



Hoy el RDL en el Congreso

La OMC presenta un informe jurídico sobre el Real Decreto del "jubilado activo"

La Organización Médica Colegial (OMC) ha realizado un informe jurídico sobre esta nueva Ley conocida en el sector como decreto del "jubilado activo" que afecta a una gran parte del colectivo médico que compatibiliza su jubilación con el ejercicio profesional por cuenta propia o por cuenta ajena

Madrid, 11 de abril 2013 (medicosypacientes.com)

Ante el Real Decreto Ley 5/2013 para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, que hoy llegará al Pleno del Congreso de los Diputados, la Organización Médica Colegial (OMC), ha realizado un informe jurídico sobre esta nueva Ley conocida en el sector como decreto del "jubilado activo" que afecta a una gran parte del colectivo médico que compatibiliza su jubilación con el ejercicio profesional por cuenta propia o por cuenta ajena.

El rechazo al Real Decreto por las Vocalías de medicina privada por cuenta propia de la corporación y las dudas e incertidumbres, en especial para los profesionales médicos autónomos, en torno a este Real Decreto, que mantiene la compatibilidad entre el ejercicio profesional y el cobro de la pensión de jubilación y establece como novedad que la pensión no se percibirá íntegramente, sino al 50%, ha llevado a la OMC a realizar este informe jurídico.

Según el mismo, los objetivos del Real Decreto Ley 5/2013 que son favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo no coinciden plenamente con las normas sobre jubilación contenidas en la Ley del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud y, por ende, con las normas de desarrollo de las Comunidades Autónomas. Y, respecto al régimen de compatibilidades aplicable a los médicos que tienen consulta propia y cotizan al régimen especial de trabajadores autónomos o a una mutualidad, el informe considera que se debe mantener su plena vigencia.

Tras analizar los antecedentes de la reforma, la compatibilidad entre pensión de jubilación y trabajo y las distintas regulaciones y modificaciones en materia de jubilación, el amplio informe jurídico de la OMC hace una serie de conclusiones que ponen de manifiesto la necesidad de realizar las oportunas reformas normativas a la hora de aplicar este Real Decreto.

CONCLUSIONES DEL INFORME

1º.-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.

2º.-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%).

3º.-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.

4º.-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.

5º.-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.

6º.-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.

7º.-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.

8º.-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.

9º.-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.

10º.-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.

11º.-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.

Se adjunta informe jurídico, encargado por la OMC a Ricardo de Lorenzo Abogados