

Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo. de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

El pasado 16 de marzo se publicó en el Boletín Oficial del Estado el Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo (el “**Real Decreto**”).

El Real Decreto, que entró en vigor al día siguiente de su publicación (17 de marzo de 2013), parte de la necesidad de incrementar la edad de jubilación, la prolongación de la vida activa y el incremento de la participación en el mercado de trabajo a los efectos de garantizar la adecuación y sostenibilidad de las pensiones. Con este propósito, tal y como el Real Decreto señala en su exposición de motivos, resulta recomendable vincular la edad de jubilación a los aumentos de la esperanza de vida, racionalizar el acceso a los planes de jubilación anticipada y a otras vías de salida temprana del mercado laboral, así como favorecer la prolongación de la vida laboral a través del acceso al aprendizaje, el desarrollo de oportunidades de empleo para los trabajadores de más edad y el fomento del envejecimiento activo.

A continuación, se resumen algunas de las principales novedades que presenta este Real Decreto:

1 Régimen de aportaciones económicas por despidos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años en empresas con beneficios

El Real Decreto modifica la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de seguridad social (en adelante, la “**Ley 27/2011**”), la cual regula la aportaciones económicas que tienen que efectuar las empresas o grupos de empresas que ocupen a más de cien trabajadores con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a personas de cincuenta o más años.

Tal obligación se introdujo en nuestro ordenamiento a través de la Ley 27/2011, legislación ésta que fue modificada en 2012 con ocasión de la reforma laboral y desarrollada reglamentariamente a través del Real Decreto 1484/2012, de 29 de octubre, que regula el

Contenidos

1 Régimen de aportaciones económicas por despidos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años en empresas con beneficios.....	1
2 Compatibilidad entre la percepción de una pensión de jubilación y el trabajo por cuenta propia o ajena.	4
3 Modificaciones en materia de jubilación en la Seguridad Social.....	5
4 Otras medidas	8
Contactos.....	8

procedimiento para la liquidación y pago de las aportaciones económicas al Tesoro Público.

Hasta este momento, los requisitos que debían concurrir para que naciera la obligación de las empresas que realizaran despidos colectivos de efectuar una aportación económica al Tesoro Público eran los siguientes:

- (a) Que las empresas tuvieran más de cien trabajadores o que formaran parte de grupos de empresas que emplearan a ese número de trabajadores;
- (b) Que los despidos colectivos afectaran a trabajadores de cincuenta o más años de edad;
- (c) Que, aun concurriendo las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que justificaran los despidos, las empresas o el grupo de empresas del que formaran parte hubieran tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores a aquél en que el empresario hubiera iniciado el procedimiento de despido colectivo. Los beneficios de la empresa o grupo de empresas se cuantifican en función del porcentaje medio de los mismos respecto de los ingresos obtenidos en los dos ejercicios inmediatamente anteriores a aquél en que se inicie el procedimiento de despido colectivo.

Pues bien, el Real Decreto mantiene tales exigencias pero introduce dos nuevos requisitos para exigir la aportación económica:

- Un primer requisito se centra en la edad de los trabajadores despedidos de tal forma que la empresa debe realizar las aportaciones económicas cuando el porcentaje de trabajadores despedidos de cincuenta o más años sobre el total de despidos sea superior al porcentaje que los trabajadores de esa edad representan sobre el total de la plantilla de la empresa.

A los efectos del cálculo del porcentaje de trabajadores despedidos de cincuenta o más años sobre el total de trabajadores despedidos, se incluirán los trabajadores afectados por el despido colectivo y aquellos cuyos contratos se hayan extinguido por iniciativa de la empresa en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de la expiración del tiempo convenido o de la realización de la obra o servicio objeto del contrato, siempre que dichas extinciones de contratos se hayan producido en los tres años anteriores o en el año posterior al inicio del procedimiento de despido colectivo.

A los efectos del cálculo del porcentaje de trabajadores de cincuenta o más años sobre el total de trabajadores de la

empresa, se tendrá en cuenta la plantilla de la empresa a la fecha de inicio del procedimiento del despido colectivo.

- El segundo requisito se refiere a la obtención de beneficios. En este sentido, se incluyen en el ámbito de aplicación de la disposición, a aquellas empresas o grupo de empresas del que formen parte que obtengan beneficios en al menos dos ejercicios económicos consecutivos dentro del periodo comprendido entre el ejercicio económico anterior al despido colectivo y los cuatro ejercicios económicos posteriores a dicha fecha.

El Real Decreto aclara cuándo debe entenderse que una empresa ha obtenido beneficios al señalar expresamente que se considera que estamos ante tal supuesto cuando el resultado del ejercicio, tal y como se define en los modelos de cuentas anuales de pérdidas y ganancias, tanto normal como abreviada, recogidos en el Real Decreto 1514/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el Plan General de Contabilidad, o en la normativa contable que sea de aplicación, sea positivo.

Por otra parte, señala el Real Decreto que los beneficios de la empresa o del grupo de empresas se cuantificarán en función del porcentaje medio de los mismos respecto de los ingresos obtenidos en los dos primeros ejercicios consecutivos en que la empresa haya obtenido beneficios dentro del período indicado anteriormente (período comprendido entre el ejercicio económico anterior al despido colectivo y los cuatro ejercicios económicos posteriores a dicha fecha).

Para el cálculo de la aportación económica se debe tomar en consideración el importe bruto, desde la fecha del despido, de las prestaciones y subsidios por desempleo de los trabajadores de cincuenta o más años de edad afectados por el despido colectivo, incluidas las cotizaciones a la Seguridad Social realizadas por el Servicio Público de Empleo Estatal. También se incluyen a los efectos del cálculo de la aportación económica los importes abonados por el Servicio Público de Empleo Estatal por los referidos conceptos de los trabajadores de cincuenta o más años cuyos contratos se hayan extinguido por iniciativa de la empresa, en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de la expiración del tiempo convenido o de la realización de la obra o servicio objeto del contrato, siempre que dichas extinciones de contratos se hayan producido en los tres años anteriores o en el año posterior al inicio del despido colectivo (antes del Real Decreto el cómputo abarcaba también los tres años anteriores y los tres años posteriores en vez de tan sólo uno posterior).

Las empresas obligadas a realizar las aportaciones deben remitir un certificado con la información que se determine reglamentariamente a

la autoridad laboral competente en el procedimiento de despido colectivo.

El Real Decreto aclara expresamente qué ocurre con esta exigencia de realizar aportaciones en el supuesto de que cambie la titularidad de la empresa. Así, según señala el apartado 10 de la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, en el supuesto de cambio de titularidad de la empresa, el nuevo empresario quedará subrogado en las obligaciones establecidas en dicha disposición.

Finalmente, hemos de señalar que lo previsto en esta disposición adicional decimosexta será de aplicación a los procedimientos de despido colectivo que se hayan iniciado a partir del 1 de enero de 2013.

2 Compatibilidad entre la percepción de una pensión de jubilación y el trabajo por cuenta propia o ajena.

El capítulo I del Real Decreto regula la compatibilidad entre la percepción de una pensión de jubilación y el trabajo por cuenta propia o ajena para favorecer el alargamiento de la vida activa, reforzar la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social y aprovechar en mayor medida los conocimientos y experiencia de estos trabajadores.

Así, se permite compatibilizar el disfrute de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia, sea a tiempo completo o parcial, cuando: (i) se haya accedido a la pensión una vez cumplida la edad legal de jubilación, siempre que no se hayan acogido a bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser aplicables al trabajador, y (ii) el porcentaje aplicable a la respectiva base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión alcance el 100%.

Este régimen de compatibilidad se aplica a todos los regímenes del sistema de Seguridad Social, incluido el Régimen de Clases Pasivas del Estado.

En estos casos, la cuantía de la pensión de jubilación compatible con el trabajo será equivalente al 50 por 100 del importe resultante en el reconocimiento inicial, una vez aplicado, si procede, el límite máximo de pensión pública, o del que se esté percibiendo, en el momento de inicio de la compatibilidad con el trabajo, excluido, en todo caso, el complemento por mínimos, cualquiera que sea la jornada laboral o la actividad que realice el pensionista.

El beneficiario mantendrá la consideración de pensionista a todos los efectos y una vez finalizada la relación laboral, se restablecerá el percibo íntegro de la pensión de jubilación.

Las empresas en las que se compatibilice la prestación de servicios con el disfrute de la pensión de jubilación deberán cumplir los siguientes requisitos:

- No haber adoptado decisiones extintivas improcedentes en los seis meses anteriores a la compatibilidad pensión-trabajo. Esta limitación afectará sólo a las extinciones producidas con posterioridad al día 17 de marzo de 2013 y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción.
- Mantener, durante la vigencia del contrato del pensionista de jubilación, el nivel de empleo existente en la empresa antes de su inicio. A este respecto, se tomará como referencia el promedio diario de trabajadores de alta en la empresa en el período de los noventa días anteriores a la compatibilidad, calculado como el cociente que resulte de dividir entre noventa la suma de los trabajadores que estuvieran en alta en la empresa en los noventa días inmediatamente anteriores a su inicio. Esta obligación de mantenimiento no se considerará incumplida cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

3 Modificaciones en materia de jubilación en la Seguridad Social

El Real Decreto regula nuevamente la jubilación anticipada y de la jubilación parcial de forma que modifica las previsiones que conforme a la Ley 27/2011, debieron entrar en vigor el día uno de enero de 2013 y cuya aplicación fue suspendida durante tres meses por el Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre.

3.1 Modificaciones en relación a la jubilación anticipada

(d) Jubilación anticipada forzosa

Hasta ahora el requisito para acceder a este tipo de jubilación era tener 61 años cumplidos. Pues bien, el Real Decreto modifica la edad que ha de tenerse cumplida, que, a partir de ahora, debe ser inferior en cuatro años como máximo a la legal exigida, esto es, según el artículo 161.1.a) de la Ley General de Seguridad Social, a 67 años, o 65 años cuando se acrediten 38 años y seis meses de cotización. A estos efectos, se deberá tener en cuenta el período transitorio establecido en la disposición transitoria vigésima de la Ley General de Seguridad Social, que eleva progresivamente la edad de jubilación a 67 años a partir del 1 de enero de 2027.

Se detalla que el cese en el trabajo debe producirse como consecuencia de una situación de reestructuración empresarial que impida la continuidad de la relación laboral (antes se decía que debía obedecer a una situación de crisis o cierre de la empresa que impidiera objetivamente la continuidad de la relación laboral).

Adicionalmente a la referencia a causas económicas, se incluye la referencia a las demás causas (técnicas, organizativas o de producción) para los supuestos de despido colectivo y objetivo. Además, para estos supuestos, se requiere acreditar que el trabajador ha percibido la indemnización correspondiente derivada de la extinción del contrato de trabajo (a través de documento de la transferencia bancaria recibida o documentación acreditativa equivalente) o que ha interpuesto demanda judicial en reclamación de dicha indemnización o de impugnación de la decisión extintiva.

Finalmente, se modifican los coeficientes reductores que, en función del período acreditado, resultan aplicables 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 que en cada caso resulte de aplicación, que pasan a ser los siguientes:

- Coeficiente del 1,875 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización inferior a 38 años y 6 meses;
- Coeficiente del 1,750 por 100 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;
- Coeficiente del 1,625 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses;
- Coeficiente del 1,500 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 44 años y 6 meses.

(e) Jubilación anticipada voluntaria

Hasta ahora el requisito para acceder a este tipo de jubilación era tener 63 años cumplidos. Pues bien, el Real Decreto también modifica la edad que ha de tenerse cumplida en este supuesto de forma que, a partir de ahora, debe ser inferior en dos años como máximo a la edad legal exigida (67 o 65 años). A estos efectos, se deberá tener en cuenta el período transitorio establecido en la disposición adicional vigésima de la Ley General de Seguridad Social.

Se exige un período mínimo de cotización de 35 años (antes eran suficientes 33 años de cotización).

También en este supuesto se modifican los coeficientes reductores que, en función del período acreditado, resultan aplicables 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 que en cada caso resulte de aplicación, que pasan a ser los siguientes:

- Coeficiente del 2 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización inferior a 38 años y 6 meses;
- Coeficiente del 1,875 por 100 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;
- Coeficiente del 1,750 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses.

Coeficiente del 1,625 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 44 años y 6 meses.

3.2 Modificaciones en relación a la jubilación parcial

El Real Decreto modifica los requisitos de acceso a la jubilación parcial, particularmente en lo que respecta a la edad de acceso y la reducción de la jornada requerida.

Así, respecto a la edad, se menciona expresamente que tal requisito se aplicará de forma gradual. Así, la edad requerida para que el trabajador a tiempo completo acceda a la jubilación parcial será la establecida en una escala, incrementándose año tras año hasta 2027 según los períodos de cotización acreditados en el momento del hecho causante. Hasta ahora la edad se situaba en 61 años.

Por lo que se refiere a la reducción de la jornada de trabajo exigida se establece que debe estar como mínimo en un 25% y un 50% (antes el máximo era de un 75%). Ahora bien, se permitirá alcanzar el 75% de reducción máxima cuando la medida venga acompañada de la formalización de un contrato de relevo con un trabajador más joven, con carácter indefinido, a tiempo completo, y una duración mínima de, al menos, dos años más que lo que reste al trabajador para alcanzar la edad ordinaria de jubilación. El incumplimiento de esta condición generará obligaciones de compensación al empresario.

Se eleva el período mínimo de cotización del trabajador desde los 30 hasta los 33 años (25 años en el caso de personas con discapacidad).

4 Otras medidas

El Real Decreto incluye otra serie de medidas heterogéneas, entre las que destacamos las siguientes.

Así, respecto al colectivo de mayor edad, se establece la consideración de los trabajadores mayores de cincuenta y cinco años que hayan agotado la prestación o subsidio por desempleo, o que no tengan derecho a los mismos, como colectivo prioritario para su participación en las acciones y medidas de políticas activas de empleo que desarrollen los Servicios Públicos de Empleo. Además, se introduce una modificación en el requisito de carencia de rentas para acceder al subsidio por desempleo de forma que ahora a estos efectos se requerirá que la suma de las rentas de todos los integrantes de la unidad familiar, incluido el solicitante, dividida por el número de miembros que la componen, no supere el 75 % del SMI, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias (483,98 euros en 2013).

Por lo que se refiere a las prestaciones por desempleo, se intensifica su control cuando se está ante supuestos de extinción de contrato en los que procede una indemnización a favor del trabajador, casos todos ellos en los que el Servicio Público de Empleo Estatal podrá exigir a los trabajadores la acreditación de haber percibido la indemnización legal correspondiente. En el caso de que la indemnización no se hubiera percibido, ni se hubiera interpuesto demanda judicial en reclamación de la misma o de impugnación de la decisión extintiva, o cuando la extinción de la relación laboral no lleve aparejada la obligación de su abono, se pedirá (también aquí como ya se vio en la jubilación anticipada) la actuación de la Inspección a los efectos de comprobar la involuntariedad del cese en la relación laboral. Con esta finalidad, la entidad gestora podrá, cuando se aprecien indicios suficientes de fraude, suspender el abono de las prestaciones por desempleo.

Autores: Naiara Rodríguez-Escudero, Belén Lavandera

Esta publicación tiene como finalidad resaltar algunas cuestiones y no pretende ser exhaustiva ni proporcionar asesoramiento legal de ningún tipo. En caso de que tuviera cualquier pregunta sobre el contenido de este documento o sobre otras cuestiones legales, por favor contacte con su persona de contacto habitual o con los autores del documento.

© Linklaters S.L.P. Todos los derechos reservados 2013

Linklaters, S.L.P. es una sociedad limitada profesional con domicilio social en Madrid, calle Zurbarán 28, C.P. 28010, con CIF B83985820, que figura inscrita en el Registro Mercantil de Madrid en el tomo 20039, libro 0, folio 40, sección 8, hoja M353474. Linklaters, S.L.P. forma parte de Linklaters LLP, una sociedad personalista de responsabilidad limitada registrada en Inglaterra y Gales con número de registro OC326345. Linklaters LLP es un despacho de abogados autorizado y supervisado por las autoridades reguladoras de la abogacía en Inglaterra y Gales. El término socio en relación con Linklaters LLP se utiliza para referirse a un miembro de Linklaters LLP o un empleado o consultor de Linklaters LLP o alguna de sus compañías afiliadas o entidades con la misma categoría y cualificación. La relación de los nombres de los miembros de Linklaters LLP y de las personas no miembros designadas como socios y sus calificaciones profesionales está disponible para inspección en su domicilio social, One Silk Street, Londres EC2Y 8HQ o en www.linklaters.com. Dichas personas son "solicitors" ingleses, abogados extranjeros inscritos en el Reino Unido o abogados de los Estados miembros de la Unión Europea.

Contactos

Para más información:

Naiara Rodríguez-Escudero
Counsel

(+34) 913996136

[naiara.rodriguez_escudero](mailto:naiara.rodriguez_escudero@linklaters.com)

@linklaters.com

Belén Lavandera
Asociada

(+34) 913996022

belen.lavandera@linklaters.com

Linklaters, S.L.P.
Calle Zurbarán, 28
E-28010 Madrid

Teléfono (+34) 91 399 60 00
Fax (+34) 91 399 60 01

Linklaters.com