

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Directores Científicos

Arturo Bronstein (*Argentina*), Martín Carillo (*Perú*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi García Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Ana Virginia Gomes (*Brasil*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Oscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Roberto Pedersini (*Italia*), Rosa Quesada Segura (*España*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canadá*), Marly Weiss (*Estados Unidos*), Marcin Wujczyk (*Polonia*).

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)
Michele Tiraboschi (*Italia*)

Comité de Redacción

Graciela Cristina Del Valle Antacli (*Argentina*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), María Alejandra Chacón Ospina (*Colombia*), Paulina Galicia (*México*), Helga Hejny (*Reino Unido*), Noemí Monroy (*Argentina*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Martina Ori (*Italia*), Eleonora Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Lavinia Serrani (*Italia*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*).

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

La Pensión de Jubilación en España tras las recientes reformas (Ley 27/2011 y RDL 5/2013)

María Antonia PÉREZ ALONSO*

RESUMEN: En el presente estudio se hace un recorrido por las principales reformas llevadas a cabo en España tras las reformas incorporadas por la Ley 27/2011 y sus posterior ajuste realizado por el RDL 5/2013, en materia de jubilación. Destaca la rebaja la cuantía de las pensiones, realizado de un lado, al aumentar los años para el cálculo de lo que se denomina la Base reguladora. De este modo, sin aumentar el período mínimo de acceso a la pensión de jubilación que se mantiene en 15 años, se rebaja el porcentaje aplicable a la base reguladora y ésta, a su vez, se calcula con un mayor número de años, pasando de 15 años a 25 años computados, lo que supondrá para los trabajadores que no tengan largas carreras profesionales o aun teniéndolas, lo sean intermitentes, una importante rebaja en la cuantía de las pensiones. De otro lado, se hace un estudio de las distintas situaciones en las que se permite el acceso a las distintas modalidades de jubilaciones anticipadas. Por último se incorpora un estudio estadístico de la evolución de la esperanza de vida por segmentos de la población. La conclusión es que se prevé que, en cifras absolutas, el número de pensiones en la Seguridad Social pasaría de los 9 millones actuales a los 15 millones en 2052.

Palabras clave: Jubilación, Reforma en Seguridad Social, España.

SUMARIO: 1. La jubilación ordinaria y su cuantía. 1.1. El aumento del período cotizado y las nuevas fórmulas de la Base reguladora. La integración de lagunas de cotización. 1.2. La cuantía de la pensión de jubilación y los porcentajes aplicables a la Base Reguladora. 2. La jubilación anticipada. 2.1. Jubilación anticipada por cese no voluntario. 2.2. Jubilación anticipada por cese voluntario. 3. Las novedades en la compatibilidad de la jubilación ordinaria tras el RDL 5/2013. 4. A modo de reflexión. 5. Bibliografía.

* Profesora Titular de Universidad. Departamento Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Facultad de Derecho. Universidad de Valencia (España). Magistrada suplente (social) del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana.

1. La jubilación ordinaria y su cuantía

La pensión de jubilación en España ha sido objeto de importantes reformas tras la Ley 27/2011, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (BOE de 2-8-2011), modificada, a su vez, por el RDL 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad (BOE de 16 -3-2013). Esta norma centra su eje de reforma en aspectos tan básicos como la edad pensionable o el cálculo de la cuantía de la pensión de jubilación, modificando, de un lado, la fórmula de la Base reguladora y, de otro, el porcentaje aplicable a la base reguladora, el cual ha sido rebajado considerablemente, dando lugar, en consecuencia, a una rebaja importante en la cuantía de las pensiones.

La reforma se centra en dos puntos básicos, de un lado, aumenta la edad mínima pensionable que pasa de 65 años a 67 años (aplicación progresiva que culmina en el año 2027). Esta edad es la fijada en la jubilación ordinaria e, igualmente, se ha aumentado el período de cálculo de las bases de cotización que se utilizan para el cálculo de la Base reguladora. De este modo, se ha pasado de utilizar como módulo para el cálculo de la pensión de 15 años a 25 años (también de aplicación transitoria hasta 2022). El aumento de bases de cotización computables determinará, para los trabajadores con carreras laborales cortas, una mengua en la cuantía de sus pensiones, pero no así para los que tenga una mayor carrera profesional. No obstante, la nueva DT 5ª del RDL 1/1994, de 20 de junio, Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social (en adelante, LGSS) prevé determinadas excepciones a la aplicación de la regla general del cálculo de la Base reguladora, tanto para los trabajadores por cuenta ajena como por cuenta propia.

1.1. El aumento del período cotizado y las nuevas fórmulas de la Base reguladora. La integración de lagunas de cotización

La Ley establece normas de aplicación paulatina, de modo que desde 2013 a 2018, aumenta la edad un mes cada año y desde 2019 a 2027 aumenta dos meses cada año. Por su parte, el aumento de cotización aumenta 3 meses cada año y el cálculo de la base reguladora aumenta 12 meses cada año aplicándose el cómputo de los 25 años ya desde el año 2022¹. Vid. En

¹Vid. Pérez Alonso, M^a, “La nueva pensión de jubilación y otras reformas en el sistema de Seguridad Social”, *Revista de Aranzadi social*, 2012, 9, 147 ss.; Pérez Alonso, M^a, “La

este sentido la siguiente escala²:

2013:

- 35 años y 3 meses o más años.....65 años.

reciente reforma de la pensión de jubilación en España y su entrada en vigor el 1 de enero de 2013”, Ramírez Martínez J. M. (dirigido por). Admitida para su publicación en Revista *Il diritto del mercato di lavoro*, Francesco Santoni, Edizioni Scientifiche Italiane, septiembre de 2012; “La acción protectora en el Régimen General de la Seguridad Social y su incidencia en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. Problemas aplicativos”, en *Revista de Aranzadi social* 2013, 2, 175 ss.; vid. un estudio completo de las reformas en materia de Seguridad Social en Tortuero Plaza, J. L., “La pensión de jubilación en el Proyecto de Ley sobre actualización, adecuación y de modernización”, *Revista de Aranzadi social* 2011, 3, 4 ss.; vid. Sempere Navarro, A. V., “Actualización del sistema de Seguridad Social. Una visión sinóptica y global de la Ley 27/2011 (I), (II)”, *AS*, 2011, 6 y 7; Sempere Navarro, A. V. y Fernandez Orico, F. J., “Reforma y modernización de la Seguridad Social”, Aranzadi, 2012; Toscani D., “La reforma de la jubilación a edad ordinaria por la Ley 27/2011”, *Aranzadi social*, 2011, 7; Lopez Gandia, J. V. y Toscani, D., *Las claves de la reforma de Seguridad Social*, Editorial el Derecho, 2012; Cavas Martinez, F., Rodriguez Iniesta, G. y Aa.Vv., *La reforma de la Seguridad Social de 2007*, Ediciones Laborum, Murcia, 2007; Boltaina Bosch, X., “La jubilación forzosa por razón de edad del personal laboral: la compleja aplicación en el ámbito de las Administraciones Públicas”, *Cuadernos de Derecho Local* 2010, 23, 92 ss; Blasco Lahoz, J. F., “El acuerdo para la reforma y fortalecimiento del sistema público de pensiones”, *Revista Información Laboral*, Editorial Lex Nova, 2011, 2, 12; Gonzalez Gonzalez, C., “La reforma de la jubilación en el Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, 2013, 2; Selma Penalva, A., “Posibilidades de compatibilizar la pensión de jubilación con el trabajo”, *Revista de Aranzadi social*, 2013, 2, 65 ss.; Rodriguez Cardo, I. A., *La jubilación parcial tras la reforma de 2013*, Editorial Lex Nova, 2013; Tarancon Perez, E., *Prestaciones básicas del Régimen General de la Seguridad Social*, Editorial Bomarzo, 2013.

² Dado que tras la Ley 27/2011, los períodos cotizados están fraccionados en meses y años, despreciándose las fracciones de meses y años, ha sido el RD 1716/2012, de 28 de diciembre (BOE de 31 de diciembre de 2012), de desarrollo de la Ley 27/ 2011, el cual ha precisado determinados aspectos relevantes que la Ley 27/2011 no aclaraba, siendo éstos los siguientes:

- 1) De un lado la exigencia de las fracciones de edad que se deberán tener en cuenta a la hora de acceder a la pensión de jubilación el cómputo de los meses se realizará de fecha a fecha a partir de la correspondiente al nacimiento. Cuando en el mes del vencimiento no hubiera día equivalente al inicial del cómputo, se considerará que el cumplimiento de la edad tiene lugar el último día del mes.
- 2) Los periodos de cotización acreditados por los solicitantes de la pensión de jubilación vendrán reflejados en días y, una vez acumulados todos los días computables, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias, serán objeto de transformación a años y meses, con las siguientes reglas de equivalencia:
 - a) El año adquiere el valor fijo de 365 días y
 - b) el mes adquiere el valor fijo de 30,41666 días.
- 3) Para el cómputo de los años y meses de cotización se tomarán años y meses completos, sin que se equiparen a un año o a un mes las fracciones de los mismos.

- Menos de 35 años y 3 meses..... 65 años y 1 mes.
- BR: (192/224).....16 años.
- 2014:
 - 35 años y 6 meses o más años.....65 años.
 - Menos de 35 años y 6 meses..... 65 años y 2 meses.
 - BR: (204/238).....17 años.
- 2015:
 - 35 años y 9 meses o más años.....65 años.
 - Menos de 35 años y 9 meses..... 65 años y 3 meses.
 - BR: (216/252).....18 años.
- 2016:
 - 36 o más años.....65 años.
 - Menos de 36 años.....65 años y 4 meses.
 - BR: (228/266).....19 años.
- 2017:
 - 36 años y 3 meses o más..... 65 años.
 - Menos de 36 años y 3 meses..... 65 años y 5 meses.
 - BR: (240/280).....20 años.
- 2018:
 - 36 años y 6 meses o más.....65 años.
 - Menos de 36 años y 6 meses.....65 años y 6 meses.
 - BR: (252/294).....21 años.
- 2019:
 - 36 años y 9 meses o más..... 65 años.
 - Menos de 36 años y 9 meses.....65 años y 8 meses.
 - BR: (264/308).....22 años.
- 2020:
 - 37 o más años..... 65 años.
 - Menos de 37 años.....65 años y 10 meses.
 - BR: (276/322).....23 años.
- 2021:
 - 37 años y 3 meses o más.....65 años.
 - Menos de 37 años y 3 meses.....66 años.
 - BR: (288/336).....24 años.
- 2022:
 - 37 años y 6 meses o más.....65 años.
 - Menos de 37 años y 6 meses.....66 años y 2 meses.
 - BR: (300/350).....25 años.

2023:

- 37 años y 9 meses o más..... 65 años.
- Menos de 37 años y 9 meses.....66 años y 4 meses.
- BR: (300/350).....25 años.

2024:

- 38 o más años.....65 años.
- Menos de 38 años..... 66 años y 6 meses.
- BR: (300/350).....25 años.

2025:

- 38 años y 3 meses o más.....65 años.
- Menos de 38 años y 3 meses.....66 años y 8 meses.
- BR: (300/350).....25 años.

2026:

- 38 años y 3 meses o más.....65 años.
- Menos de 38 años y 3 meses.....66 años y 10 meses.
- BR: (300/350).....25 años.

2027:

- 38 años y 6 meses o más..... 65 años.
- Menos de 38 años y 6 meses.....67 años.
- BR: (300/350).....25 años.

La posible rebaja en la cuantía de la pensión se produce porque el período mínimo exigible para el acceso a la pensión de jubilación se mantiene en 15 años cotizados, pero al computarse en el cálculo de la base reguladora 25 años determinará que existirán, en su caso, 10 años sin cotizar, lo que determinará, lo que en España, se denomina “lagunas de cotización”, y, consiguientemente, supondrá una rebaja de las pensiones.

En España, cuando se produce las lagunas de cotización determinados trabajadores (sólo trabajadores por cuenta ajena, nunca los trabajadores por cuenta propia³) tienen derecho a lo que se denomina “la integración de lagunas de cotización” y, es precisamente, donde también ha habido una importante reforma a la baja, en cuanto que antes de la Ley 27/2011, se integraban las lagunas de cotización con el importe de la Base de cotización vigente en el momento de la integración, mientras que tras la Ley 27/2011, la integración será del 100% de la Base de cotización

³ Vid. un estudio sobre las incidencias de las recientes reformas en materia de Seguridad Social sobre el trabajo por cuenta propia en Pérez Alonso, M^o. A., “La acción protectora en el RGSS y su incidencia en el RETA. Problemas aplicativos”, en *Revista de Aranzadi social*, 2013, 175 ss.

mínima vigente que se produzca durante los 48 meses inmediatamente anteriores al mes previo al de hecho causante; el resto de las lagunas se integra con el 50% de la Base de cotización mínima vigente en el momento de la integración y, ello unido además, al recorte de los denominados “complementos por mínimos” que se han rebajado a la mitad (DT 54ª LGSS)⁴ hace que la cuantía de la pensión de jubilación se haya visto mermada, con carácter general para todos los trabajadores y, en especial, para los trabajadores con carreras laborales cortas.

1.2. La cuantía de la pensión de jubilación y los porcentajes aplicables a la Base Reguladora

La segunda fórmula ideada para rebajar la cuantía de la pensión de jubilación ha sido modificar los porcentajes aplicables a la base reguladora, con una fórmula bastante compleja y laboriosa, fruto de evitar redondeos al alza y que supone, igualmente, un porcentaje menor.

Así, en cuanto a la cuantía de la pensión de jubilación, la Ley 27/2011 cambia, a la baja, los porcentajes aplicables a la base reguladora, de tal modo que se consigue una menor cuantía de la pensión. Para los primeros 15 años se aplica el 50% y después se incrementan en un porcentaje variable, en función de los meses que se acrediten adicionalmente a partir de los 15 años. Después, por cada mes adicional de cotización, a partir de los 15 años, comprendidos entre los meses 1 y 248, se añadirá el 0,19 por 100, y por los que rebasen el mes 248, se añadirá el 0,18 por 100, sin que el porcentaje aplicable a la base reguladora supere el 100 por 100 cuando se acredite 37 años cotizados y cuya aplicación será en el 2027. Así, la escala de porcentajes será desde 2027 la siguiente:

⁴ El R.D. 1716/2012, el complemento por mínimos se percibirá si existe residencia en territorio español y en este sentido se determina que el beneficiario de la pensión tiene su residencia habitual en territorio español siempre que sus estancias en el extranjero sean iguales o inferiores a 90 días a lo largo de cada año natural, o estén motivadas por causas de enfermedad del beneficiario, debidamente justificadas mediante el correspondiente certificado médico y se pierde si se tiene estancias fuera del territorio español superiores a 90 días. En caso de incumplimiento del requisito de residencia, la pérdida del derecho al complemento por mínimos tendrá efectos a partir del día 1 del mes siguiente a aquel en que se produzca dicha circunstancia. El requisito de residencia en territorio español para tener derecho al complemento para alcanzar la cuantía mínima de las pensiones, se exigirá para aquellas pensiones cuyo hecho causante se produzca a partir del 1 de enero de 2013, con independencia de la legislación aplicable en el reconocimiento de la pensión.

Años de cotización	% Base Reguladora	Años de cotización	% Base Reguladora	Años de cotización	% Base Reguladora
15	50%	23	68,24%	31	86,48%
16	52,28%	24	70,52%	32	88,76%
17	54,56%	25	72,80%	33	91,04%
18	56,84%	26	75,08%	34	93,32%
19	59,12%	27	77,36%	35	95,60%
20	61,40%	28	79,64%	36	97,84%
21	63,68%	29	81,92%	37	100,00%
22	65,96%	30	84,20%		

No obstante, existe una aplicación transitoria de estos porcentajes en la DT 21 LGSS, siendo éstos los siguientes:

- Durante los años 2013 a 2019: por cada mes adicional de cotización a partir del decimosexto año, entre los meses 1 y 163, el 0,21 por 100 y por los 83 meses siguientes, el 0,19 por 100.
- Durante los años 2020 a 2022: por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 106, el 0,21 por 100 y por los 146 meses siguientes, el 0,19 por 100.
- Durante los años 2023 a 2026: por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 49, el 0,21 por 100 y por los 209 meses siguientes, el 0,19 por 100.
- A partir del año 2027: por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 248, el 0,19 por 100 y por los 16 meses siguientes, el 0,18 por 100⁵.

Por su parte, el RDL 5/2013, ha realizado ciertos ajustes a la Ley 27/2011, por un lado, retrasando la aplicación de la norma, pues ha ampliado el período por el que se podrá seguir aplicando la normativa anterior a la reforma de la Ley 27/2011

Así, se ha establecido que en los casos en los que se extinga la relación

⁵ Toscani Giménez D., *Las claves de la reforma de la Seguridad Social*, El Derecho Grupo Editorial, 2012.

laboral antes del 1-4-2013 y siempre que se produzca la jubilación antes del 1-1-2019 se seguirá aplicando la regulación anterior a la reforma. No obstante, cabe hacer la siguiente observación, el retraso en la aplicación de la nueva normativa sólo afecta a trabajadores por cuenta ajena de la industria o los servicios que hayan visto extinguida su relación laboral antes del 1-4-2013 y que no vuelvan a quedar incluidas en alguno de los regímenes del sistema de Seguridad Social; en tales casos, será posible aplicar la legislación anterior a la Ley 27/2013, en cualquiera de sus modalidades, esto es, jubilación ordinaria y jubilación anticipada (art. 8 del RDL 5/2013)⁶, en el resto de los trabajadores por cuenta propia y otros colectivos distintos a los anteriores, la aplicación de la Ley 27/2013 resulta aplicable desde 1 de enero de 2013.

2. La jubilación anticipada

Otra de las reformas importantes realizadas en España se ha producido mediante el refuerzo de los requisitos de acceso a las pensiones de jubilación anticipada⁷.

La jubilación anticipada antes de la Ley 27/2011, se exigía la edad de 61 años con 30 años cotizados cuya fórmula de acceso estaba supeditado a que el trabajador se quedase en situación legal de desempleo, esto, en todos los supuestos de despido (objetivo, colectivo, improcedentes) o

⁶ No obstante, también resulta de aplicación la legislación anterior a la Ley 27/2011 en los casos en los que se proceda de una jubilación parcial en la que se haya accedido con anterioridad al 2 de agosto de 2011, así como a las personas incorporadas antes de esta 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 con posterioridad al 1 de enero de 2013, vid. Disposición Transitoria segunda del RD 1716/2012 (BOE de 31 de diciembre de 2012) que desarrolla la Ley 27/2011; no obstante, esta disposición ha quedado alterada por el art. 8 del RDL 5/2013, al comprender también en la legislación anterior a los que hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad al 1-4-2013, así como a las personas incorporadas antes de dicha fecha (1-4-2013) a planes de jubilación parcial recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa (debidamente registrados en el Instituto Nacional de la Seguridad Social o en el Instituto Nacional de la Marina) con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad a 1 de abril de 2013.

⁷ En España, se han mantenido sin reforma, otras fórmulas de jubilaciones anticipadas para profesiones especialmente penosas, caso de la Minería del Carbón, Trabajadores del Mar; trabajadores ferroviarios, bomberos, y determinados cuerpos de Policías Trabajadores minusválidos o con reducción de esperanza de vida; Trabajadores del Mutualismo Laboral.

extinción de la relación laboral en las distintas formas, esto es, siempre que el trabajador se encontrase en alguno de los supuestos descritos en el artículo 208 de la LGSS para acceder a la prestación de desempleo. Esta jubilación anticipada llevaba la aplicación de coeficientes reductores por anticipación de la edad, variables, en atención al tiempo cotizado.

Tras la Ley 27/2011 y su reforma realizada por el RDL 5/2013, se ha restringido el acceso a la pensión de jubilación anticipada, exigiendo un mayor período cotizado y aplicando un mayor coeficiente de reducción en la cuantía de la pensión.

Así, se prevén dos vías de acceso, la vía A) recogida en el nuevo artículo 161 bis de la LGSS, referido al cese no voluntario y la modalidad B) recogida en el mismo precepto, referida a la jubilación por cese voluntario.

2.1. Jubilación anticipada por cese no voluntario

En cuanto a la jubilación anticipada por cese no voluntario, se exigen los siguientes requisitos⁸:

1) Tener *cumplido* una edad inferior en 4 años como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación (65/67) o la que corresponda por aplicación de la DT 20ª LGSS, sin que se apliquen coeficientes reductores de edad por peligrosidad, toxicidad o peligrosidad; 2) Estar inscrito en la oficina de empleo 6 meses anteriores a la fecha de la solicitud de la jubilación; 3) Acreditar un período mínimo de cotización de 33 años, sin cómputo de pagas extras. Para el cómputo de los períodos de cotización se tomarán períodos completos de cotización, sin que se equipare a un período la fracción del mismo (nueva regulación del art. 161 bis.1.2.A, in fine LGSS). Se computa como cotizado el servicio militar o prestación social sustitutoria; 4) Que el cese se haya producido como consecuencia de una situación de reestructuración empresarial que impida la continuidad de la relación laboral.

A estos efectos las causas de extinción del contrato de trabajo que podrán dar derecho al acceso a esta modalidad de jubilación anticipada serán las siguientes:

- a) El despido colectivo por causas económicas vía art. 51 del ET;
- b) El despido objetivo, vía art. 52 c) del ET;
- c) La extinción del contrato de trabajo por resolución judicial vía art. 64

⁸ Vid. otras formas de jubilación existentes en España: Pérez Alonso, M^a. A. y Magallon Ortín, M., *Vademécum de la Seguridad Social*, Editorial Tirant Lo Blanch. Valencia, 2013, 93-113.

de la Ley 22/2003, de 9 de julio, concursal;

d) La muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, sin perjuicio de la aplicación del art. 44 del ET o extinción de la personalidad jurídica del contratante;

e) La extinción del contrato de trabajo motivada por la existencia de fuerza mayor constatada por la autoridad laboral.

Destaca la escasez de causas extintivas que permiten el acceso a este tipo de jubilación anticipada y entre las que no se encuentra el despido improcedente que es también una causa de cese no voluntario, ni el despido improcedente reconocido como tal por el empresario, lo que provocará en la práctica que los trabajadores puedan aceptar despidos por la vía del despido objetivo con indemnizaciones de 20 días, como fórmula de acceso a este tipo de jubilación.

Para evitar posibles situaciones de fraude, el RDL 5/2013 ha establecido un mecanismo de control de fraude consistente en que cuando se acceda a la pensión de jubilación anticipada, para las situaciones de las letras a) y b) resulta preciso acreditar el percibo de la indemnización correspondiente derivada de la extinción del contrato de trabajo o haber interpuesto demanda judicial en reclamación de dicha indemnización o impugnación de la decisión extintiva.

También, se permite esta modalidad de jubilación anticipada, para los supuestos en los que la extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora se produzca como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

En cuanto a los coeficientes reductores antes de la Ley 27/2011 se aplicaban en cálculos anuales, tras las reformas se aplican en cálculos trimestrales, esto es, en función de los trimestres o fracción de trimestres que adelante el trabajador, en cuanto a la edad ordinaria (65/67; o la aplicación transitoria), siendo distintos según el período que se acredite cotizado. Los coeficientes reductores son; del 1,875 % por trimestre con menos de 38 años y 6 meses cotizados; del 1,750% por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses; y del 1,625 % por trimestre con 41 años y 6 meses cotizados o más cotizados e inferior a 44 años y 6 meses, 1,500% por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o *superior a 44 años y 6 meses*.

Además, de la aplicación de los coeficientes reductores, se ha fijado un nuevo límite tras el RDL 5/2013, consistente en que el resultado de la pensión de jubilación no podrá ser superior a la cifra de reducir un 0,50 % por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación (nuevo art. 163.3 LGSS, tras RDL 5/2013) del tope máximo de la pensión, siendo

ésta para 2013 de 2.548,12 euros/mes (por 14 pagas). Esta reducción sólo afectará, en la práctica, a los que el percibo de su pensión esté situado en topes máximos, pero no para el resto de trabajadores cuya pensión está por debajo de dicha cuantía.

Esta reducción no se aplica ni a los trabajadores del antiguo Mutualismo Laboral (DT 3ª LGSS), ni tampoco a las jubilaciones anticipadas referidas a grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre, o se refieran a personas con discapacidad” (art. 5 RDL 5/2013).

2.2. Jubilación anticipada por cese voluntario

Los requisitos de esta jubilación anticipada han sido endurecidos tras el RDL 5/2013, en relación con lo dispuesto en la Ley 27/2011. Así, sólo será posible el acceso a este tipo de pensión de jubilación cuando se acredite, de un lado, 35 años efectivamente cotizados y tener cumplidos una edad inferior en 2 años, como máximo a la edad⁹ que, en cada caso, resulte de aplicación (65/67) o la edad que resulte aplicable por la transitoriedad fijada en la DT 20º de la LGSS, sin que se puedan aplicar los coeficientes de edad del apartado 1º, esto es, los referidos a trabajos peligrosos, tóxicos, insalubres, etc. En definitiva, que la edad de acceso a esta pensión de jubilación debe ser real y no ficticia, como sucede en los casos de jubilaciones de los sectores de especial peligrosidad.

Esta jubilación anticipada por cese voluntario resulta de aplicación también a los trabajadores por cuenta propia.

Para el caso de que sea posible el acceso a esta jubilación por la opción B)¹⁰ será objeto de reducciones aplicando los siguientes coeficientes: 2%

⁹ En la redacción original de la Ley 27/2011, se fijaba como edad de acceso los 63 años, en la jubilación por cese voluntario y la edad de 61 años en los casos de cese no voluntario.

¹⁰ En esta modalidad de jubilación anticipada tiene, a su vez, otra limitación en el acceso a la misma, pues no será ha de ser superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los 65 años. En caso contrario, no se podrá acceder a esta fórmula de jubilación anticipada. Este impedimento sólo se prevé para la jubilación anticipada por cese voluntario, pero no por cese no voluntario.

En definitiva, el legislador quiere cerrar, en la medida de lo posible, el acceso a la jubilación anticipada voluntaria. Lo que impide que los trabajadores con ingresos bajos y bajas cotizaciones puedan acceder a este tipo de jubilación anticipada y, sin que se sepa cuál puede ser la salida de estos trabajadores que han cesado en la empresa anticipadamente y que deberán esperar sin cotizaciones (a menos que se suscriba un

por trimestre cuando se acredite un período de cotización inferior a 38 años y 6 meses; 1,875% con 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses; 1,750% con 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses; 1,625% con 44 años y 6 meses.

3. Las novedades en la compatibilidad de la jubilación ordinaria tras el RDL 5/2013¹¹

El RDL 5/2013 ha realizado una nueva reordenación de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo cuya regulación resulta de aplicación a todos los regímenes especiales de la Seguridad Social. El problema que plantea la reordenación de esta cuestión es que no se sabe si la modificación que introduce se debe entender como una prolongación del artículo 165 de la LGSS, referido a la Incompatibilidad de la pensión de jubilación o como norma reglamentaria de desarrollo al precepto, pese a que su rango es de Ley, al ser un RDL. Así, el artículo 1º del RDL 5/2013 determina que sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 165 de la LGSS, la pensión de jubilación será compatible con el trabajo por cuenta propia o por cuenta ajena siempre que se cumplan las siguientes condiciones: que al pensionistas se le haya abonado el 100% de la BR y se hayan jubilado a la edad ordinaria o la que corresponda por aplicación de la DT 20ª de la LGSS (la transitoria de edad) sin aplicación de bonificaciones ni anticipaciones de edad. En tal caso, la compatibilidad determina que la cuantía de la pensión será del 50% de la pensión de jubilación y no se cobra complementos por mínimos.

De este modo, esta regulación combinada con el propio artículo 165 de la LGSS determina, en consecuencia, que todos los pensionistas que no alcancen estas condiciones se les aplicará el artículo 165 de la LGSS, esto es, que mientras exista trabajo durante el percibo de la pensión se procederá al descuento de toda la pensión (para el caso de que se trate de un trabajo a tiempo completo) o de la parte proporcional que corresponda (de tratarse de un tiempo parcial). Resulta evidente una mejora en la regulación cuando el trabajo lo sea a tiempo completo, si bien no queda claro que mejore la situación cuando se compatibiliza con trabajo a

convenio especial) hasta los 67 años para una jubilación ordinaria, con la consiguiente merma de la pensión contributiva.

¹¹ Este apartado nº 3, referido a la compatibilidad de la pensión ordinaria, ha sido publicado en su integridad en Pérez Alonso, Mª. A., “La acción protectora en el Régimen General de la Seguridad Social y su incidencia en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomo”, *Revista de Aranzadi social*, 2013, 2.

tiempo parcial, salvo que lo sea por jornada superior al 50%, en cuyo caso, el descuento siempre será del 50% con la nueva compatibilidad. Quizás, también mejora a los trabajadores del RETA, los cuales, su trabajo siempre se considera a tiempo completo, pese a las previsiones (a falta de desarrollo reglamentario) de que lo podían hacer a tiempo parcial, en cuyo caso, sin esta reforma el descuento en su pensión era total.

No obstante, esta regulación también puede tener otra lectura mucho más negativa, pues se puede deducir que a la larga las pensiones de jubilación van a ser de escasa cuantía y que no quedará más remedio, pese a estar en la vejez, que el trabajador se vea abocado a acudir, nuevamente, al mercado laboral y esta interpretación se deduce, claramente, de la propia denominación del RDL 5/2013, el cual tiene este extraño nombre “medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo”.

4. A modo de reflexión

Las reformas en materia de pensiones resultaba necesaria en España, si bien el largo período de transitoriedad de la Ley 27/2011, de casi año y medio y la aplicación de las legislaciones anteriores a ceses anteriores a 1-4-2013, ha realizado un efecto llamada a muchos trabajadores para acogerse a la pensión de jubilación con la anterior normativa, para evitar los importantes recortes que la Ley 27/2011 supone en el ámbito protector en el sentido indicado. Pero, incluso, la propia Ley 27/2011 y el RDL 5/2013, ha supuesto igualmente, un efecto llamada a la jubilación anticipada por cese voluntario a otros colectivos que, hasta ese momento, estaban excluidos de la misma, caso de los trabajadores por cuenta propia y caso de los funcionarios de la Administración del Estado, de las Comunidades Autónomas y de las Corporaciones Locales que están encuadrados como el resto de los trabajadores por cuenta ajena, en el Régimen General y, teniendo en cuenta, las numerosas rebajadas de salarios en los funcionarios o, en su defecto, su congelación salarial, han hecho que éstos se refugien en el acceso a la pensión de jubilación anticipada, como un valor mucho más seguro, que el puesto de trabajo, el cual está en el punto de mira de muchos gobernantes tanto locales, como europeos.

En este sentido, el Comité de Expertos para la nueva reforma en materia de Seguridad Social destaca que cuando estén en funcionamiento completamente, en 2027, las nuevas normas se reducirán las pensiones, comparado con los cálculos anteriores, según el Banco de España, en 5%

menos que antes y, según el Instituto de Actuarios Españoles ese recorte se eleva hasta 25-30% menos.

En suma la reforma era necesaria, pero quizás se debería haber replanteado de otro modo o de otra manera. La lógica de la reforma en materia de pensión de jubilación se encuentra en que se trata de una pensión de larga duración y en la que se busca un equilibrio entre lo cotizado y lo percibido. La actual reforma no ha conseguido este propósito, puesto que, al mantenerse el acceso de la pensión de jubilación con 15 años de cotización mínima y el acceso a los 65 o 67 años y teniendo en cuenta los datos estadísticos sobre la esperanza de vida del Instituto Nacional de Estadística (informe de 20 de mayo de 2013) donde se elabora anualmente, las Proyecciones de Población a Corto Plazo (10 años) que se complementan con las Proyecciones de Población a Largo Plazo (40 años) que se actualizan cada tres años. Estas proyecciones muestran el efecto que sobre la población futura tendría trasladar la estructura poblacional actual bajo los comportamientos demográficos observados en la actualidad. De mantenerse los ritmos actuales de reducción de la incidencia de la mortalidad por edad en la población de España, la esperanza de vida al nacimiento alcanzaría 81,2 años en los varones y 86,5 años en las mujeres en el año 2021. Para el año 2051 estos valores serían 86,8 años para los varones y de 90,8 años para las mujeres.

Por tanto, de mantenerse las tendencias demográficas actuales, la esperanza de vida de los varones aumentaría dos años en el periodo 2011-2021 (10 años) y casi ocho años en el periodo 2011-2051 (40 años). En el caso de las mujeres, los incrementos en esperanza de vida serían ligeramente inferiores, 1,5 años en el periodo 2011-2021 y 6 años en el periodo 2011-2051, dando origen a una disminución en la brecha de género (diferencia entre las esperanzas de vida de mujeres y de hombres) según las proyecciones de población a largo plazo.

En la proyección de la esperanza de vida a los 65 años, en el año 2051 la esperanza de vida de los varones alcanzaría un valor de 24,0 años (esto es, 89 años) y en las mujeres un valor de 27,3 años (92 años), casi seis y cinco años más que en la actualidad.

Es decir que tomando en consideración la proyección de la esperanza de vida, en la práctica supone percibir por encima de lo cotizado entre 5 y 6 años más de pensión de jubilación y, cuyo exceso, repercutirá directamente y, negativamente, sobre el propio Sistema de Seguridad Social, en definitiva sobre en el erario público. Es precisamente, este argumento el que baraja el Comité de Expertos, en su informe de 10 de junio de 2013, sobre la reforma de Seguridad Social para valorar el acceso a la pensión de jubilación en atención a la esperanza de vida del

pensionista, amén de otras reformas que están pendientes como fijar nuevos valores para la actualización de las pensiones, desvinculándolas de valores de actualización, se prevé como objetivo de las revalorizaciones anuales conseguir “*el equilibrio presupuestario a lo largo del ciclo económico*” y para ello, el cálculo de la pensión de los recién jubilados, equilibrando los elementos cíclicos, a la esperanza de vida añadirían los siguientes puntos al cálculo de pensiones: el equilibrio de los ingresos y los gastos del sistema de pensiones, así como de la tasa de dependencia, es decir, los riesgos económicos de la economía; así como los cambios en la tasa de paro laboral, la tasa de actividad y los flujos migratorios; y no menos importantes, así como los cambios en la productividad que se que se manifiestan en los salarios.

Para el año 2052, se pronostica que el número de pensiones de Seguridad Social pasaría de 9 millones actuales a 15 millones.

Con esto, es evidente que el sistema de reparto del sistema de Seguridad Social español, basado en una elevada tasa de desempleo, se quiebra con la nueva crisis generalizada, principalmente en España, Portugal, Grecia e Italia.

Pero, además, conviene añadir que el sistema de Seguridad Social también debería revisar otras prestaciones menos importantes que la propia pensión de jubilación, como las denominadas prestaciones a favor de familiares cuyo acceso se hace sin cumplir, un mínimo período cotizado y cuyo único requisito de acceso reside en haber cuidado por tiempo de dos años a un pensionista de jubilación o de incapacidad permanente, debiendo ser el beneficiario hijo o hija del pensionista, soltero, viuda o divorciado y sin otra pensión pública de Seguridad Social. Estas pensiones, aun siendo residuales, han sido objeto de crítica por todas las Direcciones provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social que han instado al Ministerio su abolición, por no responder al principio contributivo, máxime teniendo en cuenta que se puede obtener hasta el 70% de la base reguladora; otra línea de actuación, pudiera ser la reordenación de las prestaciones por desempleo tanto del nivel contributivo como asistencial y rentas activas de inserción exigiendo al desempleado una contrapartida, a modo de contribución solidaria para la comunidad, como se hace en otros países comunitarios; en suma que las reformas son necesarias para alcanzar el nivel de sostenibilidad del sistema, pero cualquier medida resulta de difícil encaje en un contexto de destrucción masiva de empleo.

4. Bibliografía

- Blasco Lahoz, J. F., “El acuerdo para la reforma y fortalecimiento del sistema público de pensiones”, *Revista Información Laboral*, Editorial Lex Nova.
- Cavas Martínez, F. y Rodríguez Iniesta, G., *La reforma de la Seguridad Social de 2007*, Ediciones Laborum, Murcia, 2007.
- González González, C., “La reforma de la jubilación en el Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, 2013, 2.
- López Gandía, J. V. y Toscani, D., *Las claves de la reforma de Seguridad Social*, Editorial el Derecho, 2012.
- Pérez Alonso, M^a. A., “La nueva pensión de jubilación y otras reformas en el sistema de Seguridad Social”, *Revista de Aranzadi*, 2012, 9.
- Pérez Alonso, M^a. A., *La reciente reforma de la pensión de jubilación en España y su entrada en vigor el 1 de enero de 2013*, inédito.
- Pérez Alonso, M^a. A., “La acción protectora en el Régimen General de la Seguridad Social y su incidencia en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. Problemas aplicativos”, *Revista de Aranzadi*, 2013, 2.
- Pérez Alonso, M^a. A., *Cuestiones prácticas y divergencias en la pensión de jubilación tras las últimas reformas*, inédito.
- Pérez Alonso, M^a. A y Magallón Ortín, M., *Vademécum de la Seguridad Social*, Editorial Tirant Lo Blanch, 2013.
- Rodríguez Cardo, I. A., *La jubilación parcial tras la reforma de 2013*, Editorial Lex Nova, 2013.
- Selma Penalva, A., “Posibilidades de compatibilizar la pensión de jubilación con el trabajo”, *Revista de Aranzadi social*, 2013, 2.
- Sempere Navarro, A. V., “Actualización del sistema de Seguridad Social. Una visión sinóptica y global de la Ley 27/2011”, *Revista AS*, 2011.
- Sempere Navarro, A. V y Fernández Orico, F. J., *Reforma y modernización de la Seguridad Social*, Aranzadi, 2012.
- Tarancon Pérez, E., *Prestaciones básicas del Régimen General de la Seguridad Social*, Editorial Bomarzo, 2013.
- Tortuero Plaza, J. L., “La pensión de jubilación en el Proyecto de Ley sobre actualización, adecuación y de modernización”, en *Revista de Aranzadi Social*, 2011, 3.
- Toscani D., “La reforma de la jubilación a edad ordinaria por la Ley 27/2011”, *Revista Aranzadi social*, 2011, 7.

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el Centro de Estudios Marco Biagi, ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo