



**MEDIDAS PARA FAVORECER LA CONTINUIDAD DE LA VIDA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE MAYOR EDAD Y PROMOVER EL ENVEJECIMIENTO ACTIVO**

El Real Decreto Ley 5/2013, que entró en vigor el pasado 17 de marzo de 2013 tiene como principales objetivos los siguientes:

- Facilitar la coexistencia de salario y pensión de jubilación.
- Reservar las jubilaciones anticipadas a trabajadores con una larga cotización.
- Aproximar la edad real de jubilación a la edad legal de acceso.
- Evitar discriminación en el trabajo por razón de edad.

Para ello se adoptan una serie de medidas:

**Compatibilización de pensión de jubilación y trabajo**

Se podrá compatibilizar la pensión de jubilación contributiva con cualquier trabajo por cuenta propia o ajena siempre que se hubiera accedido a la pensión con el 100% de la base reguladora.

El trabajo podrá ser a tiempo completo o parcial, reduciendo la cuantía de la pensión al 50% independientemente de la jornada a realizar, y manteniendo la consideración de pensionista a todos los efectos.

Mientras dure la relación laboral sólo se cotizará por incapacidad temporal y contingencias profesionales;

además se establece una cotización especial de solidaridad del 6% para la empresa y del 2% para el trabajador.

No procede recálculo de la pensión por las nuevas cotizaciones realizadas, por lo que una vez finalizado el trabajo se repone la prestación que se viniera percibiendo.

Para poder realizar contratos con jubilados, las empresas no deberán haber realizado despidos improcedentes en los 6 meses anteriores a la contratación en los puestos que correspondan al mismo grupo profesional. Además la empresa deberá mantener el nivel de empleo durante la vigencia del contrato.

**Modificación de la jubilación anticipada**

Se distingue entre jubilación anticipada involuntaria o voluntaria.

A) Cuando la causa de la jubilación anticipada no es imputable al trabajador, se incrementa gradualmente desde los 61 años actuales hasta los 63 años en 2027, estableciéndose un periodo mínimo de cotización de 33 años.

Además del requisito de la edad, el trabajador deberá estar inscrito como demandante de empleo al menos durante 6 meses, y la causa del cese deberá haber sido por despido objetivo, colectivo, concurso,



muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual o fuerza mayor. También se deberá acreditar que en caso de despido objetivo o colectivo se ha recibido la indemnización correspondiente o justificar que se ha interpuesto demanda judicial.

Cumpliendo dichos requisitos se podrá acceder a la jubilación anticipada con la aplicación de unos coeficientes reductores **por cada trimestre o fracción** que le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación:

- 1,875% cuando se acrediten menos de 38 años y 6 meses de cotización.
- 1,750% cuando se acrediten 38 años y 6 meses o más de cotización.
- 1,625% cuando se acrediten 41 años y 6 meses o más de cotización.
- 1,500% cuando se acredite una cotización igual o superior a 44 años y 6 meses.

B) Cuando la causa de la jubilación anticipada del trabajador es voluntaria, se incrementa gradualmente desde los 63 años actuales hasta los 65 años en 2027, estableciéndose un periodo mínimo de cotización de 35 años.

Aparte del requisito de la edad y del periodo mínimo cotizado, se exige que el importe de la pensión a percibir sea superior a la cuantía de pensión mínima que correspondería al cumplimiento de los 65 años de edad.

Cumpliendo dichos requisitos se podrá acceder a la jubilación anticipada voluntaria con la aplicación de

unos coeficientes reductores **por cada trimestre o fracción** que le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación:

- 2% cuando se acrediten menos de 38 años y 6 meses de cotización.
- 1,875% cuando se acrediten 38 años y 6 meses o más de cotización.
- 1,750% cuando se acrediten 41 años y 6 meses o más de cotización.
- 1,625% cuando se acredite una cotización igual o superior a 44 años y 6 meses.

#### Modificación de la jubilación parcial

Si se ha cumplido la edad ordinaria de jubilación se podrá acceder a la jubilación parcial si se reúnen los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, reduciendo la jornada entre el 25% y el 50%, no siendo exigible la celebración simultánea de un contrato de relevo.

Si aún no se ha cumplido la edad ordinaria de jubilación, se podrá acceder a la jubilación parcial siempre que se celebre simultáneamente un contrato de relevo con otro trabajador y se cumplan los siguientes requisitos:

- Acreditar una antigüedad en la empresa de al menos 6 años.
- Acreditar un periodo de cotización de 33 años (25 años en caso de trabajadores con discapacidad igual o superior al 33%).
- Realizar una reducción de jornada entre el 25% y el 50%, o bien del 75% cuando el



relevista sea contratado a jornada completa con un contrato indefinido.

- La base de cotización del relevista no podrá ser inferior al 65% del promedio de las 6 últimas bases del jubilado parcial.

La cotización durante el periodo de jubilación parcial se modifica gradualmente, debiendo cotizar durante el año 2013 el 50% de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa, incrementándose en un 5% cada año a partir del 2014 hasta alcanzar el 100% de la base de cotización.

### **Medidas para evitar la discriminación de los trabajadores de más edad en los despidos colectivos**

Se establecen aportaciones económicas para empresas de más de 100 trabajadores que realicen despidos colectivos cuando el porcentaje de despidos con 50 o más años sea superior al porcentaje de trabajadores de 50 o más años sobre el total de trabajadores de la empresa y cumpla alguna de las dos condiciones siguientes:

- La empresa hubiera tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores al inicio del despido colectivo.
- La empresa obtenga beneficios en al menos dos ejercicios económicos consecutivos desde el anterior al inicio del despido colectivo y los cuatro ejercicios posteriores.

Para calcular el régimen de aportaciones se tendrá en cuenta el importe de las prestaciones y subsidios percibidos por los trabajadores de 50 o más años de edad afectados por el despido colectivo, incluidas las cotizaciones a Seguridad Social realizadas por el Servicio Público de Empleo Estatal.

### **Importante**

A tener en cuenta, se establece en la Disposición Final Quinta que a efectos de la aplicación de la regulación de la pensión vigente antes de 1 de enero de 2013, los trabajadores afectados, los representantes o las empresas disponen de **hasta el día 15 de abril de 2013** para comunicar y poner a disposición del INSS copia de los expedientes de regulación de empleo aprobados antes del 1 de abril de 2013, de los convenios colectivos de cualquier ámbito así como acuerdos colectivos de empresa suscritos antes de esa fecha, con independencia de que la extinción se haya producido antes o después del 1 de abril de 2013.

La misma obligación se impone para comunicar los planes de jubilación parcial contenidos en convenios colectivos o acuerdos anteriores al 1 de abril de 2013 independientemente de que la jubilación se haya producido antes o después de esa fecha. Se deberá aportar certificación de la empresa acreditativa de la identidad de los trabajadores incorporados al Plan de Jubilación con anterioridad al 1 de abril de 2013.