



www.uso.es

Unión Sindical Digital

BOLETIN SEMANAL DE NOTICIAS

EDITA: UNIÓN SINDICAL OBRERA. NÚMERO 400

26 de marzo de 2013

Nueva Reforma de las Pensiones

El Gobierno ha aprobado el Real Decreto Ley de Medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, de 15 de marzo (BOE del 16) con el objetivo de abordar la transición entre vida activa y jubilación.

Sus objetivos principales, según el Gobierno, son: reforzar la sostenibilidad del sistema de pensiones, impulsar el envejecimiento activo y luchar contra la discriminación por razón de edad en el empleo. Estos objetivos se alcanzan mediante medidas en tres ámbitos: jubilación anticipada y parcial, compatibilidad entre trabajo y pensión, y lucha contra la discriminación por razón de edad en el empleo.

Valoración

Desde la USO entendemos que estas nuevas medidas aprobadas como RD por el ejecutivo deben tramitarse como Proyecto de Ley para permitir su debate, más allá del realizado en la Comisión de Seguimiento del Pacto de Toledo, ámbito en el que nuevamente no se ha alcanzado el necesario consenso.

Unas medidas que se toman, una vez más, de manera unilateral, olvidándose de emprender previamente actuaciones para activar la generación de empleo. No olvidemos que la supuesta crisis del sistema esta motivada por el descenso de cotizantes al mismo.

Una vez más el Gobierno entra por la puerta que otros dejaron abierta, ya que las medidas contemplan la adecuación de las modificaciones realizadas por el anterior Gobierno mediante el Acuerdo Social y Económico, a las situaciones derivadas de la distintas modalidades de jubilación anticipada.

Ahora se aplicará a las jubilaciones anticipadas y parciales, la extensión de la edad de jubilación y de los años de cotización que se pactaron en el Acuerdo Social y Económico.

Una nueva vuelta de tuerca

La supuesta homogenización del subsidio para los mayores de 55 años, teniendo en cuentas las rentas de la unidad familiar, sería entendible si su objeto fuese priorizar un ingreso para las personas más necesitadas. Si eso fuese así, el subsidio debería otorgarse en función de las necesidades de las personas que dejan de percibir la prestación con independencia de su edad.

La consecuencia es que seguimos empobreciendo a los que menos tienen. Lo único que hace la actual modificación es dejar sin acceso al subsidio a un numeroso colectivo, para el que la vaga promesa de las políticas activas de empleo, no le genera recursos para su subsistencia. La desaparición del subsidio traerá consigo para los mayores de 55 años, dejar de cotizar a la Seguridad Social, lo que conllevará una merma adicional en su futura jubilación.

Factor de sostenibilidad

En cuanto al factor de sostenibilidad, introducido en la anterior Reforma, lo razonable sería definir primero los parámetros del mismo, realizar su estudio e impacto, y en función de la conclusiones, proceder o no a reformar el sistema. Una vez más, y lo hizo el anterior Gobierno, se empieza la casa por el tejado. Primero se reforma y después se estudia el impacto de la Reforma.





Contenido del nuevo RD Ley

El Real Decreto Ley establece una serie de modificaciones en materia de jubilación anticipada, jubilación parcial y compatibilidad entre salario y pensión, en línea con la Recomendación duodécima del Pacto de Toledo.

Dicha Recomendación señala: "Es oportuna la modificación del régimen jurídico de la jubilación para conceder mayor relevancia a la carrera de cotización del trabajador (...) favoreciendo así la aproximación de la edad real a la edad legal de acceso a la jubilación (...). La jubilación anticipada debería reservarse a aquellos trabajadores que cuenten con largas carreras de cotización y voluntariamente opten por acogerse a ella (...). Hay que introducir esquemas de mayor permeabilidad y convivencia entre la vida activa y pasiva que permitan la coexistencia de salario y pensión".

Compatibilidad pensión y trabajo

Regula la compatibilidad entre la percepción de una pensión de jubilación y el trabajo por cuenta propia o ajena: Se permite que aquellos trabajadores que han accedido a la jubilación al alcanzar la edad legal, y que cuentan con largas carreras de cotización, puedan compatibilizar el empleo a tiempo completo o parcial con el cobro del 50 % de la pensión.

La disposición adicional primera introduce una serie de cautelas tendentes a evitar que la modalidad de compatibilidad entre la pensión de jubilación y trabajo, pueda ser indebidamente utilizada por las empresas como una vía de reducción de costes a través del empleo de esta figura en fraude de ley, mediante la sustitución de parte de los puestos de trabajo actuales por nuevas contrataciones, que

implican una menor cotización al sistema de la Seguridad Social.

Las disposiciones adicionales segunda y tercera contemplan el régimen de compatibilidades de la pensión de jubilación o retiro de Clases Pasivas y en términos análogos, es decir, a las causadas por jubilación o retiro forzoso, siempre que el porcentaje aplicable al haber regulador, a efectos de determinar la cuantía de la pensión, sea del cien por cien, mientras que las pensiones de jubilación o retiro forzosas que no cumplan estos requisitos, así como las voluntarias y por incapacidad o inutilidad para el servicio, seguirán rigiéndose por la normativa precedente.

Esta regulación no afectará a aquellas pensiones de jubilación cuyo hecho causante sea anterior a 1 de enero de 2009 .

Jubilación anticipada, parcial y contrato de relevo

Se modifica la regulación de la jubilación anticipada y de la jubilación parcial, así como la relativa a la determinación del importe máximo de la pensión de jubilación cuando hubieran de aplicarse coeficientes reductores por edad. Mantiene la diferencia actual de la edad para acceder a las jubilaciones anticipadas y parcial con la de la edad legal de jubilación que exista en cada momento.

El RD modifica la **jubilación anticipada** en los siguientes términos.

- Se mantiene el esquema general de la Ley sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, del 1 de agosto de 2011, distinguiendo entre jubilaciones anticipadas voluntarias e involuntarias.

- Se incrementa gradualmente la edad mínima de acceso, de forma coherente con el 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 anticipada pasará de 61 años a 63 años en el mismo período.

- Se introduce una mayor gradualidad en la aplicación de coeficientes reductores atendiendo a la carrera de cotización, con el objetivo de reforzar el principio de neutralidad y contributividad. Se fija un período mínimo de cotización de 35 años en el caso de la jubilación anticipada voluntaria y de 33 años en el caso de la jubilación anticipada forzosa.

Edad	Hasta CUATRO años antes que la edad de jubilación legal.	
Cotización mínima	33 años	
Acceso	Ser demandante de empleo al menos 6 meses antes (por despido colectivo y despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; por resolución judicial conforme a la Ley concursal; por fuerza mayor; por muerte o jubilación del empresario y por violencia de género)	
Coefficientes	1.875% por trimestre	menos de 38 años y 6 meses cotizados
	1.750% por trimestre	38 años y 6 meses- menos 41 años y 6 meses
	1.625% por trimestre	41 años y 6 meses- menos 44 años y 6 meses
	1.500% por trimestre	igual o más de 44 años y 6 meses

- ⇒ Se protege a quienes se han visto en la obligación de jubilarse de forma prematura y se respetan las condiciones de acceso en los acuerdos pactados anteriores a esta ley.
- ⇒ Se incorpora mayor contributividad en la aplicación de los coeficientes reductores.
- ⇒ La edad mínima de acceso a jubilación anticipada forzosa será de 61 años y 1 mes durante 2013.

Jubilación anticipada forzosa

Edad	Hasta DOS años antes de la edad de jubilación legal.	
Cotización mínima	35 años	
Acceso	La pensión que resulte tiene que superar a la pensión mínima que le correspondería al interesado por su situación familiar al cumplir los 65 años. Pueden acceder todos los trabajadores de todos los regímenes.	
Coefficientes	2% por trimestre	hasta 38 años y 6 meses cotizados
	1.875% por trimestre	38 años y 6 meses- menos 41 años 6 meses
	1.700% por trimestre	41 años y 6 meses- menos 44 años y 6 meses
	1.625% por trimestre	igual o más de 44 años y 6 meses

- ⇒ Se pone cerco al uso excesivo de esta fórmula (1 de cada 2 trabajadores en Régimen General abandona antes de la edad legal el mercado laboral)
- ⇒ Los coeficientes son ahora de 4 tipos –no 2- al aumentar la contributividad y ser neutrales para el sistema.

Jubilación anticipada voluntaria



Se producen las siguientes modificaciones en la **jubilación parcial**:

- Se limita al 50 por 100 la reducción máxima de jornada con carácter general.
- Se permitirá alcanzar el 75 por 100 de reducción máxima cuando la medida venga acompañada de la formalización de un contrato de relevo con un trabajador más joven, con carácter indefinido, a tiempo completo, y una duración mínima de, al menos, dos años más que lo que le reste al trabajador para alcanzar la edad ordinaria de jubilación. El incumplimiento de esta condición generará obligaciones de compensación al empresario.
- Se eleva el periodo mínimo de cotización del trabajador hasta los 33 años (25 años en el caso de personas con discapacidad).
- Se extiende la aplicación de la jubilación parcial 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. 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.

Edad	Dos años con respecto a la edad de jubilación legal con período transitorio
Cotización mínima	33 años (25 en caso de discapacidad)
Acceso	Antigüedad de 6 años en la empresa
Condiciones	Reducción de jornada del interesado: entre el 25% y el 50%; o hasta 75%, si el trabajador nuevo (relevista) es a tiempo completo e indefinido.
	El relevista debe ser: a) desempleado b) trabajador en la empresa con contrato limitado c) socio trabajador de una cooperativa o de trabajos asimilados (en trabajadores por cuenta ajena).
	Debe existir un 65% de equivalencia entre la base de cotización del jubilado parcial y su relevo.
	El contrato del empleado nuevo tiene que durar hasta que el trabajador mayor alcance la edad legal de retiro en cada momento. Si tiene contrato indefinido, se suman dos años más.
	Ambos trabajadores cotizan por un 100% de la jornada (50% en 2013, incrementándose un 5% año a año)

Otras modificaciones introducidas por el RD Ley

Aportaciones económicas de las empresas

Se regulan las aportaciones económicas por despidos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años en empresas con beneficios con el objetivo de desincentivar la discriminación de trabajadores de más edad en el marco de medidas extintivas de regulación de empleo.

Por otra parte, se introduce una modificación relativa al requisito de obtención de beneficios, de manera que, además de las empresas que hayan obtenido beneficios en los dos ejercicios anteriores al despido colectivo, queden incluidas aquellas empresas que obtengan beneficios en al menos dos ejercicios económicos consecutivos dentro del periodo comprendido entre el ejercicio económico anterior al despido colectivo y los cuatro ejercicios económicos posteriores a dicha fecha.

Comisiones Consultivas de ámbito autonómico

La disposición adicional sexta prevé que la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos conozca de las discrepancias surgidas por falta de acuerdo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en un convenio colectivo, cuando dicha inaplicación afecte a centros de trabajo situados en el territorio de una Comunidad Autónoma, si en un plazo de tres meses dicha Comunidad Autónoma no hubiera constituido y puesto en funcionamiento, un órgano tripartito equivalente a la Comisión, o suscrito un convenio de colaboración con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social acordando la actuación de la misma en su ámbito territorial.

Entidades del Sector público

La disposición adicional séptima prevé que 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, deberán informar a una comisión técnica intermi-

nisterial, con carácter previo, tanto del inicio de cualquier procedimiento de despido colectivo como de cualquier propuesta de acuerdo que sea presentada a la representación de los trabajadores durante el desarrollo del periodo de consultas.

Mayores de 55 años

La disposición adicional octava establece que los trabajadores mayores de 55 años que hayan agotado la prestación o subsidio por desempleo, o que no tengan derecho a los mismos, tendrán la consideración de colectivo prioritario para la aplicación de políticas activas de empleo.

Para cumplir el requisito de carencia de rentas a efectos del subsidio, para los mayores de 55 años, se exige 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.

Comité de Expertos

La disposición adicional novena 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.

Nuevos controles

Se establece que la Entidad Gestora de la prestación por desempleo podrá exigir a los trabajadores que hayan sido despedidos, la acreditación de haber percibido la indemnización legal correspondiente. La percepción de la indemnización se acreditará mediante documento de la transferencia bancaria recibida o documentación acreditativa equivalente. No es un requisito nuevo para acceder a la prestación por desempleo, sino de un control posterior dirigido a evitar comportamientos fraudulentos.



Normas transitorias en materia de pensión de jubilación: Registro de nuevos acuerdos, convenios, etc., antes del 15 de abril de 2013

Entre otras medidas este RD-Ley ha modificado la disposición final 12ª de la Ley 27/2011 (norma por la que se empearó sustancialmente las distintas modalidades de jubilación) la cual regula la entrada en vigor de las nuevas reglas de jubilación.

Conforme a esta nueva redacción, a todos aquellos trabajadores y trabajadoras que hayan extinguido o extingan su relación laboral antes del 1/4/2013 se les aplicará la legislación de jubilación, tanto ordinaria como anticipada, anterior a la reforma del 2011: podrán jubilarse con 65 años aunque no tengan 38,5 años cotizados y la base reguladora se calculará con los últimos 15 años cotizados. La edad de jubilación anticipada será de 61 años.

Además de este supuesto, la Reforma de las Pensiones del 2011 tampoco afectara a determinadas situaciones (personas incluidas en ERES, empresas con planes de jubilación parcial, extinciones en virtud de convenio colectivo o acuerdos de empresa...) siempre que el documento en que se amparaba este derecho (acuerdo de ERE, convenio, resolución concursal...) fuera anterior al 2/8/2011. Para estos trabajadores la fecha de referencia también se ha modificado a **1/4/2013**.

Este nuevo RD-Ley modifica, en definitiva, la fecha de **“corte” para que se aplique la legislación anterior a la reforma de las pensiones del 2011: en vez del 2/8/2011 ahora la fecha de referencia será la de 1/4/2013**.

Conforme a esto se seguirá aplicando la legislación anterior a la reforma de las pensiones a:

- Las personas cuya relación laboral se haya extinguido antes del 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.
- 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 al 1 de abril de 2013, siempre que la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca con anterioridad al 1 de enero de 2019.**
- Quienes hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad al 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 al 1 de abril de 2013.

Sólo podrá activarse esta vía de derecho transitorio si, además de estar en una de las situaciones anteriores, el acceso a la jubilación se produce antes del 1/1/2019.

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**

Por tanto a los trabajadores de los supuestos b) y c) se les aplicará sin dificultad las reglas de jubilación antiguas, si antes del 28 de febrero tenían presentado en el INSS el documento en que amparaban su derecho a “zafarse” de la Reforma de las Pensiones. **Tras el RD Ley 5/2013 el día tope para presentar dichos documentos se ha modificado y ahora la fecha a tener en cuenta es el 15/4/2013.**

Podemos distinguir dos supuestos:

- Acuerdos, convenios colectivos o ERES firmados antes del 2/8/2011: en este supuesto la documentación indicada ya debería haberse presentado ante el INSS. No obstante, si no se cumplió con el trámite antes del 28/2/2013, con el nuevo RD-Ley podremos presentarla hasta el 15 de abril.
- Acuerdos, convenios colectivos o ERES firmados después del 2/8/2011 pero antes del 1/4/2013: deben registrarse necesariamente en el INSS antes del 15 de abril

Que una de las fórmulas para evitar la Reforma de las Pensiones sea a través de los convenios o acuerdos colectivos con planes de jubilación parcial, abre unas posibilidades enormes.

El redactado, tanto de la ley como del reglamento, habla de acuerdos o convenios “suscritos” antes del 1/4/2013. Esto supone que el INSS tiene que dar por bueno el acuerdo/convenio aunque no sea estatutario, es decir aunque éste no haya sido registrado y publicado en el boletín oficial correspondiente. **De esta manera, en caso de que exista acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, podemos registrar antes del 15 de abril convenios/acuerdos de jubilación parcial anteriores al 1/4/2013.**

[Modelo de jubilación parcial \(descárgatelo\)](#)