

**INFORME**

**Para el CONSEJO GENERAL DE COLEGIOS OFICIALES DE MÉDICOS DE  
ESPAÑA**

**Sobre 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.**

**Madrid, Marzo de 2013**

## ÍNDICE

1. ANTECEDENTES DE LA REFORMA Y CAMPOS DE ACTUACIÓN DE LA MISMA.....	3
2. ANÁLISIS DE LA COMPATIBILIDAD ENTRE PENSIÓN DE JUBILACIÓN Y TRABAJO. ESPECIAL REFERENCIA AL NUEVO RÉGIMEN DE COMPATIBILIDAD DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN O RETIRO DE CLASES PASIVAS.....	8
2.1. Afectación que tiene en el Régimen de Clases Pasivas 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.....	10
2.2. Afectación que tiene el Real Decreto-Ley 5/2013 en los profesionales de la medicina.....	17
2.3. Especial referencia a los profesionales de la medicina en situación de compatibilidad por aplicación de la Disposición Adicional Trigésima Séptima, de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.....	19
3. ANÁLISIS DE LA REGULACIÓN DE LAS MODIFICACIONES EN MATERIA DE JUBILACIÓN EN LA SEGURIDAD SOCIAL. JUBILACIÓN ANTICIPADA Y JUBILACIÓN ORDINARIA.....	22
3.1. Jubilación anticipada.....	23
3.2. Jubilación parcial.....	25
3.3. Normas transitorias en materia de pensión de jubilación.....	27
4. ANÁLISIS DE LAS MODIFICACIONES OPERADAS EN EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL Y EN EL CONTRATO DE RELEVO.....	28
5. ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS PARA EVITAR LA DISCRIMINACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE MÁS EDAD EN LOS DESPIDOS COLECTIVOS.....	29
6. OTRAS MEDIDAS.....	32
6.1. Jubilación parcial de socios trabajadores de cooperativas incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social como asimilados a trabajadores por cuenta ajena.....	32
6.2. Actuación de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en el ámbito de las Comunidades Autónomas.....	33
6.3. Informe previo de las entidades participadas mayoritariamente o apoyadas financieramente por el FROB y los entes, organismos y entidades del sector público estatal.....	33

6.4.El factor de sostenibilidad del sistema de Seguridad Social.....	34
6.5.Control de las prestaciones por desempleo.....	34
6.6.Accreditación del requisito de estar al corriente en el pago de las cuotas a efectos de prestaciones.....	35
6.7.Ajustes de adecuación en los complementos por mínimos.....	36
6.8.El convenio especial a favor de participantes en programas de formación.....	36
7. CONCLUSIONES.....	37

El BOE del sábado 16 de marzo de 2013 publicó 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 entrada en vigor el pasado 17 de marzo de 2013.

El citado Real Decreto contiene múltiples medidas en el ámbito de la jubilación anticipada, la jubilación parcial, la compatibilidad entre vida activa y pensión, la lucha contra el fraude y la discriminación por razón de la edad en el mercado de trabajo y las políticas de empleo. Según Exposición de Motivos, y a partir de las orientaciones contenidas en el Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo de 2011, esta reforma 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 y, en particular, pretende satisfacer las Recomendaciones del Consejo de la Unión Europea de 10 de julio de 2012, en el ámbito de la sostenibilidad del sistema de pensiones y el impulso del envejecimiento activo.

## **1. ANTEDECENTES DE LA REFORMA Y CAMPOS DE ACTUACIÓN DE LA MISMA**

El principal problema que afecta a nuestro sistema de Seguridad Social en el momento actual, ante las circunstancias económicas que padecemos, es garantizar los derechos de protección social mediante su adecuada sostenibilidad financiera. Para hacer frente a esta situación, los interlocutores sociales y el Gobierno, con fecha 2 de febrero de 2011, suscribieron el Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones. La Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (conocida como la Ley de Reforma de las Pensiones), que entró en vigor, con carácter general, el 1 de

enero de 2013, recogió los compromisos alcanzados en dicho Acuerdo, con mayor incidencia en la pensión de jubilación.

Lo primero que sorprendió en su momento de la Ley 27/2011 fue el amplísimo período de “vacatío legis” de su articulado (entraba en vigor, con carácter general, el 1 de enero de 2013, es decir, un año y cinco meses después de su publicación en el BOE). En segundo lugar, la enorme cantidad de disposiciones adicionales y finales así como que la entrada en vigor de estas disposiciones se fijara en tres fechas diferentes: el 2 de agosto de 2011 (mismo día de su publicación); el 1 de enero de 2012 y, finalmente, la establecida a partir del 1 de enero de 2013, en la que la edad legal de jubilación subirá mes a mes hasta alcanzar los 67 años en 2027.

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a la vista de la fecha citada planteó el pasado 26 de Octubre a la Comisión parlamentaria de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo, un Informe sobre la sostenibilidad del sistema público de pensiones y la prolongación voluntaria de la vida laboral planteando una serie de modificaciones en materia de jubilación anticipada, jubilación parcial y compatibilidad entre salario y pensión. Ese Informe contenía un análisis sobre la situación de la jubilación anticipada con coeficiente reductor y de la jubilación parcial, así como un Informe sobre la compatibilidad entre la percepción de la pensión de jubilación y la realización de una actividad por cuenta ajena o cuenta propia, 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".

La alternativa remitida en su día, ante la reforma del sistema de pensiones, pretendía que la compatibilidad entre el percibo de la pensión de jubilación y la realización de una actividad (por cuenta ajena o propia) se integrara como norma general y no como excepción, contemplando que el desarrollo de esa actividad tuviera lugar solo en el sector privado. Esta compatibilidad no podría aplicarse en principio al sector público como consecuencia de las reglas específicas recogidas con carácter general en la Ley 53/1984 de incompatibilidades en el sector público, altos cargos o cargos de representación política, estando orientadas solamente a permitir el cobro de la pensión de jubilación mientras se realizara un trabajo en el sector privado – siempre que se accediese a la pensión al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación– «en el porcentaje que fuese posible desde la viabilidad del sistema de pensiones con las rentas procedentes de dicha actividad».

En la práctica se trataría de hacer norma de la excepción. Es decir, de que la rigidez de la Ley General de la Seguridad Social dejara de tener prevalencia. Esta norma como es público y notorio, establecía la incompatibilidad general al regular que «el disfrute de una pensión de jubilación (...) es incompatible con el trabajo del pensionista, con las salvedades y en los términos que legal o reglamentariamente se determinen», lo que por otro lado es lógico porque, al margen de la ley de incompatibilidades, la percepción de una pensión de forma simultánea a la realización de una actividad por cuenta ajena implica que el trabajo se desarrolle a tiempo parcial, algo que no está contemplado de forma general en el sector público. La alternativa de reforma para compatibilizar pensión de jubilación y trabajo establecía como otro de los requisitos necesarios que el interesado acreditara tener cubierto el periodo de cotización

requerido para tener derecho a la percepción del 100% de la base reguladora de la pensión. Asimismo, la nueva regulación sería compatible, en caso de contar con la aprobación del Pacto de Toledo, con otras figuras que buscan la prolongación de la vida activa, como es el caso de la «jubilación demorada» (que consiste en incentivar, en forma de mejora de la pensión, a las personas que pudiendo acceder a la pensión de jubilación deciden seguir trabajando) o la exoneración de cotizaciones.

En la propuesta se contemplaba que las actividades que desempeñe un «jubilado» no tendrán obligación de cotizar (salvo por incapacidad temporal, accidentes de trabajo o enfermedades profesionales), sin perjuicio de que puedan establecerse cotizaciones «de solidaridad», sin efecto en las prestaciones.

A finales de diciembre de 2012, a través del RD Ley 29/2012, de 28 de diciembre, el Gobierno suspendió hasta el 1 de abril de 2013, la aplicación de determinados preceptos de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización de la seguridad social, la cual, como hemos venido indicando, entraba en vigor el 1 de enero de 2013. En concreto, se suspendieron aquellas disposiciones que tenían que ver con la regulación de las modalidades de jubilación anticipada y jubilación parcial.

Finalmente el 16 de marzo de 2013 se publica 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 entrada en vigor el pasado 17 de marzo de 2013.

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 su impacto 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.

Brevemente, los campos en los que el Real Decreto Ley centra sus esfuerzos, son los siguientes, a ellos nos referiremos pormenorizadamente más adelante:

- El Capítulo I regula la compatibilidad entre la percepción de una pensión de jubilación y el trabajo por cuenta propia o ajena para favorecer el alargamiento de una vida laboral activa.
- El Capítulo II reforma la normativa de las modalidades de jubilación.
- El Capítulo III modifica las disposiciones vigentes hasta el momento en materia de contratos de relevo y a tiempo parcial.
- El Capítulo IV establece las aportaciones económicas por despidos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años en empresas con beneficios.

Las antedichas medidas vienen acompañadas de otras referidas, por ejemplo, a la Actuación de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o al Informe previo de las entidades participadas mayoritariamente por el FROB, que poco o nada tienen que ver con las anteriores, pero que han sido incluidas en el presente Real Decreto, dando la razón a las críticas vertidas por la doctrina científica acerca del escaso nivel técnico del legislador español -que



encuentra, dicho sea de paso, su máxima expresión en el auténtico aluvión de cambios normativos que acompaña cada año a los Presupuestos Generales del Estado-. Sobre estas medidas también nos pronunciaremos más adelante.

## 2. ANÁLISIS DE LA COMPATIBILIDAD ENTRE PENSIÓN DE JUBILACIÓN Y TRABAJO. ESPECIAL REFERENCIA AL NUEVO RÉGIMEN DE COMPATIBILIDAD DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN O RETIRO DE CLASES PASIVAS

Quizás una de las novedades más llamativas de la nueva normativa es el concepto que desarrolla de “*envejecimiento activo*”, que consiste en la posibilidad que se concede a todos los trabajadores que se encuentren en el ámbito de los regímenes del sistema de la Seguridad Social de poder compatibilizar empleo y cobro del 50% de la pensión, todo con unas obligaciones de cotización social limitadas. Los trabajadores que deseen acogerse a esta medida y que **conservarán a todos los efectos la condición de pensionistas**, deberán cumplir ciertos requisitos:

- a) El acceso a la pensión deberá haber tenido lugar una vez cumplida la edad legal de jubilación que proceda, sin que sean admisibles jubilaciones acogidas a bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación.
- b) El porcentaje aplicable a la respectiva base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión causada ha de alcanzar el 100%.
- c) El trabajo puede ser realizado a tiempo completo o a tiempo parcial, pero el porcentaje de pensión percibido nunca será distinto al 50% de la misma.

Mientras dure la prestación de servicios, en cuanto a las cotizaciones, durante la realización del trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia compatibilizado, empresa y trabajador cotizarán la Seguridad Social únicamente por incapacidad temporal y contingencias profesionales. Además quedan sujetos a una cotización especial de “*solidaridad*” del 8%, no computable para las prestaciones. En los regímenes de trabajadores por cuenta ajena se distribuirá la cantidad entre empresario y trabajador, corriendo a cargo del empresario el 6% y a cargo de trabajador el 2%. 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.

También se exige una serie de requisitos a las empresas en las que se compatibilice prestación de servicios y percepción de la jubilación:

- a)** No deberán haber llevado a cabo despidos improcedentes en los 6 meses anteriores a la compatibilidad. Tal limitación rige solo para las extinciones que se produzcan después del 17 de marzo de 2013 y para la cobertura de puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción.
- b)** Deberá mantenerse el nivel de empleo existente en la empresa. A estos efectos, se tomará como referencia el promedio de trabajadores de alta en el período de los 90 días anteriores al inicio de la compatibilización.
- c)** No se considerarán incumplidas las obligaciones de mantenimiento del empleo cuando el contrato se extinga por causas objetivas, por despido disciplinario procedente, causas imputables al trabajador (dimisión, muerte, jubilación, etc.) o por la expiración del tiempo convenido para el contrato.

La cuantía de la pensión de jubilación compatible con el trabajo será de un 50% del importe resultante en el reconocimiento inicial, aplicado en su caso el límite máximo de la pensión pública, excluido el complemento por mínimos. Este límite rige cualquiera que sea la jornada laboral que realice el pensionista. 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.

## **2.1. Afectación que tiene en el Régimen General de Clases Pasivas 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**

En el Capítulo Primero del Real Decreto-ley 5/2013 de 15 de marzo de 2013, se regula la compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo, se prevé en su artículo primero que lo dispuesto en este capítulo será aplicable a todos los regímenes del sistema de la Seguridad Social, **excepto al Régimen de Clases Pasivas del Estado, que se regirá por lo dispuesto en su normativa específica.**

Así, uno de los aspectos que se abordan en este Real Decreto-ley, como es la modificación de la regulación de la jubilación anticipada, no comporta cambios para el régimen de Clases Pasivas, permaneciendo vigente la jubilación anticipada a los 60 años, con 30 años de servicio, por la Ley de la Función Pública. No ha supuesto, pues, modificación ni en las cuantías ni en la forma de cálculo de las mismas. Tampoco ha afectado a las pensiones ordinarias de Clases Pasivas.

Sin embargo, las Disposiciones Adicionales Segunda y Tercera de este Real Decreto Ley 5/2013 sí han introducido cambios en la compatibilidad de la percepción de las pensiones de Clases Pasivas originadas después del 1 de enero de 2009 con el ejercicio de actividades privadas retribuidas.

La Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009, estableció en la Disposición Adicional Decimosexta, 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**, con el siguiente tenor literal:

*«Decimosexta. Modificación del artículo 33 del Texto Refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobado por Real Decreto Legislativo 670/ 1987, de 30 de abril.*

*Uno. Con efectos de 1 de enero de 2009 y vigencia indefinida se incorpora un nuevo apartado 2 en el artículo 33 del Texto Refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, pasando los apartados 2 y 3 actuales a 3 y 4, respectivamente, con la siguiente redacción:*

*«Artículo 33. Incompatibilidades.*

*2. Asimismo, el percibo de las pensiones de jubilación o retiro será incompatible con el ejercicio de una actividad, por cuenta propia o ajena, que dé lugar a la inclusión de su titular en cualquier régimen público de Seguridad Social.*

*No obstante, en los términos que reglamentariamente se determine, en los supuestos de pensiones de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad, cuando el interesado no esté incapacitado para toda profesión u oficio, se podrá compatibilizar el percibo de la pensión con el desempeño de dicha actividad siempre que sea distinta a la que venía realizando al servicio del Estado. En este caso, y mientras dure dicha situación, el importe de la pensión reconocida, se reducirá al 75 por 100 de la correspondiente cuantía, si se acreditan más de 20 años de servicios efectivos al Estado; o al 55 por 100, si el interesado hubiera cubierto menos de 20 años de servicios al momento de su jubilación o retiro.*

*3. La percepción de las pensiones afectadas por las incompatibilidades señaladas en los apartados anteriores quedará en suspenso por meses completos, desde el día primero del mes siguiente al inicio de la actividad que determina la incompatibilidad hasta el último día del mes en que se finalice, sin que ello afecte a los incrementos que deban experimentar tales pensiones, conforme a lo dispuesto en el artículo 27 de este texto.*

*Como excepción a los efectos de la suspensión señalados en el párrafo anterior, si la actividad incompatible se inicia el día primero de un mes la suspensión del abono procederá desde el día primero del mes en que se realice la actividad incompatible.*

4. La situación económica de los perceptores de pensiones de jubilación o retiro se revisará de oficio, con la periodicidad que reglamentariamente se determine, a efectos de la aplicación de las normas anteriores, sin perjuicio de las revisiones que procedan a instancia del interesado».

Dos. Lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 33 del Texto Refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, en la redacción dada por el apartado Uno de la presente Disposición Adicional, será de aplicación a las pensiones de jubilación o retiro que se causen a partir del 1 de enero de 2009, manteniendo las causadas con anterioridad a dicha fecha el régimen de incompatibilidades que les venía siendo de aplicación.

Tres. Por la Tesorería General de la Seguridad Social se facilitarán a la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas del Ministerio de Economía y Hacienda, con periodicidad semestral, los datos relativos a la situación laboral de los pensionistas del Régimen de Clases Pasivas del Estado, a fin de verificar si aquéllos están afectados por la incompatibilidad entre el percibo de la pensión y la realización de trabajos por cuenta propia o ajena que den lugar a su inclusión en cualquier régimen público de Seguridad Social”.

Asimismo también modificó las jubilaciones por insuficiencia, aplicándose un recorte para las que no incapacitasen para toda profesión, en la Disposición Adicional Decimotercera de la Ley 2/2008 con el siguiente tenor literal:

“Decimotercera. Pensiones ordinarias de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad del Régimen de Clases Pasivas del Estado.

Uno. Con efectos de 1 de enero de 2009 y vigencia indefinida, las pensiones ordinarias de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad que se causen al amparo del Texto Refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobado por Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, y por aplicación de las normas contenidas en el artículo 31.4 del citado Texto Legal, se reducirán en un porcentaje siempre que se acrediten menos de 20 años de servicio en el momento del hecho causante, y que la incapacidad o inutilidad del funcionario no le inhabilitase para toda profesión u oficio, se reducirán en un 5 por 100 por cada año completo de servicio que le falte hasta cumplir los 20 años de servicio, con un máximo del 25 por 100 para quienes acrediten 15 o menos años de servicios.

En ningún caso están incluidas las pensiones cuyo hecho causante se produzca por razón de lesión producida en acto de servicio o como consecuencia del mismo, que tienen la consideración de extraordinarias.

Dos. Si con posterioridad al reconocimiento de la pensión de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad se produjera un agravamiento de la enfermedad o lesiones del interesado, que le inhabilitaran para el desempeño de toda profesión u oficio, siempre que tal circunstancia acaeciera antes del cumplimiento de la edad de jubilación o retiro forzoso, se podrá incrementar la cuantía de la pensión hasta el 100 por 100 de la que le hubiera correspondido por aplicación de las normas generales de cálculo que rijan para este tipo de pensiones.

A tales efectos, el procedimiento se iniciará a instancia del interesado, mediante solicitud dirigida al órgano que hubiera reconocido el derecho a la pensión de jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio que, con carácter previo a dictar la resolución que corresponda, recabará la emisión del preceptivo dictamen vinculante del órgano médico pericial que reglamentariamente se determine, y de acuerdo con las particularidades de procedimiento que en la misma norma se establezcan.

El incremento de la cuantía de la pensión surtirá efectos económicos desde el primer día del mes siguiente al de la presentación de la solicitud.

Tres. El percibo del incremento de la cuantía de la pensión que resulte de lo establecido en el apartado Dos anterior será incompatible con el percibo de la pensión que se pudiera reconocer mediante el cómputo de los períodos de ejercicio de una actividad por cuenta propia o ajena que motive su inclusión en un régimen público de Seguridad Social.

Cuatro. La base reguladora para el cálculo de las pensiones en favor de familiares, causadas por los pensionistas a que se refieren los apartados anteriores de la presente Disposición Adicional, estará

*constituida por la pensión íntegra de jubilación o retiro, debidamente actualizada, que inicialmente hubiera correspondido al fallecido o declarado fallecido, de haber estado inhabilitado para el desempeño de toda profesión u oficio.*

*No obstante, si el pensionista fallecido o declarado fallecido hubiera causado derecho a pensión de viudedad, orfandad o en favor de padres en un régimen público de Seguridad Social, en razón de una actividad por cuenta propia o ajena realizada con posterioridad a su jubilación o retiro por incapacidad permanente para el servicio, la pensión de jubilación o retiro se computará en la cuantía inicialmente reconocida del 75 por 100 también debidamente actualizada.”*

Así pues, la nueva redacción del artículo 33 de la Ley de Clases Pasivas del Estado, establece la incompatibilidad de las pensiones de jubilación o retiro con el desempeño de un puesto de trabajo o alto cargo en el sector público por parte de sus titulares, entendido éste de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 2 del apartado 1 del artículo 1 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

En cuanto a la nueva redacción, en lo que se refiere al ejercicio de una actividad, por cuenta propia o ajena, que dé lugar a la inclusión de su titular en cualquier régimen público de Seguridad Social, con anterioridad a este Real Decreto se disponía la incompatibilidad, salvo en los supuestos de pensiones de jubilación o retiro por incapacidad y ahora si bien se dispone que con carácter general será incompatible, **cuando se cumplen los términos de la edad de acceso a la pensión de jubilación o retiro y el porcentaje aplicable al haber regulador sea el 100% en el supuesto contemplado en la letra a) del artículo 28.2, es decir, en la jubilación o retiro de carácter forzoso, será compatible.**

Por ello es preciso distinguir entre las pensiones de jubilación generadas antes del 1 de enero de 2009, las generadas después del 1 de enero de 2009 y la situación a partir del 17 de marzo de 2013.

Los cambios introducidos por el Real Decreto Ley 5/2013 **no afectan a las pensiones de Clases Pasivas originadas antes del 1 de enero de 2009**. Las pensiones anteriores a esa fecha siguen con la misma normativa en cuanto a las incompatibilidades que tenían en el momento de producirse u originarse.

La percepción de esas pensiones eran, y siguen siendo, incompatibles con el desempeño de un puesto de trabajo en el sector público, **pero eran y son compatibles con la realización de actividades privadas** que obliguen a la inclusión del interesado en un régimen de Seguridad Social; siempre que para el cálculo de dicha pensión de Clases Pasivas no se utilizaran períodos cotizados a otros regímenes públicos de Seguridad Social, es decir que para el cálculo de la pensión nada más que se toman en consideración los servicios como funcionario de Clases Pasivas. Estos podrá realizar actividades privadas retribuidas, tal y como ha podido venir realizando hasta ahora.

Las pensiones de jubilación generadas a partir del 1 de enero de 2009 **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**. Esto es lo que ha cambiado el Real Decreto 5/2013.

En consecuencia, los funcionarios de Clases Pasivas jubilados después del 1 de enero de 2009 no podían compatibilizar en ningún caso el cobro de su pensión con la realización de actividades ni públicas ni privadas. Salvo cuando se tratara de pensiones de jubilación por incapacidad permanente para el servicio cuando el afectado no está incapacitado para toda profesión u oficio (que podrá compatibilizar el percibo de la pensión con el desempeño de dicha actividad siempre que sea distinta a la que venía realizando al Servicio del Estado), aunque con reducción de la cuantía de la pensión. En este caso

mientras se esté trabajando, el importe de la pensión reconocida se reducirá al 75% de la correspondiente cuantía si se acreditan más de 20 años de servicios efectivos al Estado; o se reduce al 55% cuando se tuvieran menos de 20 años de servicios no el momento de la jubilación.

Por último la situación a partir del 17 de marzo de 2013, tras el Real Decreto Ley 5/2013, que respecto a **las pensiones de jubilación originadas antes del 1 de enero de 2009** siguen con el mismo régimen de incompatibilidades que tenían, **eran y son compatibles con la realización de actividades privadas como se ha hecho mención.**

**Las pensiones de jubilación originadas después del 1 de enero de 2009** y las que se originen en un futuro y que hayan sido o sean anticipadas forzosas (por incapacidad permanente) o anticipadas voluntarias, es decir aquellas en las que el funcionario tuviera o tenga en el momento de la jubilación menos de 65 años de edad, así como aquellas en las que no se hayan acreditado o no se acrediten los 35 años de servicios mantendrán el mismo tipo de incompatibilidades que venían teniendo antes del RDL 5/2013, es decir, tampoco cambian.

Sin embargo, 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 (se les ha aplicado o se les aplicará el 100% del Haber Regulador), **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.**



En este caso y durante el tiempo que permanezca en esa situación el funcionario jubilado percibirá el 50% de la pensión que tiene asignada. Cada año este 50% se revalorizará en el porcentaje que se establezca.

Si su pensión teórica fuese superior a la pensión pública máxima (2.548,12 euros en 2013) percibiría el 50% de la pensión pública máxima. Esto afectaría de forma significativa al personal de los cuerpos encuadrados en el subgrupo A1.

En el caso de que el funcionario jubilado esté percibiendo un complemento por mínimos (situación muy rara en nuestro colectivo), dejará de percibirlo y sólo percibiría el 50% de la pensión sin ese complemento de mínimos.

Una vez que termine la actividad privada, el funcionario jubilado recuperará la pensión en su integridad con las revalorizaciones que se hubieran producido. El nuevo período trabajado una vez jubilado no dará lugar a la mejora de la pensión.

Durante el período de tiempo que el funcionario jubilado esté trabajando sólo se cotizará por incapacidad temporal y contingencias profesionales con una cotización "especial de solidaridad" del 8% de la base reguladora. En el caso de trabajo por cuenta ajena, el empresario cotizará el 6% y el trabajador/jubilado el restante 2%. En estos casos el coste para las empresas en cotizaciones sociales se reduce a prácticamente un tercio de un contrato ordinario con la misma retribución.

Tanto la reducción como el restablecimiento del importe íntegro de la pensión se hará por meses completos, con efectos del primer día del mes siguiente al hecho causante (el inicio y el final de la realización de la actividad privada), salvo que se haga el primer día de mes, en cuyo caso será a partir de ese día.

Hay que destacar que el régimen de compatibilidades de la pensión de jubilación o retiro de Clases Pasivas regulado en la Disposición Adicional Segunda será de aplicación a las pensiones que se causen o hayan causado a partir de 1º de enero de 2009, sin perjuicio de que los efectos económicos no puedan ser, en ningún caso, anteriores al 17 de marzo de 2013.

Así pues, 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 (se les ha aplicado o se les aplicará el 100% del haber regulador), **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**, si bien los efectos económicos son a partir del 17 de marzo de 2013.

## **2.2. Afectación que tiene el Real Decreto-ley 5/2013 en los Profesionales de la Medicina**

Dentro del ámbito de los profesionales que se dedican al ejercicio de la medicina nos podemos encontrar con personal que preste sus servicios en empresas privadas en régimen laboral; otro colectivo de funcionarios integrados en el régimen de Clases Pasivas del Estado y, también, aquel otro colectivo que presta sus servicios en Instituciones Públicas en régimen de personal Estatutario.

La situación de afectación para los dos primeros colectivos ya ha sido analizada en los apartados precedentes. Quedaría ahora, por tanto, examinar como afectarán las Disposiciones del RDL 5/2013 a quienes están integrados dentro del régimen Estatutario y respecto a ellos a continuación nos detendremos.

Debemos partir diciendo que el artículo 1 del Decreto es de aplicación a todos los regímenes de la Seguridad Social, salvo al Régimen de Clases Pasivas del Estado. En consecuencia y haciendo hincapié en el contenido de su artículo 2, que dispone que se podrá compatibilizar la pensión de jubilación con la prestación de servicios por cuenta propia o ajena, a tiempo completo o a tiempo parcial cuando se cumplan las condiciones exigidas, debemos deducir que **sí se puede compaginar** el cobro de la pensión de jubilación con la prestación de servicios por cuenta propia o ajena si se dan las siguientes exigencias:

- Que el acceso a la jubilación haya tenido lugar una vez cumplida la edad legal de jubilación, sin que se admitan a estos efectos jubilaciones acogidas a bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación.
- Que el porcentaje aplicable a la respectiva base reguladora de la pensión a efectos de determinar la cuantía de la pensión causada ha de alcanzar el 100%.

Por tanto, a partir de la entrada en vigor de la norma aquellos que se jubilen y deseen tener un envejecimiento activo dedicándose a la actividad privada, no deben jubilarse anticipadamente y además deben tener 33 años de cotización.

Lo hasta aquí manifestado conlleva que aquellos profesionales que reunieran la condición de mutualistas, si desean compatibilizar su pensión con la actividad privada, no deben acogerse a la jubilación anticipada, pues es uno de los requisitos que deben cumplir si pretenden compatibilizar el cobro de la pensión con la actividad profesional.

En definitiva, es necesario resaltar que al personal estatutario le afecta en gran medida lo dispuesto por el RDL 5/2013, toda vez que a partir de su entrada en

vigor solamente podrán jubilarse y compatibilizar el trabajo por cuenta propia o ajena con la percepción de su pensión de jubilación, siempre que cumplan los requisitos generales recogidos en el artículo 2 de la norma; es decir, que hayan accedido a la pensión una vez cumplida la edad legal para ello, sin que a estos efectos sean válidas jubilaciones acogidas a bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que puedan aplicarse al médico afectado. Además como requisito para ello, debe tenerse en cuenta que el porcentaje aplicable a la respectiva base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión causada ha de alcanzar el 100%.

### **2.3. Especial referencia a los Profesionales de la Medicina en situación de compatibilidad por aplicación de la Disposición Adicional Trigésima Séptima, de la Ley 27/2011, de 1 de agosto**

Tras la publicación y posterior corrección de errores de la Orden TIN/1362/2011, de 23 de Mayo, sobre régimen de incompatibilidad de la percepción de la pensión de jubilación del sistema de la Seguridad Social con la actividad desarrollada por cuenta propia por los profesionales colegiados, y cuya entrada en vigor estaba prevista para el 1 de Julio de ese año, quedó modificada al publicarse la Ley 27/2011, de 1 de agosto, incluida en el BOE del 2 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, a través de la Disposición Adicional Trigésimo Séptima, cuyo contenido estableció que “El Gobierno presentará un proyecto de ley que regule la compatibilidad entre pensión y trabajo, garantizando el relevo generacional y la prolongación de la vida laboral, así como el tratamiento en condiciones de igualdad de las diferentes actividades. Mientras no se produzca esta regulación, se mantendrá el criterio que se venía aplicando con anterioridad a la entrada en vigor de la Orden TIN/1362/2011, de 23 de mayo.”

Esta modificación del régimen de incompatibilidad se aprobó, en el Congreso de los Diputados, el 27 de junio de 2011, por parte de la Comisión de Trabajo e Inmigración, con competencia legislativa plena, a través del Proyecto de Ley de Actualización, Adecuación y Modernización del Sistema de Seguridad Social. Entre las enmiendas aprobadas por los grupos parlamentarios, se encontraba la transaccional entre el Grupo Parlamentario Catalán en el Congreso CIU, PP y PSOE, pactando una enmienda a la citada Ley, por la que se mantendría la compatibilidad entre el percibo de las pensiones públicas de la seguridad social con el trabajo de los profesionales colegiados instándose al Gobierno a presentar un Proyecto de Ley sobre incompatibilidades manteniendo mientras tanto los criterios que se venían aplicando con anterioridad a la entrada en vigor de la Orden TIN/1362/2011, de 23 de mayo, publicada en el BOE del 26 de mayo.

La enmienda instaba al Gobierno, para que mediante una Disposición Adicional, se contemplara presentar un Proyecto de Ley sobre incompatibilidades; manteniendo mientras tanto los criterios que se venían aplicando con anterioridad a la entrada en vigor de la Orden TIN/1362/2011, de 23 de Mayo; es decir, manteniendo el criterio de ser compatible el percibo de una pensión de la seguridad social, con el trabajo profesional que se podría seguir desarrollando con base en la afiliación en una Mutualidad de Previsión Social.

Este criterio está contemplado en el propio régimen jurídico de la incompatibilidad de pensiones, que establece una serie de excepciones al régimen general de la incompatibilidad (el artículo 165.1 de la LGSS dice que “el disfrute de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, será incompatible con el trabajo del pensionista, con las salvedades y en los términos que legal o reglamentariamente se determinen”). Entre esas “salvedades está la que establece el párrafo tercero, del apartado 1 de la

Disposición Adicional Decimoquinta, de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de Seguros Privados (modificada por la Ley 50/1998, de 30 de diciembre), que dice lo siguiente: “quedan exentos de la obligación de alta en el Régimen Especial de los Trabajadores por cuenta propia o autónomos los colegiados que opten o hubieren optado por incorporarse a la Mutualidad de Previsión Social que pudiera tener establecida el correspondiente Colegio Profesional”.

De esta forma se respaldó y protegió en su día la seguridad jurídica de los profesionales colegiados, manteniéndose los supuestos de compatibilidad producidos con anterioridad a la futura regulación de la compatibilidad entre pensión y trabajo que debería contemplar un periodo transitorio amplio, a través de una Disposición Transitoria que contemplara expresamente aquellos derechos adquiridos o condiciones más beneficiosas aplicables a los profesionales colegiados que se hallaran en ese momento en trance de adquisición de la pensión de jubilación, como consecuencia de la aplicación del desarrollo reglamentario del artículo 165.1 de la Ley General de la Seguridad Social en la materia y que se reguló por la Resolución de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social de 6 de noviembre de 1996 constituyendo la misma un verdadero desarrollo reglamentario de la materia, ante la falta de previsiones contenidas en la Orden de 18 de enero de 1967, y que se respaldó finalmente con la Ley 27/2011, de 1 agosto.

Habiéndose mantenido el criterio comentado, como consecuencia de no haberse presentado ese proyecto de ley, no parece que el mismo se vea modificado por el Real Decreto Ley 5/2013, por cuanto no se deduce de su tenor literal y el espíritu en ambos es la compatibilidad entre sí mismos.

Otra cuestión serán las dudas que puedan suscitarse respecto a si el límite que impone la nueva normativa –que permite compatibilizar el cobro de solamente

hasta el 50% de la pensión con la prestación de servicios por cuenta propia o ajena- puede afectar a aquellos profesionales que ya se encuentran compatibilizando el cobro de la pensión con la actividad privada. Y en principio nada dispone el Real Decreto-ley 5/2013 al efecto, por lo que habría que estimar que, siendo una disposición restrictiva de derechos, éstos no quedarían afectados por la nueva normativa.

Sin embargo y al respecto, teniendo en cuenta la doctrina establecida por el Tribunal Constitucional, por todas la Sentencia 37/1994, de 10 de febrero, debido a la función protectora del Estado en materia de Seguridad Social, y que los derechos de seguridad social son de estricta configuración legal, y el legislador dispone de libertad para modular la acción protectora, atendiendo a las circunstancias económicas y sociales imperantes para asegurar la viabilidad y eficacia del sistema, podría aprobarse que los efectos restrictivos de la norma se extendieran “erga omnes”.

### **3. ANÁLISIS DE LA REGULACIÓN DE LAS MODIFICACIONES EN MATERIA DE JUBILACIÓN EN LA SEGURIDAD SOCIAL. JUBILACIÓN ANTICIPADA Y JUBILACIÓN ORDINARIA.**

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. También se introducen reglas transitorias no previstas hasta ahora para la aplicación de la jubilación parcial.

### **3.1. Jubilación anticipada**

La nueva redacción dada a los artículos 161 y 163 de la Ley General de la Seguridad Social introduce cambios relacionados con los requisitos de acceso y la cuantía de la pensión. Hay que recordar que existen dos modalidades de acceso a la jubilación anticipada, aquella que deriva de causa no imputable a la libre voluntad del trabajador y aquella sí imputable a la libre voluntad del mismo.

#### **i) Jubilación por causa no imputable al trabajador**

La edad que ha de tenerse cumplida ahora ha de ser inferior en 4 años como máximo a la edad legal exigida de jubilación (67 años o 65 cuando se acrediten al menos 38 años y 6 meses de cotización). Hasta ahora el requisito era tener cumplidos 61 años de edad. 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. También se hace referencia expresa, junto a las causas económicas a las técnicas, organizativas o de producción y para las causas de fuerza mayor, éstas deben haber sido constatadas por la autoridad laboral. Respecto a los despidos colectivos o individuales al amparo del artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores, se exige que ha de acreditarse mediante transferencia bancaria o documento equivalente haber percibido la indemnización correspondiente derivada de la extinción del contrato de trabajo o, en su defecto, haber interpuesto demanda de reclamación de cantidad o despido, para así poder acceder a la jubilación anticipada.

También se modifican los coeficientes reductores que, en función del período de cotización, resultarán aplicables a la pensión por cada trimestre o fracción de trimestre que en el momento del hecho causante le falta al trabajador para



cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de aplicación y son los siguientes:

Coeficiente reductor	Periodo cotizado
1,875 % por trimestre	Si el periodo de cotización es inferior a 38 años y 6 meses
1,750 % por trimestre	Si el periodo de cotización es igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses
1,625 % por trimestre	Si el periodo de cotización es igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses
1,500 % por trimestre	Si el periodo de cotización es igual o superior a 44 años y 6 meses

### **ii) Jubilación por causa imputable al trabajador**

La edad que ahora ha de tenerse cumplida ha de ser inferior en 2 años como máximo a la edad legal exigida (67 o 65 años, según se ha expuesto anteriormente), hasta ahora se requería haber cumplido los 63 años de edad. También se ha aumentado el período mínimo de cotización exigida, si antes se requerían 33 años, ahora son necesarios 35.

Los coeficientes reductores que, en función del período de cotización, resultarán aplicables a la pensión por cada trimestre o fracción de trimestre que en el momento del hecho causante le falta al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de aplicación son los siguientes:

Coeficiente reductor	Periodo cotizado
2 % por trimestre	Si el periodo de cotización es inferior a 38 años y 6 meses
1,875 % por trimestre	Si el periodo de cotización es igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses
1,750 % por trimestre	Si el periodo de cotización es igual o superior a 40 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses
1,625 % por trimestre	Si el periodo de cotización es igual o superior a 44 años y 6 meses

### 3.2. Jubilación parcial

Los trabajadores que hayan cumplido la edad que resulte de aplicación en cada momento para acceder a la jubilación ordinaria y que reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, podrán acceder a la jubilación parcial, sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo, aplicándose gradualmente el requisito de la edad. En cuanto a la reducción de jornada exigida, debe estar comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 50% (antes el máximo era del 75%) o del 75% (antes 85%) para los supuestos en los que el trabajador relevista sea contratado indefinidamente y a jornada completa. En ese caso, 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. Si el contrato se extinguiera con anterioridad, el empresario quedará obligado a celebrar otro los idénticos términos, comportando el incumplimiento de ésta obligación la responsabilidad empresarial del reintegro de la pensión percibida por el pensionista parcial.

Las cotizaciones y edad exigidas para acceder a la jubilación parcial serán de 33 años (antes 30), están descritas en el siguiente cuadro:

<b>Año</b>	<b>Periodo cotizado</b>	<b>Edad exigida</b>	<b>Periodo cotizado</b>	<b>Edad exigida</b>
2013	33 años y 3 meses o más	61 años y un mes	33 años	61 años y 2 meses
2014	33 años y 6 meses o más	61 años y 2 meses	33 años	61 años y 4 meses
2015	33 años y 9 meses o más	61 años y 3 meses	33 años	61 años y 6 meses
2016	34 años o más	61 años y 4 meses	33 años	61 años y 8 meses
2017	34 años y 3 meses o más	61 años y 5 meses	33 años	61 años y 10 meses
2018	34 años y 6 meses o más	61 años y 6 meses	33 años	62 años
2019	34 años y 9 meses o más	61 años y 8 meses	33 años	62 años y 4 meses
2020	35 años	61 años y 10 meses	33 años	61 años y 2 meses
2021	35 años y 3 meses o más	62 años	33 años	61 años y 4 meses
2022	35 años y 6 meses o más	62 años y 2 meses	33 años	61 años y 6 meses
2023	35 años y 9 meses o más	62 años y 4 meses	33 años	61 años y 8 meses
2024	36 años o más	62 años y 6 meses	33 años	61 años y 10 meses
2025	36 años y 3 meses o más	62 años y 8 meses	33 años	62 años
2026	36 años y 3 meses o más	62 años y 10 meses	33 años	62 años y 4 meses
2027 y siguientes	36 años y 6 meses	63 años	33 años	62 años y 4 meses

Se tienen en cuenta a estos efectos el tiempo de prestación del servicio militar obligatorio y prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año. Gradualmente la base de cotización se aumentará. Durante 2013, la base de

cotización será equivalente al 50% de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa y por cada año a partir de 2014 se incrementará un 5% más hasta alcanzar el 100% de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa.

### **3.3. Normas transitorias en materia de pensión de jubilación**

Teniendo en cuenta la entidad de los cambios operados a nuestra regulación en materia de pensiones, resulta necesario precisar la normativa aplicable a la pensión de jubilación en cada momento y supuesto. 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, 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 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.
  
- 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.

Hasta el día 15 de abril de 2013 se podrá comunicar y poner a disposición de las direcciones provinciales del INSS copia de los expedientes de regulación de empleo, convenios colectivos, acuerdos colectivos de empresa, o decisiones adoptadas en procedimientos concursales dictadas antes de 1 de abril de 2013, en los que se contemple la extinción de la relación laboral o la suspensión de la misma, con independencia de que la extinción de la relación laboral se haya producido con anterioridad o con posterioridad al 1 de abril de 2013. Si los sujetos afectados omitieran el deber de efectuar la comunicación y presentar la documentación correspondiente, si la Administración de la Seguridad Social tuviere conocimiento por otra vía de la concurrencia de los requisitos para aplicar al solicitante de la pensión la legislación anterior procederá en éste sentido, no obstante, será preceptiva la comunicación al Instituto Social de la Marina o al Instituto Nacional de la Seguridad Social de los acuerdos colectivos de empresa en el plazo mencionado.

#### **4. ANÁLISIS DE LAS MODIFICACIONES OPERADAS EN EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL Y EN EL CONTRATO DE RELEVO**

Se modifica lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, para así adecuar lo previsto en materia de contrato a tiempo parcial y de relevo a las nuevas características de la jubilación parcial. Las novedades más destacables son las siguientes:

- a) Sobre el contrato a tiempo parcial del jubilado, la reducción de jornada y salario puede ser de hasta el 75%, el éste se suscribe a jornada completa y con duración indefinida, frente al 85% de la regulación anterior.
- b) Respecto al contrato de relevo, si la jornada del jubilado se reduce un 75% se dispone que el contrato de relevo deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad ordinaria de jubilación. Si se extinguiera con anterioridad, el empresario quedaría obligado a concertar un nuevo contrato igual al extinguido y al menos por el tiempo restante.

## **5. ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS PARA EVITAR LA DISCRIMINACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE MÁS EDAD EN LOS DESPIDOS COLECTIVOS**

La Disposición Adicional Octava de la norma otorga a los trabajadores **mayores de 55 años** que hayan agotado la prestación por desempleo contributiva la condición de **colectivo prioritario para su participación en las acciones y medidas de políticas activas de empleo** que desarrollen los Servicios Públicos de Empleo, declaración que si bien viene acompañada de medidas que tienen por objeto evitar la inclusión de estos trabajadores en procedimientos de despido colectivo en proporción superior al peso real que tienen en el seno de la plantilla, contrasta fuertemente con el hecho que a partir de la entrada en vigor de la presente reforma, se limite de manera extraordinaria el acceso al subsidio por desempleo para mayores de 55 años, al establecerse en la nueva redacción del artículo 215.1.3 de la Ley General de

la Seguridad Social que el baremo de rentas que se tendrá en cuenta para la percepción del mismo será el familiar en lugar del personal.

Para que nazca esta obligación de aportaciones al Tesoro en los despidos colectivos, deben cumplirse una serie de requisitos, principalmente que el porcentaje de trabajadores despedidos de más de 50 años de edad afectado por el despido colectivo debe ser superior al porcentaje de trabajadores de esa misma franja de edad sobre el total de la plantilla. Para calcular esta proporción, además de a los afectados por el despido colectivo se incluirá a aquellos cuyos contratos de trabajo se hayan extinguido por iniciativa de la empresa, distintos a la simple finalización de contratos, en el período de referencia de los tres años anteriores o en el año posterior al despido colectivo. Se mantiene el requisito relativo a que las empresas o el grupo de empresas del que formen parte haya tenido beneficios en, al menos, dos ejercicios económicos consecutivos dentro del período comprendido entre el ejercicio económico anterior a la fecha de inicio del procedimiento de despido colectivo y los cuatro ejercicios posteriores a esta fecha.

También se recoge la obligación que las empresas tienen de presentar ante la Autoridad Laboral competente en el procedimiento de despido colectivo de un certificado en que se debe hacer constar la información económica. Si hay beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores, en el plazo de tres meses contados desde que finalice el año siguiente al procedimiento de despido colectivo. Si hay beneficios en al menos dos ejercicios económicos consecutivos dentro del período comprendido entre el ejercicio económico anterior y los cuatro posteriores, antes de que finalice el ejercicio inmediatamente posterior a aquel en el que se cumplan los requisitos. Este certificado debe consignar:

- i) Datos de identificación de la empresa.
- ii) Resultado del ejercicio e ingresos obtenidos por la empresa o el grupo de empresas del que forme parte, en los dos ejercicios consecutivos, así como el porcentaje medio de estos sobre los ingresos.
- iii) Fecha de inicio del procedimiento de despido colectivo.
- iv) Número de trabajadores en la empresa de 50 o más años de edad afectados por el despido colectivo y número de trabajadores afectados por el despido colectivo.
- v) Relación de contratos de trabajo extinguidos por iniciativa de la empresa a causa de motivos no inherentes a la persona del trabajador, distintos del cumplimiento del contrato, con indicación de la edad de dichos trabajadores que se hubieran extinguido en el plazo de los tres años anteriores o en el año posterior al inicio del procedimiento de despido colectivo.

Para garantizar el cumplimiento de éstas medidas, se dota la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de competencias para su control, al añadirse un nuevo apartado al artículo 18.8 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social que tipifica como infracción muy grave en materia de relaciones laborales el no presentar en tiempo y forma ante la autoridad laboral competente el citado certificado o consignar en el mismo información falsa o incorrecta.

Hay que resaltar que en el supuesto de cambio de titularidad empresarial, el nuevo empresario queda subrogado en las obligaciones en esta materia. La aportación al Tesoro será igualmente exigible cuando la empresa proceda a la aplicación de medidas temporales para la regulación de empleo que afecten a trabajadores de 50 o más años de edad, con carácter previo a la extinción de los contratos de trabajo de los mismos, cuando las extinciones se produzcan por causa de despido colectivo u otros motivos no inherentes a la persona del



trabajador, siempre que no haya transcurrido más de un año entre la finalización de la situación legal de desempleo derivada de la aplicación de las medidas suspensivas temporales y la extinción del contrato de cada trabajador.

Porcentaje de los trabajadores afectados de 50 o más años en relación con el número de trabajadores despedidos	Porcentaje de beneficios sobre los ingresos	Número de trabajadores en la empresa		
		Más de 2.000	Entre 1.000 y 2.000	Entre 101 y 999
Más de 35 %	Más del 10 %	100 %	95 %	90 %
	Menos del 10 %	95 %	90 %	85 %
Entre el 15 y el 35 %	Más del 10 %	95 %	90 %	85 %
	Menos del 10 %	90 %	95 %	80 %
Menos del 15 %	Más del 10 %	75 %	70 %	65 %
	Menos del 10 %	70 %	65 %	60 %

## 6. OTRAS MEDIDAS

### 6.1. Jubilación parcial de socios trabajadores de cooperativas incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social como asimilados a trabajadores por cuenta ajena

Esta es otra de las novedades de la nueva regulación, se ha extendido la aplicación de la jubilación parcial a los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas. Para ello, deben estar incluidos en el sistema de la Seguridad Social como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, deberán reducir su jornada en las condiciones previstas en el artículo 12.6 del Estatuto de los

Trabajadores y cumplir los requisitos establecidos en el artículo 166.2 de la Ley General de la Seguridad Social, concertando un socio un contrato de duración determinada en idénticas condiciones que las establecidas para la celebración de un contrato de relevo.

## **6.2. Actuación de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en el ámbito de las Comunidades Autónomas**

Se prevé que en 3 meses, a partir del 17 de marzo de 2013, las Comunidades Autónomas que no constituyan y pongan en funcionamiento un órgano tripartito equivalente en su ámbito a la Comisión Nacional de Convenios Colectivos o suscriban un convenio de colaboración con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social acordando la actuación de la citada Comisión en su ámbito territorial, ésta podrá conocer de las solicitudes presentadas por empresas y representantes legales de los trabajadores para dar solución a las discrepancias surgidas por falta de acuerdo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo recogidas en convenio colectivo de aplicación, cuando tal inaplicación afecta a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de una comunidad autónoma.

## **6.3. Informe previo de las entidades participadas mayoritariamente o apoyadas financieramente por el FROB y los entes, organismos y entidades del sector público estatal**

Con la finalidad de fomentar la transparencia y que los organismos públicos obtengan información de las entidades participadas mayoritariamente o apoyadas financieramente por el FROB, así como los entes, organismos y entidades del sector público estatal que no tengan la consideración de Administración Pública, se impone la obligación a los mismos de informar a una comisión técnica interministerial con carácter previo al inicio de cualquier

procedimiento de despido colectivo y de cualquier propuesta de acuerdo que sea presentada a la representación de los trabajadores durante el desarrollo del período de consultas.

#### **6.4. El factor de sostenibilidad del sistema de Seguridad Social**

El factor de sostenibilidad, introducido en la Disposición Adicional 59ª de la Ley General de la Seguridad Social a través de la Ley 27/2011 supone articular un mecanismo de revisión del sistema con el objetivo de mantener la proporcionalidad entre las contribuciones al mismo y las prestaciones a abonar, para garantizar la sostenibilidad de las prestaciones públicas. Se prevé que una vez implantada a partir del año 2027 de forma íntegra la reforma de las pensiones, se revisarán en función de las diferencias entre la evolución de la esperanza de vida a los 67 años de la población en la fecha en la que se efectúe la correspondiente revisión y la esperanza de vida en 2027, con el compromiso de que estas revisiones se llevarán a cabo cada 5 años, utilizando a este fin las previsiones realizadas por los Organismos competentes. En este sentido, se encomienda al Gobierno la creación en el plazo de 1 mes de un comité de expertos independientes que elabore un informe sobre el factor de sostenibilidad del sistema de Seguridad Social, que debe remitirse a la Comisión del Pacto de Toledo.

#### **6.5. Control de las prestaciones de desempleo**

Se establece la posibilidad por parte de la entidad gestora de poder exigir a los trabajadores que hayan sido despedidos o hayan visto extinguido su contrato de trabajo al amparo de las causas descritas en el Estatuto de los Trabajadores la acreditación de haber percibido la indemnización legal correspondiente. Para el caso de que la indemnización no se hubiera percibido ni tampoco se hubiera interpuesto demanda judicial en reclamación de éste concepto o de

impugnación de la decisión extintiva, o cuando la extinción de la relación laboral no lleve aparejada la obligación de abonar una indemnización al trabajador, se notificará la cuestión a la Inspección de Trabajo a los efectos de comprobar la involuntariedad para el trabajador del cese en la relación laboral. Resulta criticable el hecho de que esta potestad sea voluntaria, para las oficinas del SPEE, ya que puede dar lugar a aplicaciones arbitrarias de la norma.

**Cuando se aprecien indicios suficientes de fraude, a juicio del Servicio Público de Empleo Estatal, podrá suspenderse el abono de las prestaciones por desempleo.**

#### **6.6. Acreditación del requisito de estar al corriente en el pago de las cuotas a efecto de las prestaciones**

Se modifica la Disposición Adicional 39ª de la Ley General de la Seguridad Social y se establece una presunción que facilita la constatación del requisito de estar al corriente de pago de las cotizaciones y el acceso al reconocimiento del derecho. El interesado, en el momento de solicitar la pensión, -sólo si acredita el período mínimo de cotización- se presume que se encuentra al corriente en el pago de las cotizaciones del mes del hecho causante y de los dos meses previos a aquel, aunque su ingreso aún no conste en los sistemas de información de la Seguridad Social, siendo innecesario que deba acreditarse documentalmente. Sin perjuicio de ello, la entidad gestora realizará las revisiones correspondientes de cara a verificar o no que se esté al corriente de pago.

### **6.7. Ajustes de adecuación en los complementos por mínimos**

Se unifica el criterio aplicable para el cómputo de los rendimientos del pensionista a efectos de determinar el derecho al reconocimiento de aquellos complementos y subsanar la omisión existente a que para determinar la concurrencia o no de la dependencia económica a efectos del reconocimiento del complemento a mínimos con cónyuge a cargo, deben computarse las pensiones reconocidas por otro Estado en idénticos términos que las pensiones a cargo de un régimen público de previsión social español.

### **6.8. El convenio especial a favor de participantes en programas de formación**

Se modifica también el Real Decreto 1493/2011, que regula la integración en el Régimen General de la Seguridad Social como asimilados a trabajadores por cuenta ajena de aquellos que participen en programas de formación que incluyan la realización de prácticas formativas en empresas, instituciones o entidades y no tengan un carácter puramente lectivo, siempre que tales prácticas no den lugar al establecimiento de una relación laboral. A estos efectos, con el objetivo de que se pudiese computar como cotizado a la Seguridad Social el tiempo de realización correspondiente al programa de formación por un período máximo de 2 años, se aprobó la posibilidad de que los interesados pudiesen suscribir un convenio especial con la Seguridad Social. Se prorroga el plazo para la presentación de la solicitud de suscripción hasta el 31 de diciembre de 2014 y se flexibiliza el número de mensualidades en las que se puede efectuar el pago, que ahora serán hasta el triple de aquellas por las que se formalice el convenio especial.

## 7. CONCLUSIONES

**PRIMERA.**- El Real Decreto-ley 5/2013 responde a las políticas comunitarias que favorecen el envejecimiento activo, por razones de promoción de la salud y de equilibrio presupuestario en los sistemas públicos de pensiones.

**SEGUNDA.**- En atención a tales políticas, el citado Real Decreto-ley abre la posibilidad de compatibilizar la condición de jubilado con el trabajo, tanto por cuenta ajena como propia, a tiempo completo o parcial, si bien percibiendo el 50% de la pensión.

Para ello será preciso haber alcanzado la edad legal de jubilación y el 100% de la base reguladora de la pensión.

Quien se acoja a esta modalidad de jubilación solo tendrá que cotizar a la Seguridad Social por incapacidad temporal y contingencias profesionales y, además, habrá de abonar una nueva cotización, llamada de *solidaridad* (8%).

**TERCERA.**- El Real Decreto-ley 5/2013 da nueva redacción al artículo 33 del Real Decreto Legislativo 670/1987 en lo relativo a Clases Pasivas.

En una primera lectura, podría parecer que se ha establecido la incompatibilidad de la pensión de jubilación o retiro con el ejercicio de una actividad por cuenta propia o ajena, ya que se dice que “con carácter general será incompatible”.

Sin embargo, lo que realmente hace el Real Decreto Ley es abrir la posibilidad de compatibilizar la jubilación de carácter forzoso de las

**Clases Pasivas, cuando se cumplan los requisitos establecidos en el mismo.**

**CUARTA**.- Con anterioridad al Real Decreto Ley 5/2013, la Disposición Adicional Trigésimo Séptima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social, estableció que “El Gobierno presentará un Proyecto de Ley que regule la compatibilidad entre pensión y trabajo, garantizando el relevo generacional y la prolongación de la vida laboral, así como el tratamiento en condiciones de igualdad de las diferentes actividades. Mientras no se produzca esta regulación”, según añade la mencionada Disposición Adicional, “se mantendrá el criterio que se venía aplicando con anterioridad a la entrada en vigor de la Orden TIN/1362/2011, de 23 de mayo”.

Esta Disposición Adicional conllevó el mantenimiento de la compatibilidad entre la percepción de una pensión de la Seguridad Social con el trabajo profesional que se podría seguir desarrollando con base en la afiliación a una Mutualidad de Previsión Social.

Tal criterio de compatibilidad, a su vez, se funda en lo previsto en el artículo 165.1 de la Ley General de Seguridad Social que prevé la posibilidad de excepciones (por vía legal o reglamentaria) a la regla general de la incompatibilidad, entre pensión y trabajo.

Entre dichas excepciones figuraba la regulada por la Disposición Adicional Decimoquinta de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de Seguros Privados, que alude a los Colegiados que opten o hubieran optado por incorporarse a la Mutualidad

de Previsión Social que pudiera tener establecida el correspondiente Colegio Profesional.

A su vez, el punto de arranque de la compatibilidad a la que se viene haciendo referencia se encuentra, en el artículo 16 de la Orden 18/01/1967, relativa al ejercicio de la actividad por cuenta propia de los profesionales colegiados exonerados de causar alta en el Régimen Especial de los Trabajadores por cuenta Propia o Autónomo.

El criterio, hasta ahora excepcional de compatibilidad, reafirmado en las Disposiciones citadas, ha pasado a convertirse en una pauta general a tenor de los objetivos a los que responde y de los preceptos que contiene el Real Decreto-ley 5/2013.

En consecuencia cabe mantener que el régimen de compatibilidad aplicable hasta ahora, debe mantener su plena vigencia.

**QUINTA.-** El Real Decreto Ley 5/2013 nada dice acerca de que se tenga que aplicar o no el límite del 50% de la pensión a quienes, en función de la Disposición Adicional Decimoquinta de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, y normativas subsiguientes, vinieran compatibilizando la pensión de jubilación con la prestación de servicios por cuenta propia o ajena.

Dado que la norma que establece el tope del 50% de la pensión es, de por sí, un precepto de carácter restrictivo respecto de los derechos del jubilado (que antes cobraba el 100% de la pensión), todo apunta a que, ante el silencio del citado Real Decreto Ley, el referido tope porcentual no sería de aplicación.



Sin embargo, la firmeza de esta conclusión podría verse cuestionada, si se tuviese en cuenta la doctrina del Tribunal Constitucional en materia de pensiones públicas (para las que no se aplican criterios de capitalización individual, sino de reparto) y que dichas pensiones están concebidas como derechos de estricta configuración legal (respecto de los cuales el legislador dispone de considerable libertad en orden a su "modulación").

En el caso de que dichas consideraciones fueran asumidas por el Ejecutivo, en razón a las difíciles circunstancias económico-presupuestarias imperantes, cabría la posibilidad de que el límite del 50%, previsto en el Real Decreto-ley 5/2013, se aplicase sin excepción de ningún tipo.

No obstante, razones de política social relativas a un colectivo tan importante como el que viene acogándose desde hace años al régimen de compatibilidad entre trabajo y pensión, podrían justificar holgadamente el mantenimiento de la excepción y, por tanto, que continúe vigente en estos casos la percepción del 100% de la pensión.

**SEXTA.**- En cuanto a la jubilación anticipada, los criterios de acceso varían en función de si ésta es voluntaria o forzosa.

En el caso de la voluntaria, la edad mínima de acceso se elevará progresivamente desde los 63 años a los 65, determinándose un período mínimo de cotización de 35 años.

En el caso de la forzosa, la edad mínima de acceso pasará paulatinamente de 61 años a 63, estableciéndose un período mínimo de cotización de 33 años.

**SÉPTIMA**.- Respecto a la jubilación parcial, el período mínimo de cotización se aumenta hasta los 33 años.

La reducción máxima de jornada será del 50% con carácter general, permitiéndose alcanzar el 75% de la misma, cuando la medida venga acompañada de la suscripción de un contrato de relevo con un trabajador más joven.

Este contrato podrá ser suscrito con carácter temporal o indefinido, a tiempo completo y con una duración mínima de dos años más lo que le reste al trabajador para alcanzar la edad ordinaria de jubilación.

**OCTAVA**.- Acerca de la discriminación por razón de la edad, se modifican las aportaciones económicas que tienen que efectuar las empresas o grupos de empresa con beneficios que ocupen a más de 100 trabajadores y que realicen despidos que afecten a trabajadores que tengan más de 50 años de edad.

Esta compensación se exigirá no sólo a las empresas que estuvieran en situación de beneficios, sino también a aquellas que tengan beneficios durante dos años consecutivos en el período comprendido entre el año anterior al despido y los 4 posteriores.

La aportación económica se exigirá en todo caso si el porcentaje de despidos mayores de 50 años supera al de trabajadores con esa edad en la empresa.

**NOVENA**.- Se establece un plazo de comunicación de planes de jubilación parcial pactados en convenio colectivo, expedientes de regulación de empleo o procedimientos concursales anteriores al 1 de abril de 2013.

Se dispone de un plazo hasta el 15 de abril de 2013, para comunicar y poner a disposición del Instituto Nacional de la Seguridad Social la documentación exigida, con independencia de que la extinción se haya producido con anterioridad o posterioridad al 1 de abril de 2013.

Idéntica obligación con el mismo plazo se impone respecto a los planes de jubilación parcial.

**DÉCIMA.**- La reforma del sistema de pensiones “*non nata*” aprobada en 2011, de hecho se ha visto desbordada por la realidad económica y demográfica (mayor esperanza de vida), por lo que ha resultado insuficiente.

Esto, en última instancia, ha provocado la necesidad 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.

De otra parte, en función de las recomendaciones de la Comisión Europea, del BCE y del FMI, es probable que veamos nuevas reformas en el sistema de pensiones, aún más limitativas, para garantizar la viabilidad del Estado del Bienestar.

**UNDÉCIMA.**- Por último, hay que recordar que el Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, tiene como objetivos favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, objetivos que no coinciden plenamente con las normas sobre jubilación contenidas en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, y por ende, con

**las normas desarrollo de las Comunidades Autónomas en cuanto al Personal Estatutario de los Servicios de Salud.**

**Cabe, pues, imaginar que serán necesarias las oportunas reformas normativas sin tardar mucho.**

Tal es nuestro Informe que, como siempre, sometemos a cualquier otro mejor fundado en Derecho.

Madrid, Marzo de 2013