreditan las denominadas carreras completas, puedan compatibilizar el empleo a tiempo completo o parcial con el cobro del 50 % de la pensión, y obligaciones de cotización social limitadas. Establece además las siguientes condiciones:

- El desempeño de un puesto de trabajo o alto cargo en el sector público, es incompatible con la percepción de la pensión de jubilación. Es decir, se podrá compatibilizar la pensión con trabajos en el sector privado, no en el público. El objetivo, por tanto, es claramente reducir costes a la Seguridad Social, sin que los incremente la Administración Pública.
- La compatibilidad trabajo-pensión se extiende tanto a los distintos regímenes de Seguridad Social como al de Clases Pasivas, en este caso para pensiones reconocidas a partir del 1.1.2009. Se permitirá compatibilizar la pensión con actividad en el sector privado y si la jubilación es a la edad ordinaria y con el 100% de la Base Reguladora o Haber Regulador, según hablemos de Seguridad Social o Clases Pasivas, respectivamente.
- La cuantía de la pensión reducida es de un 50% de la pensión, con independencia de la jornada establecida en el contrato laboral pactado. No es del 50% de la base reguladora, sino de la pensión y sin que de lugar a complementos a mínimos. En el sistema de Clases Pasivas se permite también compatibilizar la pensión de incapacidad permanente para profesión habitual con un trabajo a tiempo parcial, reduciéndose entonces la pensión a un 75% o 55% según se hayan prestado más o menos de 20 años al servicio del Estado, respectivamente.
- El beneficiario tendrá la consideración de pensionista a todos los efectos
- Este contrato tendrá una cotización reducida a SS, sólo por Incapacidad Temporal y por contingencias profesionales, más una cotización de solidaridad de un 8% (en cuenta ajena 6% a cargo de la empresa y 2% a cargo del trabajador). Con ello, el coste para las empresas en cotizaciones sociales se reduce a prácticamente un tercio de un contrato ordinario con la misma retribución. Esto nos ha llevado a insistir en los últimos meses en que, junto a la falta de oportunidad de una medida como esta en un entorno de desempleo masivo como el actual, existía un riesgo real de provocar un efecto sustitución de trabajadores por pensionistas con contratos compatibles si esto no se evitaba.
- La respuesta que el Real Decreto Ley da a nuestras advertencias es que exige que no haya habido despidos improcedentes en los seis meses previos al inicio de la compatibilidad trabajo-pensión de la persona contratada (han de ser extinciones posteriores al 1.4.2013, fecha de entrada en vigor de este Real Decreto Ley), así como mantener durante el tiempo de prestación de servicios del pensionista, el nivel promedio de empleo existente en la empresa en los 90 días previos a su contratación. No obstante, se excluyen de esta garantía las decisiones extintivas procedentes, jubilación, incapacidad permanente, fallecimiento y contratos de duración determinada que, en este caso si, pueden verse afectados por ese efecto sustitución que venimos advirtiendo puede traer consigo esta medida.

- Se prevé una legislación futura que permita que las personas que compatibilicen pensión y trabajo puedan acceder a los sistemas complementarios de pensiones de los que puedan ser titulares.
- **Jubilación anticipada:** Finalmente se mantienen las dos figuras de jubilación anticipada y sus edades más tempranas de referencia, 61 y 63 años, frente al anuncio inicial de desplazamiento en dos años de las mismas y la supresión de la jubilación voluntaria, al menos, para los empleados públicos. No obstante, se endurece el acceso a estas figuras, de forma desigual, mas intenso en la voluntaria y menos en la derivada de la pérdida involuntaria del empleo.
  - Por cese involuntario en el empleo:
    - 4 años máximo de anticipo, es decir 61 para personas con edad ordinaria de 65 años, cuya situación no varía con la reforma. Si lo hace para personas con edad ordinaria posterior que podían anticipar hasta ahora a 61 años y en el futuro podrán hacerlo desde 61 y un mes en 2013, aumentando esa edad en un mes al año hasta alcanzar en 2027 los 63 años como edad de acceso más temprano posible a la jubilación anticipada.
    - Se exigen 33 años cotizados para acceder a esta figura, los mismos que en Reforma de Pensiones 2011, computando entre ellos, un año máximo por servicio militar.
    - Las causas de despido objetivo que permiten acceder a esta fórmula se amplían, de las económicas por despido individual y colectivo, previstas en la Ley 27/2011, a las tecnológicas organizativas y de producción, exigiendo que se acredite el cobro efectivo de la indemnización o la presentación de demanda judicial para evitar la simulación de despidos. Aquí el Gobierno aprovecha, con escaso o nulo coste, el hueco que dejó la insistencia del Gobierno anterior por eliminar la jubilación a los 61 años que llevó a mantenerlo sólo para los despidos individuales o colectivos por causas económica, lo que estaba generando el efecto de derivar a esta causa, de forma absurda pero difícilmente evitable, los procesos de extinción de contratos por causas objetivas.
  - Voluntaria
    - 2 años máximo de anticipo, es decir 63 para personas con edad ordinaria 65 años, cuya situación no varía con la reforma. Si lo hace para personas con edad ordinaria posterior que podían anticipar hasta ahora a 63 años y en el futuro podrán hacerlo desde 63 y un mes en 2013, aumentando esa edad en un mes al año hasta alcanzar en 2027 los 63 años como edad de acceso más temprano posible a la jubilación anticipada.

- Se exigen 35 años cotizados para acceder a esta figura, dos más que en la Reforma de Pensiones 2011, computando entre ellos, un año máximo por servicio militar.
- Tanto en la jubilación anticipada tras pérdida involuntaria de empleo, como e la voluntaria, la denominada cotización en la sombra se mantiene sin cambios. Es decir, se consideran cotizados, a los exclusivos efectos de determinar la edad ordinaria de jubilación de cada persona desde la que se aplicará la jubilación anticipada, los años que median entre la fecha de jubilación anticipada y la de la edad ordinaria.
- **Coeficientes reductores por anticipo de la edad de jubilación:**
  - La exigencia de un coeficiente reductor mínimo sobre la pensión efectivamente percibida cuando esta es inferior a la base reguladora se eleva a un 0,5% trimestral (2% anual) sobre la cuantía de la pensión máxima, en la Ley 27/2011 se establecía un 0,25% (1% anual), salvo mutualistas y profesiones con coeficientes reductores por penosidad, toxicidad,...
  - En la jubilación anticipada por cese involuntario en el empleo: se pasa de 2 coeficientes trimestrales 1,875% si se han cotizado menos de 38,5 años y 1,625% si se ha cotizado más de 38,5 a cuatro coeficientes aplicables a cuatro periodos de cotización acreditados: menos de 38,5 años, entre 38,5 y 41,5 años, entre 41,5 y 44,5 años y, finalmente, más de 44,5. El resultado es que los tramos inferiores a 38,5 y entre 41,5 y 44,5 años cotizados quedan en la misma situación que se reguló en la reforma de pensiones en 2011. Las personas que hayan cotizado entre 38,5 y 41,5 pasan a un coeficiente de 1,75% trimestral, empeorando su situación respecto a la Ley 27/2011 y finalmente, las personas con más de 44,5 años pasan a un coeficiente reductor trimestral del 1,5%, mejorando su situación respecto de la prevista en la Ley 27/2011 que era del 1,625%. Es decir empeora un colectivo, más numeroso, y mejora otro más reducido, quedando en iguales condiciones el resto, probablemente la mayoría de las personas pero esta estimación la daremos en los próximos días.
  - Jubilación voluntaria. Se mantiene el nuevo derecho a la jubilación voluntaria creado en la reforma de pensiones de 2011, pero se endurecen los porcentajes en la gran mayoría de los casos. Se establecen 4 coeficientes reductores trimestrales en los mismos tramos de años cotizados que en la involuntaria pero incrementándolos en un 0,125% en cada caso (0,5% en términos anuales). El resultado es un coeficiente mayor para todos los colectivos definidos por años cotizados, salvo el de más de 44,5 años que se queda en las mismas condiciones establecidas en la Ley 27/2011.
  - Se prevén líneas de actuación específicas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para perseguir y sancionar la simulación de un despido con objeto de acceder a los coeficientes reductores de la jubilación anticipada por cese involuntario, en lugar de la jubilación voluntaria.

- En el mismo sentido, pero referido a prestaciones por desempleo, se faculta al Servicio Público de Empleo para que pueda exigir a los trabajadores despedidos en despido individual, objetivo o por resolución voluntaria del trabajador a causa de movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo, víctimas de violencia de género o incumplimiento grave del empresario que acrediten, tras el reconocimiento de la prestación por desempleo, haber percibido la indemnización legal correspondiente por despido.
- **Jubilación parcial**
  - Con carácter general se permitirá a partir de ahora una reducción máxima de la jornada hasta el 50% lo que, si atendemos a la experiencia previa puede significar que, en esta modalidad, deje de utilizarse.
  - Se exigen 33 años para acceder a ella, frente a los 30 precedentes.
  - La edad de acceso a la jubilación parcial se desplaza de 61 a 63 o 65 años entre 2013 y 2027, a razón de un mes año o dos meses al año, en función de si la edad ordinaria de jubilación se mantiene en 65 o no, respectivamente. Al final del periodo transitorio, la jubilación parcial se podrá disfrutar como máximo los dos años previos a la jubilación ordinaria de cada persona frente a los, al menos, cuatro actuales.
  - Como excepción, si bien es la fórmula que probablemente se seguirá utilizando, si el relevista es indefinido y a tiempo completo, se permite una reducción del 75% de la jornada (hasta ahora se podía llegar al 85%) cuando el relevista tenga contrato indefinido y jornada completa. En este caso, se exige que el relevista, o quién le sustituya en caso de baja voluntaria, despido procedente,..., esté en plantilla hasta, al menos, dos años después de la jubilación definitiva del relevado, de no ser así, la empresa tendrá que devolver el importe de la pensión que cobró el jubilado parcial durante esa situación.
  - Empresa y trabajador jubilado parcial cotizarán por el 100% de la Base de Cotización. En 2013 se cotizará por el 50% y se incrementará en 5 puntos porcentuales anualmente, hasta alcanzar ese 100% en 2022, endureciendo esta previsión ya contenida en la Ley 27/2011 en la que se cotizaba el 30% en 2013 y se incrementaba, al mismo ritmo de 5 puntos porcentuales anuales, hasta alcanzar el 100% en 2027.
  - Se amplía el colectivo de personas que pueden acceder a la jubilación parcial a los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas que estén incluidos en el sistema de la Seguridad Social como asimilados a trabajadores por cuenta ajena.
- **Cláusula de salvaguarda o garantía** para personas que hayan extinguido o extingan su relación laboral bien antes del 1 de abril de 2013, bien después pero como consecuencia de EREs, convenios colectivos, acuerdos colectivos de empresa o decisiones en procedimientos concursales, aprobados, suscritos o declarados antes del 1 de abril de 2013.



La misma previsión para los que hayan accedido a la jubilación parcial antes del 1 de abril de 2013 o lo hagan después como consecuencia de convenios colectivos o acuerdos colectivos previos a esa fecha. **Los acuerdos colectivos de empresa deben registrarse antes del 15 de abril, pretendiendo la norma atribuir carácter constitutivo a ese Registro, lo que aún siendo jurídicamente discutible nos debe llevar a extremar la diligencia en presentar o exigir a las empresas la presentación de la documentación indicada en la norma ante el Registro correspondiente.**

- Esta cláusula es prácticamente idéntica a la que ya se incorporó en la última reforma de pensiones, referida aquella a la fecha del 2 de agosto de 2011. No obstante, en este caso se limita a extinciones que se produzcan, como consecuencia de acuerdos, convenios, EREs,... anteriores al 1 de abril de 2013, antes del 1 de enero de 2019. Esta limitación, referida a extinciones de contrato puede parecer amplia, pero no lo es si atendemos a que en el primer párrafo del art. 8 se exige también que la jubilación se produzca antes del 1.1.2019. Este doble requisito sujeto a la misma fecha, 1.1.2019 es contradictorio con fijar la misma para la extinción posterior al 1.4.2013. En nuestra opinión, de no modificarse puede limitar de manera muy significativa el alcance de esta cláusula que pretende ser de garantía.
- **Se modifica lo previsto en la Ley 27/2011 sobre aportaciones económicas al Estado de empresas con beneficios que realicen despidos colectivos en procesos iniciados a partir de 1.1.2013, que afecten a trabajadores de cincuenta años o más.**
  - Se exige un nuevo requisito consistente en que el porcentaje de trabajadores despedidos de cincuenta o más años sobre el total de despidos sea superior al porcentaje que los trabajadores de esa edad representan sobre el total de la plantilla de la empresa, beneficiando a las empresas con beneficios, si cumplen ese requisito. Sin embargo, para las que no lo cumplan, se endurece al exigir que no tengan beneficios dos años consecutivos durante seis años, los dos previos a la medida y los cuatro posteriores.
  - La cuantía a abonar se eleva a la suma del importe de las prestaciones por desempleo, subsidios y cotizaciones sociales correspondientes a los trabajadores de más de 50 años afectados por las medidas de regulación de empleo. Incluyendo el coste derivado de extinciones ajenas a la voluntad del trabajador, salvo finalización de contratos temporales, en los tres años previos y el año posterior a la adopción de las medidas de regulación de empleo. En el caso del subsidio, la cuantía será un canon derivado de totalizar seis años de prestación más sus cotizaciones sociales. Por otra parte, la cuantía a abonar resultante será un porcentaje de entre el 60% y el 100% de la cifra total, atendiendo al número de trabajadores de la empresa, su porcentaje de beneficios sobre los ingresos y, finalmente, el porcentaje de personas de más de 50 años que, sobre el total de despidos, extinguen su relación laboral.
  - Sólo se eludirá el pago de esas cuantías en el caso de aquellos trabajadores mayores de 50 años que sean recolocados en los seis meses siguientes a la extinción de su relación laboral.

- **Otras disposiciones incorporadas al Real Decreto Ley 5/2013**

- En el plazo de 3 meses, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos asumirá, si no se ha constituido un órgano equivalente en cada comunidad autónoma, la 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 la Comunidad Autónoma que no ha constituido el citado órgano.
- Control previo de las entidades participadas mayoritariamente o apoyadas financieramente por el Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria así como los entes, organismos y entidades del sector público estatal que no tengan la consideración de Administración Pública. Se crea una comisión técnica interministerial (Empleo y Seguridad Social, Economía, Hacienda y Administraciones Públicas), a la que deberán informar con carácter previo, del inicio de un procedimiento de despido colectivo o cualquier propuesta de acuerdo presentada a la representación de los trabajadores durante el desarrollo del periodo de consultas.
- Se encomienda al Gobierno la creación en el plazo de un mes de un comité de expertos independientes para que elabore un informe sobre el factor de sostenibilidad del sistema de Seguridad Social, para su remisión a la Comisión del Pacto de Toledo. **Se abre, con esta medida un nuevo proceso de modificación estructural de nuestro sistema de Seguridad Social que, exigiremos se aborde de forma negociada y reclamaremos la posibilidad de incluir personas que, como expertos en Seguridad Social, se incorporen a ese comité.** Para entender la importancia de este asunto, entre otras cuestiones, basta con tener en cuenta que en la Exposición de Motivos de esta Ley hay referencias continuas al factor de sostenibilidad mal entendido, como mera vinculación entre esperanza de vida y edad de jubilación anticipada u ordinaria.
- **Subsidios por desempleo para mayores de 55 años:** se exige, para tener por cumplido el requisito de carencia de rentas a efectos del subsidio, que la suma de las rentas de todos los integrantes de la unidad familiar, incluido el solicitante, dividida por el número de miembros que la componen, no supere el 75 por ciento del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias. Con ello, se reduce el nivel de protección social a cargo del Estado desplazándolo hacia la solidaridad familiar en sustitución de la inhibición del Estado, causando una nueva reducción de la protección social de estas personas.
- Atendiendo en este caso una reivindicación sindical, que dirigimos por escrito dirigido al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, se amplía el plazo, que había finalizado el pasado 31 de diciembre, para que las personas que han sido becarias de programas de formación antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, puedan suscribir convenios especiales y acreditar periodos cotizados hasta dos años como



máximo. Además, se incorporan parcialmente nuestras propuestas de flexibilizar las condiciones de pago de dichos convenios. Así se amplía el periodo para suscribir los convenios hasta el 31 de diciembre de 2014 y el número máximo de mensualidades en que se puede efectuar el pago fraccionado del convenio especial hasta el triple de aquellas por las que se formalice el convenio.

- o La entrada en vigor del Real Decreto Ley es el 17 de marzo de 2013

## VALORACIÓN:

Hemos manifestado nuestro rechazo a esta reforma que modifica el último Acuerdo de Pensiones, impidiendo que entre primero en vigor, en aspectos tan relevantes como las distintas formas de acceso a la jubilación anticipada y parcial, además de reducir los sistemas de protección social para personas mayores de 55 años con el objetivo de desincentivar que sean incluidas en los procesos de regulación de plantillas.

El Gobierno en lugar de hacer valer las fortalezas de nuestro sistema de pensiones ante la UE, cede una vez más y apartándose claramente de los modos y procedimientos del Pacto de Toledo, endurece los requisitos de acceso a las distintas formas de jubilación anticipada y parcial.

Supone una grave vulneración del mecanismo consensuado de reformas establecido en el Pacto de Toledo, y utiliza la excusa de la situación coyuntural que atraviesa el sistema de Seguridad Social, agravada por la política de austeridad y la destrucción de empleo facilitada por las reformas laborales aprobadas en los últimos años, para imponer reformas estructurales.

La reforma impuesta se basa en gran medida en la idea de que esta reforma es necesaria para reducir costes al sistema, ignorando que las distintas formas de acceso a la jubilación anticipada no son más costosas para el sistema de Seguridad Social, sino al contrario. El Gobierno actúa reduciendo el gasto en pensiones a corto plazo, aún a costa de aumentarlo en el futuro, cuando será más necesario.

La reforma del PP supone un endurecimiento innecesario de todos estos requisitos, en un momento en que la crisis y las reformas normativas aprobadas han facilitado el despido y disminuido las redes de protección social.

La presión sostenida desde muchos frentes en los últimos meses, con mayor intensidad desde que en noviembre pasado el Gobierno anunció su propósito de realizar esta reforma con una intensidad mucho mayor, retrasando dos años todas las formas de acceso a la jubilación parcial, acabando con la figura de la jubilación parcial, entre otras cuestiones, ha dado como resultado que el Gobierno ha suavizado parcialmente el alcance de la misma y ha mantenido aspectos esenciales de las vías de acceso a la jubilación anticipada, especialmente en el caso de la derivada de la pérdida involuntaria del empleo, la que es sin duda socialmente más necesaria.

Debemos ver ese movimiento como un resultado del proceso de movilizaciones y presión sostenida al respecto, pero lamentablemente no ha conseguido un éxito completo, el que se



hubiera derivado de la aceptación de la reforma acordada el pasado 2011 y su entrada en vigor completa.

Si a lo anterior sumamos las modificaciones que generan mayor desprotección del subsidio de mayores de 55 años, nuestro rechazo es, si cabe, más intenso. Debemos recordar que este subsidio es el principal recurso de protección social que tienen los trabajadores que han sido despedidos al final de su vida laboral y que supone en la mayoría de los casos su única fuente de ingresos y cotización hasta la fecha de la jubilación. En el verano pasado ya sufrió un importante recorte pasando de exigirse 52 años de edad a los actuales 55 años, también se redujo la base de cotización del trabajador hasta la base mínima, y se limitó la duración del subsidio hasta la primera fecha posible de jubilación, cuando antes podía utilizarse hasta la fecha de jubilación ordinaria. En la reforma publicada hoy, además, se modifica el criterio de ingresos a tener en cuenta para acceder al subsidio pasando de utilizarse exclusivamente los ingresos del trabajador a utilizar ahora los de su unidad familiar, lo que supone un castigo adicional para las familias solidarias que acogen a estos desempleados.

En espera de que esta información os sea de interés, recibid un cordial saludo.

**Carlos Bravo Fernández**  
**Secretario de Protección Social y Políticas Públicas**