

# FORO DE ACTUALIDAD

## ESPAÑA

### NOVEDADES LEGISLATIVAS EN MATERIA DE JUBILACIÓN

#### Novedades legislativas en materia de jubilación

*La Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, y posteriormente 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, han introducido un gran número de novedades en el régimen de jubilación, con el objeto de hacer sostenible el sistema financiero de la Seguridad Social. En este Foro se describen las novedades más relevantes, con especial atención a los requisitos de acceso a la jubilación en sus diferentes modalidades.*

#### Legislative Developments Regarding Retirement

*Law 27/2011 of 1 August on the updating, adaptation and modernisation of the Social Security and Royal Decree-Law 5/2013 of 5 March on measures to extend working life of older workers and to promote active ageing, have significantly modified the regulations on retirement in order to achieve a sustainable Social Security financial system. This article highlights the most relevant changes, focusing particularly on the requirements to benefit from the different types of retirement.*

## INTRODUCCIÓN

El contexto de crisis económica actual ha sido el revulsivo para desatar la tradicional preocupación por la viabilidad de nuestro sistema de Seguridad Social, una preocupación latente desde la inversión de la pirámide demográfica, como consecuencia del aumento de la esperanza de vida y la reducción de la tasa de natalidad, que finalmente ha llevado a tomar medidas con el horizonte de garantizar la sostenibilidad financiera del sistema de Seguridad Social.

En esta materia, la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (la «**Ley 27/2011**»), aunque su entrada en vigor se posponía en la mayoría de los casos al 1 de enero de 2013, tuvo el objetivo, por un lado, de anticipar las reformas necesarias en la estructura del sistema para poder responder eficazmente a los nuevos desafíos y, por otro, de establecer las condiciones óptimas para dar la más amplia cobertura protectora posible ante los riesgos sociales. De telón de fondo, el

Acuerdo social y económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones, de 2 de febrero de 2011, entre el Gobierno y los interlocutores sociales.

La Ley 27/2011 modifica, entre otras cuestiones, el régimen de la jubilación ordinaria, parcial y anticipada. La gran aportación de esta norma consiste en la prolongación paulatina de la edad de jubilación ordinaria a partir del 1 de enero de 2013, que pasará de los 65 a los 67 años (o 65 años cuando se acrediten 38 años y medio de cotización) en 2027. La entrada en vigor de las disposiciones relacionadas con la jubilación de esta norma estaba prevista para el 1 de enero de 2013 con carácter general.

Sin embargo, con posterioridad, 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 (el «**RDL 5/2013**»), juzgando insuficientes las medidas adoptadas por la Ley 27/2011 para ajustar la edad de acceso a la jubilación a la variación de la esperanza de vida, ha modificado la regulación de la jubilación anticipada y de la jubilación parcial que estableció la

citada Ley 27/2011. El telón de fondo esta vez no es un acuerdo tripartito entre Gobierno, empresas y sindicatos, sino la Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores de Más Edad 2012-2014 (Estrategia 55 y más), aprobada en el Consejo de Ministros de 28 de octubre de 2011 y el *Libro Blanco 2012, Ayuda para unas pensiones adecuadas, seguras y sostenibles*, en el que se plasma la Estrategia Europa 2020.

Estas reformas pretenden dar protagonismo a las denominadas carreras de cotización (periodos de cotización), eliminar la connotación de fórmula de regulación de empleo y reducción de costes que hasta ahora tenía la jubilación anticipada, reservando su acceso a aquellos trabajadores con largas carreras de cotización y, en definitiva, alargar la permanencia en activo de los trabajadores a través de medidas como la compatibilidad entre la prestación de jubilación y la percepción de un salario.

Este trabajo pretende proporcionar un breve resumen de las recientes modificaciones en materia de jubilación, aunque se trata de una materia sujeta a constante revisión y en la que ya se anuncian cambios legislativos para antes de que finalice el año 2013.

## JUBILACIÓN ORDINARIA

La Ley 27/2011 modificó el apartado 1 del artículo 161 de la Ley General de la Seguridad Social («LGSS») en cuanto a la edad de acceso a la jubilación, en su modalidad contributiva, y la estableció en 67 años o en 65 cuando se acrediten 38 años y 6 meses de cotización, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

La gran novedad consiste en ligar la edad de acceso a la jubilación a las cotizaciones acumuladas para dotar de un mayor protagonismo a las carreras de cotización.

La incorporación de este nuevo requisito de edad y periodos de cotización necesarios para acceder a la pensión de jubilación a partir de los 65 años se realizará de forma progresiva hasta 2027, conforme al calendario que introduce la nueva disposición transitoria vigésima de la LGSS. A modo de ejemplo, en el próximo año 2014 podrán acceder a la jubilación quienes hayan cumplido 65 años y acrediten al menos 35 años y 6 meses de cotización. En caso de haber cotizado un periodo inferior, la edad de jubilación será de 65 años y 2 meses. Y así sucesivamente hasta alcanzar, en 2027, una edad de jubilación ordinaria de 67 años, o 65 si se pueden acreditar 38 años y 6 meses de cotización.

## CUANTÍA DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN. BASE REGULADORA Y PORCENTAJES APLICABLES

La Ley 27/2011 introdujo también modificaciones relevantes sobre la cuantía de la prestación por jubilación. Por un lado, se modificó la base reguladora de la pensión, que pasa a tener en cuenta las bases de cotización de los 25 años (en lugar de 15) inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante. De nuevo, para evitar la considerable reducción de la cuantía de la prestación correspondiente para quienes estaban próximos a la edad de jubilación, la Ley prevé un sistema transitorio de incorporación de la modificación hasta 2022. Así, desde el 1 de enero de 2013 el número de meses computables se eleva progresivamente a razón de 12 meses por año. De nuevo, a modo de ejemplo, en 2014 se tendrán en cuenta las bases de los 17 años (204 meses) anteriores al hecho causante.

Por otro lado, se modifican también los porcentajes aplicables a la base reguladora para el cálculo de la cuantía de la pensión. Si bien se mantiene la aplicación del 50% de la base reguladora por los primeros 15 años cotizados, los porcentajes aplicables por los periodos sucesivos se reducen notablemente y de forma progresiva hasta 2027. De este modo, mientras en la redacción anterior del artículo 163 LGSS, por cada *año* adicional entre el año 16 y el 25, se aplicaba el 3% de la base y, por cada año adicional a partir del año 26, el 2%, la nueva redacción aplica un 0,19% (un 2,28% anual frente al 3% anterior) por cada *mes* adicional hasta el mes 248 (35,6 años cotizados) y un 0,18% mensual (2,16% anual) en adelante. Además de la indicada novedad del cómputo mensual frente al anual, la nueva redacción supone que para obtener una determinada cuantía de la prestación ahora es necesario un mayor número de años cotizados. De tal manera que en 2027 el porcentaje del 100% se alcanzará con 37 años cotizados frente a los actuales 35.

En definitiva, se plasma en estas modificaciones el objetivo de la reforma: favorecer el mantenimiento en activo de los trabajadores y prolongar las carreras de cotización. Lo que tal vez obvie la norma es que, en el contexto actual, no es fácil ni para las empresas ni para los trabajadores que se den las circunstancias óptimas de jubilación.

## JUBILACIÓN ANTICIPADA

La entrada en vigor de las modificaciones introducidas por la Ley 27/2011 a este respecto estaba pre-

vista para el 1 de enero de 2013. Sin embargo, el Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, la dejó en suspenso durante tres meses. La perentoriedad de este plazo de suspensión vino a servir de apoyo a la justificación de las razones de extraordinaria y urgente necesidad para la aprobación del RDL 5/2013. Y, en relación con esta modalidad de jubilación, el objetivo perseguido por la norma es reservarla a aquellos trabajadores que cuenten con largas carreras de cotización.

Precisamente el mencionado reproche de insuficiencia que el RDL 5/2013 hace de la Ley 27/2011 se fundamenta en que esta permite «*un alejamiento paulatino entre la edad legal de jubilación y la edad a la que es posible acceder a una jubilación anticipada, y favorecer, en determinadas ocasiones, las decisiones de abandono temprano del mercado laboral*».

La Ley 27/2011 introdujo dos modalidades nuevas de jubilación anticipada: la que derive del cese en el trabajo por causa no imputable al trabajador y la derivada de su propia voluntad. Posteriormente, el RDL 5/2013 ha modificado la redacción dada por la Ley 27/2011.

### **JUBILACIÓN ANTICIPADA DERIVADA DEL CESE NO VOLUNTARIO EN EL TRABAJO**

Para que un trabajador pueda acceder a esta modalidad de jubilación es necesario que el cese no voluntario traiga causa de una reestructuración empresarial. De este modo, se podrá acceder a la jubilación anticipada, en concreto y taxativamente, en los siguientes casos: despidos colectivos del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores («**ET**»); despidos objetivos del artículo 52.c) del ET; extinciones del contrato por resolución judicial conforme al artículo 64 de la Ley Concursal; muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual (a salvo de lo previsto en el artículo 44 del ET) o la extinción de la personalidad jurídica del contratante; o la extinción por fuerza mayor de conformidad con el artículo 51.7 del ET. Adicionalmente, y sin tener una justificación más allá de la corrección política y social, se incluye el supuesto de extinción del contrato de la mujer víctima de la violencia de género.

Igualmente, será necesario que al trabajador le resten, como máximo, cuatro años para alcanzar la edad de jubilación que resulte de aplicación según el nuevo artículo 161.1 de la LGSS y el régimen transitorio. A modo de ejemplo, en la actualidad se

podría acceder a esta modalidad de jubilación anticipada con 61 años, mientras que a partir de 2027 será necesario tener cumplidos 63, o 61 si se acreditan al menos 38 años y medio cotizados.

Por lo que se refiere a la cuantía de la pensión, por cada trimestre restante para alcanzar la edad ordinaria de jubilación ordinaria se aplicará un coeficiente de reducción de la pensión entre el 1,875% y el 1,5% en función del periodo cotizado, porcentaje que será mayor cuanto menor sea el periodo cotizado.

Además, el trabajador deberá estar inscrito en las oficinas de empleo como demandante de empleo durante al menos los 6 meses anteriores a la fecha de solicitud de jubilación, y poder acreditar como mínimo 33 años de cotización.

### **JUBILACIÓN ANTICIPADA POR VOLUNTAD DEL INTERESADO**

Para acceder a la jubilación con carácter anticipado de forma voluntaria, se endurecen los requisitos anteriores, de forma que se penaliza esa voluntariedad en línea con la motivación última de las reformas: alargar el periodo de cotizaciones para permitir la sostenibilidad del sistema.

Así, se exige que al trabajador le resten, como máximo, dos años para alcanzar la edad ordinaria de jubilación que resulte de aplicación según el nuevo artículo 161.1 de LGSS y su régimen transitorio. A título ejemplificativo, ahora sería posible acceder a la jubilación anticipada con 63 años, mientras que a partir de 2027 será necesario tener 65 años, o 63 si se contara con una carrera de cotización de 38 años y medio. Además, por cada trimestre restante para alcanzar la edad de jubilación ordinaria se aplicará un coeficiente mayor de reducción de la cuantía de la pensión, entre el 2% y el 1,625%, en función del periodo cotizado, reducción que será mayor cuanto menor sea el periodo cotizado.

En la misma línea que se ha venido exponiendo en relación con el alargamiento de la carrera de cotización, se deberá acreditar un periodo mínimo de cotización de 35 años y la pensión a percibir deberá ser superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería por su situación familiar al cumplimiento de los 65 años. En el caso de que la pensión que le correspondiera al trabajador fuera inferior, no podrá acceder a la jubilación anticipada.

## JUBILACIÓN PARCIAL

Como se ha dicho, el objetivo de la reforma es favorecer la continuidad de los trabajadores de mayor edad, promoviendo así un envejecimiento activo que permita, a través de las cotizaciones, dar mayor sostenibilidad al sistema. Por esta razón, en el RDL 5/2013 se han endurecido los requisitos para acceder a esta modalidad de jubilación.

### JUBILACIÓN PARCIAL SIN NECESIDAD DE UN CONTRATO DE RELEVO

La jubilación parcial sigue siendo posible para quienes hayan cumplido la edad de jubilación aplicable en cada caso con arreglo a la nueva redacción del artículo 161.1 LGSS y su régimen transitorio. No obstante, la reducción de jornada no podrá superar el 50%, mientras que la anterior regulación permitía reducciones de jornada de hasta un 75%.

Será necesario, como siempre, el cumplimiento de los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación: carrera de cotización de como mínimo 15 años, de los cuales al menos dos deben estar dentro de los 15 años anteriores al hecho causante.

### JUBILACIÓN PARCIAL CON CONTRATO DE RELEVO

De nuevo, la edad a la que se puede acceder a la jubilación parcial depende del periodo cotizado y del año del hecho causante y se aplica gradualmente desde 2013 hasta 2027. Desaparecerá con el paso del tiempo, en todo caso, la posibilidad de acceder a la jubilación parcial a los 61 años. Por ejemplo, en 2013 se puede jubilar parcialmente el trabajador de 61 años y un mes que tenga cotizados 33 años y 3 meses o más. En 2027 podrán jubilarse parcialmente los trabajadores de 63 años que hayan cotizado 36 años y 6 meses, y la edad exigida con 33 años cotizados será de 65 años.

Como se deduce de lo anterior, se requieren 33 años cotizados (25 años en caso de discapacidad igual o superior al 33%) como mínimo para acceder a la jubilación parcial, frente a los 30 años exigidos por la anterior regulación, y se modifica la reducción de la jornada, que deberá ahora estar comprendida entre un 25% y un 50% (antes el 75%), salvo que el relevista sea contratado de for-

ma indefinida y a jornada completa, en cuyo caso la reducción podrá alcanzar el 75% (antes el 85%).

Correlato lógico de estas modificaciones ha sido la modificación de la regulación del contrato de relevo, que excede del propósito de este trabajo, pero que sin duda resulta relevante para la configuración de las relaciones laborales como consecuencia de la jubilación parcial de un trabajador, desincentivando en gran medida el recurso a esta figura.

### COMPATIBILIDAD ENTRE LA PENSIÓN Y EL TRABAJO

Para conseguir los objetivos de la reforma del sistema de pensiones —reducir el gasto, favorecer el envejecimiento activo, prolongar las carreras de cotización, y en definitiva, conseguir un sistema de pensiones sostenible—, se quiebra la tradicional incompatibilidad (a excepción de lo previsto para la jubilación parcial) entre la percepción de una pensión de la jubilación y el trabajo con la consiguiente percepción de un salario. Se incentiva así la figura del pensionista activo, de forma que aquellos trabajadores que, pese a haber alcanzado la edad de jubilación, quieran continuar en activo, puedan hacerlo sin renunciar al acceso a la pensión.

La Ley 27/2011 ya había introducido, con efectos desde el 2 de agosto de 2011, la compatibilidad de la percepción de la pensión de jubilación con la realización de trabajos por cuenta propia, cuyos ingresos anuales totales no superen el salario mínimo interprofesional en cómputo anual. De este limitado supuesto se pasa, en virtud del capítulo I del RDL 5/2013, a una excepción más amplia a la regla general: la pensión será compatible con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena (en su empresa o en otra) o por cuenta propia.

Ahora bien, para que esta compatibilidad no cerce los demás objetivos de la reforma, se exige haber cumplido la edad legal de jubilación y haber alcanzado el 100% de la base reguladora de la pensión. Además, durante la realización del trabajo se cotizará únicamente por incapacidad temporal y por contingencias profesionales, y se abonará una *cotización de solidaridad* del 8% (6% a cargo del empresario y 2% a cargo del trabajador, en el caso de prestación de servicios por cuenta ajena).

La pensión compatible será del 50% de la pensión de jubilación correspondiente. Al finalizar la relación laboral o el cese en la actividad se restablecerá el percibo íntegro de la pensión de jubilación.

Para que procedan estas situaciones tendrá un papel muy relevante la voluntad y el quehacer empresarial, ya que las empresas en las que se compatibilicen estos conceptos no deberán haber adoptado decisiones extintivas improcedentes en los seis meses anteriores. Asimismo, deberán mantener el nivel de empleo anterior durante la vigencia del contrato de trabajo del pensionista.

En definitiva, y como conclusión, el nuevo sistema de jubilación llevará idealmente, una vez conclui-

dos los periodos transitorios, a una superior edad media de los trabajadores con el fin de favorecer la sostenibilidad financiera del sistema y evitar la discriminación por edad en el mercado laboral. Cuestión distinta, respecto de este último objetivo, es que la modificación de los requisitos de acceso a la jubilación, en sus distintas modalidades, sea suficiente para tan ambicioso fin.

**ISABEL RODRÍGUEZ LEÓN\***

---

\* Abogada del Área de Fiscal y Laboral de Uría Menéndez (Madrid).