

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

AMPARO M. MOLINA MARTÍN

Profesora Ayudante Doctora

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Granada

molina@ugr.es

El día 17 de marzo de 2013, un día después de su publicación en el BOE, entró en vigor el enésimo texto normativo que conforma la profunda reforma de nuestro sistema jurídico-laboral y de protección social: 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”, convalidado ya por Resolución del Congreso de los Diputados de 11 de abril de 2013. En esta ocasión, el objetivo principal se centra en prolongar la vida activa e incrementar la participación en el mercado laboral de los/as trabajadores/as de más edad a fin, esencialmente, de postergar el momento de su acceso a la jubilación en consonancia con las Recomendaciones del Consejo de la UE de 10 de julio de 2012. Ello se persigue por medio de la regulación de la compatibilidad entre la pensión y el trabajo (Capítulo I, arts. 1 a 4), modificaciones tanto en la jubilación anticipada como en la parcial (Capítulo II, arts. 5 a 8) y reforma de los contratos a tiempo parcial y de relevo (Capítulo III, art. 9), además de medidas para evitar la discriminación de las/os trabajadoras/es de más edad en los despidos colectivos (Capítulo IV, art. 10) y otras, y numerosas, disposiciones adicionales y finales que amplifican el alcance de este RD-l modificando prácticamente una decena de leyes y reglamentos de distinto contenido [Estatuto de los Trabajadores (ET), Ley General de la Seguridad Social (LGSS), RD 1484/2012, ó RD 1716/2012, entre otros].

En relación con la compatibilidad entre jubilación y trabajo, las medidas adoptadas suponen una ampliación de los supuestos en que cabe simultanear la percepción de la pensión-prestación contributiva y la realización de una actividad laboral o profesional, acorde con lo que es “habitual en las legislaciones de países del entorno” (Preámbulo) –aunque no tanto con la nuestra, pues en cierto modo el cambio se opera llevando a cabo una modificación tácita de lo dispuesto en el art. 165 LGSS-. El hecho es que, una vez habido acceso a la pensión de jubilación ordinaria –hoy por hoy, con 65 años cumplidos y al menos 35 y 3 meses cotizados, ó 65 y 1 mes en su defecto- y sólo si, además, el porcentaje aplicable es del 100% como mínimo y la empresa cumple niveles específicos de mantenimiento del empleo, el/la beneficiario/a está facultado/a para trabajar a tiempo completo o parcial y ya sea por cuenta propia o ajena. A resultas de ello, la cuantía presente o futura que alcance esa pensión –excluido cualquier complemento por mínimos, conforme al también revisado RD-I 29/2012 (arts. 6 y 7)- se ve aminorada en un 50% fijo hasta el momento en que la/el pensionista deje de compaginarla con el trabajo. Mientras, tanto la cuota obrera como la patronal, si la hubiere, se limitan a la cotización por incapacidad temporal y contingencias profesionales además de la llamada “cotización especial de solidaridad” del 8% –ó 2% y 6%, respectivamente- no computable para las prestaciones. Queda al margen la normativa correspondiente al Régimen de clases pasivas del Estado (art. 33 RDLeg. 670/1987) que, aunque también se modifica, contiene reglas particulares sobre dicha compatibilidad y su aplicación transitoria. Y, por último, se encomienda al Gobierno a realizar propuestas para posibilitar el rescate de las aportaciones a planes y fondos de pensiones en situaciones de coexistencia de pensión y trabajo.

Por lo que se refiere a la jubilación anticipada, y en sintonía con el propósito declarado de “racionalizar” el acceso a la misma limitándolo a trabajadores/as “con largas carreras de cotización” (Preámbulo), se modifica la LGSS (art. 163) para incrementar el tope máximo de pensión –del 0,25% al 0,50% por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación- salvo para ciertos/as mutualistas, trabajadores/as con discapacidad o grupos o actividades profesionales excepcionalmente penosos, tóxicos, peligrosos o insalubres. Asimismo, se acomodan los requisitos para

beneficiarse de la anticipación (art. 161 bis LGSS) a los nuevos regímenes jurídicos aplicables a la jubilación ordinaria, los despidos colectivos y las extinciones por causas objetivas, si bien algunos acaban endureciéndose cuando el acceso anticipado a la jubilación se produce por voluntad de el/la interesado/a. Aparte, se pone especial celo en su fiscalización toda vez se convoca a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a colaborar y apoyar a las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social en su función de comprobar el cumplimiento de los requisitos para la jubilación anticipada sin simulación, altas ficticias o connivencia para el acceso a la misma. Queda aún pendiente la aprobación de los criterios para llevarlo a cabo.

En cuanto a la jubilación parcial, también gran parte de las modificaciones responden a la necesidad de poner coherencia en la regulación de esta contingencia, sobre todo en lo relativo a los requisitos de edad y carencia a fecha del hecho causante (art. 166 LGSS) si bien ello no tiene un alcance global al excluirse expresamente el “Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar”. Aparte, aunque por el mismo motivo, se introducen novedades igualmente en los contratos de relevo y jubilación parcial (arts. 12.6 y 12.7 ET), como la disminución al 50% de la reducción máxima de jornada y salario para la/el jubilada/o parcialmente, cuya aplicación se abre a las/os socias/os de cooperativas asimiladas/os a trabajadoras/es por cuenta ajena. Mientras, por otro lado, se concede un plazo de 1 mes –vencido el 15 de abril de 2013- para que se comuniquen formal y detalladamente al Instituto Nacional de la Seguridad Social los planes de jubilación parcial en curso.

Acompañando a estas medidas dirigidas a “favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo” –como reza su título-, el RD-1 5/2013 incluye un extenso precepto con varias disposiciones de reforma de la Ley 27/2011 “sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social” orientadas a “evitar la discriminación de los trabajadores de más edad en los despidos colectivos”. Concretamente, se revisan múltiples reglas –de gran complejidad, en todo caso- aplicables a la obligación que pesa sobre las empresas

de efectuar una aportación al Tesoro Público cuando, aun teniendo beneficios, realizan despidos colectivos que afectan a trabajadores/as de 50 ó más años (RD 1484/2012).

En otro orden de cosas, y de forma asistemática e inconexa –entiendo- con el objeto de la norma, se aprovecha para extender las competencias de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos sobre inaplicación de condiciones de trabajo dispuestas convencionalmente si es que, pasados 3 meses de la entrada en vigor de este RD-1 5/2013, aún no estén constituidos y en funcionamiento órganos tripartitos equivalentes a ella de nivel autonómico. Es más: se crea la obligación, por otra parte bien distinta, de que las entidades asociadas al Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria o al sector público estatal, que no Administraciones Públicas, informen a una comisión técnica –aún inexistente- sobre el inicio de cualquier procedimiento, incluso propuesta o consulta, de despido colectivo. Incluso hay lugar para designar colectivo prioritario de determinadas políticas activas de empleo desarrolladas por los Servicios Públicos de Empleo a las personas mayores de 55 años sin derecho a protección, o a más protección por haberla agotado, por desempleo. Tanto es así que se profundiza en la modificación del régimen jurídico de las prestaciones por esta contingencia, ya afectada largamente por varias normas “contemporáneas” (RD-1 3/2012, Ley 3/2012, RD-1 20/2012, RD-1 3/2012, etc.).

No es en una crónica legislativa como la que aquí se presente la sede apropiada para desarrollar una mayor nivel de detalle en la descripción y valoración de la regulación efectuada por el RD-1 5/2013 y de las modificaciones que introduce en el sistema –básicamente- de compatibilidad entre trabajo y pensión. Si parece oportuno, sin embargo concluir aportando unas reflexiones generales en torno a la transformación normativa operada. Y, en esta línea particularmente, es de mencionar el establecimiento de reglas de Derecho transitorio para facilitar el paso entre distintas versiones de las mismas normas, de especial utilidad respecto de aquéllas cuya vigencia es reciente generando una gran complejidad en la solución de situaciones transitorias. Precisamente en este sentido llama la atención que se hayan modificado sustancialmente, y no a causa

de errores o meras erratas, disposiciones o textos normativos cuya vigencia es muy reciente –de días, incluso- poniendo en duda la madurez de su proyección originaria. Por otra parte, no sumamos a las abundantes críticas vertidas ante la utilización de una técnica legislativa consistente en alterar una parte o un aspecto de una disposición concreta, pero transcribiendo después el texto completo, o casi completo de la misma; lo cual, no deja de dificultar de manera considerable la identificación de los cambios y, en suma, la expresión del régimen y los efectos jurídicos pretendidos.

En cualquier caso, todo indica que nos encontramos ante un eslabón más de la cadena de medidas de reforma en materia socio-laboral que instituciones comunitarias e internacionales solicitan de nuestro país, como apunta el propio RD-1 5/2013 al prever su próximo –inminente, quizás- desarrollo, ejecución o modificación. De hecho, ya está en circulación un informe oficial y experto sobre el factor de sostenibilidad del sistema de Seguridad Social donde, entre otras cuestiones, se sugieren la elevación de la edad de jubilación y la ampliación de los requisitos de carencia. Llego a pensar que la urgencia de la recuperación económica está poniendo en grave riesgo principios tan fundamentales de nuestro sistema normativo como el de legalidad o el de seguridad jurídica que los poderes públicos, precisamente, tienen el deber de salvaguardar en un Estado social y democrático de Derecho.