

**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.**

El 17 de febrero de 2013 entró en vigor el Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, por lo que os ofrecemos un resumen de las principales novedades del mismo.

El Real Decreto Ley el cual tiene como principales objetivos:

- Conceder mayor relevancia a la carrera de cotización del trabajador aproximando la edad real de jubilación a la edad legal de acceso a ésta.
- Reservar la modalidad de la jubilación anticipada a los trabajadores con largas carreras de cotización.
- Facilitar la coexistencia de salario con la pensión de jubilación.
- Evitar la discriminación por razón de edad en el mercado de trabajo.

Para conseguir los indicados objetivos se adoptan las siguientes medidas:

1. Se regula la **compatibilidad entre la percepción de la pensión de jubilación y el trabajo por cuenta propia o ajena** para favorecer el alargamiento de la vida activa, aprovechando en mayor medida los conocimientos y experiencia de los trabajadores de mayor edad. A estos efectos se permite que los trabajadores que han accedido a la jubilación al alcanzar la edad legal de jubilación y que cuenten con una larga carrera de cotización puedan compatibilizar el empleo a tiempo completo o parcial con el

cobro del 50% de la pensión, con unas obligaciones de cotización limitadas. Concretamente durante esta situación de compatibilidad, los empresarios y los trabajadores **cotizarán a la Seguridad Social únicamente por incapacidad temporal y por contingencias profesionales, si bien quedarán sujetos a una cotización especial de solidaridad del 8%**, no computable para las prestaciones, que en los regímenes de los trabajadores por cuenta ajena se distribuirá entre el empresario y el trabajador, siendo a cargo de la empresa el 6% y a cargo del trabajador el 2%.

Cuando finaliza el periodo de actividad por el que se compatibiliza trabajo y pensión, se restablece el pago de esta última de forma íntegra, sin que el pensionista pierda esta cualidad en ningún momento.

Para acceder a esta modalidad de compatibilidad entre trabajo y pensión debe haberse alcanzado la edad legal de jubilación y el 100 por 100 de la base reguladora.

## 2. Se procede a **modificar la regulación de la jubilación anticipada y de la jubilación parcial.**

Respecto a la **jubilación anticipada**, cuando ésta es voluntaria, la edad de acceso se incrementa gradualmente, elevándose progresivamente de los 63 años actuales hasta los 65 años en 2027. En el supuesto de la jubilación anticipada involuntaria o forzosa, la edad de acceso pasa de los actuales 61 años a los 63 años en el 2027. El período mínimo de cotización se fija en 35 años para el caso de la jubilación anticipada voluntaria y en 33 años en el caso de la involuntaria o forzosa.

En la **jubilación parcial** 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%)

3. Se **desincentiva la discriminación de trabajadores de más edad en el marco de medidas extintivas de regulación de empleo**. Para ello y respecto a las aportaciones económicas por despidos que afecten a trabajadores de 50 o más años de edad en empresas con beneficios, **la principal novedad de esta medida radica en exigir la aportación económica exclusivamente a las empresas que utilicen la edad como criterio preferente de selección de los trabajadores objeto de despido**. De modo que, para que nazca la obligación, deberá concurrir un nuevo requisito consistente en que el porcentaje de trabajadores despedidos de 50 o más años de edad sobre el total de despidos sea superior al porcentaje que los trabajadores de esa edad representen sobre el total de la plantilla de la empresa.

También se introduce una modificación respecto al requisito de obtención de beneficios, de manera que, además de las empresas que hayan obtenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores a aquél en que el empresario inicia el procedimiento de despido colectivo, también quedan incluidas aquellas empresas que obtengan beneficios en al menos dos ejercicios económicos consecutivos dentro del período comprendido entre el ejercicio económico anterior a la fecha de inicio del procedimiento de despido colectivo y los cuatro ejercicios económicos posteriores a dicha fecha.

4. 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.

5. Se introduce una nueva disposición adicional, la sexagésima cuarta, en la Ley General de la Seguridad Social, en la que **se extiende la aplicación de 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.

6. 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.