

APROBADAS MEDIDAS PARA FOMENTAR EL ENVEJECIMIENTO ACTIVO Y EVITAR LA DISCRIMINACIÓN POR EDAD EN EL EMPLEO

Se adoptan de manera conjunta medidas en el ámbito de la Seguridad Social y de las políticas de empleo para fomentar el envejecimiento activo.

Se fijan criterios distintos de edad de acceso a la jubilación, en función de si es voluntaria o forzosa.

Se aclara la figura de la jubilación parcial para evitar situaciones de fraude en la contratación del trabajador que releva al empleado pensionista.

Por primera vez todos los trabajadores podrán seguir trabajando y cobrar, a la vez, la mitad de su pensión.

Se rediseñan las medidas para desincentivar los despidos colectivos de mayores de 50 años.

El Consejo de Ministros ha aprobado un Real Decreto Ley de Medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, con el objetivo de abordar la transición entre vida activa y jubilación.

La reforma introduce medidas en el ámbito de la Seguridad social y de las políticas de empleo, enfoque integral que supone una novedad y que permite abordar el problema del fomento del envejecimiento activo de forma sistemática.

Sus 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 entre trabajo y pensión, y lucha contra la discriminación por razón de edad en el empleo.

PROLONGACIÓN DE LA VIDA LABORAL

El Real Decreto Ley establece una serie de modificaciones en materia de jubilación anticipada, jubilación parcial y compatibilidad entre salario y pensión, tras la discusión en el seno de la Comisión parlamentaria de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo del informe sobre la sostenibilidad del sistema público de pensiones y la prolongación voluntaria de la vida laboral, remitido por el Gobierno el 26 de octubre del pasado año.

Este informe contenía un análisis sobre la situación de la jubilación anticipada con coeficiente reductor y de la jubilación parcial, así como un informe sobre la compatibilidad entre la percepción de la pensión de jubilación y la realización de una actividad por cuenta ajena o cuenta propia, en línea con la Recomendación duodécima del Pacto de Toledo.

Dicha Recomendación señala: "Es oportuna la modificación del régimen jurídico de la jubilación para conceder mayor relevancia a la carrera de cotización del trabajador (...) favoreciendo así la aproximación de la edad real a la edad legal de acceso a la jubilación (...). La jubilación anticipada debería reservarse a aquellos trabajadores que cuenten con largas carreras de cotización y voluntariamente opten por acogerse a ella (...). Hay que introducir esquemas de mayor permeabilidad y convivencia entre la vida activa y pasiva que permitan la coexistencia de salario y pensión".

JUBILACIÓN ANTICIPADA

En este sentido, se plantea una modificación de la jubilación anticipada para incrementar la coherencia del sistema.

Se mantiene el esquema general de la Ley sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, del 1 de agosto de 2011, distinguiendo entre jubilaciones anticipadas voluntarias e involuntarias.

Se incrementa gradualmente la edad mínima de acceso, de forma coherente 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 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.

Así, para la **jubilación anticipada voluntaria** se establece una reducción por trimestre del 2 por 100 para períodos de cotización inferiores a 38 años; del 1,875 por 100 para períodos de entre 38 años y seis meses y 41 años y seis meses, del 1,7 por 100 para períodos entre 41 años y seis meses y 44 años y seis meses y del 1,625 por 100 a partir de los 44 años y seis meses. Para la **jubilación anticipada involuntaria** se establece una reducción de 1,875 por 100 para los períodos de cotización de hasta 38 años y seis meses, del 1,750 por 100 para períodos entre 38 años y seis meses y del 1,625 por 100 para períodos a partir de los 41 años y seis meses.

JUBILACIÓN PARCIAL

Se reconduce la modalidad hacia su objetivo original: facilitar la transmisión intergeneracional de conocimiento y experiencias. Se evita, así, que se utilice como una forma de acceso privilegiado a una jubilación anticipada. Para ello:

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).

COMPATIBILIDAD ENTRE TRABAJO Y PENSIÓN

El Real Decreto Ley facilita la posibilidad de ser pensionista activo, una opción que estaba muy restringida en el ordenamiento español, a diferencia de otros países europeos:

Se abre la posibilidad de trabajar, tanto por cuenta ajena como propia, a tiempo completo o parcial percibiendo el 50 por 100 de la pensión.

Se exime del pago de buena parte de las cotizaciones sociales. 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).

Cuando finaliza el periodo de actividad, se restablece el pago de la pensión íntegra, sin que el pensionista pierda esta cualidad en ningún momento.

Para acceder a esta modalidad se deberán haber alcanzado la edad legal de jubilación y el 100 por 100 de la base reguladora.

Se establecen para los funcionarios públicos condiciones semejantes de compatibilización de empleo y pensión.

Se creará, en el plazo de un mes, un Comité de Expertos para el estudio del Factor de Sostenibilidad y la remisión de una propuesta al Pacto de Toledo, en línea con lo previsto en la Disposición Adicional 59 de la Ley sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social, del 1 de agosto de 2011.

DISCRIMINACIÓN POR EDAD

La norma modifica la disposición adicional decimosexta de la citada Ley que regula 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. De esta forma, se compensa 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.

Esta situación genera un acortamiento de la vida laboral (más del 40 por 100 de las jubilaciones era anticipada) y enormes cargas al sistema (la mayor parte de las jubilaciones anticipadas accedía desde prestaciones y subsidios). Por ello, se modifica la compensación 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.

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, teniendo en cuenta las rentas de la unidad familiar, y se refuerzan las políticas activas de empleo destinadas a este colectivo.