



**PRINCIPALES NOVEDADES  
INTRODUCIDAS POR EL REAL DECRETO  
LEY 5/2013 DE 15 DE MARZO**

*Madrid, 19 de Marzo de 2013*

- Consultoría de previsión social y prejubilación
- Gestión de prejubilados y personal pasivo
- Asesoría en seguridad social y derecho laboral
- Outsourcing de administración de personal y nómina
- Valoración de la incapacidad permanente y minusvalía

## **SUMARIO:**

- 1. COMPATIBILIDAD EN LA PERCEPCION DE LA PENSION DE JUBILACION Y EL TRABAJO POR CUENTA PROPIA O AJENA**
- 2. JUBILACION ANTICIPADA**
- 3. JUBILACION PARCIAL**
- 4. NORMAS TRANSITORIAS EN MATERIA DE PENSION DE JUBILACION**
- 5. REGIMEN DE APORTACIONES ECONOMICAS POR DESPIDOS DE MAYORES DE MAYORES DE 50 AÑOS EN EMPRESAS CON BENEFICIOS**
- 6. SUBSIDIO POR DESEMPLEO PARA MAYORES DE 55 AÑOS**

## 1. COMPATIBILIDAD EN LA PERCEPCION DE LA PENSION DE JUBILACION Y EL TRABAJO POR CUENTA PROPIA O AJENA

- Podrá compatibilizarse el trabajo por cuenta propia o ajena con el **percibo del 50 % de la pensión de jubilación**, siempre que ésta se cause a partir de la edad legal que corresponda y por el porcentaje del 100 por 100 de la base reguladora.
- Se **cotizará únicamente por incapacidad temporal y por contingencias profesionales** y también por una **cotización especial de solidaridad del 8 por 100**, no computable para prestaciones.
- Este régimen de compatibilidad se vincula al cumplimiento de determinadas **obligaciones de mantenimiento del empleo**:
  - la empresa no deberá haber adoptado decisiones extintivas improcedentes en los seis meses anteriores relativas a puestos del mismo grupo profesional y
  - durante la vigencia del contrato de trabajo del pensionista la empresa deberá mantener el nivel de empleo existente antes de su inicio.

## 2. JUBILACION ANTICIPADA

Se introducen modificaciones en la regulación prevista en la Ley 27/2011 para esta modalidad de jubilación, que no llegó a entrar en vigor el uno de enero de 2013 como estaba previsto tras la suspensión decretada por el Gobierno:

- Se regulan **dos modalidades de acceso a la jubilación anticipada** en función de si la causa del cese es **involuntaria o voluntaria**. Entre las primeras, se **incluyen los ceses por despido colectivo o individual objetivo** y no sólo los fundamentados en causa económica (como contemplaba la redacción inicial de la Ley 27/2011), sino también los basados en causas técnicas, organizativas o de producción.

Respecto a la jubilación derivada de cese involuntario, se mantiene el requisito previo de **demanda de empleo durante los 6 meses anteriores** y se introducen **medidas tendentes a evitar el fraude de ley**, a través de la comprobación de la existencia de la causa extintiva: debe acreditarse el percibo de la indemnización legal o la interposición de demanda jubilación en reclamación de la misma o de impugnación de la extinción y se prevé expresamente la colaboración de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en esta comprobación, extremando los controles en los supuestos de despido objetivo al amparo del art. 52 c) ET.

- Se adecua la edad de acceso a jubilación anticipada a la edad legal ordinaria que corresponda al trabajador en cada caso, en aplicación, si procede, de las normas transitorias previstas. Se establece un adelanto máximo de 4 años en el supuesto de jubilación derivada de cese involuntario y de 2 años si el cese fuese voluntario.
- Se establece distinto periodo mínimo de cotización efectiva según la modalidad de jubilación anticipada: 33 en caso de cese involuntario y 35 años en el supuesto de cese voluntario.
- Se regula un doble escalado de coeficientes reductores por anticipación de edad en función de la modalidad de acceso a la jubilación anticipada, más gravoso en el supuesto de jubilación voluntaria. En ambos casos se establecen 4 niveles según periodo cotizado.

INVOLUNTARIA	
PERIODO DE COTIZACION	COEFICIENTES POR TRIMESTRE
< 38 años y 6 meses	1,875 %
=>38 años y 6 meses – < 41 años y 6 meses	1,750 %
=>41 años y 6 meses – < 44 años y 6 meses	1,625 %
=>44 años y 6 meses	1,50 %

VOLUNTARIA	
PERIODO DE COTIZACION	COEFICIENTES POR TRIMESTRE
< 38 años y 6 meses	2,00 %
=>38 años y 6 meses – < 41 años y 6 meses	1,875 %
=>41 años y 6 meses – < 44 años y 6 meses	1,750 %
=>44 años y 6 meses	1,625 %

- En los supuestos de jubilación anticipada, el tope máximo de pensión se reducirá en un 0,50 por 100 por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación.

### 3. JUBILACION PARCIAL

- La jubilación parcial a partir del cumplimiento de la edad legal de jubilación, sin requerimiento de contrato de relevo, se mantiene a partir de las nuevas edades de acceso a la jubilación legal ordinaria, pero se limita el porcentaje de reducción de jornada, que deberá situarse entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 50 por 100.

- En relación a la **jubilación parcial anticipada** se contemplan las siguientes modificaciones:
  - **Se eleva gradualmente hasta 2027 la edad mínima de acceso**, de 61 años y 2 meses a 65 años, en el supuesto de que se acrediten 33 años cotizados, y de 61 a 63 años en el supuesto de que se acrediten periodos cotizados superiores a 33 años, según tramos establecidos.

JUBILACION PARCIAL			
AÑO HECHO CAUSANTE	EDAD EXIGIDA SEGÚN PERIODOS COTIZADOS EN EL MOMENTO DEL HECHO CAUSANTE		EDAD EXIGIDA CON 33 AÑOS COTIZADOS EN EL MOMENTO DEL HECHO CAUSANTE
2013	61 y 61 y 1 mes	33 años y 3 meses o más	61 y 2 mes
2014	61 y 61 y 2 meses	33 años y 6 meses o más	61 y 4 meses
2015	61 y 61 y 3 meses	33 años y 9 meses o más	61 y 6 meses
2016	61 y 61 y 4 meses	34 años o más	61 y 8 meses
2017	61 y 61 y 5 meses	34 años y 3 meses o más	61 y 10 meses
2018	61 y 61 y 6 meses	34 años y 6 meses o más	62 años
2019	61 y 61 y 8 meses	34 años y 9 meses o más	62 y 4 meses
2020	61 y 61 y 10 meses	35 años o más	62 y 8 meses
2021	62 años	35 años y 3 meses o más	63 años
2022	62 y 62 y 2 meses	35 años y 6 meses o más	63 y 4 meses
2023	62 y 62 y 4 meses	35 años y 9 meses o más	63 y 8 meses
2024	62 y 62 y 6 meses	36 años o más	64 años
2025	62 y 62 y 8 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 4 meses
2026	62 y 62 y 10 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 8 meses
2027 y siguientes	63 años	36 años y 6 meses	65 años

- Se mantiene la exigencia de acreditar un **periodo de antigüedad en la empresa de al menos 6 años inmediatamente anteriores**, y se recoge expresamente la asimilación a estos efectos de los periodos previos en supuestos de sucesión de empresa vía art. 44 ET y en empresas del mismo grupo.
- Se exige como **periodo mínimo cotizado** el de **33 años**, según preveía la Ley 27/2011, pero la acreditación de periodos cotizados superiores determinará el posible acceso a la jubilación parcial a edades inferiores.
- Se **amplía la jornada de trabajo** a mantener por el trabajador jubilado parcial, que debe hallarse comprendida entre un **75 por 100 y un 50 por 100 de la jornada completa**

Excepcionalmente se regula la posibilidad de mantener una jornada de un 25 %, siempre que el contrato de relevo se suscriba a jornada completa, por tiempo indefinido y se mantenga al menos durante al menos dos años más a la fecha en la que el jubilado parcial hubiera alcanzado su edad legal de jubilación. De no cumplirse esta exigencia el empresario deberá reintegrar la pensión percibida por el jubilado parcial.

- Se mantiene la regulación que preveía la Ley 27/2011 en lo referente a la exigencia de **correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial**, de manera que la del relevista no podrá ser inferior al **65 por 100 del promedio de las bases de cotización de los seis últimos meses** de base reguladora de la pensión del jubilado parcial, y también la obligación de cotizar por la base a jornada completa, que se aplicará de forma gradual (50 por 100 en 2013 con un incremento del 5 por cien anual a partir del 2014 hasta alcanzar el 100 por 100).

#### 4. NORMAS TRANSITORIAS EN MATERIA DE PENSIÓN DE JUBILACION

Se sustituyen las normas transitorias previstas en la Ley 27/2011 sobre aplicación de normativa anterior a esta Ley en materia de jubilación.

A todos los efectos, se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación vigente con anterioridad a 1 de enero de 2013 a las pensiones que se causen antes de de 1 de Enero de 2019 y que se encuentren en alguno de los siguientes supuestos:

- a) Personas con **relación laboral extinguida antes de 1 de Abril de 2013**, siempre que con posterioridad no vuelvan a quedar incluidas en algún régimen de Seguridad Social.

- b) Personas con **relación laboral suspendida o extinguida antes de 1 de enero de 2019**, por ERES, **convenios colectivos de cualquier ámbito, acuerdos colectivos de empresa aprobados o suscritos antes e 1 de abril de 2013**.
- c) Quienes hayan accedido a la pensión de **jubilación parcial antes de 1 de abril de 2013 o antes de esa fecha se hayan incorporado a planes de jubilación parcial** recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa.

Para hacer efectiva la aplicación de estas normas transitorias se abre hasta el **15 de abril de 2013** un plazo para que los trabajadores afectados, los representantes unitarios y sindicales y las empresas puedan registrar en las Direcciones Provinciales del INSS los expedientes de regulación de empleo, convenios colectivos y acuerdos de empresa, aprobados o suscritos con anterioridad al 1 de Abril de 2013 que contemplen medidas de extinción de la relación laboral, de suspensión de la misma o de jubilación parcial.

## **5. REGIMEN DE APORTACIONES ECONOMICAS POR DESPIDOS DE MAYORES DE 50 AÑOS EN EMPRESAS CON BENEFICIOS**

Se modifica, en aspectos sustanciales, como son el ámbito de aplicación y el cálculo de la aportación, la regulación prevista en la Disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011 y su reglamento de desarrollo, para todos los procedimientos de despido colectivo iniciados **a partir de 1 de enero de 2013**.

Tras la reforma publicada, la obligación de aportación económica se desencadena cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Despidos colectivos realizados por **empresas de más de 100 trabajadores o que formen parte de grupos de empresas que empleen a ese número de trabajadores**.
- b) Se sustituye la exigencia de inclusión en el despido colectivo de trabajadores mayores de 50 (con independencia de su número), por la de que **el porcentaje de trabajadores despedidos de cincuenta o más años de edad sobre el total de trabajadores despedidos sea superior al porcentaje de trabajadores de cincuenta o más años sobre el total de trabajadores de la empresa**.

A efectos del cálculo del primer porcentaje, se incluirán tanto los trabajadores afectados por el despido colectivo como los contratos extinguidos por iniciativa de la empresa en virtud de motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el

artículo 49.1 c) ET en los tres años anteriores o en el año posterior al inicio del procedimiento de despido colectivo.

A estos efectos del segundo porcentaje se tendrá en cuenta la plantilla de la empresa a la fecha de inicio del procedimiento de despido colectivo.

Es importante destacar que la concurrencia de este requisito se circunscribe al **ámbito de la empresa**, excluyendo cualquier referencia al grupo de empresa.

- c) Se amplía el periodo temporal de acreditación de beneficios. Nace la obligación tanto si **la empresa o grupo de empresas** hubieran tenido **beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores** al del inicio del procedimiento de despido colectivo como si, aún no concurriendo este requisito al inicio del procedimiento **las empresas o el grupo de empresas obtengan beneficios en al menos dos ejercicios económicos consecutivos dentro del periodo comprendido entre el ejercicio económico anterior al inicio del despido y los cuatro ejercicios económicos posteriores.**

Para el cálculo de la aportación económica **se suprimen las referencias anteriores a extinciones relativas al grupo de empresa**, y también se circunscriben en esta cuestión al ámbito de la empresa que realiza el despido. Así, se tomará en consideración el importe bruto de prestaciones y subsidios por desempleo, incluidas las cotizaciones de los trabajadores mayores de 50 años afectados por el despido y también las de los trabajadores con contratos extinguidos por iniciativa de la empresa (no del grupo de empresas) en virtud de motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1 c) ET en los tres años anteriores o en el año posterior al inicio del procedimiento de despido colectivo (tres años preveía la normativa anterior).

Como información previa a los efectos de la determinar esta obligación, las empresas afectadas **habrán de presentar ante la Autoridad Laboral un certificado, del que se dará traslado al Servicio Público de Empleo Estatal** que contenga la información que se determina reglamentariamente dentro de los tres meses a contar desde que finalice el año siguiente al inicio del procedimiento de despido colectivo.

## 6. SUBSIDIO POR DESEMPLEO PARA MAYORES DE 55 AÑOS

Se añade como requisito adicional para causar el derecho al subsidio por desempleo para mayores de 55 años, en el supuesto de que el solicitante tenga cónyuge y/o hijos menores de 26 años o mayores incapacitados o menores acogidos el que la suma de las rentas de todos los integrantes de la unidad familiar así constituida, incluido el solicitante, dividida por el número



de miembros no supere el 75 por ciento del salario mínimo interprofesional, excluida parte proporcional de dos pagas extras.

## **7. REFERENCIA CONVENIO ESPECIAL DE COTIZACIÓN TRABAJADORES MAYORES DE 55 AÑOS A SUSCRIBIR EN EXPEDIENTES DE REGULACION DE EMPLEO**

Se entiende conveniente resaltar que el Real Decreto-ley 5/2013 **no contiene ninguna modificación en la regulación relativa al Convenio Especial de cotización** a suscribir en expedientes de regulación de empleo contemplada en la Ley 27/2011 para los trabajadores afectados con 55 ó más años.

En consecuencia, con independencia de que la nueva normativa no diferencia edades de jubilación en función de la causa del despido colectivo, en supuestos de expedientes de regulación de empleo, la empresa deberá hacerse cargo de las cotizaciones hasta la fecha en que el trabajador cumpla los 63 años salvo en los casos de expedientes de regulación de empleo por causas económicas, en los que dicha obligación se extenderá hasta el cumplimiento de los 61 años.

Madrid 19 de Marzo de 2013