

FACULTAD  
DE CIENCIAS  
JURÍDICAS



ZIENTZIA  
JURIDIKOEN  
FAKULTATEA

**TRABAJO FIN DE GRADO / GRADU AMIERAKO LANA  
GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS**

## **JUBILACIÓN ANTICIPADA (RD 5/2013)**

**[Itziar Lapuerta Ortigosa]**

**DIRECTOR / ZUZENDARIA**

**[Valentín Velasco]**

**Pamplona / Iruñea**

**[4 de Junio de 2014]**

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	Pag-1
2. ANTECEDENTES DE LA REFORMA.....	Pag-2
I.    Antecedentes de la Ley 27/2011, de 1 de agosto	
3. MODIFICACIONES DEL REAL DECRETO-LEY 5/2013, DE 15 DE MARZO.....	Pag-6
I.    Jubilación anticipada derivada del cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador	
II.   Jubilación anticipada derivada de la voluntad del interesado	
III.  Otras modificaciones	
4. NORMAS TRANSITORIAS EN MATERIA DE JUBILACIÓN.....	Pag-18
5. CÓMO JUSTIFICAN LA REFORMA.....	Pag-22
6. ASPECTOS POSITIVOS Y NEGATIVOS DEL REAL DECRETO-LEY 5/2013.....	Pag-23
7. CONCLUSIÓN.....	Pag-25
8. BIBLIOGRAFÍA.....	Pag-26

### **ANEXOS:**

- EJEMPLO DE PLAN DE JUBILACIÓN PARCIAL

## **1. INTRODUCCIÓN**

Las medidas adoptadas por la Ley 27/2011, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de **Seguridad Social**, resultaban insuficientes para garantizar la viabilidad del sistema a largo plazo, al permitir un alejamiento 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.

De ahí que surgiera el Real Decreto-Ley 5/2013 de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los **trabajadores** de mayor edad y promover el envejecimiento activo, que entró en vigor el 17 de marzo, y que modifica, entre otros, el régimen jurídico de la modalidad de jubilación anticipada, artículo 5 de la Ley 27/2011.

## 2. ANTECEDENTES DE LA REFORMA

El sistema de la Seguridad Social constituye un pilar fundamental de la sociedad española a través del cual se ha consolidado y desarrollado un sistema eficaz de bienestar para los ciudadanos. A lo largo de los años, ha ido ampliando su cobertura a más beneficiarios y ha ido mejorando su intensidad protectora garantizando la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante estados de necesidad.

El principal problema que afecta a nuestro sistema de Seguridad Social en el momento actual, ante las circunstancias económicas en las que nos encontramos, es garantizar los derechos de protección social mediante su adecuada sostenibilidad financiera.

Para solventar este problema, el Gobierno y los interlocutores sociales, con fecha 2 de Febrero de 2011, suscribieron el Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones. La Ley 27/2011, con entrada en vigor el 1 de Enero de 2013, recoge los compromisos alcanzados en dicho acuerdo.

En el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, se introducen modificaciones relacionadas con las modalidades de acceso a la jubilación anticipada, la que deriva del cese en el trabajo por causa no imputable al trabajador y la que deriva de la voluntad del interesado.

A finales de Diciembre de 2012, el Gobierno suspendió, a través del RD Ley 29/2012 (de 28 de Diciembre), hasta el 1 de Abril de 2013, la aplicación de determinados preceptos de la Ley 27/2011, de 1 de Agosto, sobre actualización, adecuación y modernización de la seguridad social, la cual hubiese entrado en vigor el 1 de Enero de 2013. En concreto se suspendieron aquellas disposiciones que tenían que ver con la regulación de las modalidades de jubilación anticipada y jubilación parcial.

Finalmente el 16 de Marzo de 2013 se publica el Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de Marzo, con entrada en vigor el 17 de Marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor de edad y promover el envejecimiento activo.

## **I. Antecedentes de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.**

Los antecedentes del régimen jurídico de la jubilación anticipada tienen su inmediato referente normativo en la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible, con los retoques introducidos por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social<sup>1</sup>.

Se admite esta modalidad de jubilación<sup>2</sup> a partir de 61 años y 30 años de cotización en supuestos de cese involuntario del trabajo, y se homogenizan los coeficientes reductores por anticipo de la edad de jubilación en estos casos con los que rigen para los afiliados al mutualismo laboral antes de 1967 que cesen en el trabajo de forma involuntaria. Sobre esta regulación ha venido a incidir la Ley 27/2011, implantando un sistema dual que atiende a la concurrencia o no de voluntariedad en el cese de la relación laboral.

Frente al régimen de la Ley 35/2002, que condiciona el acceso a la jubilación a la extinción contractual ajena a la voluntad del trabajador, la Ley 27/2011 introduce un sistema basado en distinguir dos clases de jubilación: la primera, derivada del cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador; y la segunda, a la que denomina acceso anticipado a la jubilación por voluntad del interesado.

En la modalidad derivada del cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador se exige:

- Tener cumplidos los 61 años de edad.
- Estar inscrito como demandante de empleo durante, al menos, 6 meses inmediatamente anteriores a la solicitud.

---

<sup>1</sup> Sobre el alcance de la reforma de 2007 en esta materia, MALDONADO MOLINA, J.A.: "*La reforma de la jubilación en la Ley 40/2007*", págs. 311 a 335, en la obra colectiva "*La Reforma de la Seguridad Social: estudio sistemático de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social*".

<sup>2</sup> Subsiste la previsión histórica de la jubilación anticipada a los 60 años propia del mutualismo laboral, y que está próxima a concluir por razones demográficas. Establece la segunda norma del apartado 1 de la disposición transitoria tercera de la LGSS –redacción conforme a la Ley 40/2007, de 4 de diciembre- que “Quienes tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967 podrán causar el derecho a la pensión de jubilación a partir de los 60 años. En tal caso, la cuantía de la pensión se reducirá en un 8 por 100 por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad que se fija en el apartado 1.a) del artículo 161”. El art. 5.2 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, concreta este último inciso y cambia la referencia a la edad prevista “en el apartado 1.a) del art. 161” por la de “65 años”.

- Acreditar un periodo mínimo de cotización efectiva de 33 años, sin días cuotas.
- Que el cese en el trabajo sea producido “como consecuencia de una situación de crisis o cierre de la empresa que impida objetivamente la continuidad de la relación laboral”.

A estos efectos las causas extintivas las concreta en el despido colectivo y el despido objetivo –en ambos casos sólo por causas económicas-; la muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, o extinción de la personalidad jurídica del contratante; y la fuerza mayor. Se añade como supuesto, que lógicamente no guarda relación alguna con la situación de crisis de la empresa, de la extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género.

Respecto a la jubilación por voluntad del interesado la Ley 27/2011 exige la concurrencia de los siguientes requisitos:

- Tener cumplidos 63 años de edad.
- Acreditar un periodo mínimo de cotización efectiva de 33 años, sin computar días cuota.
- Que el importe de la pensión sea superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los 65 años de edad.

Común a ambas modalidades son las reglas para el cómputo de los periodos de cotización y la aplicación de los coeficientes reductores. En concreto, se establece que la pensión será objeto de reducción aplicando, por cada trimestre o fracción de trimestre que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación, un coeficiente del:

- 1,875 por 100 por trimestre para los que tengan menos de 38 años y 6 meses cotizados.
- 1,625 por 100 por trimestre para los trabajadores con al menos 38 años y 6 meses cotizados.

Al mismo tiempo el cómputo de los periodos de cotización se debe realizar por periodos completos, sin equiparar a un periodo la fracción del mismo, y como norma beneficiosa para el interesado se indica que a los efectos de determinar la edad legal de jubilación “se considerarán cotizados los años que le resten al interesado desde la fecha del hecho causante hasta el cumplimiento de la edad que le corresponda”.

### **3. MODIFICACIONES DEL REAL DECRETO-LEY 5/2013, DE 15 DE MARZO**

La norma excepcional que comentamos introduce novedades relevantes en el régimen jurídico de la jubilación anticipada, manteniendo el régimen dual derivado de la Ley 27/2011. Para ello da nueva redacción al apartado uno del artículo 5 de la Ley de 2011, y en consecuencia el apartado 2 del artículo 161 bis de la LGSS.

Los cambios afectan a la edad de acceso en las dos modalidades (la derivada del cese en el trabajo por causa no imputable al trabajador y la que deriva de la voluntad del empleado), a la definición de las causas extintivas vinculadas con el cese involuntario y exigencias adicionales de acreditación del pago de la indemnización, y a los coeficientes reductores del importe de la pensión por anticipación.

En la reforma se mantienen las dos modalidades de acceso a la jubilación anticipada, la que deriva del cese en el trabajo por causa no imputable al trabajador y la que deriva de su voluntad que introdujo la Ley 27/2011. En cambio se endurecen las condiciones de acceso, con la justificación en la sostenibilidad del sistema de pensiones, para lo cual se considera esencial que la edad de acceso tenga en cuenta el alargamiento de la esperanza de vida, tanto en la jubilación ordinaria como en la jubilación anticipada.

#### **I. Jubilación anticipada derivada del cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador**

Comenzando con la jubilación anticipada que deriva del *cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador*, el artículo 161 bis, 2. A) de la LGSS, exige los siguientes requisitos:

- Tener cumplida una edad que sea inferior en cuatro años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 161.1.a) y en la disposición transitoria vigésima de la LGSS, sin que a estos efectos resulten de aplicación los coeficientes reductores a que se refiere el apartado anterior.<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Se refiere a los supuestos de reducción de la edad de jubilación por desempeño de actividades excepcionalmente penosas, tóxicas, peligrosas o insalubres, o realizadas por personas con discapacidad del 65%, o del 45% en determinadas situaciones a que se refiere el art. 161 bis1 de la LGSS. Implica que debe tenerse en cuenta la edad real sin aplicar coeficientes reductores de edad por estas circunstancias.



- Encontrarse inscritos en las oficinas de empleo como demandantes de empleo durante un plazo de, al menos, seis meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de la jubilación.
- Acreditar un periodo mínimo de cotización efectiva de 33 años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional de pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite de un año.
- Que el cese en el trabajo se haya producido como consecuencia de una situación de reestructuración empresarial que impida la continuidad de la relación laboral.<sup>4</sup>

Dispone el precepto reformado que “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:

- El despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.
- El despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores.
- La extinción del contrato por resolución judicial, conforme al artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.
- La muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, o la extinción de la personalidad jurídica del contratante.
- La extinción del contrato de trabajo motivada por la existencia de fuerza mayor constatada por la autoridad laboral conforme a lo establecido en el artículo 51.7 del Estatuto de los Trabajadores”

---

<sup>4</sup> Con escaso rigor técnico se equipara por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, y se mantiene en el Real Decreto-Ley 5/2013, a los casos de reestructuración empresarial el supuesto de extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de violencia de género. Debe entenderse que el supuesto exige el cumplimiento de los requisitos generales de afiliación y alta o situación de asimilada, y los específicos de esta modalidad de jubilación anticipada conforme a lo previsto en los apartados a), b) y c) de la letra A) del apartado 2 del artículo 161 bis de la LGSS, en la redacción según el Real Decreto-ley 5/2013. Por lo demás la norma omite toda referencia a las trabajadoras por cuenta propia, y al mencionar la “extinción de la relación laboral” contempla únicamente a la trabajadora por cuenta ajena, a pesar de que la trabajadora autónoma que cesa definitivamente en la actividad como consecuencia de la violencia de género es situación prevista como “situación legal de cese de actividad”.

Como se puede observar, se produce un cambio esencial en la fijación de la edad que debe tener el interesado para poder acceder a la jubilación, y frente a los 61 años de la Ley 27/2011 se pasa a exigir ahora una edad inferior en cuatro años, como máximo, a la edad pensionable ordinaria.

Cuando se produzca el desarrollo completo de la Ley 27/2011, en el 2027, se exigirá una edad mínima de 63 años<sup>5</sup>, o 61 años en el caso de que se acrediten 38 años y 6 meses cotizados.

Ahora bien, siguiendo el peculiar mecanismo de aplicación progresiva de la reforma de las pensiones que introdujo la Ley 27/2011, debemos observar que la norma de forma expresa refiere esta exigencia no sólo a la edad que establece el art. 161.1.a) -67 años, o 65 años si se cotizó 38 años y 6 meses-, sino también a la edad que resulte de aplicación en el periodo transitorio, que se extiende desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2026 inclusive.

Por lo tanto, lo mencionado en el párrafo anterior, obliga a atender a la edad considerada ordinaria o pensionable en la tabla de aplicación paulatina recogida en la disposición transitoria vigésima de la LGSS<sup>6</sup>.

En el año 2014 se exige:

- 65 años (si se cotizó 35 años y 6 meses), por lo que la edad de acceso a la jubilación será a partir de 61 años.
- Si se cotizó menos de 35 años y 6 meses, la edad pensionable es de 65 años y 2 meses, lo que implica que el acceso a esta modalidad de jubilación anticipada será a partir de 61 años y 2 meses.

---

<sup>5</sup> No obstante esta consecuencia se iba a producir tras la Ley 27/2011, de 1 de agosto, al exigir mayor periodo de cotización en esta modalidad de jubilación. La Ley 35/2002, sobre medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible, exigía 30 años cotizados, y con la reforma de la Ley 27/2011 son necesarios 33 años, lo que objetivamente supone un obstáculo para esta jubilación, teniendo en cuenta que cada vez las carreras de cotización son más cortas por la disminución del periodo de actividad laboral cotizada consecuencia de los años de formación y estudio de los jóvenes, las dificultades de acceso al empleo y el consiguiente retraso en la incorporación laboral.

<sup>6</sup> Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en la redacción dada por el art. 4.2 de la Ley 27/2011.

Para el año 2015:

- La edad pensionable será de 65 con un periodo cotizado de 35 años y 9 meses, lo que sitúa la edad de acceso a la jubilación anticipada en 61 años.
- Con una cotización inferior a 35 años y 9 meses, la edad pensionable es de 65 años y 3 meses, de manera que la jubilación anticipada será posible a partir de la edad de 61 y 3 meses.

Y así deberá aplicarse en todos los años del periodo de aplicación gradual de la edad legal de jubilación, conforme a lo previsto en la disposición transitoria vigésima de la LGSS, hasta el 1 de enero de 2027 en que la edad exigida será de 63 años, o 61 años sólo para quienes acrediten periodos de cotización de 38 años y 6 meses o más.

Año del hecho causante	Periodo cotizados	Edad exigida	Edad exigida para el acceso a la jubilación anticipada por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador
2013	35 años y 3 meses o más	65 años	61
	Menos de 35 años y 3 meses	65 años y 1 mes	61 y 1 mes
2014	35 años y 6 meses o más	65 años	61
	Menos de 35 años y 6 meses	65 años y 2 meses	61 y 2 meses
2015	35 años y 9 meses o más	65 años	61
	Menos de 35 años y 9 meses	65 años y 3 meses	61 y 3 meses
2016	36 o más años	65 años	61
	Menos de 36 años	65 años y 4 meses	61 y 4 meses
2017	36 años y 3 meses o más	65 años	61
	Menos de 36 años y 3 meses	65 años y 5 meses	61 y 5 meses
2018	36 años y 6 meses o más	65 años	61
	Menos de 36 años y 6 meses	65 años y 6 meses	61 y 6 meses
2019	36 años y 9 meses o más	65 años	61
	Menos de 36 años y 9 meses	65 años y 8 meses	61 y 8 meses
2020	37 o más años	65 años	61
	Menos de 37 años	65 años y 10 meses	61 y 10 meses
2021	37 años y 3 meses o más	65 años	61
	Menos de 37 años y 3 meses	66 años	62 años
2022	37 años y 6 meses o más	65 años	61
	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses	62 y 2 meses
2023	37 años y 9 meses o más	65 años	61
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses	62 y 4 meses
2024	38 o más años	65 años	61
	Menos de 38 años	66 años y 6 meses	62 y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más	65 años	61
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 8 meses	62 y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más	65 años	61
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses	62 y 10 meses
2027	38 años y 6 meses o más	65 años	61
	Menos de 38 años y 6 meses	67 años	63 años

Fuente: “elaboración propia”

## II. Jubilación anticipada derivada de la voluntad del interesado

La reforma incide en la regulación de la *jubilación anticipada que deriva de la voluntad del interesado*<sup>7</sup>. Los cambios respecto de la Ley 27/2011 afectan a la edad de acceso, al periodo de cotización y a los coeficientes reductores, todo ello en la línea de endurecer el régimen de acceso a la jubilación.

De esta forma, en primer lugar, se pasa de exigir tener cumplidos los 63 años a “tener cumplido una edad que sea inferior en dos años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 161 1.a) y en la disposición transitoria vigésima(...)”.

Por lo tanto, a partir del año 2027 la edad mínima será de 65 años, o de 63 años si se acreditan 38 años y 6 meses cotizados.

Entre tanto, debe aplicarse la edad que resulta del régimen de aplicación progresiva de la edad pensionable del periodo transitorio que se extiende desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2026.

En el año 2014 se exige:

- 65 años (si se cotizó 35 años y 6 meses), por lo que la edad de acceso a la jubilación será a partir de 63 años.
- Si se cotizó menos de 35 años y 6 meses, la edad pensionable es de 65 años y 2 meses, lo que determina que el acceso a esta modalidad de jubilación anticipada será a partir de 63 años y 2 meses.

Para el año 2015:

- La edad pensionable será de 65 con un periodo de cotización de 35 años y 9 meses, lo que sitúa la edad de acceso a la jubilación anticipada en 63 años;

---

<sup>7</sup> Véase, TORTUERO PLAZA, J.L, afirma que “el renacimiento de una jubilación anticipada y voluntaria constituye una reforma sorprendente, en la medida en que actúa a contracorriente de las líneas trazadas desde la UE que, desde hace años, viene pregonando su desincentivación o su supresión, con la finalidad de facilitar la permanencia en el empleo o dificultar la salida de los trabajadores de mayor edad”.

- Con una cotización inferior a 35 años y 9 meses, la edad pensionable es de 65 años y 3 meses, de manera que la jubilación anticipada será posible a partir de la edad de 63 y 3 meses.

Y así deberá aplicarse en todos los años del periodo de aplicación gradual de la edad legal de jubilación, conforme a lo previsto en la disposición transitoria vigésima de la LGSS, hasta el 1 de enero de 2027 en que la edad exigida será de 65 años, o 63 años sólo para quienes acrediten periodos de cotización de 38 años y 6 meses o más.

Año del hecho causante	Periodo cotizados	Edad exigida	Edad exigida para el acceso a la jubilación anticipada jubilación anticipada por voluntad del trabajador
2013	35 años y 3 meses o más	65 años	63
	Menos de 35 años y 3 meses	65 años y 1 mes	63 y 1 mes
2014	35 años y 6 meses o más	65 años	63
	Menos de 35 años y 6 meses	65 años y 2 meses	63 y 2 meses
2015	35 años y 9 meses o más	65 años	63
	Menos de 35 años y 9 meses	65 años y 3 meses	63 y 3 meses
2016	36 o más años	65 años	63
	Menos de 36 años	65 años y 4 meses	63 y 4 meses
2017	36 años y 3 meses o más	65 años	63
	Menos de 36 años y 3 meses	65 años y 5 meses	63 y 5 meses
2018	36 años y 6 meses o más	65 años	63
	Menos de 36 años y 6 meses	65 años y 6 meses	63 y 6 meses
2019	36 años y 9 meses o más	65 años	63
	Menos de 36 años y 9 meses	65 años y 8 meses	63 y 8 meses
2020	37 o más años	65 años	63
	Menos de 37 años	65 años y 10 meses	63 y 10 meses
2021	37 años y 3 meses o más	65 años	63
	Menos de 37 años y 3 meses	66 años	64 años
2022	37 años y 6 meses o más	65 años	63
	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses	64 y 2 meses
2023	37 años y 9 meses o más	65 años	63
	Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses	64 y 4 meses
2024	38 o más años	65 años	63
	Menos de 38 años	66 años y 6 meses	64 y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más	65 años	63
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 8 meses	64 y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más	65 años	63
	Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses	64 y 10 meses
2027	38 años y 6 meses o más	65 años	63
	Menos de 38 años y 6 meses	67 años	65 años

Fuente: “elaboración propia”

En la jubilación voluntaria se exige con la reforma de 2013 un periodo mínimo de cotización efectiva de 35 años frente a los 33 años establecidos en la Ley 27/2011, manteniendo las previsiones excluyentes del cómputo de los días-cuota así como el cómputo del periodo de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite de un año.

Para el cómputo de los periodos de jubilación se tomarán periodos completos, sin que se equipare a un periodo la fracción del mismo.

Respecto de los coeficientes reductores por anticipación de la pensión la novedad consiste en establecer mayores porcentajes que en la jubilación por cese no imputable al trabajador, al tiempo que introduce cuatro porcentajes frente a los dos previstos en la Ley 27/2011 que reforma.

De esta manera, atendiendo al periodo cotizado y al periodo que falte para cumplir la edad de jubilación “ordinaria” desde la fecha del hecho causante, se aplican los siguientes porcentajes:

- Coeficiente del 2% por trimestre si se acredita un periodo de cotización inferior a 38 años y 6 meses.
- Coeficiente del 1,875% por trimestre si el periodo de cotización es igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses.
- Coeficiente del 1,750% si el periodo es igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses.
- Coeficiente del 1,625% cuando el periodo de cotización sea igual o superior a 44 años y 6 meses.

Los coeficientes reductores se aplicarán sobre el importe de la pensión resultante de aplicar a la base reguladora el porcentaje que corresponda por meses de cotización.

Una vez aplicados los coeficientes reductores, el importe resultante de la pensión no podrá ser superior a la cuantía resultante de reducir el tope máximo de pensión en un 0,50 por 100 por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación.

Esta limitación no se aplicará en el caso de las jubilaciones anticipadas causadas a partir de los 60 años por trabajadores que tuviesen la condición de mutualista. Tampoco se aplicará en el caso de jubilaciones anticipadas derivadas de la aplicación de coeficientes reductores de la edad de jubilación por la realización de actividades penosas, tóxicas, peligrosas e insalubres, o se refieran a personas con discapacidad.

Del mismo modo, esta limitación, no se aplicará a los trabajadores que cotizaron al Montepío Marítimo Nacional o a las Cajas de Previsión de los estibadores portuarios.



### III. Otras modificaciones

Otra novedad destacable en el Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, es la definición de las causas extintivas que permite solicitar la jubilación anticipada.

En la expresión general en lugar de referirse al supuesto de cese por “crisis o cierre de la empresa que impida objetivamente la continuidad de la relación laboral”, ahora el motivo que se menciona es la “reestructuración empresarial que impida la continuidad de la relación laboral”, haciendo desaparecer así el elemento de objetividad en la descripción general de la involuntariedad del cese.

Pero más allá de la intencionalidad que pueda tener la modificación legal, lo relevante es la ampliación de los supuestos concretos de cese en el trabajo por causa del despido colectivo o el objetivo.

En la Ley 27/2011 se restringía la causa extintiva a la económica, y ahora comprende también las causas técnicas, organizativas o de producción. Mirándolo desde la lógica del sistema de jubilación anticipada parece acertada la nueva previsión normativa porque la reestructuración empresarial o la misma situación de crisis son perfectamente predicables de todos o casi todos los supuestos de cese por necesidades empresariales, y no sólo de los que tienen una motivación fundada en la situación económica negativa.

El Real Decreto-Ley 5/2013 no aclara si entre las causas no imputables a la voluntad del trabajador a estos efectos pueden incluirse los supuestos de despidos colectivos u objetivos declarados judicialmente improcedentes, o reconocidos así en conciliación<sup>8</sup>. Es dudosa la respuesta y la norma no ofrece pautas interpretativas claras.

---

<sup>8</sup> Véase en TORTUERO PLAZA, J.L. “*La pensión de jubilación en el Proyecto de Ley sobre actualización, adecuación y de modernización*”. Señala que “el listado de causas es selectivo, quedando fuera múltiples supuestos de extinción, incluso algunos utilizados de forma masiva, como por ejemplo el despido disciplinario reconocido como improcedente, que también constituye un cese involuntario. El listado y su vinculación al carácter involuntario del cese en el trabajo, deposita en el empresario la ‘elección de la causa extintiva’, suponemos que vinculada a la situación de la crisis. La incorporación en el listado del despido objetivo por causas económicas (indemnización con 20 días de salario) y la no inclusión del despido disciplinario reconocido como improcedente (indemnización con 45 días de salario), puede provocar un efecto sustitución y por derivación un abaratamiento del despido. Ante la imposición del empresario basada en sus propios intereses, la opción del trabajador es clara, aceptar la indemnización de 45 días y cerrar las puertas de acceso a la jubilación anticipada o aceptar el despido objetivo con 20 días de indemnización y acceder a la jubilación anticipada, lo que es garantía de futuro a los 61 años”

No parece en principio que exista razón objetiva que justifique un diferente tratamiento legal en el acceso a la jubilación anticipada en el despido colectivo u objetivo no impugnado respecto de aquél que es declarado o reconocido improcedente.

Con la finalidad de evitar conductas fraudulentas<sup>9</sup> se introduce como novedad en el Real Decreto-Ley 5/2013, la exigencia de que el trabajador acredite que ha percibido la indemnización por la extinción del contrato o que ha interpuesto demanda reclamando su importe o impugnando el despido<sup>10</sup>.

En realidad ahora la exigencia de prueba del pago o de la impugnación del despido colectivo o el individual pone de manifiesto que el cese no voluntario abarca ambas situaciones, el despido procedente y el improcedente, sin que para este último supuesto se exija condición adicional a la justificación de la presentación de la demanda de impugnación. En todo caso el pago de la indemnización se acreditará con la transferencia bancaria o con documentación equivalente.

Otro punto que debe ser destacado es la modificación del artículo 229 de la LGSS por la disposición final primera del Real Decreto-Ley 5/2013, la cual prevé que la entidad gestora de la prestación por desempleo exija a los trabajadores acreditar el pago de la indemnización legal en caso, entre otros, de despido objetivo.

Se deberá reclamar la actuación de la Inspección de Trabajo para comprobar la involuntariedad del cese en la relación laboral, en el caso de que la indemnización no se hubiera percibido, no se hubiera interpuesto demanda judicial en reclamación de dicha indemnización o de impugnación de la decisión extintiva.

Por último, el Real Decreto-Ley modifica también los coeficientes reductores de la pensión según periodo cotizado y adelanto de la pensión en relación a la edad legal de jubilación aplicable a cada trabajador.

---

<sup>9</sup> La evitación de conductas fraudulentas se encuentra presente en el Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo. En este sentido la DA 1ª establece la colaboración de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con las entidades gestoras a efectos de comprobar que el acceso a la jubilación anticipada por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador se produce conforme a los requisitos legales, extremando el control en los casos de fraude de ley en despidos objetivos. También prevé una planificación específica para prevenir y reprimir los supuestos de “simulación de la relación laboral, altas ficticias para el acceso indebido a la jubilación anticipada”.

<sup>10</sup> Esta previsión legal puede ser un argumento adicional para incluir los supuestos de despidos declarados improcedentes entre los casos que permiten el acceso a la jubilación anticipada por causa no imputable a la voluntad del trabajador.

Se pasa de los dos coeficientes reductores por cada trimestre o fracción de trimestre computable que establece la Ley 27/2011 (1,875% en caso de menos de 38 años y 6 meses cotizados, y 1,625% si se cotizó 38 años y 6 meses), a cuatro coeficientes en función del periodo cotizado:

- Cotización inferior a 38 años y 6 meses: 1,875%.
- Cotización igual o superior a 38 años y 6 meses, e inferior a 41 años y 6 meses: 1,750%.
- Cotización igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses: 1,625%.
- Cotización igual o superior a 44 años y 6 meses: 1,500%.

Los coeficientes reductores se aplicarán sobre el importe de la pensión resultante de aplicar a la base reguladora el porcentaje que corresponda por meses de cotización.

Una vez aplicados los coeficientes reductores, el importe resultante de la pensión no podrá ser superior a la cuantía resultante de reducir el tope máximo de pensión en un 0,50 por 100 por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación.

Esta limitación no se aplicará en el caso de las jubilaciones anticipadas causadas a partir de los 60 años por trabajadores que tuviesen la condición de mutualista. Tampoco se aplicará en el caso de jubilaciones anticipadas derivadas de la aplicación de coeficientes reductores de la edad de jubilación por la realización de actividades penosas, tóxicas, peligrosas e insalubres, o se refieran a personas con discapacidad.

Como puede apreciarse se exigen carreras de cotización mucho más largas que en la normativa anterior para aminorar la penalización que supone la aplicación de coeficientes reductores a la pensión de jubilación anticipada.

Ello es coherente con el espíritu de la reforma explicitado en la exposición de motivos del RDL 5/2013 cuando afirma que “es necesario conceder una mayor relevancia a la carrera de cotización del trabajador para favorecer la aproximación de la edad real de jubilación a la edad legal de acceso a la jubilación” y que “la jubilación anticipada debería reservarse a aquellos trabajadores que cuenten con largas carreras de cotización.

#### 4. NORMAS TRANSITORIAS EN MATERIA DE JUBILACIÓN

La principal consideración que debe realizarse, es que se sigue garantizando la aplicación de las reglas sobre la pensión de jubilación que estuvieran vigentes antes del 1 de enero de 2013. Pero, modificando las exigencias requeridas en cuanto a su ámbito temporal, con objeto de adecuarlo a la fecha de efectos de la suspensión establecida por el RD Ley 29/2012.

De esta manera, en materia de pensión de jubilación se aplicará la legislación vigente antes del 1 de enero de 2013, siempre que se cumplan tres requisitos:

- I. Que los trabajadores se encuentren en alguno de los siguientes supuestos:
  1. Trabajadores con relación laboral extinguida 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.
  2. Trabajadores 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 al 1 de abril de 2013, siempre que la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca con anterioridad al 1 de enero de 2019.<sup>11</sup>
  3. Trabajadores que hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad al 1 de abril de 2013, así como las personas incorporadas antes del 1 de abril de 2013 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 al 1 de abril de 2013.
- II. Que las pensiones de jubilación se causen antes del 1 de enero de 2019.  
Es importante destacar este nuevo requisito, inexistente en la Ley

---

<sup>11</sup> Recordar a este respecto que a la Ley 27/2011, le era indiferente si la extinción o la suspensión de la relación laboral se producía con anterioridad o posterioridad al 1 de enero de 2013.

27/2011, el cual, para la aplicación de la legislación anterior, viene a exigir a aquellos trabajadores de los supuestos a) o b), que accedan a cualquier modalidad de jubilación antes del 1 de enero de 2019.

- III. En los supuestos a que se refieren los apartados b) y c), en concreto, cuando la relación laboral suspendida o extinguida sea consecuencia de decisiones adoptadas en acuerdos colectivos de empresa o, cuando se trate de trabajadores incluidos en planes de jubilación parcial recogidos en acuerdos colectivos de empresa, será condición indispensable que los indicados acuerdos colectivos de empresa se encuentren debidamente registrados en las direcciones provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social o en el Instituto Social de la Marina, en su caso, antes del 15 de abril de 2013.

Por lo tanto, la consecuencia de no proceder al registro de dichos acuerdos colectivos de empresa antes del 15 de abril de 2013, será la de no aplicar la legislación anterior al 1 de enero de 2013 a los trabajadores identificados en aquellos acuerdos colectivos.

Además de todo lo anterior, también se exige en la Disposición final quinta RD Ley 5/2013 que en los supuestos a que hacen referencia las letras b) y c), los trabajadores afectados, los representantes unitarios y sindicales o las empresas comuniquen y pongan a disposición de las direcciones provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social, hasta el día 15 de abril de 2013, copia de los expedientes de regulación de empleo, aprobados con anterioridad al 1 de abril de 2013, de los convenios colectivos de cualquier ámbito así como de los acuerdos colectivos de empresa, firmados con anterioridad al 1 de abril de 2013, o de las decisiones adoptadas en procedimientos concursales dictadas antes de la fecha señalada, en los que se contemple, en unos y otros, la extinción de la relación laboral o la suspensión de la misma.

A los efectos de la aplicación práctica de lo establecido en la transcrita disposición final 12ª.2 de la Ley 27/2011, el artículo 4 del Real Decreto 1716/2012, en redacción por el RDL 5/2013, dispuso la obligación de aportación de determinada documentación en los siguientes términos:

- I. Sujetos obligados a la aportación de documentación:
  1. Trabajadores afectados.
  2. Representantes unitarios y sindicales.
  3. Empresas
- II. Plazo para la aportación de documentación: hasta el día 15 de Abril de 2013
- III. Entidad receptora de la documentación:
  1. Con carácter general, la Dirección provincial del INSS que corresponda.
  2. En los supuestos de expedientes, convenio, acuerdos o procedimientos que afecten a:
    - 2.1 Trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar: Dirección provincial del ISM.
    - 2.2 Un ámbito territorial superior a una provincia: la Dirección del INSS o del ISM de la provincia donde la empresa tenía su sede principal; debiendo coincidir la sede principal con el domicilio social de la empresa.
- IV. Documentación a aportar:
  1. Copia de los expedientes de regulación de empleo, aprobados con anterioridad al 1 de abril de 2013, de los convenios colectivos de cualquier ámbito y/o acuerdo colectivos de empresa, suscritos con anterioridad a dicha fecha, y de las decisiones adoptadas en procedimientos concursales dictadas antes de la fecha señalada; en los que se contemplase, en unos y otros, la extinción de la relación laboral o la suspensión de la misma, con independencia de que la extinción de la relación laboral se hubiese producido con anterioridad o posterioridad al 1 de abril de 2013.
  2. Los planes de jubilación parcial, recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa,

suscritos antes del 1 de abril de 2013, con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se hubiese producido con anterioridad o posterioridad al 1 de abril de 2013. Junto a la citada documentación había que presentar certificación de la empresa acreditativa de la identidad de los trabajadores incorporados al Plan de Jubilación Parcial con anterioridad al 1 de abril de 2013.

3. Particularidad respecto a los convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdo colectivo de empresa: Junto a la copia de los mismos, se debía presentar escrito donde se hicieran constar los siguientes extremos: ámbito temporal de vigencia de convenio o acuerdo y ámbito territorial de aplicación, si éstos no estuvieran ya recogidos en los referidos convenios o acuerdos, y los códigos de cuenta de cotización afectados por el convenio o acuerdo.

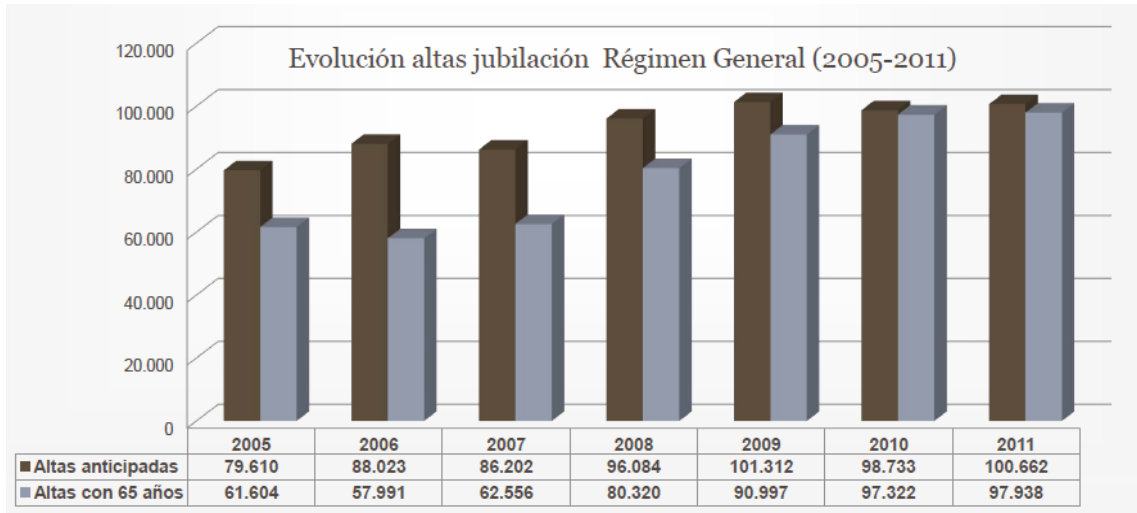
V. Trámites posteriores a la aportación de documentación:

En el plazo de un mes las direcciones provinciales citadas debían remitir a la Dirección General del INSS:

- Una relación nominativa de las empresas en las que se hubiesen suscrito dichos convenios o acuerdos.
- Información relativa a los expedientes de regulación de empleo y decisiones adoptadas en procedimientos concursales.

## 5. COMO JUSTIFICAN LA REFORMA

Se producen demasiadas altas por jubilación anticipada. En el año 2011, más de la mitad de las altas por jubilación corresponden a jubilación anticipada.



Fuente: UGT Navarra

El importe de la pensión media de las jubilaciones anticipadas es superior a la pensión media de los que se jubilan a la edad real.



Fuente: UGT Navarra



## **6. ASPECTOS POSITIVOS Y NEGATIVOS DEL REAL DECRETO – LEY 5/2013**

### **I. Positivos**

El principal aspecto positivo que se observa en el Real Decreto-Ley 5/2013, es por el apartado que se refiere a “Causa del cese en el trabajo”, el cual expone lo siguiente: “Que el cese en el trabajo se haya producido como consecuencia de una situación de reestructuración empresarial (...): a. El despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores”.

La modificación que se lleva a cabo sobre este requisito, resulta positiva en comparación con la contenida a este respecto en la Ley 27/2011, dado que extiende el ámbito de aplicación de esta modalidad de jubilación anticipada.

Con esta modificación no sólo tendrán derecho a este tipo de jubilación anticipada aquellos trabajadores cuyo cese en el trabajo sea producido por despido colectivo u objetivo, exclusivamente, por causas económicas, tal y como se disponía en la Ley 27/2011, sino también cuando las causas del despido colectivo u objetivo sean técnicas, organizativas o de producción.

### **II. Negativos**

*Falta de adecuación al procedimiento instaurado por el pacto de Toledo para la reforma del sistema de pensiones.*

El Pacto de Toledo aprobado por la Comisión de Presupuestos en 1995, estableció en su “Recomendación 14ª”, el procedimiento a seguir para las reformas futuras del sistema público de pensiones, con el fin de que la jubilación no ocasionase una reducción traumática de los recursos económicos del pensionista.

Además de proponer que el Congreso de los Diputados crease cada cinco años una Ponencia que estudiase el presente y futuro del sistema de Seguridad Social, estableció que la información resultante del seguimiento y evaluación periódica del sistema se trasladase a las organizaciones empresariales y sindicales.

Con lo cual, podemos decir que el Gobierno ha incumplido mediante la utilización del Real Decreto-Ley 5/2013, el procedimiento establecido para llevar a cabo las reformas o alteraciones sobre nuestro sistema de protección social.

Por un lado no se ha realizado el informe de la Comisión del Pacto de Toledo; y por otro lado no se ha comunicado la intención de utilizar el Real Decreto Ley 5/2013 a las organizaciones empresariales y sindicales, por lo que no se ha podido negociar.

Lo que no convence de la reforma son la forma y el momento elegidos para su implantación: discrepancia con el procedimiento, porque se sigue abusando de la figura del decreto-ley para acometer cambios que tienen un enorme impacto social a través de una norma de urgencia, acordada unilateralmente por el Gobierno desde la tranquilidad que proporciona el saberse respaldado por una holgada mayoría en el Parlamento.

Cabría plantearse la siguiente pregunta, ¿En qué posición quedan el resto de fuerzas políticas?

Precipitación en su adopción, porque técnicamente nada impedía haber prorrogado la suspensión acordada a finales de 2012, en espera del deseable acuerdo político y social en este ámbito, máxime teniendo en cuenta que el propio Real Decreto-ley prevé la constitución de un comité de expertos que analice el denominado “factor de sostenibilidad” como un elemento básico del sistema de pensiones que garantice su viabilidad ante aumentos en la esperanza de vida y habría sido conveniente esperar a conocer las conclusiones de su informe.

De momento, lo que parece incontestable es que la implantación del citado factor de sostenibilidad se va a anticipar, junto con la nueva edad de jubilación, antes del año 2027, que era lo previsto originalmente en la Ley 27/2011, y ello va a repercutir negativamente en la cobertura y calidad de las futuras pensiones.

## **7. CONCLUSIÓN**

Los cambios llevados a cabo por el RD Ley 5/2013 sobre la regulación ordenada en la Ley 27/2011 y que he ido analizando en los apartados anteriores, indiscutiblemente, están orientados tanto a reducir de manera significativa la pensión que pudiera resultar por anticipar la edad de jubilación, como a limitar el acceso a la jubilación anticipada.

Considero excesivas todas estas alteraciones. La reforma sobre la pensión de jubilación que se deriva de este Real Decreto, no sólo hace desaparecer la posibilidad de jubilación anticipada para la mayor parte de los trabajadores, sino que además tiene la capacidad de aumentar el riesgo de cuantías bajas para aquellos trabajadores mayores que se vean obligados, por circunstancias ajenas a su voluntad, a acceder de forma anticipada a la jubilación con una reducción importante de la cuantía de su pensión.

En conclusión, estamos ante una de las reformas más duras sobre jubilación anticipada, y lo más importante, la reforma más perjudicial para los intereses de los trabajadores.

También nos encontramos ante una de las reformas de la Seguridad Social, que más daño han ocasionado al dialogo político y social, dado que ha sido impuesta de forma unilateral por el Gobierno, sin la aprobación ni tan siquiera de la Comisión del Pacto de Toledo.

## BIBLIOGRAFÍA

- a. Libro: MALDONADO MOLINA, J.A: "*La reforma de la jubilación en la Ley 40/2007*", págs. 311 a 335, en la obra colectiva "*La Reforma de la Seguridad Social: estudio sistemático de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social*".
- b. Libro: TORTUERO PLAZA, J.L "*La pensión de jubilación en el Proyecto de Ley sobre actualización, adecuación y de modernización*".
- c. Artículo dentro de una revista: CALVO FERNÁNDEZ, F "*La última reforma de las pensiones*", en revista *Aranzadi*, año 2013.
- d. Artículo dentro de una revista: SEMPERE NAVARRO, A.V "*Nuevas claves de la jubilación*", en revista *Aranzadi*, año 2013.
- e. [www.seg-social.es](http://www.seg-social.es)
- f. [www.navarra.ugt.org](http://www.navarra.ugt.org)
- g. Ministerio de empleo y seguridad social
- h. Instituto Nacional de la seguridad social

Debido al poco tiempo que lleva el Real Decreto Ley 5/2013 en vigor, no he podido contar con ninguna Sentencia de Tribunales.



Reunidos en las instalaciones de la Empresa, en ....., y a ....., la Dirección de ..... y los Representantes legales de los trabajadores, cuya relación figura al final de este documento, coinciden ambas partes en que para los importantes retos que para su futuro desarrollo y supervivencia se plantean, es fundamental seguir apostando por la figura de la Jubilación Parcial como forma de renovar y potenciar la plantilla y en consecuencia establecen el siguiente acuerdo.

**Ámbito Funcional:**

**Ámbito personal:**

**Ámbito territorial:**

**Ámbito temporal:**

**ACUERDO**

1. Todo trabajador que, al cumplimiento de los 61 años de edad reúna todos los requisitos para causar derecho a la jubilación parcial, accederá a esta modalidad de jubilación conforme a las previsiones legales y normativas que le sean de aplicación, es decir según las condiciones que se han fijado en la Ley 40/2007 de 4 de diciembre y normativa de aplicación.
2. Adjunto al presente Acuerdo, se recoge relación nominal de los trabajadores afectados por el mencionado acuerdo.
3. El trabajador deberá solicitarlo en el plazo de 3 meses previos al cumplimiento de la edad que se refiere el apartado anterior y la empresa vendrá obligada a concertar el correspondiente contrato de relevo, con efectos de la fecha en que el trabajador jubilado parcial inicie la misma.
4. En la misma, además, indicarán cual es el porcentaje de reducción y su preferencia de prestación de servicios.
  - a. Reducción diaria, con prestación de servicios en jornada diaria reducida en el porcentaje pactado.
  - b. Reducción mensual, con prestación de servicios en jornadas diarias completas hasta completar el porcentaje de horas mensuales que corresponda al porcentaje pactado.
  - c. Reducción anual, con prestación de servicio en jornada diaria y/o mensual completa hasta completar el porcentaje de horas anuales que corresponda al porcentaje pactado.

