

MARZO 2013

# Claves de la reforma de las jubilaciones anticipadas

## Introducción

Si bien la normativa sobre la jubilación anticipada y jubilación parcial, prevista en los artículos 5 y 6 de la Ley 27/2011, debió de entrar en vigor el día 1 de enero de 2013, su aplicación fue suspendida durante tres meses por la disposición adicional primera del RD-Ley 29/2012, de 28 de diciembre, con el objetivo de garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones.

A tal fin el pasado 15 de marzo se aprobó en Consejo de ministros el Real Decreto-Ley 5/2013 en el que se acomete la modificación de las modalidades de jubilación mencionadas así como otras medidas y reglas transitorias en materia de pensión de jubilación.

Los principales cambios respecto a la Ley 27/2011 han sido los siguientes:

## Normas transitorias en materia de pensión de jubilación.

Con independencia de las reformas acometidas en las pensiones de jubilación hay que tener en cuenta que se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso y reglas de determinación de las prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de la reforma, a las pensiones de jubilación que se **causen antes de 1 de enero de 2019**, siempre que:

- a) La extinción de la relación laboral se haya producido con anterioridad a 1 de abril de 2013 y que posteriormente no vuelvan a estar incluidas en alguno de los regímenes de la Seguridad Social.
- b) La extinción o suspensión de la relación laboral como consecuencia de un ERE, convenios colectivos de cualquier ámbito, acuerdos colectivos de empresa... suscritos o declarados con anterioridad a 1 de abril de 2013 siempre que la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca con anterioridad a 1 de enero de 2019.
- c) El acceso a la jubilación parcial se produzca con anterioridad a 1 de abril de 2013.

Para los supuestos de expedientes de regulación de empleo o convenios colectivos de cualquier ámbito o planes de jubilación parcial incluidos en acuerdos colectivos de empresa, será condición indispensable que los acuerdos de empresa se encuentren debidamente registrados en el Instituto Nacional de la Seguridad Social o en el Instituto de la Marina.

A efectos de la aplicación de la regulación de la pensión de jubilación vigente antes de 1 de enero de 2013 recogido en el Real Decreto 1716/2012 y para los supuestos recogidos en el 2.b. de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, se amplía el periodo hasta el **15 de abril de 2013** para comunicar y poner a disposición de las direcciones provinciales del INSS copia de los expedientes de regulación de empleo aprobados con anterioridad a 1 de abril de 2013.

## Jubilación anticipada

- **El tope de la pensión de jubilación anticipada será la pensión máxima reducida en un 0,50% por trimestre o fracción de trimestre de anticipo** (anteriormente era el 0,25%). Este tope no será de aplicación en los casos de mutualistas y en los casos de jubilaciones anticipadas debido a la naturaleza penosa, tóxica, peligrosa o insalubre del trabajo o personas con discapacidad, que se puedan jubilar anticipadamente sin aplicar coeficientes reductores.
- **Respecto a causas no imputables al trabajador.**
  - Tener cumplida una edad que sea inferior en cuatro años, como máximo, respecto a la edad de jubilación ordinaria. Es decir, para aquellos cuya edad de jubilación ordinaria sea superior a los 65 años y hasta los 67 años, se retrasa su edad de jubilación anticipada a partir de los 61 años y hasta los 63 años.
  - Las causas de extinción del contrato de trabajo cuando el cese se deba a un despido colectivo u objetivo se deberán no solo a causas económicas sino que se amplían también a técnicas, organizativas o de producción.

- Se añaden tramos para fijar los porcentajes de reducción sobre la base reguladora:

Porcentajes reductores		
Cotización acreditada	Trimestre	Anual
< 38 años y 6 meses	1,875%	7,5%
< 41 años y 6 meses	1,750%	7,0%
< 44 años y 6 meses	1,625%	6,5%
>= 44 años y 6 meses	1,500%	6,0%

▪ **Respecto al acceso por voluntad del interesado.**

- Tener cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo, respecto a la edad de jubilación ordinaria. Es decir, para aquellos cuya edad de jubilación ordinaria sea superior a los 65 años y hasta los 67, se retrasa su edad de jubilación anticipada a partir de los 63 años y hasta los 65.
- Acreditar un periodo mínimo de cotización de 35 años (anteriormente 33 años).
- Se añaden tramos para fijar los porcentajes de reducción sobre la base reguladora:

Porcentajes reductores		
Cotización acreditada	Trimestre	Anual
< 38 años y 6 meses	2,000%	8,0%
< 41 años y 6 meses	1,875%	7,5%
< 44 años y 6 meses	1,750%	7,0%
>= 44 años y 6 meses	1,625%	6,5%

### Subsidio por desempleo

La reforma endurece también el cobro del subsidio por desempleo por parte de los mayores de 55 años, al tener en cuenta la renta de toda la unidad familiar para poder optar al mismo, pero solo para aquellas solicitudes cuyo nacimiento del derecho se inicie a partir de la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley. A los titulares del derecho al subsidio por desempleo cuyo nacimiento se haya iniciado con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, les será de aplicación la normativa sobre el requisito de carencia de rentas vigente en ese momento durante toda la duración del subsidio.

### Aportación económica por despidos

Se modifican determinados aspectos de la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011 que regula las aportaciones económicas **de aquellas empresas con beneficios** que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de 50 o más años, siendo las principales novedades:

$$1. \frac{\text{trabajadores despedidos } \geq 50 \text{ años}^{(*)}}{\text{total de despedidos}^{(*)}} > \frac{\text{trabajadores } \geq 50 \text{ años}}{\text{total plantilla}}$$

(\*) Se incluirán aquellos trabajadores afectados por el despido colectivo y aquellos contratos que se hayan extinguido por iniciativa de la empresa que se hayan producido en los tres años anteriores o en el año posterior al inicio del procedimiento de despido colectivo.

2. Se considerará que una empresa obtiene beneficios cuando concorra alguna de las condiciones siguientes:

- Dos años anteriores en beneficios a aquel en el que se inicia el procedimiento de despido.
- Beneficios en al menos dos años consecutivos dentro del periodo comprendido entre el ejercicio económico anterior al despido colectivo y los cuatro ejercicios posteriores a dicha fecha.

3. Solo será aplicable a los procedimientos de despido colectivo **iniciados a partir de 1 de enero de 2013**.

### Jubilación parcial

La principal novedad es la exigencia de **33 años cotizados** frente a los 30 años exigidos por la normativa anterior.

La **edad de inicio** de la jubilación parcial se retrasa de los **61** a los **65** años en un periodo transitorio que finaliza en 2027. En cualquier caso, y de manera progresiva, si los años cotizados exceden de 36 años y seis meses, la edad de inicio de la jubilación parcial se situará en 63 años.

Se limitan los **porcentajes de reducción de jornada** que quedan entre un **25%** y **50%** y, hasta un **75%** en caso de contratar a un relevista a jornada completa con contrato indefinido cuya duración será igual o superior en 2 años a la duración de jubilación parcial. En caso de incumplimiento de este requisito se exigirá la devolución de las pensiones del jubilado parcial.

Se endurece el **porcentaje de cotización** del jubilado parcial a cargo de la empresa y del empleado, que se incrementa del 30% al 50% en 2013, y aumentando un 5% cada año hasta alcanzar el 100%.

**Más información:** Si desea más información acerca de las ventajas que puede aportar Aon Hewitt, contacte con nuestros expertos:

Email: [aonhewitt@aon.es](mailto:aonhewitt@aon.es) Tel: **902 107 306** Web: [www.aon.es](http://www.aon.es)

**Madrid:** Rosario Pino 14-16, 28020 Madrid

**Bilbao:** Torre Iberdrola, Plaza Euskadi, 5, 8ª planta

**Barcelona:** Vía Augusta 252-260, 08017 Barcelona

**Sevilla:** Avda. Diego Martínez Barrio, 4 - 3ª planta

La información contenida en este documento ha sido recopilada y elaborada de buena fe y de fuentes que se consideran fiables. La responsabilidad del Grupo de Empresas Aon Gil y Carvajal S.A.U., Correduría de Seguros, en el sentido contemplado en el artículo 4 de la Ley 24/1988 del Mercado de Valores de 24 de Julio, alcanza la legalmente exigible derivada de su actuación profesional, pero no se extiende a obligaciones o compromisos ajenos al objeto, competencia o ámbito de su organización empresarial. El presente documento no supone ni asesoramiento legal ni opinión jurídica.

© Grupo de Empresas Aon Gil y Carvajal S.A.U., Correduría de Seguros, en el sentido contemplado en el artículo 4 de la Ley 24/1988 del Mercado de Valores de 24 de Julio. Quedan reservados todos los derechos. Se prohíbe la explotación, reproducción, distribución, comunicación pública y transformación, total o parcial, de este documento sin autorización expresa del Grupo de Empresas Aon Gil y Carvajal S.A.U., Correduría de Seguros.