

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 [BOE n.º 65, de 16-III-2013]

Reforma de la Pensión de Jubilación en tiempos de crisis: la Sostenibilidad del Sistema y el Envejecimiento Activo como causa

1. Contexto y justificación

Utilizando la tan ya manida técnica de la legislación delegada a favor del Gobierno, se ha publicado 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.

Con actuaciones tanto en materia de Seguridad Social, en concreto sobre la pensión de jubilación, como sobre política de empleo, se persigue principalmente potenciar la compatibilidad entre trabajo y pensión, y modificar las jubilaciones no ordinarias, esto es, las anticipadas y parciales.

Se defiende esta medida legislativa como resultado del seguimiento de las orientaciones del Pacto de Toledo, y además se enmarca en la estrategia global de la Unión Europea para afrontar el reto del envejecimiento y su impacto sobre los sistemas de protección social. Como es sabido, el proceso de envejecimiento que caracteriza a los países de la Unión Europea, unido al notable descenso de la natalidad, supone un importante riesgo para el sistema de pensiones, al ser sistemas de reparto, donde las cotizaciones actuales son el mecanismo de financiación de las pensiones que se perciben en el momento actual. En este contexto, el legislador español establece como objetivos prioritarios el reforzar la sostenibilidad del sistema de pensiones, impulsar el envejecimiento activo y luchar contra la discriminación por razón de edad en el empleo.

Para poder alcanzar dichos objetivos varias serán las materias que aparecen en la citada norma. Por un lado, se establecen medidas para regular la compatibilidad entre la percepción de una pensión de jubilación y el trabajo por cuenta propia o ajena, y de esta forma favorecer la prolongación de la vida laboral. Asimismo, se acomete la reforma de la normativa de las modalidades de jubilación, lo que conlleva igualmente modificaciones en materia de contratos de relevo y a tiempo parcial. Pasemos pues a analizar estas medidas brevemente.

2. La compatibilidad entre trabajo y pensión como impulso a la sostenibilidad del sistema

El Real Decreto-Ley facilita la posibilidad de ser pensionista activo, abriendo la posibilidad de trabajar, tanto por cuenta ajena como propia, a tiempo completo o parcial y percibiendo el 50% de la pensión, con independencia de la jornada que se realice. Hay que tener en cuenta, además, que, mientras que se compatibilice la prestación,

se pierde el derecho al complemento por mínimos. La pensión se revalorizará en su integridad, si bien solo se percibirá un 50% de la revalorización. Una vez producido el fin de la relación laboral o el cese de actividad por cuenta propia, se restablecerá el cobro íntegro de la pensión de jubilación.

Respecto a la obligación de cotizar, las cotizaciones sociales quedan restringidas exclusivamente a incapacidad temporal y contingencias profesionales. De forma novedosa aparece una cotización de «solidaridad» del 8% (6% a cargo de la empresa, 2% a cargo del trabajador en los supuestos de trabajo por cuenta ajena), no computable para el cálculo futuro de las prestaciones.

Para acceder a esta modalidad se establecen ciertos requisitos tanto para los trabajadores como para las empresas. Por lo que respecta a aquellos, deberán haber alcanzado la edad legal de jubilación y percibir el 100 por 100 de la base reguladora, que será objeto de reducción, como ya se ha expuesto. En cuanto a las empresas, se les exige que no hayan realizado despidos improcedentes en los 6 meses anteriores a la compatibilidad. A trabajadores ocupados en puestos de trabajo del mismo grupo profesional, a la vez que se les exigirá el mantenimiento del nivel de empleo existente en la empresa.

Por último, y por lo que se refiere a esta materia, se establecen unas condiciones semejantes para los funcionarios públicos, permitiéndoseles la compatibilización entre salario y pensión. Mención especial merecen los incluidos en el régimen de Clases Pasivas. Como es sabido, La Ley 2/2008, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009, estableció que a partir del 1 de enero de 2009 todas las pensiones de Clases Pasivas del Estado son incompatibles, además de con ocupar cualquier puesto de trabajo en el sector público, con el ejercicio de cualquier actividad privada, por cuenta propia o ajena, que dé lugar a la inclusión de su titular en cualquier régimen público de Seguridad Social. A partir del RDL, las pensiones originadas a partir del 1 de enero de 2009, que se hayan alcanzado a los 65 o más años de edad y con 35 o más años de servicios reconocidos, obteniendo el 100% de la base reguladora, serán a partir de ahora compatibles con la realización de actividades privadas, por cuenta propia o ajena, que den lugar a la inclusión del interesado en cualquier régimen público de Seguridad Social.

3. Nuevo diseño de la pensión de jubilación anticipada y parcial y sus efectos en los contratos de trabajo

El Capítulo II del Real Decreto-Ley modifica la regulación de la jubilación anticipada y de la jubilación parcial, alterando las previsiones que conforme a la Ley de reforma de las pensiones debieron entrar en vigor el pasado día 1 de enero de 2013 y cuya aplicación fue suspendida por el Real Decreto-Ley 29/2012 hasta el 1 de abril de 2013.

Por lo que respecta a la jubilación anticipada, se sigue el esquema de la Ley 27/2011, distinguiendo entre voluntarias e involuntarias. Importantes son los límites

que se introducen por parte del legislador para el acceso a este tipo de jubilación. Por un lado, se incrementa gradualmente la edad mínima de acceso, similar al incremento paulatino de la edad legal de jubilación previsto en la Ley antes citada. De esta forma, la edad de jubilación anticipada voluntaria se elevará progresivamente de los 63 años actuales a los 65 años en 2027, y la de jubilación involuntaria pasará de 61 años a 63 años en el mismo período. Igualmente se aumentan los períodos mínimos de cotización (35 años para la jubilación anticipada voluntaria y 33 años para la forzosa). Todo ello va acompañado asimismo de la introducción de importantes coeficientes reductores que harán disminuir la pensión de aquellos trabajadores que opten por esta modalidad.

En cuanto a la pensión de jubilación parcial importantes han sido también las limitaciones sufridas con respecto a la legislación anterior, con el fin de desincentivar su utilización, con exigencias tales como elevar el período mínimo de cotización del trabajador hasta los 33 años (antes 30).

Consistirá en compatibilizar la pensión con el salario de tal forma que la reducción de jornada debe estar comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 50% (antes el máximo era del 75%). Esta medida debe trasladarse también al artículo 12 ET al regular la institución del contrato a tiempo parcial del trabajador jubilado.

Pero esta reducción máxima de la jornada de trabajo del 50% podrá incrementarse en un determinado supuesto. Excepcionalmente, en aquellos casos en los que se realice un contrato de relevo indefinido y a jornada completa, con una duración mínima igual al resultado de sumar dos años al período que le reste al trabajador para alcanzar la edad ordinaria de jubilación, la reducción máxima de jornada podrá llegar hasta el 75% (antes 85%). Si el contrato se extinguiera con anterioridad, el empresario quedará obligado a celebrar otro en idénticos términos, pues el incumplimiento de esta obligación supondría la responsabilidad empresarial del reintegro de la pensión percibida. Las previsiones referidas a dicho contrato de relevo también han sido recogidas en el artículo 12 ET.

PURIFICACIÓN MORGADO PANADERO

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Salamanca
morgado@usal.es