



abogados y asesores tributarios

www.abbantia.com

Real decreto 5/2007 de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo

Con fecha 17 de marzo de 2013 se produjo la entrada en vigor del Real Decreto Ley 5/2013 de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo convalidado por Orden de 11 de abril de 2013.

Dicha norma pretende dar un paso más en las medidas tomadas para asegurar la sostenibilidad del sistema de pensiones y su futura supervivencia, en un esfuerzo más por adaptar nuestra legislación a las directrices europeas plasmadas, entre otros documentos, la publicación de la Comisión europea del llamado Libro Blanco 2012.

Uno de los pilares de esta reforma consiste en lo que se denomina promover el “envejecimiento activo”, pues debido entre otras razones al aumento de la esperanza de vida se viene produciendo una interrupción prematura de la actividad laboral, cumpliendo además con otro objetivo que no es otro que la lucha contra la discriminación por razón de edad.

Así, se permite que aquellos trabajadores que han accedido a la jubilación al alcanzar la edad legal, y que cuentan con largas carreras de cotización, puedan compatibilizar el empleo a tiempo completo o parcial con el cobro del 50 % de la pensión, con unas obligaciones de cotización social limitadas (A efectos de cotización durante este periodo de compatibilidad, los empresarios y trabajadores cotizarán únicamente por incapacidad temporal y por contingencias profesionales)

No obstante, se establece el requisito de que las empresas en las que se compatibilice la prestación de servicios con el disfrute de la pensión de jubilación no deberán haber efectuado despidos improcedentes en los 6 meses anteriores a dicha compatibilidad.

Quizá el punto más importante es el que se ocupa del acceso a la jubilación anticipada, ya que prevé un paulatino retraso de la misma desde los 61 ó 63 años hasta los 63 ó 65 respectivamente hasta el año 2027.

Podríamos distinguir en este punto entre jubilación “forzosa”, es decir, la motivada por una situación de desempleo no imputable al trabajador (por ejemplo despido) de aquella a la cual se accede de forma voluntaria.

Jubilación Anticipada Forzosa:

La edad establecida para el acceso a la jubilación anticipada forzosa será 4 años antes de la edad de jubilación preestablecida, con lo que se establece de esta manera un aumento paulatino de dicha edad desde los 61 años actuales hasta los 63 años en 2027.

Estas prejubilaciones requieren tener un mínimo de 33 años cotizados.

Los coeficientes reductores sobre la pensión por año de adelanto a la edad de jubilación se han visto aumentados por esta reforma, quedando los mismos de la siguiente manera:

- 1,875% con cotizaciones de menos de 38,5 años.
- 1,750% con cotizaciones de entre 38,5 y 41,5 años.
- 1,625% con cotizaciones de entre 41,5 y 44,5 años.
- 1,500% con cotizaciones de más de 44,5 años

Jubilación Anticipada Voluntaria:

Podrá accederse a la jubilación anticipada voluntaria 2 años antes de la edad de jubilación preestablecida. De esta forma, y tal y como ocurre en el caso de la jubilación forzosa, se amplía paulatinamente desde los 63 años hasta los 65 años en 2027 conforme va aumentando la edad de jubilación.

De nuevo se endurecen los coeficientes reductores:

- 2,000% con cotizaciones inferiores a 38 años.
- 1,875% con cotizaciones entre 38,5 y 41,5 años.
- 1,700% con cotizaciones entre 41,5 y 44,5 años.
- 1,625% con cotizaciones de más de 44,5 años.

Incluimos el siguiente cuadro-resumen poniendo en relación la edad que se debe haber alcanzado para acceder a ambos tipos de jubilación:

Año del hecho causante	Prejubilación "forzosa" (causa no imputable)	Prejubilación Voluntaria
2013	61 y 1 mes	63 y 1 mes
2014	61 y 2 meses	63 y 2 meses
2015	61 y 3 meses	63 y 3 meses
2016	61 y 4 meses	63 y 4 meses
2017	61 y 5 meses	63 y 5 meses
2018	61 y 6 meses	63 y 6 meses
2019	61 y 8 meses	63 y 8 meses
2020	61 y 10 meses	63 y 10 meses
2021	62 años	64 años
2022	62 y 2 meses	64 y 2 meses
2023	62 y 4 meses	64 y 4 meses
2024	62 y 6 meses	64 y 6 meses
2025	62 y 8 meses	64 y 8 meses
2026	62 y 10 meses	64 y 10 meses
2027	63 años	65 años

Jubilación parcial

En cuanto la jubilación parcial, aumenta progresivamente la edad de acceso a la misma y se limita con carácter general al 50% la reducción máxima de la jornada de trabajo, si bien se permite alcanzar el 75% cuando esta medida venga acompañada de la formalización de un contrato de relevo con un trabajador más joven, con carácter indefinido y a tiempo completo. El período mínimo de cotización para acogerse a esta modalidad de jubilación se fija en 33 años (25 años en el caso de personas discapacitadas en grado igual o superior al 33%).

Además queda extendida la jubilación parcial a los socios trabajadores de las cooperativas para lo cual deberán estar incluidos en el sistema de la Seguridad Social como asimilados a trabajadores por cuenta ajena.

Otras medidas

Finalmente y ya al margen de esta materia, la norma establece ciertas medidas que de algún modo pretenden beneficiar a los trabajadores cercanos a la edad de jubilación, ó lo que llama “desincentivar las medidas extintivas con respecto a trabajadores de 50 ó más años” con respecto a los despidos colectivos. Sólo se exigirá la aportación económica preceptiva al tesoro público, a aquellas empresas que utilicen la edad como el criterio “preferente” a la hora de seleccionar a los trabajadores afectados por el despido.

Por otro lado, se establece que los trabajadores mayores de 55 años que hayan agotado la prestación por desempleo o que no tengan derecho a la misma, tendrán la consideración de colectivo protegido prioritario para la aplicación de políticas activas de empleo a fin de fomentar su permanencia en el mercado de trabajo y prolongar su vida laboral.

Y ya como último capítulo de este nuevo “paquete” de reformas se encomienda al Gobierno la creación, en el plazo de 1 mes, de un comité de expertos independientes para que elabore un informe sobre el factor de sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social, para su posterior remisión a la Comisión del Pacto de Toledo.

Quedamos como siempre a disposición para cualquier duda o sugerencia. Si quisieran más información sobre nuestros servicios, pueden contactar con nosotros cuando lo deseen.

Datos de contacto:

ABBANTIA Abogados y Asesores Tributarios
Departamento de Derecho Laboral y Seguridad Social
Avda. República Argentina 11, 8D – 41011 Sevilla
Teléfono 954 990 226
E-mail info@abbantia.com