

UNIVERSIDAD DE  
MURCIA



**ANALES**  
de  
**DERECHO**

**AYUDAS PREVIAS A LA JUBILACIÓN  
ORDINARIA. EL CASO DE NAVANTIA. PROPUESTA  
DE APLICACIÓN AL SECTOR FINANCIERO**

JOSE FLORES ALCAZAR

### **Resumen**

*El sector financiero constituye, sin duda, el paradigma de sector que, sistemáticamente recurre a la prejubilación de sus trabajadores de mayor edad, lo que viene haciendo especialmente desde la crisis económica y financiera de 2007 hasta ahora. Se trata de un sector en continua reconversión mediante un incesante proceso de fusiones. Con motivo de la pandemia de la Covid-19 y, la crisis económica provocada por esta, el sector afronta un nuevo y vertiginoso proceso de concentración, en el que nuevamente se perderán miles de puestos de trabajo. Es necesario que, la prejubilación, se incorpore al ordenamiento laboral como una prestación más de Seguridad Social, legislando sobre la figura del ERE, complementada con el recurso a lo dispuesto en el RD 3/2014, de 10 de enero. Una vez regulado el acceso de las empresas a este recurso, se conseguirá el necesario mantenimiento del empleo, pues el contrato de relevo sería requisito imprescindible para cada trabajador que se prejuble acogido a la prestación.*

**Palabras clave:** Prejubilación, sector bancario, crisis económica, ERE

### **“PRE-ORDINARY RETIREMENT GRANTS. THE CASE OF NAVANTIA. APPLICATION PROPOSAL TO THE FINANCIAL SECTOR”**

#### **Abstract**

*Undoubtedly the financial sector is the sector paradigm that systematically resorts to the pre-retirement of its older workers, particularly since the economic and financial crisis of 2007 until now. This is a sector in continuous conversion through an incessant merger process. Due to Covid-19 pandemic and the economic crisis caused by it, the sector faces a dizzying new process of concentration, in which thousands of jobs will again be lost. Pre-retirement needs to be incorporated into the labour system as one more Social Security benefit, legislating on the figure of the ERE and supplemented by recourse to RD 3/2014 of 10<sup>th</sup> January. Once the access of the undertakings to this resource has been regulated, the necessary maintenance of employment will be achieved, as the re-release contract would be an essential requirement for each early-retired worker to obtain this benefit.*

**Keywords:** Pre-retirement, banking sector, economic crisis, ERE.

**SUMARIO:** [I. INTRODUCCIÓN.](#) [II. ENDURECIMIENTO DE LOS REQUISITOS DE ACCESO A LA JUBILACIÓN ORDINARIA EN SU MODALIDAD CONTRIBUTIVA.](#) [III. ACCESO A LA PREJUBILACION MEDIANTE ERE.](#) [IV. EL RD 3/2014, DE 10 DE ENERO.](#) [1. BENEFICIARIOS.](#) [2. DURACIÓN Y CUANTÍA DE LA AYUDA.](#) [2.1. AYUDA ECONÓMICA.](#) [2.2. COTIZACIÓN AL CONVENIO ESPECIAL CON LA SEGURIDAD SOCIAL.](#) [2.3. INCOMPATIBILIDAD DE LA AYUDA.](#) [2.4. FINANCIACIÓN.](#) [2.5. EXTINCIÓN Y SUSPENSIÓN DE LA AYUDA.](#) [V. PLAN DE PREJUBILACIONES “NAVANTIA 2019”](#) [VI. UNA PREJUBILACIÓN CIERTAMENTE DISTINTA.](#) [VII. UN PRESENTE INCIERTO Y UN FUTURO COMPLICADO.](#) [VIII. PROPUESTA DE REGULACIÓN DE LA PREJUBILACIÓN.](#) [IX. CONCLUSIONES.](#) [TABLA DE JURISPRUDENCIA.](#) [BIBLIOGRAFÍA.](#)

## I. INTRODUCCIÓN

A raíz de la intervención del vicepresidente del Banco Central Europeo D. Luis de Guindos en el seminario organizado por la Asociación de Periodistas de Información Económica APIE, celebrado en la Universidad Menéndez Pelayo el pasado día 1 de septiembre, se ha desencadenado un nuevo proceso de consolidación/reestructuración en el sistema financiero español<sup>1</sup>, preámbulo de una esperada oleada de fusiones a nivel europeo. De hecho, en palabras del Sr. De Guindos, “la consolidación del sector bancario europeo debería acometerse de una manera relativamente rápida y urgente”<sup>2</sup>. Recientemente se ha materializado la primera de ellas, implicando a la segunda y la cuarta entidad financiera de España, CaixaBank y Bankia, dando lugar al primer grupo bancario español<sup>3</sup>. El sector se encuentra en estos momentos estudiando múltiples alternativas, pero ya nadie duda de que, en España, la banca ha iniciado un nuevo y ambicioso proceso de reestructuración bancaria que culminará el iniciado con motivo de la crisis económica de 2008, y en el que España puede pasar de cincuenta operadores bancarios a una cifra que los analistas barajan entre tres y cinco<sup>4</sup>, con la intervención añadida de los grupos de Cajas Rurales (Cajamar). Los efectos económicos y sociales que un proceso de reconversión en el sector bancario implica para la sociedad en general, alcanzan una trascendencia que en estos momentos apenas somos capaces de atisbar, pues, si nos atenemos al detonante de esta nueva concentración del sector bancario, que es la crisis económica originada con motivo del Covid-19, habrá que estar al transcurso de los acontecimientos para atisbar siquiera someramente sus consecuencias. En lo que a esta propuesta se refiere, es necesario fijar la atención en el coste laboral que este proceso va a ocasionar, pues la primera de las vías por las que las entidades que se fusionan/integran persiguen lograr las llamadas “sinergias” es, sin duda, el recorte del empleo, como lo

---

<sup>1</sup> <https://www.elmundo.es/economia/2020/09/13/5f5dd9ecfc6c839c198b4653.html>

<sup>2</sup> <https://www.europapress.es/economia/finanzas-00340/noticia-guindos-bce-considera-urgente-consolidacion-sector-bancario-europeo-20200901114349.html>

<sup>3</sup> [CaixaBank completa la fusión de Bankia tras su inscripción en el Registro Mercantil - El Periódico Extremadura \(elperiodicoextremadura.com\)](https://www.elperiodicoextremadura.com/2020/09/13/caixabank-completa-la-fusion-de-bankia-tras-su-inscripcion-en-el-registro-mercantil/)

<sup>4</sup> <https://www.eleconomista.es/empresas-finanzas/noticias/10765285/09/20/La-gran-revolucion-aun-por-terminar-de-60-a-solo-5-bancos.html>

muestra que, una vez materializada la fusión entre CaixaBank y Bankia, la nueva entidad ya ha anunciado a los representantes de los trabajadores su intención de acometer un despido colectivo que puede afectar a unos 7.500 empleados<sup>5</sup>.

Otro sector que, igualmente ha venido siendo objeto de un continuo proceso de reconversión es el de los astilleros y fábricas navales, con su buque insignia Navantia a la cabeza. Precisamente, el pasado año los responsables de la empresa pública Navantia y los representantes de las organizaciones sindicales con representación en la misma, han recurrido a la figura del despido colectivo, firmando el Expediente de Regulación de Empleo (ERE) 20/2019. Mediante este despido colectivo, la empresa procederá a extinguir el contrato de trabajo de 1.706 trabajadores. Los trabajadores afectados serán todos aquellos que, a fecha 31 de diciembre de 2020, cumplan o hayan cumplido 61 años, viéndose afectados los 7 centros de trabajo que la empresa posee en España<sup>6</sup>.

Para llevar a cabo este despido colectivo, la empresa pública Navantia se ha acogido a las ayudas que recoge el Real Decreto 3/2014, de 10 de enero, por el que se establecen las normas especiales para la concesión de ayudas previas a la jubilación ordinaria en el sistema de la Seguridad Social, a trabajadores afectados por procesos de reestructuración de empresas (en adelante RD 3/2014, de 10 de enero), por ser el sector naval un sector en permanente crisis, lo que ha motivado a la empresa pública Navantia a acometer un proceso de reestructuración basado en las causas económicas, organizativas y de producción señaladas en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

Hasta aquí, el citado proceso de reestructuración al que se ha acogido Navantia, carece de mayor trascendencia más allá de la lógica afectación personal y familiar que la misma conlleva para todos y cada uno de los trabajadores afectados por el despido colectivo. Sin embargo, desde el punto de vista jurídico-laboral, merece especial atención por dos motivos: en primer lugar, por el mantenimiento de las ayudas contempladas en esta norma para favorecer el tránsito hacia la jubilación ordinaria de trabajadores cercanos a la edad de jubilación que prestan servicios en empresas incursas en procesos de

---

<sup>5</sup> [CaixaBank abre la mesa para tratar del ERE con la plantilla \(lavanguardia.com\)](http://lavanguardia.com)

<sup>6</sup> Este hecho ha tenido repercusión en la prensa, v.gr. <https://www.europapress.es/economia/noticia-firmado-ere-navantia-permite-salida-anticipada-1706-trabajadores-20190404180601.html>

reconversión empresarial, lo que no se compadece con el cada vez mayor nivel de exigencia en las condiciones para acceder a una jubilación ordinaria para cualquier trabajador “normal” encuadrado en el régimen general de la Seguridad Social; en segundo lugar, llama la atención el hecho de que, las grandes compañías pertenecientes a sectores en continua reconversión en España, no utilicen masivamente las bondades de este RD 3/2014, de 10 de enero, para llevar a cabo los procesos de prejubilación de sus trabajadores. Este estudio se circunscribe a intentar formular una propuesta para las empresas del sector bancario, un sector que se ha visto considerablemente afectado por la crisis económica que tuvo lugar entre los años 2008 y 2013 y, que ahora, igualmente, se encuentra inmerso en un vertiginoso proceso de reconversión para adaptarse a la nueva realidad que, por un lado, ya venía siendo impuesta por la necesaria digitalización del sector, consecuencia de la entrada en este, como competidoras, de empresas globales de internet, lo que está suponiendo una cada vez más creciente oferta de fórmulas alternativas de financiación y, de otro, el oscuro panorama económico que a nivel global se ha originado con la irrupción de la pandemia del Covid-19. Tras la crisis económica de 2008-2013, la digitalización del sector ha venido forzando a las empresas bancarias a llevar a cabo una constante reconversión de su modelo de negocio, constituyendo el paradigma de ello la continua y persistente estrategia de reducción de su capacidad instalada, es decir, de sus oficinas y empleados, recurriendo para ello, en la mayoría de los casos, a la utilización de la figura de un despido colectivo, en el que se pacta con la representación sindical que la práctica totalidad de empleados afectados, se corresponda con los trabajadores de mayor edad, susceptibles de una prejubilación que les permita, en pocos años, acceder a la jubilación, normalmente, en su modalidad de anticipada.

No existe en el ordenamiento jurídico español ninguna norma que regule la prejubilación. No es, desde luego, una de las causas de suspensión o de extinción del contrato de trabajo recogidas en los art. 45.1 y 49.1 ET respectivamente, ni tampoco se trata de una prestación del sistema de Seguridad Social, pese a lo cual, es un término cada vez más utilizado a la hora de que cualquier entidad financiera afronte una reducción de personal. De hecho, la prejubilación es contemplada hoy día más bien como un instrumento de reestructuración no traumática de la plantilla de las empresas<sup>7</sup>. La

---

<sup>7</sup> “La prejubilación, en el momento actual, aun cuando ciertamente no constituya una contingencia protegida por la Seguridad Social ni, tampoco, aparezca regulada en el Estatuto de los Trabajadores, sin embargo, se erige en una de las modalidades de la jubilación gradual y flexible que rige ya en España, sobre

finalidad perseguida por la prejubilación es el cese real de la prestación laboral por parte del trabajador, percibiendo de la empresa, como contrapartida, una remuneración pactada sustitutiva del salario hasta el momento en que pueda este llevar a cabo su jubilación, formalizando un convenio especial con la Seguridad Social, que corre a cargo de la empresa<sup>8</sup>, rigiéndose el contrato por lo válidamente pactado por las partes<sup>9</sup>. Por tanto, el objetivo de esta medida es muy claro, facilitar el tránsito del trabajador desde el momento en que se extingue su contrato de trabajo hasta que percibe una pensión de jubilación en el sistema de Seguridad Social, ya sea anticipada u ordinaria<sup>10</sup>, lo que sitúa a la prejubilación como un híbrido jurídico entre las contingencias de desempleo y de jubilación, contingencias con las que comparte rasgos comunes<sup>11</sup>, siendo utilizada por las empresas para llevar a cabo las reestructuraciones de plantilla, con el objetivo de adecuarla a las necesidades reales en función de la dimensión de la empresa, o, para su transformación, reconvirtiéndola en más joven y preparada para afrontar la nueva realidad del mercado laboral, dotándola de mayor flexibilidad y a un menor coste<sup>12</sup>.

Es notorio el debate que la sostenibilidad y viabilidad del vigente sistema de pensiones en España está suscitando entre los agentes sociales, los partidos políticos e incluso en la propia sociedad, con un consenso generalizado respecto de las serias dificultades que el actual sistema atraviesa, motivado por el continuo incremento del número de pensionistas, quienes tienen derecho a una prestación cuya cuantía es cada vez

---

todo a partir de la suscripción del Pacto de Toledo y, más específicamente, a partir de la Ley 35/2002, siendo notorio, que junto a la jubilación anticipada y a la jubilación parcial en sus diversas modalidades, constituye un instrumento en manos de las empresas para remodelar las plantillas de sus trabajadores, desprendiéndose de aquellos que por su edad avanzada y por su largo periodo de cotización a la Seguridad Social pueden alcanzar a través del convenio especial con la Seguridad Social y con el subsidio de desempleo para mayores de 52 años, una jubilación anticipada u ordinaria para la que sirve de pórtico la prejubilación que, lógicamente, se revela como una modalidad de extinción contractual y no de simple suspensión de la relación laboral” (STS de 1 de junio de 2004, rec. 128/2003).

<sup>8</sup> Para los empleados de 55 o más años, la obligación de suscribir el Convenio Especial constituye un deber material y sustantivo, que, independientemente de que se haya o no contemplado ni incluido en el ERE, constituye derecho necesario e indisponible (STSJ Madrid de 3 de febrero de 2012, rec. 5186/2011).

<sup>9</sup> STS de 14 de diciembre de 2001, rec. 1365/2001.

<sup>10</sup> LOPEZ CUMBRE, L., *La prejubilación*, Civitas, Madrid, 1998, pág. 86.

<sup>11</sup> LOPEZ CUMBRE L., “Novación de contratos de prejubilación para acceder a condiciones de jubilación más beneficiosas”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social 4º Trimestre 2014 nº 1*, pág. 203

<sup>12</sup> GONZALEZ ORTEGA, S., “La funcionalidad de los instrumentos de protección social en los procesos de reestructuración empresarial”, en CASTIÑERA GONZALEZ, J (coord.), *Reestructuraciones de Empresas, XXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2010, págs. 17-87.

más elevada, unido todo ello también al persistente aumento de la esperanza de vida del pensionista. Estas variaciones suponen un incremento progresivo del gasto, no siendo acompañadas de un correlativo incremento de los ingresos, ni actuales ni futuros. En los últimos veinticinco años esta situación ha motivado a los sucesivos gobiernos para llevar a cabo un lento y paulatino endurecimiento de las condiciones de acceso a la jubilación, tanto en su modalidad ordinaria como anticipada, al tiempo que introducían medidas tendentes a penalizar el recurso al despido colectivo por parte de las empresas para acometer la prejubilación de sus empleados de mayor edad, todo ello con el objeto de retrasar la edad real de jubilación que, pese a todo, sigue encontrándose por debajo de la edad legal prevista<sup>13</sup>. En este momento en que el sector bancario afronta el que seguramente será su mayor proceso de reconversión, es necesario volver la mirada hacia un RD que despliega sus efectos en aquellas empresas que se encuentren en un proceso de reconversión y, lógicamente, lo soliciten, nos referimos al Real Decreto 3/2014, de 10 de enero.

## **II. ENDURECIMIENTO DE LOS REQUISITOS DE ACCESO A LA JUBILACIÓN ORDINARIA EN SU MODALIDAD CONTRIBUTIVA**

Si se analiza la evolución que han sufrido los requisitos de acceso a la pensión de jubilación contributiva en España, cabe afirmar que las distintas reformas legislativas llevadas a cabo, denotan un creciente nivel de exigencia a la hora de acceder a la jubilación, tanto en su modalidad ordinaria como anticipada.

Así, la Ley 26/1985, de 31 de julio, de medidas urgentes para la racionalización de la estructura y de la acción protectora de la Seguridad Social aumentó de 10 a 15 el número de años cotizados exigido para causar derecho a la pensión de jubilación, debiendo estar 2 de ellos dentro de los 8 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho. Dicha norma modificó, igualmente, el cómputo de la base reguladora de la pensión, ampliando los años de cálculo de 2 a 8, incrementando el requisito de años cotizados para cobrar el 100 por 100 de la pensión, que pasaba de 10 años cotizados a 15 años.

---

<sup>13</sup> En 2019, el 40,08% de los trabajadores se jubiló anticipadamente, situando la edad media de jubilación en 64 años y cinco meses. Disponible en: <http://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/estadisticas/anuarios/2019/PEN/PEN.pdf>.

Por su parte, la Ley 24/1997, de 15 de julio, de consolidación y racionalización del Sistema de Seguridad Social, amplió de 8 a 15 años el periodo de cómputo para el cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación, aumentó a 15 años el periodo dentro del cual debían situarse 2 de los años cotizados, e incrementó la proporcionalidad entre los años cotizados y el cálculo de la cuantía, pasando a requerir 35 años cotizados para tener derecho al 100 por 100 de la base reguladora.

Desde el año 1919 hasta la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social (LAAM), la edad de jubilación ordinaria<sup>14</sup> en España se mantuvo inalterada en 65 años<sup>15</sup>. Con la entrada en vigor de la LAAM, la edad ordinaria de jubilación en España se establece en 67 años, o 65 si se acredita un periodo de cotización a la Seguridad Social igual o superior a los 38 años y 6 meses, si bien la D.T.7ª LGSS, establece una progresividad en la aplicación de esta medida, progresividad que finalizará en el año 2027. La propia Ley 27/2011 incrementa a 37 años los cotizados que son necesarios para el cobro del 100 por 100 de la base reguladora de la pensión.

La Ley 23/2013, de 23 de diciembre, introduce el Factor de Sostenibilidad y el Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social, pretendiendo mantener la proporcionalidad entre las contribuciones al sistema y las prestaciones esperadas del mismo. Con este fin, el factor de sostenibilidad, permitiría vincular el importe de las pensiones de jubilación del sistema de la Seguridad Social a la evolución de la expectativa de vida del pensionista, al objeto de que las pensiones que reciba a lo largo de su vida sean equivalentes a las que reciba un pensionista que entra en el sistema con la misma base reguladora y con la misma edad en un momento distinto y, por tanto, con una esperanza probablemente distinta<sup>16</sup>. Por su parte, el índice de revalorización de las pensiones, tan controvertido hoy en día, abandonaba la indexación de las pensiones al

---

<sup>14</sup> Esta se considera la edad normal en la que una persona activa debe abandonar la actividad profesional”, como señala González Ortega, S., “Las edades de jubilación”, en AAVV López Cumbre, L., (coord.), *Tratado de Jubilación. Homenaje al profesor D. Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*, Iustel, Madrid, 2007, pág. 1202

<sup>15</sup> Base Primera.3 del RD de 11 de marzo de 1919 (Gaceta del 12) sobre Intensificación de retiros obreros.

<sup>16</sup> MONEREO PÉREZ, J.L., y FERNÁNDEZ BERNAT, J.A., “Estabilizadores automáticos en el sistema de seguridad social: factor de sostenibilidad e índice de revalorización”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, núm. 1, págs. 83 a 104.



IPC, condicionando su incremento a la variación de parámetros tales como el número de pensiones, la pensión media y el gasto de la Seguridad Social.

El vigente Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante LGSS), aprobado por RDL 8/2015, de 30 de octubre, no introduce novedades en los requisitos de edad y cotización para acceder a la pensión de jubilación, como tampoco en el resto de plazos y demás condiciones.

Al igual que la jubilación ordinaria, también la jubilación en su modalidad anticipada se ha visto afectada por esta tendencia a endurecer las condiciones de acceso. A partir de enero de 2013, con la entrada en vigor de la LAAM, se introduce una diferenciación en cuanto al acceso a la anticipación de la pensión, estableciendo dos modalidades para ello: la que deriva del cese en el trabajo por causa no imputable al trabajador y la que se produce por voluntad del interesado<sup>17</sup>. Se establece un requisito de edad mínima, estableciendo la de 63 años para el caso de acceso por decisión del trabajador y de 61 años cuando tiene lugar por causa no imputable a la libre voluntad de este. En ambos supuestos, se exige acreditar un periodo mínimo de cotización de 33 años para acceder a la anticipación. También los coeficientes reductores de la pensión son iguales para ambas modalidades.

La entrada en vigor del RDL 5/2013, de 5 de marzo, establece diferencias sustanciales en los requisitos de acceso a la jubilación anticipada. La edad mínima de acceso se determina de forma indirecta mediante el señalamiento de una anticipación máxima, siendo de 2 años para la modalidad de acceso voluntario y de 4 años en el caso de anticipación por causa ajena a la libre voluntad del interesado. El requisito de periodo mínimo de cotización para poder anticipar la edad de jubilación se mantiene en 33 años en el caso de acceso por causa ajena a la libre voluntad del interesado, pero se aumenta a 35 años de cotización para el acceso por voluntad del interesado. Los coeficientes reductores de la pensión de jubilación también se ven afectados, pasando a penalizar el acceso por libre voluntad del interesado, situando este un 0,125 por ciento por trimestre

---

<sup>17</sup> RODRIGUEZ INIESTA, G., “La jubilación anticipada”, en AAVV., LÓPEZ ANIORTE, M.C., GARCÍA ROMERO, B. (Coords.), *La reforma de la pensión de jubilación*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2014, pág. 225.

anticipado por encima del correspondiente coeficiente en la modalidad de acceso ajeno a la libre voluntad del interesado.

Otra de las modificaciones introducidas para penalizar el acceso a la jubilación anticipada, fue la introducción de una segunda penalización al resultado de aplicar los coeficientes reductores a la base reguladora de la pensión. Así, a partir de enero de 2013, el art. 163.3 LGSS dispuso que, cuando para determinar la cuantía de una pensión de jubilación, hubieran de aplicarse coeficientes reductores de la edad ordinaria de jubilación, una vez aplicados estos coeficientes reductores a la pensión de jubilación, el importe resultante de ésta, no podría ser superior a la cuantía de reducir el tope máximo de pensión en un 0,25 por ciento por cada trimestre de anticipación, porcentaje que la vigente LGSS ha situado en una reducción de 0,50 por ciento por cada trimestre anticipado de la pensión de jubilación. Es decir, la anticipación de la edad ordinaria de jubilación, siempre se verá penalizada, como mínimo, en la aplicación de estos segundos coeficientes. De esta forma, se garantiza que absolutamente todos los trabajadores que anticipen su jubilación, vean mermada su pensión mediante la aplicación de unos y/u otros coeficientes reductores.

LEY	EDAD JUBILACIÓN ORDINARIA	EXIGENCIA AÑOS COTIZADOS	CÁLCULO DE LA BASE REGULADORA PENSIÓN
Ley 26/1985	65 años	Pasa de 10 a 15 años	Pasa de tomar los últimos 2 años a tomar 8 años
Ley 24/1997	65 años	15 años	Pasa de 8 a 15 años
Ley 27/2011		15 años	Pasa de 15 a 25 años

	67 años o 65 años si acredita una cotización de 38 años y seis meses  Aplicación progresiva		Progresividad hasta 2022 D. T 5ª LGSS 1994
R.D.L 8/2015	67 años o 65 años si acredita una cotización de 38 años y seis meses  Aplicación progresiva	15 años	25 años  Progresividad hasta 2022  Dª T 8ª LGSS 2015

### III. ACCESO A LA PREJUBILACION MEDIANTE DESPIDO COLECTIVO

Tanto la doctrina<sup>18</sup> como la jurisprudencia<sup>19</sup>, consideran que la naturaleza jurídica de la prejubilación es la de considerar la extinción de la relación laboral, salvo que se deduzca expresamente, del pacto celebrado entre las partes, que solamente se pretende una suspensión del contrato por establecer un criterio de temporalidad, contemplando explícitamente la posibilidad de reanudar la relación laboral. En consecuencia, al objeto de limitar el recurso de las empresas al despido colectivo como fórmula de acceso a la prejubilación de sus trabajadores de mayor edad, se han endurecido los requisitos de acceso a esta figura. Así, la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible, introdujo un nuevo apartado en el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, que se mantiene en el vigente ET, en virtud del cual, cuando en un despido colectivo de empresas no incursas en procedimiento concursal, se incluyan trabajadores con 55 o más años de edad, que no tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, existirá la obligación de abonar

---

<sup>18</sup> MARTÍNEZ GIRÓN, J., ARUFE VARELA, A., “La prejubilación: Aspectos jurídicos, laborales y de Seguridad Social”, en AA.VV., ALMARCHA BARBADO A. (Coord.), *Envejecimiento laboral y prejubilación, dilemas y problemas socioeconómicos*, Universidad da Coruña, 2010, págs. 173-181.

<sup>19</sup> STS de 1 de junio de 2004, rec. 128/2003, Ponente Excmo. Sr. D. Benigno Varela Autran

las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial con la Seguridad Social en los términos que la LGSS establezca<sup>20</sup>. En la misma línea, la Ley 27/2011, de 1 de agosto, en su DA 16ª, estableció, respecto de las empresas que realicen despidos colectivos del art. 51 ET y que incluyan a trabajadores de 50 o más años de edad, la obligación de realizar una aportación económica al Tesoro Público que tomará en consideración el importe de las cotizaciones a la Seguridad Social, la prestación y, en su caso, subsidio por desempleo de los trabajadores con 50 o más años de edad afectados por el despido colectivo<sup>21</sup>.

#### **IV. EL RD 3/2014, DE 10 DE ENERO**

Como señala el artículo 2.1 del RD 3/2014, de 10 de enero, las ayudas reguladas en dicha norma reglamentaria *“están destinadas a facilitar una cobertura económica a trabajadores cercanos a la edad de jubilación para atender situaciones de urgencia y necesidad socio-laboral, que permitan paliar las consecuencias sociales derivadas de los procesos de reestructuración de empresas que pudieran conllevar el cese total o parcial de la actividad de las mismas o contribuyan al mantenimiento del empleo”*.

##### **1. Beneficiarios**

A tenor de la norma reglamentaria, pueden ser beneficiarios de las ayudas previas a la jubilación ordinaria los trabajadores despedidos mediante un despido colectivo regulado en el art. 51 ET o un despido objetivo regulado en el art. 52.c) ET, debiendo cumplir el trabajador los siguientes requisitos<sup>22</sup>:

---

<sup>20</sup> Si el despido colectivo se basa en causas económicas, el empresario se hará cargo de la cotización hasta el cumplimiento por el trabajador de los 61 años de edad; en los ERE por otras causas, la obligación de cotizar a cargo del empresario se mantendrá hasta que el trabajador cumpla los 63 años de edad (DA 13ª LGSS).

<sup>21</sup> El despido colectivo debe ser realizado por empresas o grupo de empresas de más de 100 trabajadores, con los siguientes: a) que el porcentaje de trabajadores despedidos de 50 o más años de edad sobre el total del ERE sea superior al porcentaje de trabajadores de 50 o más años sobre el total de trabajadores de la empresa, b) que la empresa o su grupo obtengan beneficios en al menos dos ejercicios económicos consecutivos entre el ejercicio económico anterior al inicio del ERE y los cuatro ejercicios económicos posteriores o que hubiesen obtenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores al ERE.

<sup>22</sup> Artículo 3 RD 3/2014, de 10 de enero

- a) Tener cumplida una edad que sea inferior en cuatro años, como máximo, a la edad ordinaria de jubilación<sup>23</sup>.
- b) Tener cubierto el periodo de cotización exigido para causar derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva en el régimen de la Seguridad Social de encuadramiento.
- c) Acreditar una antigüedad mínima en la empresa o grupo de empresas de, al menos, dos años.
- d) En el caso de trabajadores afectados por despido colectivo, no podrán transcurrir más de cuatro años, entre la fecha de comunicación del acuerdo alcanzado en el periodo de consultas a la autoridad laboral competente, y la fecha de acceso de los trabajadores al sistema de ayudas previas.
- e) Encontrarse inscritos como demandantes de empleo en las oficinas de empleo, en el momento de la concesión de la ayuda.
- f) No estar incurso en alguna causa de incompatibilidad para percibir la ayuda.

## **2. Duración y cuantía de la ayuda**

La ayuda previa a la jubilación ordinaria en el sistema de la Seguridad Social sólo podrá percibirse, con participación de las Administraciones Públicas, hasta un máximo de cuatro años y, en todo caso, hasta el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación. Consistirá en una ayuda económica mensual para el trabajador y el abono de la cotización al Convenio Especial con la Seguridad Social.

### **2.1. Ayuda económica**

Durante el primer año, el trabajador percibirá mensualmente una ayuda económica, consistente en el 75 por ciento del resultado de dividir entre 7 la suma de las bases de cotización de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, excluidas las

---

<sup>23</sup> La edad ordinaria de jubilación viene establecida de conformidad con el art. 205.1.a) y la Disposición Transitoria 7ª de la vigente LGSS.

horas extraordinarias correspondientes a los 6 meses anteriores a la fecha del despido, sin que dicha cantidad pueda superar en ningún caso la pensión máxima establecida anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE). En el segundo y sucesivos años, la ayuda se incrementará acumulativamente de acuerdo con el promedio del índice de revalorización de las pensiones contributivas de la Seguridad Social establecido en la LPGE para el año en que se comience a devengar la ayuda, más los índices de revalorización establecidos en las LPGE de los tres años anteriores.

## **2.2. Cotización al Convenio Especial con la Seguridad Social**

Durante el periodo de percepción de la ayuda es obligatoria la cotización a la Seguridad Social mediante convenio especial. La base inicial de cotización se determinará tomando el promedio de las seis últimas bases de cotización por contingencias comunes anteriores a la fecha del despido, actualizada de acuerdo con los índices de revalorización de las pensiones contributivas de la Seguridad Social, siendo el tipo de cotización el correspondiente a contingencias comunes. Dado que la obligación de cotizar el convenio es obligatoria para la empresa, la cuantía del convenio no se considera ni como ingreso ni como gasto deducible para el trabajador a efectos de IRPF<sup>24</sup>.

## **2.3. Incompatibilidad de la ayuda**

La percepción de la ayuda será compatible con la realización de actividades por cuenta ajena a tiempo parcial remuneradas, siempre que los ingresos anuales no superen el Salario Mínimo Interprofesional en cómputo anual. Por el contrario, la percepción de la ayuda previa a la jubilación es incompatible con las pensiones de jubilación, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, así como con la percepción de la prestación o subsidio de desempleo. Igualmente, estas ayudas son incompatibles con las previstas en el Real Decreto 908/2013, de 22 de noviembre, por el que se establecen las normas especiales para la concesión de ayudas extraordinarias a trabajadores afectados por procesos de reestructuración de empresas, siempre que se refieran al mismo proceso de reestructuración.

---

<sup>24</sup> Consulta Vinculante DGT V0702/17, de 16 de marzo de 2017.

## 2.4. Financiación

La financiación de estas ayudas previas a la jubilación ordinaria<sup>25</sup>, incluyendo la cotización a la Seguridad Social, es compartida por la empresa y la Administración: la empresa es responsable de financiar el 60 por ciento de las ayudas, correspondiendo a la Administración pública la financiación del restante 40 por ciento<sup>26</sup>. Para su pago, la empresa podrá optar entre, realizar un pago único, o fraccionarlo en tantas anualidades como años vayan a permanecer los trabajadores percibiendo las ayudas, con un máximo de cuatro. Si la empresa opta por el fraccionamiento de los pagos, deberá presentar garantías suficientes a criterio de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)<sup>27</sup>, para responder del pago de las obligaciones pendientes y cuya validez se extenderá desde que los trabajadores deban comenzar a percibir las ayudas hasta, al menos, un año después del vencimiento de la anualidad que se garantiza.

De la misma forma, una vez que la TGSS les comunique su conformidad con la aportación de la empresa y las garantías prestadas, el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, o el órgano competente de la Comunidad Autónoma, pondrán a disposición de la TGSS los fondos públicos necesarios para el abono de las ayudas, pudiendo hacerlo, al igual que la empresa, de una sola vez o fraccionadamente, por anualidades, hasta un máximo de cuatro años<sup>28</sup>.

## 2.5. Extinción y suspensión de la ayuda

Tanto la ayuda previa a la jubilación ordinaria como la obligación de cotizar se extinguirán:

1. Cuando expire el plazo previsto en la resolución de su concesión.
2. Por fallecimiento del beneficiario.

---

<sup>25</sup> Artículo 12 RD 3/2014, de 10 de enero

<sup>26</sup> Con cargo al programa correspondiente de presupuestos Generales del Estado, y en caso de estar cedidas las competencias, al presupuesto de la correspondiente Comunidad Autónoma.

<sup>27</sup> Art. 17 Real Decreto 3/2014, de 10 de enero.

<sup>28</sup> Artículo 14 RD 3/2014, de 10 de enero

3. Por adquirir el beneficiario la condición de pensionista de jubilación, o por el reconocimiento de una incapacidad permanente, total para la profesión habitual, absoluta o gran invalidez, con posterioridad a la concesión de la ayuda.

La percepción de la ayuda se suspenderá en el caso de que el trabajador realice una actividad remunerada comenzada con posterioridad a la concesión de la ayuda, siempre y cuando la realice a tiempo completo o su remuneración supere al Salario Mínimo Interprofesional en cómputo anual, reanudándose la misma hasta la acreditación del cese en la actividad o, en su caso, hasta el agotamiento de las prestaciones por desempleo.

#### **V. PLAN DE PREJUBILACIONES “NAVANTIA 2019”**

Para llevar a cabo su plan de prejubilaciones, la empresa de participación estatal Navantia, ha recurrido a la utilización de las ayudas previas a la jubilación ordinaria en el sistema de la Seguridad Social para empresas inmersas en procesos de reestructuración, establecidas en el RD 3/2014, de 10 de enero.

Como ya se ha establecido, el RD 3/2014, es de aplicación a los trabajadores despedidos de acuerdo con los artículos 51 y 52.c) del ET, que cumplan los siguientes requisitos: a) Tener cumplida una edad inferior en cuatro años, como máximo, a la edad de jubilación que en cada caso resulte de aplicación; b) tener cubierto el periodo de cotización exigido para tener derecho a la pensión de jubilación; c) acreditar una antigüedad mínima en la empresa de al menos dos años en el momento de solicitud de la ayuda; y d) encontrarse inscritos en las oficinas de empleo.

En aplicación de lo dispuesto en esta normativa, Navantia ha instrumentado las prejubilaciones de sus trabajadores mediante un despido colectivo, siendo la edad el criterio utilizado para seleccionar a los trabajadores que se despiden. El despido colectivo extiende sus efectos desde el momento en que el trabajador cumple los 61 años y hasta el momento en que accede a la jubilación ordinaria.

El plan se estructura en tres fases: 1ª) Hasta dos años de prestación de desempleo, salvo para los empleados que no tengan derecho a la prestación; 2ª) periodo de cobro de las ayudas previas a la jubilación ordinaria (no afecta a los empleados que pasen directamente desde el desempleo a la jubilación); 3ª) jubilación ordinaria a los 65 años o



a la edad que en cada momento corresponda para aquellos trabajadores que no acrediten un periodo de cotización de 38 años y 6 meses o superior.

La cuantía de la ayuda durante el primer año se corresponderá con el 75 por ciento del resultado de dividir entre 7 la suma de las bases de cotización de los 6 meses anteriores a la fecha del despido, con el límite de la pensión máxima vigente en cada momento. El segundo y sucesivos años, la ayuda se incrementará acumulativamente en idénticas condiciones que la Ley de Presupuestos Generales del Estado disponga para las pensiones.

En virtud del acuerdo colectivo suscrito por Navantia con los representantes de los trabajadores para llevar a cabo el despido colectivo, durante todo el periodo de prejubilación y, hasta alcanzar la edad de jubilación ordinaria, la empresa complementará la cuantía mensual que perciba el trabajador, tanto durante la percepción de la prestación por desempleo, como en el periodo en que perciba las ayudas previas a la jubilación ordinaria previstas en el RD 3/2014, complemento que, permitirá al trabajador alcanzar una retribución equivalente al 76 por ciento de su retribución anual bruta en el momento del cese en el trabajo. La cotización a la Seguridad Social se determinará tomando el promedio de las seis últimas bases de cotización por contingencias comunes anteriores a la fecha del despido.

En suma, las fuentes de ingreso del trabajador afectado por este despido colectivo, serán las prestaciones públicas (desempleo y ayudas previas) que corren a cargo de la Administración y SEPE, complementadas por Navantia hasta alcanzar el 76 por ciento de su retribución bruta anual.

GRÁFICO DEL PROGRAMA DE PREJUBILACIÓN (Realizado como ejemplo para quien entre en el ERE con 61 años y se jubile a los 65 años)



Fuente: Navantia

## VI. UNA PREJUBILACIÓN CIERTAMENTE DISTINTA

Tal y como se ha señalado, mediante la utilización de los beneficios previstos en el RD 3/2014, de 10 de enero, las empresas sometidas a un proceso de reestructuración, pueden prejubilarse a sus trabajadores de mayor edad en unas condiciones ciertamente ventajosas, pues entre otros beneficios, además de permitirles negociar una mejora de las condiciones económicas para el periodo de prejubilación, cuentan con una financiación compartida de la ayuda previa a la jubilación ordinaria, de manera tal que, la Administración pública asume un 40 por ciento de dicha ayuda. Además, el hecho de que el trabajador acceda a la jubilación en su edad ordinaria, supone la no aplicación de coeficientes reductores de la pensión de jubilación, lo que implica no ver perjudicada la cuantía de su pensión.

Respecto de la fiscalidad aplicable al trabajador en ese periodo de prejubilación, el art. 7.e) de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (LIRPF), declara exentos hasta los primeros 180.000 euros procedentes de la indemnización de un despido colectivo del art. 51 ET, o de un despido por alguna de las causas previstas en la letra c) del art. 52<sup>29</sup>. Sin embargo, en el caso de las ayudas previas a la jubilación ordinaria, el criterio a seguir no es el del citado art. 7 LIRPF, sino el criterio del art. 14 de la misma Ley, pues, a efectos de IRPF, las ayudas previas a la jubilación ordinaria tienen la consideración de rendimientos del trabajo, estando por tanto sometidas a tributación<sup>30</sup>. Así, un trabajador que cesa en el trabajo como consecuencia de un despido colectivo<sup>31</sup>, goza de la exención en IRPF de hasta los primeros 180.000€ de indemnización, lo que en la práctica le puede suponer la percepción de una renta neta anual que, en algunos casos, resulte incluso superior a la que percibía como contraprestación a su trabajo, mientras que, en el caso de un trabajador acogido a las

---

<sup>29</sup> Consultas vinculantes DGT nº V0223-13, de 28 de enero de 2013; V0613-14, de 6 de marzo de 2014; V0378-17, de 14 de febrero de 2017; V0914-17, de 11 de abril de 2017; V0936-17 de 12 de abril de 2017; V1532-17 de 15 de junio de 2017; V2314-18 de 8 de agosto de 2018.

<sup>30</sup> Consulta vinculante DGT número V 1386-18 de 28 de mayo de 2018

<sup>31</sup> La STS Sala 4ª de 24 de octubre de 2006 (rec. 4453/2004), sentó la doctrina que se viene aplicando desde entonces y que considera involuntario el cese de la relación laboral cuando este se produce en el marco de un despido colectivo, aun cuando la opción de la extinción haya sido voluntaria para el trabajador, “el contrato no se ha extinguido por la libre voluntad del trabajador que decide poner fin a la relación (...) Por el contrario, el contrato se ha extinguido por una causa por completo independiente de la voluntad del trabajador; en concreto, por una causa económica, técnica, organizativa o productiva, que ha sido constatada por la Administración y que ha determinado un despido colectivo autorizado”.

ayudas previas a la jubilación ordinaria, mantendrá la exención en IRPF únicamente para la indemnización que percibe directamente de la empresa, debiendo tributar como rendimientos del trabajo por la cuantía de las ayudas previas a la jubilación ordinaria procedentes del RD 3/2014 y por la prestación por desempleo. En definitiva, lo que se persigue es que, aprovechando la exención fiscal que para el trabajador supone la indemnización económica que, como consecuencia del despido colectivo, percibe de su empresa, sumada a la prestación por desempleo y las ayudas previas a la jubilación ordinaria, realmente, el trabajador perciba una retribución consistente en el 76 por ciento de su sueldo bruto en activo.

	VENTAJAS	INCONVENIENTES
RD 3/2014, de 10 de enero	Jubilación del trabajador en su edad ordinaria Ayudas previas participadas en un 40 por 100 por la administración	Fiscalidad de las ayudas percibidas con mínima pérdida de exención fiscal y con obligación de tributar. Solamente están exentas las cantidades que directamente perciba de la empresa y hasta los primeros 180.000€ Restringido a trabajadores a partir de los 61 años
Despido Colectivo	Exención en IRPF hasta los primeros 180.000€ Libertad para fijar la edad para la prejubilación Posibilidad de anticipar la jubilación a partir de los 61 años	Conlleva normalmente una jubilación anticipada con la aplicación de coeficientes reductores de la pensión de jubilación

## VII. UN PRESENTE INCIERTO Y UN FUTURO COMPLICADO

La crisis económica que apenas hemos comenzado a atisbar, causará, según reciente informe del Banco Mundial, la mayor crisis económica desde 1870<sup>32</sup>. España se está viendo especialmente afectada, con un descenso interanual del PIB de un 22.1%, superior al sufrido por los otros países de la Unión Europea y demás economías importantes en el mundo<sup>33</sup>. Esta contracción del PIB está motivada por la pandemia del Covid-19, que ha originado la adopción de importantes y restrictivas medidas respecto

<sup>32</sup> <https://www.bbc.com/mundo/noticias-53156788>

<sup>33</sup> [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/07/31/economia/1596224382\\_094711.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2020/07/31/economia/1596224382_094711.html)

de la libre circulación de personas y el ejercicio de actividades económicas, materializadas en la declaración del estado de alarma del día 13 de marzo de 2020<sup>34</sup>, acompañado de sus sucesivas renovaciones, unido a la adopción de medidas que han permitido a las empresas flexibilizar y agilizar los mecanismos legales para suspender o reducir su actividad con el correspondiente acceso de los trabajadores a las prestaciones económicas necesarias<sup>35</sup>. Así pues, teniendo como detonante de esta crisis económica, la pandemia del Covid-19, el escenario que se plantea en el mundo es ciertamente preocupante y lo es, en mayor medida en el caso de España. La crisis del Covid-19 ha venido a agravar el déficit endémico que padece nuestro sistema de Seguridad Social, con un considerable aumento del desempleo, unido a la entrada en una situación aún pendiente de resolver, como sería la de los trabajadores en Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), buena parte de los cuales engrosarán en un futuro cercano las cifras de desempleo, a lo que habrá que sumar los efectos que sobre el déficit tendrá la aprobación del ingreso mínimo vital<sup>36</sup>. Este alarmante panorama, sumado a dos factores que poseen una trascendente influencia sobre la evolución del coste de la pensiones, como la Tasa de dependencia proyectada<sup>37</sup>, que para un futuro ciertamente cercano como sería el año 2041, se sitúa en un preocupante 78'9% (porcentaje de población comprendida en el intervalo menores de 16 años y mayores de 64 años), unido a la proyección de la esperanza de vida a los 65 años, que para el año 2033 se sitúa en 20,26 años para los hombres y 23,97 años para las mujeres<sup>38</sup>, motivan al Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social a proponer una reforma del sistema de pensiones, con modificaciones entre las que se encuentra una propuesta que afectará intrínsecamente a las empresas y trabajadores que puedan recurrir a la prejubilación en el futuro (incluso a los que ya se

---

<sup>34</sup> Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

<sup>35</sup> Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19

<sup>36</sup> Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital

<sup>37</sup> Fuente INE: Proyecciones de población. Disponible en: [https://www.ine.es/prensa/pp\\_2018\\_2068.pdf](https://www.ine.es/prensa/pp_2018_2068.pdf)

<sup>38</sup> Fuente: INE <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=1433#!tabs-tabla>

encuentran en esta situación), como es la revisión de la normativa sobre jubilaciones anticipadas voluntarias<sup>39</sup>.

A este respecto, habrá que estar muy vigilantes sobre las modificaciones que finalmente puedan establecerse. La primera modificación que se está considerando, podría pasar por una modificación de los coeficientes reductores de la pensión de jubilación, modificación que, consistiría en aplicar progresividad al porcentaje del coeficiente reductor en función de las bases de cotización, de manera que, a mayor base de cotización, se deduzca mayor porcentaje por la anticipación de la jubilación. La otra modificación que también se encuentra en estudio, y que tendría el impacto más radical sobre la futura pensión, sería la de dejar de aplicar los coeficientes reductores sobre la base reguladora de la pensión y pasar a aplicarlos directamente sobre la pensión de jubilación, modificación que con absoluta seguridad afectaría grandemente a los trabajadores con largas carreras de cotización y bases elevadas<sup>40</sup>. Según parece, estas modificaciones solamente se están considerando para la anticipación por voluntad del interesado del artículo 208 LGSS. No obstante, en la jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador, sería oportuno que aprovecharan los cambios para incorporar entre sus causas el despido improcedente así declarado en sede judicial, despido claramente ajeno a la voluntad del trabajador y que ahora mismo tiene vedado el acceso a la jubilación anticipada del artículo 207 LGSS.

En este punto, es necesario recordar que, en los procesos de prejubilación, el trabajador pacta con su empresa la percepción de un flujo de renta sustitutivo del salario hasta su jubilación, constituyendo una mejora voluntaria de prestaciones de la Seguridad

---

<sup>39</sup> <https://www.publico.es/politica/pacto-toledo-gobierno-quiere-desincentivar-prejubilaciones-reforzar-planes-pensiones-empresa.html>

<sup>40</sup> Actualmente, un trabajador con 39 años cotizados y base reguladora de 3.245€, si anticipa su jubilación voluntariamente en dos años, tendría derecho a una pensión de 2.576€, mientras que, si se aplican los coeficientes reductores sobre la pensión (en este caso la pensión máxima que, en 2020 es de 2.683,34€), el trabajador tendría derecho a una pensión de 2.280,84€.

Social<sup>41</sup>, siendo a cargo de la empresa<sup>42</sup> el convenio especial con la Seguridad Social hasta la edad de jubilación pactada<sup>43</sup>. En principio, si las futuras modificaciones solamente afectan a los trabajadores cuyo contrato de trabajo se haya extinguido por mutuo acuerdo de las partes ex artículo 49.1.a) ET, trabajador y empresa tendrán la libertad de establecer y acordar los pactos que a este respecto tengan por conveniente atendiendo a la norma vigente en cada momento. Ahora bien, si la modificación afecta también a aquellos trabajadores afectados por un despido colectivo del artículo 51 ET o un despido objetivo del artículo 52.c) ET, el cambio sí tendría una afectación muy importante. No olvidemos que la DA 13ª LGSS dispone que, en el caso de despido colectivo, las cotizaciones correspondientes al convenio especial con la Seguridad Social serán a cargo del empresario hasta que el trabajador cumpla los 63 años, salvo que el despido colectivo lo sea por causas económicas, en cuyo caso la obligación cesa al cumplir el trabajador los 61 años. Por tanto, si a esa edad cesa la obligación del empresario de abonar el convenio especial con la Seguridad Social, el trabajador se ve obligado a jubilarse anticipadamente a esa edad, tal y como le permiten los artículos 207 y 208 LGSS respectivamente, por lo que, si se trata de un despido colectivo por causas económicas, el trabajador puede anticipar su jubilación hasta en cuatro años, anticipación que, con los actuales coeficientes reductores, para un trabajador que acredite una carrera de cotización de 38 años y 6 meses, supone una reducción del 28 por ciento de su base reguladora, cantidad que ciertamente ya parece que es penalización suficiente.

## **VIII. PROPUESTA DE REGULACIÓN DE LA PREJUBILACIÓN**

Como se ha establecido, la prejubilación no se encuentra comprendida en ninguno de los supuestos que el ET considera como constitutivos de despido o asimilado al

---

<sup>41</sup> “Las mejoras voluntarias comprenden un conjunto plural de técnicas protectoras de naturaleza privada y carácter voluntario que, complementando o suplementando los regímenes públicos de Seguridad Social, tratan de garantizar a sus beneficiarios una más elevada tasa de sustitución de las rentas de activo”. Camps Ruíz, L.M., “Las mejoras voluntarias de la pensión de jubilación”, en AAVV, López Cumbre, L., (coord.), *Tratado de Jubilación. Homenaje al profesor D. Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*. Iustel. Madrid, 2007, pág. 2120

<sup>42</sup> STSJ Castilla La Mancha, de 10 de octubre de 2019, rec. 1201/2018

<sup>43</sup> SAGARDOY BENGOCHEA, J.A., y GIL y GIL, J.L., 2007, “La jubilación como medida de reestructuración empresarial”, en AA.VV., LOPEZ CUMBRE, L. (coord.), *Tratado de Jubilación. Homenaje al profesor D. Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*, cit., pág. 1101.

mismo<sup>44</sup>, careciendo por tanto de una regulación legal propia y, por tanto, de la consideración de contingencia cubierta por la Seguridad Social. Por su parte, la normativa fiscal evita calificar al prejubilado como trabajador o como jubilado, por lo que se puede decir que, a efectos fiscales, se trata de un trabajador “pasivo”<sup>45</sup> que puede percibir prestaciones públicas (desempleo) y/o cantidades que le aporta la empresa, bien directamente o a través de entidades de seguros.

Resulta perentorio lograr un equilibrio entre las necesidades de reestructuración que el nuevo entorno económico y productivo está provocando en las entidades financieras, con el mantenimiento del empleo en el sector, mantenimiento que implicaría la conservación del número de cotizantes al sistema de Seguridad Social. Para lograrlo, es necesario acabar con el sistemático recurso de las empresas bancarias al procedimiento de despido colectivo para prescindir de sus trabajadores (usualmente a partir de los 55 años), pudiendo resultar útil para ello legislar especialmente sobre la prejubilación, pudiendo ser llevada a cabo mediante un subtipo de despido colectivo, acompañado de los requisitos y ayudas que actualmente ofrece este RD 3/2014, lo que sería una alternativa más que interesante.

En primer lugar, por el mantenimiento del empleo que conllevará, puesto que, según dispone la propia norma, la salida de empleados estaría limitada a quienes realmente se hallan cercanos a la jubilación, es decir, empleados con 61 o más años de edad, lo que garantizaría, de entrada, una carrera laboral y de cotización más razonable para el sistema de Seguridad Social y para los trabajadores afectados, quienes, al aproximarse a la edad de 55 años, comienzan a interiorizar las perturbaciones que conlleva cualquier rumor de movimientos en el sector, supondría un horizonte claro de finalización de su carrera profesional.

Por otra parte, la utilización de las ayudas públicas que pudieran percibir las entidades bancarias con motivo de su proceso de reestructuración, tendría, como consecuencia directa, la reposición de los trabajadores afectados por el despido colectivo, dada la exigencia de mantenimiento del nivel de empleo que preconiza el art. 2.1 del RD

---

<sup>44</sup> STS Sala 3ª de 8 de febrero de 2002, rec. 6103/2007, FJ 6º.

<sup>45</sup> RANSES PEREZ-BOGA, J., “Aspectos fiscales de la prejubilación”, en AAVV., ALMARCHA BARBADO, A. (Coord.), *Envejecimiento laboral y prejubilación, dilemas y problemas socioeconómicos*, Universidad da Coruña, A Coruña, 2010, pág. 122.

3/2014<sup>46</sup>, requiriéndose en consecuencia un plan de empleo para sustituir a los trabajadores que cesan por edad por otros trabajadores con un perfil profesional adecuado a las necesidades actuales de las compañías, reposición que claramente debiera de constituir un claro e innegociable requisito para el acceso a las ayudas para estas entidades en reconversión, unido al mantenimiento de la cotización hasta su jubilación del trabajador prejubilado y del trabajador relevista en el mismo periodo.

Sin duda, para los trabajadores de 61 o más años de edad, parece más oportuna esta modalidad de prejubilación que compagina ayudas públicas y complemento indemnizatorio a cargo de la empresa, pues les asegura una renta económica en porcentaje sobre su salario real hasta el momento de su jubilación ordinaria, evitando así la pérdida de pensión por aplicación de coeficientes reductores de la misma.

Por lo expuesto, parece conveniente que, aprovechando las modificaciones que el gobierno quiere realizar sobre el acceso a la pensión de jubilación, aprovechase para, de una vez, regular e incorporar la figura de la prejubilación como una prestación más de la Seguridad Social, adaptando las condiciones y requisitos del RD 3/2014, de 10 de enero a un despido colectivo de prejubilación. De esta forma, se conseguiría que, los trabajadores inmersos en estos procesos, se jubilaran a la edad ordinaria establecida en la norma, al mismo tiempo que facilitaría el acceso de los jóvenes al mercado de trabajo, algo que en los actuales procesos de reconversión no se está consiguiendo.

## **IX. CONCLUSIONES**

En la actualidad, la mayoría de los agentes económicos y sociales de España, coinciden en la necesidad de abordar un replanteamiento de la financiación del sistema de Seguridad Social, motivado, en buena medida, por el incesante aumento del gasto que supone atender el pago de las prestaciones actuales y, sobre todo, por la previsión de un importante incremento del gasto en las prestaciones futuras, debido al acceso a la

---

<sup>46</sup> A cuyo tenor: “Las ayudas reguladas por este real decreto están destinadas a facilitar una cobertura económica a trabajadores cercanos a la edad de jubilación para atender situaciones de urgencia y necesidad socio-laboral, que permitan paliar las consecuencias sociales derivadas de los procesos de reestructuración de empresas que pudieran conllevar el cese total o parcial de la actividad de las mismas o contribuyan al mantenimiento del empleo”.



condición de pensionistas de los trabajadores del *baby boom*. A dicha circunstancia se suma el hecho de que la “hucha” de la Seguridad Social presenta ya un saldo negativo, pues continuamente se recurre a la financiación ajena para el pago de las prestaciones, situándose la deuda de la Seguridad Social en marzo de 2019<sup>47</sup> en -43.068 millones de euros, y en continuo incremento.

Todo ello, ha movido al legislador a llevar a cabo un paulatino endurecimiento de las condiciones de acceso a la jubilación, tanto en su modalidad ordinaria como anticipada, así como a la introducción de determinadas medidas destinadas a obligar a las empresas a asumir, siquiera parcialmente, los costes derivados de un despido colectivo, fundamentalmente, la prestación y, en su caso, el subsidio de desempleo, así como las cotizaciones a la Seguridad Social de los empleados afectados mayores de 50 o de 55 años, según el caso<sup>48</sup>. A la vista de este endurecimiento, cuando menos, sorprende el mantenimiento de las ayudas públicas a la jubilación ordinaria de trabajadores de empresas sometidas a procesos de reestructuración, si bien, una vez que se mantienen, pues utilídense.

Desde el comienzo de la crisis económica en 2007, estamos asistiendo en España a un proceso de reestructuración del sector bancario, que tiene como seña de identidad, una drástica reducción de su estructura productiva más importante, sus empleados, de forma tal que, de los 270.855 empleados con que contaba el sector en el año 2008, se ha pasado a un total de 176.838 empleados a finales del año 2019, lo que supone una disminución de -94.017 empleados (-34,7%)<sup>49</sup>, cifras de por sí muy elevadas y en las que no se incluyen las pérdidas de empleo del reciente ERE de Banco Santander con motivo de la adquisición de Banco Popular, que ha supuesto la salida pactada de 3.223 trabajadores, y de CaixaBank, que ha afectado a otros 2.023 trabajadores, lo que supone

---

<sup>47</sup> <https://www.bde.es/webbde/es/estadis/infoest/a1216.pdf>

<sup>48</sup> Artículo 51.9 y .11 ET desarrollado por la DA 16ª de la Ley 27/2011, de 1 de agosto en la redacción dada por el artículo 10 del RDL 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 y el RD 1484/2012, de 29 de octubre, sobre las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años

<sup>49</sup> Fuente: Banco de España [https://www.bde.es/f/webbde/Secciones/Publicaciones/OtrasPublicaciones/Fich/InformeCrisis\\_Completo\\_web.pdf](https://www.bde.es/f/webbde/Secciones/Publicaciones/OtrasPublicaciones/Fich/InformeCrisis_Completo_web.pdf) Pág. 211.

una salida en conjunto de otros 5.246 trabajadores solamente con los despidos colectivos de estas dos entidades, y a los que habrá que ir sumando las salidas que se produzcan con motivo del nuevo proceso de reestructuración del sector, en el que, la optimización de las entidades resultantes, pasa inexorablemente por la reducción de personal a juicio de las entidades protagonistas.

Hasta la fecha, no se tiene constancia de que alguna entidad bancaria haya acometido un proceso de desvinculación para sus empleados aprovechando para ello las ventajas que ofrece el RD 3/2014, de 10 de enero, pese al hecho de que, en la mayoría de los casos, se ha pactado con los sindicatos que el grueso de las salidas de las empresas se centren en los empleados de mayor edad<sup>50</sup>, normalmente mediante una prejubilación, recurso que arroja un escenario económico cada vez menos ventajoso para el empleado, habida cuenta que, los ingresos anuales garantizados, que suelen ser establecidos sobre el salario real percibido por el empleado en los 6 o 12 meses anteriores a la extinción de la relación laboral, presentan una clara evolución a la baja, pasando del 100 por 100 del salario anual con el que se incentivaba una desvinculación en los periodos previos a la crisis económica de 2007, a estar actualmente en porcentajes aproximados al 60 por 100, de suerte que, hay una máxima entre los empleados del sector: “las condiciones de la próxima prejubilación serán sin duda peores que la anterior”.

Dado que, el RD 3/2014 está vigente y es perfectamente aplicable a los trabajadores del sector bancario, pues qué duda cabe que es un sector en continua y acelerada reconversión, sería interesante que, las entidades financieras, se planteasen llevar a cabo su proceso de reconversión utilizando las ventajas que este RD 3/2014 ofrece, limitando las prejubilaciones a sus empleados de mayor edad, susceptibles de acogerse a las ayudas previas a la jubilación ordinaria, ya que les facilitaría la transición entre el cese de su vida laboral activa con la jubilación, permitiéndoles acceder a la jubilación en su modalidad ordinaria sin anticipación, lo que supondría la percepción, en la práctica totalidad de los casos, de la cuantía íntegra de su pensión de jubilación, dejando de verse obligados a anticipar su jubilación a la edad de 63 o 61 años, por ser ésta la edad que las empresas suelen establecer para realizar los cálculos de indemnización por cese de la relación laboral y abono de las cuotas del convenio especial con la Seguridad

---

<sup>50</sup> La práctica usual en este sector es ofertar las prejubilaciones a partir de la edad de 55 años.

Social<sup>51</sup>, anticipación que, como ya se ha dicho, supone la aplicación de los coeficientes reductores de la pensión que al efecto estipulan los artículos 207 y 208 LGSS, con la consiguiente merma de la pensión de jubilación que termina percibiendo el trabajador prejubilado.

## BIBLIOGRAFÍA

CAMPS RUÍZ, L.M., “Las mejoras voluntarias de la pensión de jubilación”, en AAVV, LÓPEZ CUMBRE, L., (coord.), *Tratado de Jubilación. Homenaje al profesor D. Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*. Iustel. Madrid, 2007, pág. 2120

MARTÍNEZ GIRÓN, J., ARUFE VARELA, A., “La prejubilación: Aspectos jurídicos, laborales y de Seguridad Social”, en AA.VV., ALMARCHA BARBADO A. (Coord.), *Envejecimiento laboral y prejubilación, dilemas y problemas socioeconómicos*, Universidad da Coruña, 2010, págs. 173-181.

GONZÁLEZ ORTEGA, S., “Las edades de jubilación”, en AAVV LÓPEZ CUMBRE, L., (coord.), *Tratado de Jubilación. Homenaje al profesor D. Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*, cit. pág. 1202

GONZÁLEZ ORTEGA, S., “La funcionalidad de los instrumentos de protección social en los procesos de reestructuración empresarial”, en CASTIÑERA GONZÁLEZ, J (coord.), *Reestructuraciones de Empresas, XXVIII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2010, págs. 17-87.

LÓPEZ CUMBRE, L., *La prejubilación*, Civitas, Madrid, 1998, pág. 86.

LÓPEZ CUMBRE, L., “Novación de contratos de prejubilación para acceder a condiciones de jubilación más beneficiosas”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social* 4º Trimestre 2014 nº 1, pág. 203

MONEREO PÉREZ, J.L., y FERNÁNDEZ BERNAT, J.A., “Estabilizadores automáticos en el sistema de seguridad social: factor de sostenibilidad e índice de revalorización”, *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, núm. 1, págs. 83 a 104.

RANSÉS PÉREZ-BOGA, J., “Aspectos fiscales de la prejubilación”, en AAVV., ALMARCHA BARBADO, A. (Coord.), *Envejecimiento laboral y prejubilación, dilemas y problemas socioeconómicos*, Universidad da Coruña, A Coruña, 2010, pág. 122.

RODRÍGUEZ INIESTA, G., “La jubilación anticipada”, en AAVV., LÓPEZ ANIORTE, M.C., GARCÍA ROMERO, B. (Coords.), *La reforma de la pensión de jubilación*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2014, pág. 225.

---

<sup>51</sup> Como ya se ha dicho, la edad en que el trabajador puede jubilarse anticipadamente está en función de la modalidad de extinción de la relación laboral.

SAGARDOY BENGOCHEA, J.A., y GIL y GIL, J.L., “La jubilación como medida de reestructuración empresarial”, en AA.VV., LÓPEZ CUMBRE, L. (coord.), *Tratado de Jubilación. Homenaje al profesor D. Luis Enrique de la Villa Gil con motivo de su jubilación*, cit. pág. 1101.

## **TABLA DE JURISPRUDENCIA**

### **Tribunal Supremo**

STS de 14 de diciembre de 2001, rec. 1365/2001, Ponente Excmo. Sr. D. Arturo Fernández López (ROJ: 9817/2001)

STS de 1 de junio de 2004, rec. 128/2003, Ponente Excmo. Sr. D. Benigno Varela Autran (ROJ: 3773/2004)

STS Sala 3ª de 8 de febrero de 2002, rec. 6103/2007, FJ 6º. Ponente Excmo. Sr. D. Pablo Lucas Murillo de la Cueva (ROJ: 715/2010)

STS Sala 4ª de 24 de octubre de 2006, rec. 4453/2004. Ponente Excmo. Sr. D. Aurelio Desdentado Bonete (ROJ: 6920/2006)

### **Tribunales Superiores de Justicia**

STSJ Castilla La Mancha, de 10 de octubre de 2019, rec. 1201/2018. Ponente Ilmo. Sr. D. José Montiel González (ROJ: 2274/2019)

STSJ Madrid de 3 de febrero de 2012, rec. 5186/2011. Ilmo. Sr. D. Miguel Moreiras Caballero (ROJ: 1626/2012)

## **CONSULTAS VINCULANTES DIRECCION GENERAL DE TRIBUTOS**

Consulta vinculante DGT número V0223-13, de 28 de enero de 2013

Consulta vinculante DGT número V0613-14, de 6 de marzo de 2014

Consulta vinculante DGT número V0378-17, de 14 de febrero de 2017

Consulta Vinculante DGT número V0702-17, de 16 de marzo de 2017

Consulta vinculante DGT número V0914-17, de 11 de abril de 2017

Consulta vinculante DGT número V0936-17, de 12 de abril de 2017

Consulta vinculante DGT número V1532-17 de 15 de junio de 2017

Consulta vinculante DGT número V1386-18, de 28 de mayo de 2018

Consulta vinculante DGT número V2314-18 de 8 de agosto de 2018