

## **Medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.**

*Julia de Benito Langa*  
Especialista en Derecho administrativo y político. Abogado

### **Antecedente normativo**

*Cita:*

-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.

### **1. Introducción**

Se ha publicado en el “*Boletín Oficial del Estado*” de 16 de marzo de 2013 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, evitando con ello la discriminación en el empleo de los trabajadores con mayor edad. Entró en vigor el día siguiente al de su publicación en el BOE.

Con él se adoptan medidas conjuntas en el ámbito de la Seguridad Social y políticas de empleo. Los objetivos principales son reforzar la sostenibilidad del sistema de pensiones, impulsar el envejecimiento activo y luchar contra la discriminación por razón de edad en el empleo. Estos objetivos se alcanzan mediante medidas en tres ámbitos: jubilación anticipada y parcial, compatibilidad en el trabajo y pensión, y lucha contra la discriminación por razón de edad en el empleo.

Se introducen novedades en relación a la jubilación anticipada y parcial; compatibilidad entre trabajo y pensión, y lucha contra la discriminación por razón de edad en el empleo.

Con esta reforma se pretende acercar la edad real de jubilación a la edad legal, hacer que la jubilación anticipada se reserve para los trabajadores con largas carreras de cotización e introducir mayor conexión entre la pensión y el salario. Se fija un período de cotización mínimo de 35 años en el caso de la voluntaria y de 33 en el de la forzosa. Se adoptan medidas para desincentivar el despido de trabajadores mayores de 50 años. Se fijan criterios distintos de edad de acceso a la jubilación en función de si es voluntaria o forzosa. A fin de evitar fraudes en la contratación del trabajador se clarifica la figura de la jubilación parcial. Los trabajadores podrán seguir trabajando a la vez que cobrar la mitad de su pensión. La edad de jubilación voluntaria se llevará progresivamente de los 63 años actuales a los 65 en 2027 y la jubilación involuntaria anticipada pasará de 61 a 63 años en este mismo período.

En cuanto a la compatibilidad del trabajo y pensión de los funcionarios públicos se contempla un régimen similar al ordinario para la compatibilización de

salario y pensión en el ámbito de los funcionarios públicos. Se exigen parecidos requisitos y la compatibilidad a la luz del Régimen general de la Seguridad Social. En funcionario deberá haber alcanzado la edad de jubilación forzosa (65 o 70 años) y la cuantía de la pensión será el 50% de la que correspondería de no compatibilizar.

A continuación se detallan algunas de las principales novedades y modificaciones.

## 2. Novedades destacables

### I. Compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo

<i>Ámbito de aplicación (art.1)</i>	Aplicable a todos los regímenes de la Seguridad Social excepto el de las clases pasivas del Estado.  El desempeño de un puesto de trabajo como alto cargo del sector público es incompatible con la percepción de pensión por jubilación (Ley 53/1984, de 26 de diciembre).
<i>Requisitos (art.2)</i>	a) cumplir con la edad fijada en el art. 161.1 a) y disposición transitoria 20 del Texto refundido de la Seguridad Social. Se exceptúan las prejubilaciones o aquellas con bonificaciones.  b) el porcentaje de su base reguladora debe alcanzar la cuantía de la pensión del 100%.  c) el trabajo compatible debe realizarse a tiempo completo o parcial.
<i>Cuantía de la pensión de jubilación (art.3)</i>	Que sea compatible con el trabajo deberá ser equivalente al 50% del importe resultante en el reconocimiento inicial.  Se mantiene durante todo este período la consideración de pensionista.  Una vez finaliza la relación laboral por cuenta ajena o por cese de actividad por cuenta propia se restablecerá el percibo íntegro de la pensión por jubilación.
<i>Cotización (art.4)</i>	Los empresarios y trabajadores cotizarán a la SS únicamente por incapacidad temporal y contingencias profesionales.  Se introduce la cotización de solidaridad del 8%, no computable para las prestaciones (6% a cargo de la empresa y 2% a cargo del trabajador en regímenes por cuenta ajena).

### II. Jubilación anticipada (art. 6)<sup>1</sup>

<i>Forzosa o por causa</i>	-Edad: hasta 4 años antes de la edad de jubilación (art.
----------------------------	--

<sup>1</sup> Modifica apartado uno del artículo 5 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (da una nueva redacción al art.161 bis. 2 de la LGSS).

<p><i>no imputable a la libre voluntad del trabajador.</i></p>	<p>161.1.a) y en la disposición transitoria vigésima de la Ley General de la Seguridad Social -LGSS-).</p> <p>-Cotización: 33 años.</p> <p>-Acceso: ser demandante de empleo al menos 6 meses antes (por despido colectivo y despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; por resolución judicial conforme a la ley concursal, por fuerza mayor, por muerte o jubilación del empresario y por violencia de género).</p> <p>-Cese de la actividad laboral como consecuencia de una reestructuración empresarial que impida la continuidad de la relación laboral.</p> <p>Causas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-despido colectivo u objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, (arts. 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores).</li> <li>-resolución judicial.</li> <li>-por muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual.</li> <li>-por fuerza mayor.</li> </ul> <p>-Coeficientes: la pensión se reducirá de acuerdo con la aplicación de coeficientes reductores por cada trimestre o fracción<sup>2</sup>.</p> <p>La extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de violencia de género es causa de esta modalidad de jubilación anticipada.</p> <p>La edad mínima de acceso a la jubilación anticipada es de 61 años y 1 mes en 2013.</p>
--	---

<p><i>Voluntaria.</i></p>	<p>-Edad: hasta 2 años antes de la jubilación legal.</p> <p>Para acceder a la jubilación anticipada es necesario que el trabajador haya cumplido una edad que no sea inferior en 2 años sin que resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 161.1 a) y en la disposición transitoria vigésima.</p>
---------------------------	--

2

Coeficiente del 1,875 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización inferior a 38 años y 6 meses.  
 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.  
 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.  
 Coeficiente del 1,500 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 44 años y 6 meses.

	<p>-Cotización mínima: debe acreditar un periodo de cotización de 35 años.</p> <p>-Acceso: el importe de la pensión a percibir ha de resultar superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los 65 años de edad.</p> <p>Pueden acceder todos los trabajadores de todos los regímenes.</p> <p>-Coeficientes: Se prevén coeficientes de reducción mucho más gravosos que los previstos en la jubilación forzosa<sup>3</sup>.</p>
--	---

### III. Jubilación parcial (art. 7)<sup>4</sup>

<p><i>Parcial y contrato de relevo (art.7 y 9).</i></p>	<p>-Edad: 2 años respecto a la edad de jubilación legal con período transitorio.</p> <p>-Cotización mínima: 33 años (25 en caso de discapacidad).</p> <p>-Acceso: antigüedad de 6 años en la empresa.</p> <p>-Condiciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. reducción jornada del interesado: entre 25% y el 50% o hasta 75% si el trabajador nuevo (relevista) es a tiempo completo e indefinido.</li> <li>2. el relevista debe ser desempleado, trabajador en la empresa con contrato limitado, socio trabajador de una cooperativa o de trabajos asimilados (trabajadores por cuenta ajena).</li> <li>3. existir un 65% de equivalencia entre la base de cotización del jubilado parcial y su relevo.</li> <li>4. el contrato del empleado nuevo tiene que durar hasta que el trabajador mayor alcance la edad legal de retiro. Si tiene contrato de retiro se suman 2 años más.</li> <li>5. Ambos trabajadores cotizan por un 100% de la</li> </ol>
---	--

3

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

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.

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.

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

<sup>4</sup> Modifica apartado 1 y 3 del artículo 6 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (da nueva redacción al art. 166.1 y 2 de la LGSS y añade la disposición transitoria vigésima segunda).

	<p>jornada (50% en 2013 incrementándose un 5% año a año.</p> <p>-Medidas de fomento del relevo generacional.</p> <p>-Trabajadores que puedan acceder a la jubilación ordinaria.</p> <p>-Trabajadores jubilación parcial anticipada.</p> <p>-Normas transitorias sobre jubilación parcial en relación a la exigencia del requisito de edad que se aplicará de forma gradual (art. 7.2).</p> <p>-Contrato de relevo se celebrará con un trabajador en situación de desempleo (art. 9, en la que se establece una nueva redacción a la disposición final 1ª de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, modifica el texto refundido de la Estatuto de los Trabajadores, apartados 6 y 7 del art. 12).</p> <p>Hasta que se produzca la jubilación se celebrará el contrato de relevo en las mismas condiciones por el tiempo restante, después de haber cumplido la edad restante art. 166.1 de la LGSS podrá ser indefinida o anual, en este último caso, se prorrogará automáticamente.</p> <p>A través de la negociación colectiva podrá establecerse medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.</p>
--	--

<i>Normas transitorias sobre pensión de jubilación (art.8).</i>	Las pensiones que se produzcan antes de la entrada de la ley se les seguirán aplicando la normativa anterior a las producidas antes del 1 enero 2019.
---	---

#### *IV. Medidas para evitar la discriminación de los trabajadores de más edad en los despidos colectivos<sup>5</sup>*

<i>Aportación económica por despidos (art. 10)</i>	<p>Aplicable a despidos colectivos a partir del 1 de enero de 2013.</p> <p>Las aportaciones deberán realizarse exclusivamente cuando exista discriminación por razón de la edad en los despidos, es decir, en la medida en que el porcentaje de trabajadores de más de 50 años incluidos en el despido colectivo sea superior al peso de ese colectivo en la plantilla de la empresa.</p>
--	---

<sup>5</sup> Modifica la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

Se introduce una modificación relativa al requisito de obtención de beneficios, de manera que, además de las empresas que hayan obtenido beneficios en los dos ejercicios anteriores al despido colectivo, queden incluidas aquellas empresas que obtengan beneficios en al menos dos ejercicios económicos consecutivos dentro del periodo comprendido entre el ejercicio económico anterior al despido colectivo y los cuatro ejercicios económicos posteriores a dicha fecha.

Se modifica la compensación económica que deben pagar las empresas de mayor tamaño por la inclusión de trabajadores de más edad en despidos colectivos.

Se exige la compensación no sólo a las empresas que estuvieran en situación de beneficios, sino también a aquellas en pérdidas que en cinco años obtengan resultados positivos. El objetivo es desincentivar la inclusión de trabajadores mayores en despidos colectivos, mucho más difíciles de reinsertar en el mercado laboral.

Se observa que se producen beneficios durante los dos años anteriores al inicio del procedimiento de despido colectivo y también la empresa que tenga beneficios en el ejercicio económico anterior al inicio del procedimiento de despido colectivo y los cuatro ejercicios económicos posteriores al inicio del procedimiento del despido colectivo.

El cálculo de la aportación se determinará junto con los importes brutos de prestaciones de subsidio de desempleo de los trabajadores de más de 50 años por causas no inherentes a su persona durante tres años anteriores a su despido, se computará las aportaciones durante el año siguiente a su despido colectivo.

El importe de la aportación se determinará anualmente mediante la aplicación del tipo<sup>1</sup> establecido en el apartado 4 de este artículo 10 de acuerdo con el porcentaje de trabajadores afectados de 50 o más años, porcentaje de beneficios sobre ingresos y el número de trabajadores en la empresa.

En el supuesto de cambio de titularidad, el nuevo empresario queda subrogado en las obligaciones establecidas en esta disposición.

Para evitar que se utilice la edad como criterio preferente de selección de los trabajadores objeto de despido, la obligación se exigirá en el caso en que el porcentaje de trabajadores despedidos de cincuenta o más años sobre

	<p>el total de despidos sea superior al porcentaje que los trabajadores de esa edad representan sobre el total de la plantilla de la empresa.</p> <p>Se homogeniza la regulación del subsidio para mayores de 55 años en relación con el resto de prestaciones del sistema, y se refuerzan las políticas activas de empleo destinadas a este colectivo<sup>6</sup>.</p>
--	---

### *Disposiciones Adicionales*

<p>Mantenimiento del empleo durante la percepción de la pensión de jubilación compatible con el trabajo (disposición adicional 1)</p>
<p>Nuevo régimen de compatibilidad de la pensión de jubilación o retiro de clases pasivas (disposición adicional 2, modifica art. 33 del Texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobado por Real decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril).</p>
<p>Aplicación del nuevo régimen de compatibilidad de la pensión de jubilación o retiro de las clases pasivas a partir del 1 de enero de 2009 (disposición adicional 3).</p>
<p>Colaboración de la Inspección de trabajo y Seguridad Social en relación con la jubilación anticipada (disposición adicional 4).</p>
<p>Informe sobre la Recomendación 16 del Pacto de Toledo sobre propuestas tendentes al rescate de las aportaciones realizadas en el Plan y fondo de pensiones aún cuando el beneficiario opte por compatibilizar el disfrute de la pensión de jubilación con el trabajo (disposición adicional 5).</p>
<p>Actuación de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios colectivos en el ámbito de las Comunidades Autónomas (disposición adicional 6).</p>
<p>Informe previo de las entidades, participadas mayoritariamente o apoyadas financieramente por el Fondo de reestructuración Ordenada Bancaria, y de los entes, organismos y entidades del sector público estatal (disposición adicional 7).</p>
<p>Políticas activas de empleo para mayores de 55 años que tendrán la consideración de colectivo prioritario y que ya no tengan derecho a la percepción de subsidio alguno (disposición adicional 8).</p>
<p>Creación en el plazo de 1 mes de un comité de expertos independientes para que elabore un informe sobre sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social y remisión del mismo a la Comisión del Pacto de Toledo (Recomendación 16ª del Pacto de Toledo) (disposición adicional 9).</p>

### *Disposición Transitoria Única*

<sup>6</sup> Fuente nota de prensa de Ministerio de empleo y Seguridad Social.

Subsidio por desempleo para mayores de 55 años a los titulares del derecho al subsidio por desempleo previsto en el art. 215.1.3) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social cuyo derecho haya nacido con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley.

[www.lasclavesdelderecho.com](http://www.lasclavesdelderecho.com)