

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

### **1.- COMPATIBILIDAD ENTRE TRABAJO Y PENSIÓN DE JUBILACIÓN.**

Es una compatibilidad diseñada para trabajadores de largas carreras de cotización, para que puedan compatibilizar el empleo a tiempo completo o parcial, por cuenta propia o ajena con el cobro del 50 % de la pensión, con unas cotizaciones muy reducidas. No se deroga la posibilidad de realizar trabajos de corte profesional que no generen ingresos superiores al SMI.

Hay que tener en cuenta que no se fija un límite de edad, si el trabajador sigue trabajando a pesar de una edad avanzada limitativa la empresa tendría que recurrir al despido objetivo si es comprobable una disminución del rendimiento no recuperable a causa de la edad.

La disposición adicional 1ª del propio RD Ley 5/2103 establece que no se puede dar esa compatibilidad entre trabajo y jubilación en empresas que han procedido a tomar decisiones extintivas improcedentes en los 6 meses anteriores al inicio de esa situación. Además con posterioridad debe mantenerse el nivel de empleo en la empresa

El trabajador debe haber accedido a la pensión con la edad que esté fijada en la legislación en ese momento, sin que se pueda aplicar esta posibilidad a las jubilaciones con bonificaciones o anticipadas. El porcentaje aplicable a la base reguladora para determinar la pensión debe ser del 100%. La pensión compatible con el trabajo será del 50 % del importe resultante del reconocimiento inicial, excluyendo siempre el complemento a mínimos. La pensión se sigue revalorizando, el trabajador que sigue trabajando tendrá la consideración a todos los efectos de pensionista y podrá jubilarse cuando termine la relación laboral que le proporcionaba el salario.

### **2.- JUBILACIÓN PARCIAL SIN CONTRATO DE RELEVO.**

Los trabajadores que hayan cumplido la edad la edad establecida en ese momento para la jubilación en relación a su edad biológica y los años de cotización y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se

produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 50 por 100, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo. Los porcentajes se entienden referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

La base de cotización durante la jubilación parcial sin relevo (reflejada en letra g) del apartado 2 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social) se aplicará de forma gradual conforme a los porcentajes calculados sobre la base de cotización a jornada completa de acuerdo con la siguiente escala:

- a) Durante el año 2013, la base de cotización será equivalente al 50 por 100 de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa.
- b) Por cada año transcurrido a partir del año 2014 se incrementará un 5 por 100 más hasta alcanzar el 100 por 100 de la base de cotización que le hubiera correspondido a jornada completa.
- c) En ningún caso el porcentaje de base de cotización fijado para cada ejercicio en la escala anterior podrá resultar inferior al porcentaje de actividad laboral efectivamente realizada.

### **3.- MODIFICACIONES EN MATERIA DE JUBILACIÓN ANTICIPADA.**

**Jubilación anticipada involuntaria** es la que cumple los siguientes requisitos:

- 1) Tiene su origen en un cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador/a. Se consideran causas no imputables al trabajador:
  - a. El despido colectivo y/o objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, de los artículos 51 y 52 c) del Estatuto de los Trabajadores.
  - b. La extinción del contrato por resolución judicial, conforme a la Ley Concursal.
  - c. La muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, sin perjuicio de los supuestos de sucesión de empresa; o la extinción de la personalidad jurídica del contratante.

d. La extinción del contrato de trabajo motivada por la existencia de fuerza mayor constatada por la autoridad laboral.

e. Extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

En los casos de despido colectivo y/u objetivo por causas técnicas, organizativas y de producción, el trabajador/a tiene que acreditar que ha recibido la indemnización o que ha puesto demanda reclamando la indemnización o impugnando la decisión extintiva. La acreditación del percibo efectivo exige copia de la transferencia bancaria o documento equivalente. Si el despido resulta ser improcedente no se puede acceder a la jubilación anticipada, tampoco se accede desde la rescisión de contrato a iniciativa del trabajador, cualquiera que sea la causa.

2) Que al trabajador/a le queden menos de cuatro años para cumplir la edad de jubilación que le hubiera correspondido (hay que tener en cuenta la progresividad de la disposición transitoria 20ª de la Ley General de la Seguridad Social), sin aplicación de coeficientes reductores.

3) Que el trabajador/a tenga una cotización de 33 años, sin contar las pagas extraordinarias (aunque se cotiza en prorrateo por, al menos, 14 pagas al año, a estos efectos se computan 12). Si se cuenta, como el valor máximo de un año, el período de servicio militar o prestación social sustitutoria.

4) Estar inscrito/a en las oficinas de empleo como demandante, como mínimo en los 6 meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la jubilación.

Jubilarse anticipadamente desde la involuntariedad está penalizado en la prestación resultante mediante una reducción de la pensión que es inferior para los que más hayan cotizado. La reducción se concreta en un porcentaje por cada trimestre que le reste para llegar a la edad de jubilación que le correspondería (que es diferente en función del período de cotización acreditado) si no hubiese dejado el mercado laboral de forma anticipada. Los periodos se toman completos, sin que se equipare a un período la fracción del mismo.

1º. Coeficiente del 1,875 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización inferior a 38 años y 6 meses.

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

3º. Coeficiente del 1,625 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses.

4º. Coeficiente del 1,500 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 44 años y 6 meses.

**Jubilación anticipada voluntaria** es la que cumple los siguientes requisitos:

1) Tiene su origen en la voluntad del trabajador, esté o no en activo. Vale para todos los regímenes de la seguridad social.

2) Edad inferior en dos años, como máximo, a la edad que en cada caso le hubiera resultado de aplicación según la tabla progresiva de la disposición transitoria vigésima de la Ley General de la Seguridad Social, sin que resulten de aplicación los coeficientes reductores.

3) Que el trabajador/a tenga una cotización de 35 años, sin contar las pagas extraordinarias (aunque se cotiza en prorrata por, al menos, 14 pagas al año, a estos efectos se computan 12). Si se cuenta, como el valor máximo de un año, el período de servicio militar o prestación social sustitutoria.

4) El importe de la pensión resultante a percibir tiene que ser superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los 65 años de edad. No hay complementos en este tipo de jubilación.

Jubilarse anticipadamente desde la voluntariedad está penalizado en la prestación resultante mediante una reducción de la pensión que es inferior para los que más hayan cotizado. La reducción se concreta en un porcentaje por trimestre que le reste para llegar a la edad de jubilación que le correspondería (que es diferente en función del período de cotización acreditado) si no hubiese dejado el mercado laboral de forma anticipada. Los periodos se toman completos, sin que se equipare a un período la fracción del mismo.

1º. Coeficiente del 2 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización inferior a 38 años y 6 meses.

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

3º. Coeficiente del 1,750 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses.

4º. Coeficiente del 1,625 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 44 años y 6 meses.

**4.- MODIFICACIONES EN EL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL Y DE RELEVO.**

Los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes requisitos:

- 1) Haber cumplido las siguientes edades biológicas :

Año del hecho causante	Edad exigida según períodos cotizados en el momento del hecho causante		Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante
2013	61 y 61 y 1 mes	33 años y 3 meses o más	61 y 2 meses
2014	61 y 61 y 2 meses	33 años y 6 meses o más	61 y 4 meses
2015	61 y 61 y 3 meses	33 años y 9 meses o más	61 y 6 meses
2016	61 y 61 y 4 meses	34 años o más	61 y 8 meses
2017	61 y 61 y 5 meses	34 años y 3 meses o más	61 y 10 meses
2018	61 y 61 y 6 meses	34 años y 6 meses o más	62 años
2019	61 y 61 y 8 meses	34 años y 9 meses o más	62 y 4 meses
2020	61 y 61 y 10 meses	35 años o más	62 y 8 meses
2021	62 años	35 años y 3 meses o más	63 años

2022	62 y 62 y 2 meses	35 años y 6 meses o más	63 y 4 meses
2023	62 y 62 y 4 meses	35 años y 9 meses o más	63 y 8 meses
2024	62 y 62 y 6 meses	36 años o más	64 años
2025	62 y 62 y 8 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 4 meses
2026	62 y 62 y 10 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 8 meses
A partir de 2027	63 años	36 años y 6 meses	65 años

La escala de edades indicada no será de aplicación a los trabajadores que hayan tenido la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967 (personas que hace 46 años ya estaban cotizando), a quienes se exigirá haber cumplido la edad de 60 años sin que, a estos efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación a los interesados. Esto es, a las personas de 60 años que empezaron a cotizar a los 14 se les permite acceder al contrato de relevo un año antes.

2) Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

3) Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo del 50 por 100, o del 75 por 100 para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, siempre que se acrediten el resto de los requisitos. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

4) Acreditar un período de cotización de 33 años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias. A estos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.

En el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por 100, el período de cotización exigido será de 25 años.

5) Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por 100 del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

6) Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación legal en régimen transitorio

En los casos en que el contrato de relevo sea de carácter indefinido y a tiempo completo, deberá mantenerse al menos durante una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación legal. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante. En caso de incumplimiento por parte del empresario de las condiciones establecidas en el presente artículo en materia de contrato de relevo, será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial.

7) Sin perjuicio de la reducción de jornada, durante el período de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizarán por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando éste a jornada completa.

#### **5.- MEDIDAS CON RESPECTO A LOS TRABAJADORES DE MAYOR EDAD EN LOS ERE EN EMPRESAS CON BENEFICIOS.**

Se limita la aportación económica sólo a las empresas que utilicen la edad como criterio preferente de selección de los trabajadores objeto del despido, ya que se pasa a entender que la aportación económica sólo procede si el número de trabajadores mayores de 50 años cuyo contrato es extinguido es superior al porcentaje de los trabajadores mayores de esa edad en la plantilla. Se extiende la

obligación a aquellas empresas con pérdidas que en un periodo de 5 años obtengan beneficios.

#### **6- SUBSIDIO DE DESEMPLEO PARA MAYORES DE 55 AÑOS.**

En la disposición transitoria única se aborda la modificación restrictiva de los requisitos para acceder al subsidio por desempleo para mayores de 55 años, aunque el solicitante carezca de rentas, si tiene cónyuge y/o hijos menores de 26 años, o mayores incapacitados o menores acogidos, únicamente se entenderá cumplido el requisito de carencia de rentas cuando la suma de las rentas de todos los integrantes de la unidad familiar así constituida, incluido el solicitante, dividida por el número de miembros que la componen, no supere el 75 por ciento del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.