



COMENTARIS AL REAL DECRET LLEI 5/2013.

Aquest dissabte va sortir publicat al Butlletí Oficial de l'Estat el Reial Decret Llei 5/2013, de 15 de març, de mesures per afavorir la continuïtat de la vida laboral dels treballadors de major edat i promoure l'envelliment actiu.



Mitjançant la present nota informativa us volem donar la informació més rellevant que recull aquesta normativa la qual inevitablement té afectació en les relacions laborals dels que estan en l'edat propera a la jubilació, sens perjudici de que restem a la vostra disposició per a qualsevol aclariment que preciseu al respecte.

1.- COMPATIBILITAT ENTRE PENSIÓ DE JUBILACIÓ I TREBALL

El Real Decret-Llei 5/2013 permet que aquelles persones amb una llarga carrera de cotització puguin compatibilitzar l'ocupació, ja sigui a temps complet o a temps parcial, amb el cobrament del 50% de la pensió que li correspondria, amb unes obligacions de cotització social limitades. Aquesta compatibilitat afecta a tots els règims del sistema Seguretat Social, inclòs el règim de classes passives de l'Estat amb una única exclusió: l'execució d'un lloc de treball o alt càrrec del sector públic (-art. 1.1 paràgraf 2 º Llei 53/1984-),

1.1.- Requisits

Es podrà compatibilitzar el gaudiment de la pensió de jubilació, en la modalitat contributiva, amb la realització de qualsevol treball per compte pròpia o aliena, sigui a temps complet o a temps parcial, quan:

- S'hagi accedit a la pensió un cop complerta l'edat legal de jubilació [art. 161.1.a) i disp. trans. 20 ª LGSS). Per tant, no s'inclouen en aquest supòsit

de compatibilitat les jubilacions acollides a bonificacions o anticipacions de l'edat de jubilació que puguin ser aplicables a l'interessat.

- El percentatge aplicable a la base reguladora a efectes de determinar la quantia de la pensió causada ha d'arribar al 100%.
- El treball compatible pot ser realitzat a temps complet o parcial.

1.2.- Quantia

La quantia de la pensió de jubilació compatible amb el treball serà equivalent al 50% de l'import reconegut inicialment, un cop aplicat, si s'escau, el límit màxim de pensió pública, o del que s'estigui percebent, en el moment de inici de la compatibilitat amb el treball, exclòs, en tot cas, el complement per mínims, sigui quina sigui la jornada laboral o l'activitat que realitzi el pensionista.

1.3.- Efectes

- La pensió es revaloritzarà com les altres pensions però, mentre es mantingui el treball compatible, l'import de la pensió (import inicial més revaloracions acumulades), es reduirà en un 50%.
- No es tindrà dret als complements per a pensions inferiors a la mínima.
- Encara que es combini pensió i treball es mantindrà la consideració de pensionista (assistència sanitària...).
- Un cop acabada la relació laboral per compte aliena o produït el cessament en l'activitat per compte propi, es restablirà la percepció íntegra de la pensió de jubilació.

1.4.- Cotització

Mentre duri la compatibilitat, tant empresaris com treballadors cotitzaran només per incapacitat temporal i per contingències professionals, cotització a la qual s'afegirà una cotització especial del 8% denominada "*de solidaritat*" que no comptarà per les prestacions i que en els règims de treballadors per compte aliena es distribuirà entre empresari i treballador (6% empresari, 2% treballador).

1.5.- Obligacions sobre manteniment de l'ocupació (disp. adicional 1ª)

Les empreses en què es compatibilitzi la prestació de serveis amb el gaudi de la pensió de jubilació:

- No poden haver adoptat decisions extintives improcedents en els 6 mesos anteriors a la compatibilitat pensió-treball. Aquesta limitació afectarà

únicament a les extincions produïdes amb posterioritat al 17 de març del 2013 -data d'entrada vigor del RDL-, i per a la cobertura d'aquells llocs de treball del mateix grup professional que els afectats per l'extinció).

- Han de mantenir, un cop iniciada la compatibilitat entre pensió i treball, durant la vigència del contracte de treball del pensionista de jubilació, el nivell d'ocupació existent en l'empresa abans del seu inici. Per fer aquest càlcul es prendrà com referència la mitjana diària de treballadors d'alta en l'empresa en el període dels 90 dies anteriors a la compatibilitat, calculat com el quocient que resulti de dividir entre 90 la suma dels treballadors que estiguessin en alta en l'empresa en els 90 dies immediatament anteriors al seu inici.

- Aquestes obligacions de manteniment de l'ocupació no es consideraran incomplertes quan el contracte de treball s'extingeixi per causes objectives o per acomiadament disciplinari quan un o altre sigui declarat o reconegut com procedent.

- Tampoc afecta a les extincions causades per dimissió, mort, jubilació o incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa dels treballadors o per l'expiració del temps convingut o realització de l'obra o servei objecte del contracte.

La disposició addicional 5^a del RDL indica que el Govern haurà d'elaborar un informe sobre previsió social complementària que fixarà propostes per facilitar el rescat de les aportacions realitzades a plans i fons de pensions tot i que el beneficiari opti per compatibilitzar el gaudi de la pensió de jubilació amb el treball.

2.- MODIFICACIONS EN MATÈRIA DE JUBILACIÓ ANTICIPADA

Es modifiquen les dues modalitats d'accés a la jubilació anticipada:

2.1.- Accés a la jubilació anticipada per causa no imputable a la lliure voluntat del treballador:

2.1.1.- Requisits d'accés

1.- Es modifica l'edat que s'ha de tenir. Ara ha de ser inferior en 4 anys (com a màxim) a la legal exigida (67 anys, o 65 anys quan s'acreditin 38 anys i 6 mesos de cotització). En la regulació anterior el requisit era tenir 61 anys complets.

2.- S'ha d'estar inscrit a les Oficines d'Ocupació com demandat d'ocupació durant un termini de, com a mínim, 6 mesos immediatament anteriors a la sol·licitud de la jubilació anticipada.

3.- Període mínim de cotització efectiva de 33 anys, sense comptar la part proporcional de les pagues extraordinàries. El Servei militar o la prestació social substitutòria compten un màxim d'1 any.

4.- S'especifica que el cessament en el treball s'ha de produir com a conseqüència d'una situació de reestructuració empresarial que impedeixi la continuïtat de la relació laboral. Aquestes situacions són:

- L'acomiadament col·lectiu (article 51 Estatut Treballadors)
- L'acomiadament objectiu (article 52 c. Estatut Treballadors)
- L'extinció del contracte per resolució judicial via concurs (art. 64 Llei concursal)
- La mort, jubilació o incapacitat de l'empresari ; l'extinció del contracte per força major (article 51.7 ET)
- Malgrat no ser una situació de reestructuració empresarial, també dona dret a accedir a aquesta modalitat de jubilació anticipada l'extinció de la relació laboral de la dona treballadora víctima de violència de gènere.

5.- Es fixa l'exigència, per als supòsits d'acomiadament col·lectiu o acomiadament objectiu de l'article 52.c) de l'ET, d'acreditar (mitjançant document de transferència bancària o equivalent) haver percebut la indemnització corresponent derivada de l'extinció del contracte de treball o haver interposat demanda judicial en reclamació de la mateixa o de impugnació de la decisió extintiva per poder accedir a la jubilació anticipada. De fet la disposició addicional 4^a del RDL encomana a la Inspecció de Treball els controls sobre els supòsits en frau de llei relatius als acomiadaments objectius de l'article 52.c) ET i extincions per força major de l'article 51.7 d'aquell text legal.

2.1.2.- Quantia

Es modifiquen els coeficients reductors que, en funció del període de cotització acreditat, són aplicables a la pensió per cada trimestre o fracció de trimestre que, en el moment del fet causant, li falti al treballador per complir l'edat legal de jubilació que en cada cas sigui aplicable, establint-se la següent escala:

<i>Període de cotització</i>	<i>Coefficient per trimestre</i>
Inferior a 38 anys i 6 mesos	1,875 %
Igual o superior a 38 anys i 6 mesos i inferior a 41 anys i 6 mesos	1,750 %
Igual o superior a 41 anys i 6 mesos i inferior a 44 anys i 6 mesos	1,625 %
Igual o superior a 44 anys i 6 mesos	1,500 %

Per al còmput dels períodes de cotització es prendran períodes complerts, sense equiparar un períodes a la fracció d'aquest.

2.2.- Accés a la jubilació anticipada per voluntat de l'interessat

2.1.1.-Requisits d'accés

1.- L'edat per tenir accés a aquesta modalitat de jubilació anticipada ha de ser inferior en 2 anys (com a màxim) a la legal exigida (67 anys, o 65 anys, o la que sigui procedent d'acord amb les normes transitòries -art. 161.1 a) i disp. trans. 20ª LGSS]. En la regulació anterior el requisit era tenir 63 anys acomplerts.

2.- El període mínim de cotització efectiva exigida passa de 33 a 35 anys, sense comptar la part proporcional de les pagues extraordinàries. El Servei militar o la prestació social substitutòria compten un màxim d'1 any.

3.- L'import de la pensió a percebre ha de resultar superior a la quantia de la pensió mínima que correspondria a la persona afectada per la seva situació familiar al compliment dels 65 anys.

2.1.2.- Quantia

Els coeficients reductors que, en funció del període de cotització acreditat, són aplicables a la pensió per cada trimestre o fracció de trimestre que, en el moment del fet causant, li falti al treballador per complir l'edat legal de jubilació que en cada cas sigui aplicable, són els següents:

<i>Període de cotització</i>	<i>Coefficient per trimestre</i>
Inferior a 38 anys i 6 mesos	2 %
Igual o superior a 38 anys i 6 mesos i inferior a 41 anys i 6 mesos	1,875 %
Igual o superior a 41 anys i 6 mesos i inferior a 44 anys i 6 mesos	1,750 %
Igual o superior a 44 anys i 6 mesos	1,625 %

Per al còmput dels períodes de cotització es prendran períodes complerts sense equiparar un períodes a la fracció d'aquest.

3.- MODIFICACIONS EN MATÈRIA DE JUBILACIÓ PARCIAL (contracte a temps parcial i contracte de relleu)

El capítol II modifica la regulació de la jubilació parcial establint regles transitòries noves.

3.1.- Requisits

A.- Per als casos d'accés a jubilació parcial sense necessitat de celebració simultània d'un contracte de relleu:

a) S'ha de tenir l'edat legal per poder jubilar-se.

b) La reducció de la jornada de treball exigida ha d'estar compresa entre un mínim del 25% i un màxim del 50% (abans el màxim se situava en el 75%).

B.- Per als supòsits en què es concerti simultàniament un contracte de relleu:

a) L'edat requerida perquè el treballador a temps complet accedeixi a la jubilació parcial (fins ara 61 anys) és la que estableix una escala (art. 166.2 LGSS), incrementant any rere any fins a 2027 en funció dels períodes de cotització acreditats en el moment del fet causant:

Any del fet causant	Edat exigida segons períodes cotitzats en el moment del fet causant		Edat exigida amb 33 anys cotitzats en el moment del fet causant
2013	61 i 61 i 1 mes	33 anys i 3 mesos o més	61 i 2 mesos
2014	61 i 61 i 2 mesos	33 anys i 6 mesos o més	61 i 4 mesos
2015	61 i 61 i 3 mesos	33 anys i 9 mesos o més	61 i 6 mesos
2016	61 i 61 i 4 mesos	34 anys o més	61 i 8 mesos
2017	61 i 61 i 5 mesos	34 anys i 3 mesos o més	61 i 10 mesos
2018	61 i 61 i 6 mesos	34 anys i 6 mesos o més	62 anys
2019	61 i 61 i 8 mesos	34 anys i 9 mesos o més	62 i 4 mesos
2020	61 i 61 i 10 mesos	35 anys o més	62 i 8 mesos
2021	62 anys	35 anys i 3 mesos o més	63 anys
2022	62 i 62 i 2 mesos	35 anys i 6 mesos o més	63 i 4 mesos
2023	62 i 62 i 4 mesos	35 anys i 9 mesos o més	63 i 8 mesos
2024	62 i 62 i 6 mesos	36 anys o més	64 anys
2025	62 i 62 i 8 mesos	36 anys i 3 mesos o més	64 i 4 mesos
2026	62 i 62 i 10 mesos	36 anys i 3 mesos o més	64 i 8 mesos
2027 i seqüents	63 anys	36 anys i 6 mesos	65 anys

b) Acreditar un període mínim d'antiguitat a l'empresa de 6 anys anteriors a la data de jubilació parcial (computa l'antiguitat en el cas de les successions d'empresa)

c) La reducció de la jornada de treball ha de ser com a mínim del un 25% i com a màxim del 50% (abans 75%), o del 75% (abans 85%) per als supòsits en què el treballador rellevista sigui contractat indefinidament i a jornada completa.

Per aquests últims casos, el contracte de relleu indefinit i a temps complet s'ha de mantenir com a mínim en una durada igual que la suma de 2 anys al temps que li falti al treballador substituït per assolir l'edat legal de jubilació (disp. Trans. 22^a 1 LGSS). En el cas que el contracte s'extingeixi abans d'arribar a aquesta durada, l'empresari està obligat a celebrar un nou contracte en els mateixos termes de l'extingit i pel temps restant. L'incompliment per part de l'empresari d'aquestes previsions el fa responsable del reintegrament de la pensió que hagi percebut el pensionista a temps parcial.

d) S'ha d'acreditar en la data del fet causant de la jubilació parcial un període de cotització de 33 anys (abans 30), computant, exclusivament a aquests efectes, el temps de prestació del servei militar obligatori o de la prestació social substitutòria, amb el límit màxim d'1 any. En el cas de persones amb discapacitat en grau igual o superior al 33%, el període de cotització serà de 25 anys.

e) Ha d'existir una correspondència entre les bases de cotització del treballador rellevista i del jubilat parcial, de forma que la corresponent al treballador rellevista no podrà ser inferior al 65% del promig de les bases de cotització corresponents als 6 darrers mesos del període de base reguladora de la pensió de jubilació parcial.

f) Les previsions d'aplicació gradual de l'obligació que incumbeix a l'empresa i al jubilat parcial, durant el període de gaudiment de la jubilació parcial, de cotitzar per la base que, si s'escau, hagués correspost de continuar prestant serveis el treballador a jornada completa, es veuen alterades per al present exercici (disp. trans. 22^a.2 LGSS), de manera que la base de cotització el 2013 serà equivalent al 50% de la que hagués correspost a jornada completa (abans 30%). Per cada any transcorregut a partir del 2014 s'incrementarà un 5% més fins arribar a la cotització pel 100% que correspon per jornada completa.

g) Es fa l'extensió de l'aplicació de la jubilació parcial als socis treballadors o de treball de les cooperatives (disp. addic. 64^a LGSS- afegida per la disposició. Final 1^a. Cinc RDL-) sempre que compleixin determinats requisits (Estar inclosos en el sistema de la Seguretat Social com a assimilats a treballadors per compte aliena; Reduir la seva jornada i drets econòmics en les condicions que preveu l'article 12.6 de l'ET, i complir els requisits establerts en article 166.2 de la LGSS concertant amb un soci de durada determinada o amb un desocupat la realització, en qualitat de soci treballador o de soci de treball, de la jornada deixada vacant pel soci que es jubila parcialment, amb les mateixes condicions establertes per la celebració d'un contracte de relleu)

4.- NORMES TRANSITÒRIES EN MATÈRIA DE PENSIÓ DE JUBILACIÓ (Disp. Final 12ª Llei 27/2011, de reforma de les pensions)

4.1.- Es seguirà aplicant la regulació de la pensió de jubilació (modalitats, requisits d'accés, condicions i regles de determinació de prestacions) vigent a 31 de desembre de 2012, a les pensions que es causin abans de l'1 de gener de 2019, en els següents supòsits:

1. Persones en que la relació laboral s'hagi extingit abans d'1 d'abril de 2013, sempre que amb posterioritat a tal data no tornin a quedar incloses en algun dels règims del sistema de la Seguretat Social.

2. Persones amb relació laboral suspesa o extingida abans del 1 gener 2019 com a conseqüència de decisions adoptades en ERES, o per convenis col·lectius de qualsevol àmbit, acords col·lectius d'empresa, així com per decisions adoptades en procediments concursals, aprovats, subscrits o declarats amb anterioritat al'1 de abril de 2013.

3. Aquells que abans del 1 abril 2013 hagin accedit a la pensió de jubilació parcial.

4. Els incorporats abans d'1 d'abril de 2013 a plans de jubilació parcial recollits en convenis col·lectius de qualsevol àmbit o acords col·lectius d'empresa (degudament registrats a l'INSS) amb independència que l'accés a la jubilació parcial s'hagi produït abans o després l'1 d'abril de 2013.

Forma d'acreditar que l'interessat es troba en algun d'aquests casos (disp. final 5a):

Els treballadors afectats, els representants unitaris i sindicals, o les empreses, disposaran fins al dia 15 d'abril de 2013 per comunicar i posar a disposició de les direccions provincials de l'INSS, en un cas, còpia dels ERO, dels convenis col·lectius, dels acords col·lectius d'empresa o de les decisions adoptades en procediments concursals que s'hagin aprovat, subscrit o declarat abans l'1 d'abril de 2013 i en què es contempli l'extinció o la suspensió de la relació laboral, amb independència que l'extinció de la relació laboral s'hagi produït amb anterioritat o amb posterioritat al'1 d'abril de 2013 i, en un altre cas, els plans de jubilació parcial, recollits en convenis col·lectius o acords col·lectius d'empreses, subscrits abans de l'1 abril 2013, amb independència que l'accés a la jubilació parcial s'hagi produït abans o després d'aquesta data. Per aquests últims supòsits s'exigeix la presentació, a més, de certificació de l'empresa acreditativa de la identitat dels treballadors incorporats al Pla de jubilació parcial abans l'1 d'abril de 2013.

Les conseqüències de l'omissió del deure d'efectuar les comunicacions i presentar la documentació corresponent: Si l'Administració de la Seguretat Social té coneixement per una altra via de la concurrència dels requisits previstos per als supòsits esmentats, tot i l'omissió, procedirà a aplicar al sol·licitant de la pensió de jubilació, quan aquesta es causi, la legislació vigent abans de l'1 de gener de 2013, però, en el cas dels acords col·lectius d'empresa, la comunicació a l'INSS és preceptiva per poder aplicar la normativa anterior. Recordem que el termini finalitza el 15 d'abril de 2013.

5.- APORTACIONS ECONÒMIQUES PER ACOMIADAMENT DE TREBALLADORS DE 50 ANYS O MÉS EN EMPRESES AMB BENEFICIS (Art. 10 RDL)

Les aportacions econòmiques que han de fer les empreses amb beneficis que realitzin acomiadaments col·lectius que afectin treballadors de 50 o més anys (mesura que es va incloure amb la Llei de reforma de les pensions i que es va veure afectada per la Llei de reforma del mercat laboral 2012), es veu de nou és modificada, destacant-se la introducció de dos nous requisits per exigir l'aportació econòmica:

1.- Que el percentatge de treballadors acomiadats de 50 o més anys sobre el total d'acomiadaments sigui superior al percentatge que els treballadors d'aquesta edat representen sobre el total de la plantilla de l'empresa.

2.- S'inclou en l'àmbit d'aplicació de la disposició, a més de a les empreses que hagin obtingut beneficis en els dos exercicis anteriors a l'acomiadament col·lectiu, a les que obtinguin beneficis en almenys dos exercicis econòmics consecutius dins el període comprès entre l'exercici econòmic anterior a l'acomiadament col·lectiu i els quatre exercicis econòmics posteriors a aquesta data.

6.- ALTRES TEMES

6.1.- Disp. final 1^a. Un RDL: S'introdueix una modificació en el requisit de carència de rendes per accedir al subsidi per desocupació de forma que es requerirà que la suma de les rendes de tots els integrants de la unitat familiar, inclòs el sol·licitant, dividida pel nombre de membres que la componen, no superi el 75% del SMI, exclosa la part proporcional de dues pagues extraordinàries (483,98 euros en 2013). L'aplicació de la regulació anterior es concreta temporalment en la disposició transitòria única del RDL, establint que als titulars del dret a aquest subsidi el naixement del dret s'hagi iniciat abans del 17 de març de 2013, els és aplicable la normativa sobre el requisit de carència de rendes

vigent en aquell moment durant tota la durada del subsidi (no tenir rendes, de qualsevol naturalesa, superiors al 75% del SMI, exclosa la part proporcional de les pagues extraordinàries, sense computar les de la unitat familiar), sent d'aplicació el requisit endurit a aquelles sol·licituds el naixement del dret al subsidi s'iniciï a partir del dia 17 de març.

6.2.- Disposició addicional 8ª.- Els majors de 55 anys que hagin esgotat la prestació per atur de nivell contributiu o els subsidis passen a ser considerats col·lectiu prioritari per les polítiques d'ocupació.

6.3.- Disp. addic. 9ª RDL: S'encomana al Govern la creació en el termini d'1 mes d'un comitè d'experts independents que elabori un informe sobre el factor de sostenibilitat del sistema de Seguretat Social, que es remetrà a la Comissió del Pacte de Toledo.

6.4.- Disp. final 1ª. Dos RDL: Control de les prestacions per desocupació quan s'està davant de supòsits d'extinció de contracte en què és procedent una indemnització a favor del treballador, és a dir, acomiadament, acomiadament basat en causes objectives o per resolució voluntària per part del treballador en els casos de mobilitat geogràfica, modificació substancial de condicions de treball de caràcter individual, violència de gènere i per les causes justes de l'article 50 del ET: El Servei Públic d'Ocupació podrà exigir als treballadors l'acreditació d'haver percebut la indemnització legal corresponent. Si no s'hagués percebut la indemnització, ni s'hagués interposat demanda judicial en reclamació de la mateixa o d'impugnació de la decisió extintiva, o quan l'extinció de la relació laboral no comporti l'obligació del seu abonament, es demanarà l'actuació de la Inspecció als efectes de comprovar la involuntarietat del cessament en la relació laboral. Amb aquesta finalitat es podrà, quan s'apreciïn indicis suficients de frau, suspendre l'abonament de les prestacions per desocupació.

Barcelona, a 18 de març de 2013.

Nota informativa: l'objectiu d'aquest butlletí és simplement informar d'aquelles novetats que creiem d'interès. En cap cas pretén ser una via d'assessorament legal. Si teniu qualsevol dubte i/o aclariment sobre el contingut d'aquest butlletí no dubteu en posar-vos en contacte amb els professionals del despatx.