

La pensión de jubilación tras la reforma operada por el Real Decreto Ley 5/2013 de 15 de marzo

1. JUBILACIÓN ORDINARIA

A partir del 1 de enero de 2013, la edad de acceso a la pensión de jubilación dependerá de la edad del interesado y de las cotizaciones acumuladas a lo largo de su vida laboral. Con carácter general, la edad de jubilación se fija en los 67 años, reduciéndose a los 65 cuando la persona que se pretende jubilar acredite contar con 38 años y seis meses de cotización.

No obstante, este aumento de la edad de jubilación hasta los 67 años se llevará a cabo de manera gradual, al establecerse en la ley un periodo transitorio que finalizará a partir de 2027 con la exigencia de la edad de 67 años para acceder a la pensión de jubilación, salvo en el supuesto de poder acreditar contar con 38 años y seis meses de cotización.

La regla general descrita anteriormente contiene algunas excepciones que mantienen la edad de 65 años para quienes resulte de aplicación la legislación anterior a 1 de enero de 2013. De esta manera, 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 citada Ley 27/2011, a las pensiones de jubilación que se causen antes del 1 de enero de 2019, en los siguientes casos:

- 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 han accedido a la pensión de jubilación parcial con anteriori-

La crisis económica generalizada que padecemos, el incremento del gasto público unido al descenso de los ingresos y afiliaciones a la Seguridad Social y el incremento de la esperanza de vida han llevado a que desde muchas instancias tanto nacionales como internacionales se cuestione el futuro del sistema público de pensiones y, concretamente, de la pensión de jubilación

Ricardo de Lorenzo*



dad 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.

En aquellos supuestos a que se refieren los apartados b) y c) en los 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 o en el Instituto Social de la Marina, en su caso, en el plazo que reglamentariamente se determine.

La edad mínima puede ser rebajada o anticipada en determinados supuestos especiales, como la jubilación anticipada a partir de los 60 años por tener la condición de mutualista (se conoce como mutualista a los trabajadores que hubiesen sido cotizantes en alguna de las Mutualidades Laborales de trabajadores por cuenta ajena con anterioridad al 1 de enero de 1967); la jubilación parcial; jubilación flexible y jubilación de trabajadores afectados por una discapacidad igual o superior al 45 % o al 65 %.

Precisamente, tras la publicación en el BOE del Real Decreto-Ley 5/2013, con entrada en vigor el pasado 17 de marzo de 2013, fueron muchas las interpretaciones y especialmente los informes, al contener la disposición 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.

Una de las novedades más llamativas de la normativa la constituyó el concepto que desarrolló de "envejecimiento activo", que definió como 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 ello con unas obligaciones de cotización social limitadas.

Una de las instituciones que se pronunció justamente al respecto fue la propia Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, confirmando la compatibilidad de aquellos médicos que, estando jubilados y utilizando un sistema alternativo al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), cobren la totalidad de su pensión. La Dirección General confirmó que, en caso de optar por una mutualidad de previsión social, "el ejercicio de la

actividad profesional resulta plenamente compatible con el disfrute de la pensión de jubilación". Además, aclara que la incompatibilidad entre trabajo y pensión no surge "por la realización de cualquier actividad", sino que debe estar encuadrada en algún régimen de la Seguridad Social.

2. PERIODO MÍNIMO DE COTIZACIÓN

Trabajadores en situación de alta o asimilada

Deben contar con un periodo de cotización genérico quince años (5.475 días), a partir del 25 de mayo de 2010.

Además como periodo de cotización específico: dos años deberán estar comprendidos dentro de los quince años inmediatamente anteriores al momento de la jubilación o a la fecha en que cesó la obligación de cotizar, si se accede a la pensión de jubilación desde una situación de alta o asimilada, sin obligación de cotizar.

Trabajadores en situación de no alta ni asimilada

Deben contar con un periodo de cotización genérico quince años (5.475 días), a partir del 25 de mayo de 2010.

Además como periodo de cotización específico: dos años deberán estar comprendidos dentro de los quince años inmediatamente anteriores al momento de la jubilación.

En el caso de los trabajadores contratados a tiempo parcial

Para acreditar los periodos de cotización correspondientes, se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización.

No obstante lo anterior hay que tener en cuenta que la Sentencia del Tribunal Constitucional 61/2013, de 14 de marzo, ha declarado la inconstitucionalidad y nulidad de la regla 2.ª del apartado 1 de la Disposición Adicional séptima de la Ley General de la Seguridad Social, de esta manera y tras esta sentencia, el Gobierno deberá elaborar una norma que haga compatible el cálculo de la jubilación en los supuestos de contratos a tiempo parcial con el derecho a la igualdad y no discriminación.

La base reguladora de la pensión de jubilación

Para aquellas personas que les sea aplicable la legislación anterior al 1 de enero de 2013, en aplicación de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, la base reguladora será el cociente que resulte de dividir por 210 las bases de cotización del interesado durante los 180 meses inmediatamente anteriores al del mes previo al del hecho causante.

A partir del año 2022, la base reguladora será el cociente que resulta de dividir por 350 las bases de cotización del interesado durante los 300 meses inmediatamente anteriores al del mes previo al del hecho causante.

**Desde el 1 de enero de 2013,
la edad de acceso a la pensión
de jubilación depende
de la edad del interesado
y de las cotizaciones acumuladas
a lo largo de su vida laboral**

Porcentaje a aplicar sobre la base reguladora

El porcentaje aplicable a partir del 1 de enero de 2013 es variable en función de los años de cotización a la Seguridad Social, aplicándose una escala que comienza con el 50 % a los quince años, aumentando a partir del decimosexto año un 0,19 % por cada mes adicional de cotización, entre los meses uno y 248, y un 0,18 % los que rebasen el mes 248, sin que el porcentaje aplicable a la base reguladora supere el 100 %, salvo en los casos en que se acceda a la pensión con una edad superior a la que resulte de aplicación. No obstante, hasta el año 2027, se establece un periodo transitorio y gradual.

3. MODIFICACIONES EN LA JUBILACIÓN ANTICIPADA

- a) Voluntaria.
 - Edad mínima dos años antes de la ordinaria.
 - Se introduce una mayor gradualidad en la aplicación de los coeficientes reductores atendiendo a la carrera de cotización.
 - La jubilación anticipada voluntaria tendrá un periodo de cotización mínimo de 35 años.
- b) No voluntaria. Se considera no voluntaria la jubilación que viene precedida de un cese en el trabajo consecuencia de una situación de reestructuración empresarial.
 - Edad mínima cuatro años como máximo inferior a la ordinaria.
 - Exigencia de un periodo de cotización mínimo de 33 años.

4. MODIFICACIONES EN LA JUBILACIÓN PARCIAL

Jubilación parcial con o sin contrato de relevo

1. La edad mínima exigida será la edad ordinaria de jubilación que en cada caso resulte de aplicación, es decir 65 o 67 años, según el supuesto.
2. Pueden estar contratados a jornada completa o parcial.
3. Reducción de la jornada de trabajo: estará comprendida entre un mínimo de un 25 % y un máximo del 50 %, o del 75 % para quienes resulte de aplicación la disposición final 12.2 de la Ley 27/2011.

Con carácter general, la edad de jubilación se fija en los 67 años, reduciéndose a los 65 cuando la persona que se pretende jubilar acredite 38 años y seis meses de cotización

4. Periodo mínimo de cotización: quince años, de los cuales dos deberán estar incluidos dentro de los quince años anteriores al hecho causante.
5. Antigüedad en la empresa: no se exige.
6. Contrato de relevo: no se exige.

Jubilación parcial con contrato de relevo

1. Con carácter general la edad para acceder a la jubilación será de dos años antes de la edad de jubilación legal con periodo transitorio. Incremento paulatino (2013 a 2027) de la edad a partir de la cual se puede acceder a la jubilación parcial. En el caso de mutualistas se exige una edad mínima de 60 años.
2. Acreditar seis años de antigüedad en la empresa.
3. Reducir entre un mínimo de un 25 % y un máximo de un 50 %. Este máximo se ampliará al 75 % si se contrata un relevista a jornada completa e indefinida.
4. Acreditar como mínimo 33 años cotizados.
5. La base de cotización del relevista no podrá ser inferior al 65 % del promedio de las bases de cotización del relevado, respecto a la medida de los últimos seis meses.

Sin perjuicio de la reducción de jornada pactada, durante el periodo de disfrute de la jubilación parcial, la empresa y el trabajador cotizarán por la base de cotización que, en su caso, le hubiese correspondido de seguir trabajando este a jornada completa.

No obstante existe un periodo transitorio de aplicación. Durante el año 2013, la base de cotización será equivalente al 50 % de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa.

Por cada año transcurrido a partir del año 2014 se incrementará un 5 % más hasta alcanzar el 100 % de la base de cotización que le hubiera correspondido a jornada completa.

En ningún caso el porcentaje de base de cotización fijado para cada ejercicio en la escala anterior podrá resultar inferior al porcentaje de actividad laboral efectivamente realizada.

5. COMPATIBILIDAD ENTRE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN Y EL TRABAJO

a) Requisitos.

El disfrute de la pensión de jubilación será compatible con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia en los siguientes términos:

1. El acceso a la pensión deberá haber tenido lugar una vez cumplida la edad que en cada caso resulte de aplicación (65-67 años) sin que sean admisibles a tales efectos las jubilaciones acogidas a bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación.
2. Es necesario que el porcentaje aplicable a la base reguladora, a efectos de determinar la cuantía de la pensión, alcance el 100 %.
3. El trabajo compatible podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

b) Cuantía de la pensión.

La cuantía de la pensión de jubilación compatible con el trabajo será equivalente al 50 % del importe resultante en el reconocimiento inicial, cualquiera que sea la jornada laboral o la actividad que realice el pensionista.

c) Mantenimiento del empleo durante la percepción de la jubilación compatible con el trabajo.

La empresa en las que se compatibilice la prestación de servicios con el disfrute de la pensión de jubilación, no deberán haber adoptado decisiones extintivas imprevistas en los seis meses anteriores a dicha compatibilidad. La limitación afectará únicamente a las extinciones producidas con posterioridad a la entrada en vigor de esta ley y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción.

Una vez iniciada la compatibilidad entre pensión y trabajo, la empresa deberá mantener, durante la vigencia del contrato de trabajo del pensionista de jubilación, el nivel de empleo existente en la misma antes de su inicio. A este respecto, se tomará como referencia el promedio diario de trabajadores que estuvieran en alta en la empresa en los 90 días inmediatos anteriores a su inicio.

El aumento de la edad de jubilación hasta los 67 años se llevará a cabo de manera gradual, al establecerse en la ley un periodo transitorio que finalizará a partir de 2027 con la exigencia de la edad de 67 años para acceder a la pensión de jubilación, salvo en el supuesto de poder acreditar contar con 38 años y seis meses de cotización

* Socio-Director del Bufete "De Lorenzo Abogados"
rdlorenzo@delorenzoabogados.es
www.delorenzoabogados.es