



Con motivo de la aprobación del **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 (BOE núm. 65 de 16 de marzo de 2013)**, ante la importancia de las modificaciones que se introducen en relación con la jubilación anticipada, la jubilación parcial y la compatibilidad entre salario y pensión, os informamos de los aspectos más relevantes:

I. JUBILACIÓN ANTICIPADA

- Se mantiene el esquema general de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, distinguiendo entre jubilaciones anticipadas voluntarias e involuntarias.
- Se incrementa gradualmente la edad mínima de acceso, de conformidad con el incremento paulatino de la edad legal de jubilación previsto en la Ley antes citada. De esta forma, la edad de jubilación anticipada voluntaria se elevará progresivamente de los 63 años actuales los a 65 años en 2027, y la de jubilación involuntaria anticipada pasará de 61 años a 63 años en el mismo período.
- Se introduce una mayor gradualidad en la aplicación de coeficientes reductores atendiendo a la carrera de cotización, con el objetivo de reforzar el principio de neutralidad y contributividad.
- Se fija un período mínimo de cotización de 35 años en el caso de la jubilación anticipada voluntaria y de 33 años en el caso de la jubilación anticipada forzosa.

• Jubilación anticipada voluntaria:

Edad	Hasta DOS años antes que la edad de jubilación legal	
Cotización mínima	35 años	
Acceso	La pensión que resulte tiene que superar a la pensión mínima que le correspondería al interesado por su situación familiar al cumplir los 65 años. Pueden acceder todos los trabajadores de todos los regímenes	
Coeficientes	2% por trimestre	Hasta 38 años y 6 meses cotizados
	1.875% por trimestre	38 años y 6 meses-menos 41 años y 6 meses
	1.700% por trimestre	menos 41 años y 6 meses-menos 44 años y 6 meses
	1.625% por trimestre	Igual o más de 44 años y 6 meses

• Jubilación anticipada forzosa:

Edad	Hasta CUATRO años antes que la edad de jubilación legal	
Cotización mínima	33 años	
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)	
Coeficientes	1.875% por trimestre	Menos de 38 años y 6 meses cotizados
	1.750% por trimestre	38 años y 6 meses-menos 41 años y 6 meses
	1.625% por trimestre	41 años y 6 meses-menos 44 años y 6 meses
	1.500% por trimestre	Igual o más de 44 años y 6 meses

II. JUBILACIÓN PARCIAL

- Se limita al 50 por 100 la reducción máxima de jornada con carácter general.
- Se permitirá alcanzar el 75 por 100 de reducción máxima cuando la medida venga acompañada de la formalización de un contrato de relevo con un trabajador más joven, con carácter indefinido, a tiempo completo, y una duración mínima de, al menos, dos años más que lo que reste al trabajador para alcanzar la edad ordinaria de jubilación. El incumplimiento de esta condición generará obligaciones de compensación al empresario.
- Se eleva el periodo mínimo de cotización del trabajador hasta los 33 años (25 años en el caso de personas con discapacidad).
- Se hace mención expresa a la aplicación de la jubilación parcial a los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas, siempre que estén incluidos en el sistema de la Seguridad Social como asimilados a trabajadores por cuenta ajena y se cumplan una serie de condiciones que se establecen.

«Disposición adicional sexagésima cuarta. Aplicación de la jubilación parcial a los socios de las cooperativas. Podrán acogerse a la jubilación parcial regulada en el artículo 166.2 los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas, siempre que estén incluidos en el sistema de la Seguridad Social como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, en los términos de la disposición adicional cuarta, que reduzcan su jornada y derechos económicos en las condiciones previstas en el artículo 12.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y cumplan los requisitos establecidos en el artículo 166.2 de la presente ley, cuando la cooperativa concierte con un socio de duración determinada de la misma o con un desempleado la realización, en calidad de socio trabajador o de socio de trabajo, de la jornada dejada vacante por el socio que se jubila parcialmente, con las mismas condiciones establecidas para la celebración de un contrato de relevo en el artículo 12.7 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y conforme a lo previsto en el artículo 166 de esta ley.»

Esta disposición empeora las posibilidades de acceso a la jubilación parcial por parte de los socios cooperativistas, pues si bien hasta ahora la normativa no se refería expresamente a la jubilación parcial en el caso de socios de cooperativas, la Seguridad Social venía admitiendo éstas, admitiendo como sustituto a un trabajador por cuenta ajena sin la condición de que éste fuera socio.

Edad	Dos años con respecto a la edad de jubilación legal con periodo transitorio
Cotización mínima	33 años (25 en caso de discapacidad)
Acceso	Antigüedad de 6 años en la empresa
Condiciones	Reducción de jornada del interesado: entre el 25% y el 50%; o hasta el 75%, si el trabajador nuevo (relevista) es a tiempo completo e indefinido.
	El relevista debe ser: a) desempleado b) trabajador en la empresa con contrato limitado c) socio trabajador de una cooperativa o de trabajos asimilados (en trabajadores por cuenta ajena)
	Debe existir un 65% de equivalencia entre la base de cotización del jubilado parcial y su relevo
	El contrato del empleado nuevo tiene que durar hasta que el trabajador mayor alcance la edad legal de retiro en cada momento. Si tiene contrato indefinido, se suman dos años más.
	Ambos trabajadores cotizan por un 100% de la jornada (50% en 2013, incrementándose un 5% cada año

III. NORMAS TRANSITORIAS EN MATERIA DE PENSIÓN DE JUBILACIÓN

- Se establece la posibilidad de seguir aplicando la regulación de la pensión de jubilación vigente antes de la entrada en vigor de esta normativa, a las pensiones de jubilación que se causen antes del 1 de enero de 2019, a las personas incorporadas antes del 1 de abril de 2013 a planes de jubilación parcial recogidos en Convenios Colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa, con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad al 1 de abril de 2013 (artículo 8 del Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo).

- Es requisito indispensable tener suscrito el Convenio Colectivo de cualquier ámbito o **firmado el acuerdo colectivo de empresa antes del 1 de abril de 2013** (Disposición Final Quinta del Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo).
- **El plazo para comunicar y poner a disposición de las Direcciones Provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social la copia de los Convenios Colectivos o de los acuerdos colectivos de empresa será hasta el 15 de abril de 2013** (Disposición Final Quinta del Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo).
- Además de la copia del Convenio Colectivo o del acuerdo colectivo de empresa, deberá presentarse un escrito donde consten los siguientes extremos: el ámbito temporal de vigencia y el ámbito territorial de aplicación, si no estuvieran ya recogidos en los Convenios Colectivos o acuerdos colectivos de empresa, y los códigos de cuenta de cotización afectados por el Convenio o Acuerdo.

Los Centros que ya han comunicado acuerdos anteriores de empresa sobre jubilación parcial NO tienen necesidad de comunicarlo nuevamente.

IV. COMPATIBILIDAD ENTRE TRABAJO Y PENSIÓN

- Se abre a todos los trabajadores la posibilidad de trabajar, tanto por cuenta ajena como propia, a tiempo completo o parcial percibiendo el 50 por 100 de la pensión de jubilación que le corresponda al trabajador.
- Para acceder a esta modalidad se deberán haber alcanzado la edad legal de jubilación y el 100 por 100 de la base reguladora.
- Se exime del pago de buena parte de las cotizaciones sociales, puesto que empresa y trabajador-pensionista cotizarán sólo por IT y contingencias profesionales.
- Se introduce, no obstante, una cotización de "solidaridad" del 8 por 100 (6 por 100 a cargo de la empresa, 2 por 100 a cargo del trabajador), no computable para prestaciones.
- Cuando finaliza el periodo de actividad, se restablece el pago de la pensión íntegra, sin que el pensionista pierda esta cualidad en ningún momento.
- Se establecen para los funcionarios públicos condiciones semejantes de compatibilidad de empleo y pensión.

V. DISCRIMINACIÓN POR EDAD

- Se modifican las aportaciones económicas que tienen que efectuar las empresas o grupos de empresas que ocupen a más de cien trabajadores con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a personas de cincuenta o más años. Con ello se persigue compensar el impacto que generan estos procesos sobre el sistema de protección por desempleo y de pensiones, con el objeto de desincentivar en mayor medida los ajustes de plantilla que perjudican a trabajadores de mayor edad de forma discriminatoria.
- 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.
- 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 el total de despidos sea superior al porcentaje que los trabajadores de esa edad representan sobre el total de la plantilla de la empresa.
- Se homogeneiza 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.