



Març 2013

**MESURES PER AFAVORIR LA CONTINUITAT DE LA VIDA LABORAL DELS
TREBALLADORS DE MAJOR EDAT I PROMOURE L'ENVELLIMENT ACTIU**
Reial Decret Llei 5/2013 – Boe del 16/3/2013

El 28 de desembre es va publicar el RDL 29/2012 que va suspendre temporalment la regulació de la jubilació anticipada i la jubilació a temps parcial que estava prevista que entrés en vigor l'1/1/2013 fins el 31/3/2013. I ara, el passat dia 16/3/2013, abans d'arribar a aquest termini, surt aquest Reial Decret Llei que en modifica la regulació, entre d'altres aspectes dels que volem destacar:

1. Compatibilitat entre la pensió de jubilació i el treball
2. Jubilació anticipada
3. Jubilació parcial
4. Mesures pels acomiadaments col·lectius
5. Classes passives
6. Paper de la inspecció de treball en les jubilacions anticipades
7. Factor de sostenibilitat
8. Subsidi per a majors de 55 anys

1.- Compatibilitat entre la pensió de jubilació i el treball

Aquesta regulació afecta a tots els règims de la seguretat social, excepte classes passives o sigui funcionaris.

S'estableix la compatibilitat de rebre la pensió de jubilació contributiva amb la realització de qualsevol treball per compte aliena o per compte pròpia del pensionista amb les següents condicions.

- L'edat d'accés a la jubilació ha de ser l'ordinària per la normativa general, no pas en casos de jubilacions anticipades.

- S'ha de tenir el 100% de percentatge o sigui el màxim establert d'anys per a aconseguir-lo, 35 fins ara i s'anirà incrementant progressivament fins els 37.
- El treball compatible podrà fer-se a temps complet o parcial.

La quantia de la pensió amb el treball serà del 50% de l'import reconegut, exclòs el complement de mínims, cas que n'hi hagués, amb els següents condicionants:

- La pensió es revaloritzarà.
- No es tindrà dret a complements mentre es tingui el treball compatible
- El beneficiari tindrà la consideració de pensionista a tots els efectes.
- Quan deixi de treballar es restablirà la percepció de la prestació íntegra.

Respecte de la cotització mentre es treballa i percep la pensió

- Es cotitzarà a la seguretat social per IT i accidents de treball, si bé es cotitzarà per un tipus especial del 8%, essent en cas dels treballadors per compte aliena un 6% per l'empresa i un 2% pel treballador. N'hi diuen cotització especial de solidaritat.

És important una limitació en el sentit que a les empreses a les que es porti a terme una compatibilització entre jubilació i treball d'acord amb l'esquema anterior, no es podran haver fet acomiadaments improcedents en els 6 mesos anteriors a aquesta compatibilitat, limitació que afecta només a extincions produïdes a partir del 17/3/2013 i per a la cobertura dels mateixos llocs de treball i grup professional de l'acomiadat. I una vegada iniciada la compatibilització, l'empresa haurà de mantenir el nivell d'ocupació existent de mitjana en els darrers 90 dies abans de la jubilació, no considerant-se incomplert aquest manteniment en els casos d'acomiadament procedent, ni finals de contracte temporal, ni baixes voluntàries, mort, jubilació i incapacitat permanent dels treballadors.

2.- Jubilació anticipada (entenem que a Règim General de la Seq. Social)

Es donen dos supòsits,

- A) Quan s'hi accedeix des d'una situació prèvia derivada d'un cessament en el treball per causa no imputable a la voluntat del treballador
- Cal que faltin menys de quatre anys per l'edat de jubilació ordinària, - compte que a partir d'aquest 2013 va pujant més enllà dels 65 anys – enguany 65 anys i 1 mes -, tret dels casos en que es compti amb molts anys de cotització - enguany més de 35 anys i 3 mesos-, casos en els que es manté als 65.
 - Estar inscrits a l'atur com a mínim sis mesos abans de fer la sol·licitud de jubilació.

- Acreditar un mínim de 33 anys de cotització efectiva, - s'hi pot afegir el període del servei militar o prestació social substitutòria amb el topall d'un any -.
- Que el cessament al treball s'hagi produït per causes no imputables al treballador, o sigui no baixa voluntària. I quan hagués estat a conseqüència d'un acomiadament que hi hagi hagut indemnització, caldrà demostrar el pagament / cobrament de la mateixa o impugnació de la decisió, mitjançant transferència bancària o documentació equivalent ¿?
- La reducció per anticipació de l'edat de jubilació serà a partir del moment de la jubilació i per sempre, dels següents coeficients de reducció per cada trimestre que falti per complir amb l'edat de jubilació ordinària d'aplicació i en funció de la carrera de cotització del treballador:
 - Menys de 38,5 anys, una reducció del 1,875 % per cada trimestre
 - Entre 38,5 i 41,5 anys, una reducció del 1,750 % per cada trimestre
 - Entre els 41,5 i els 44,5 anys, una reducció del 1,625 % per cada trimestre
 - Més de 44,5 anys, una reducció del 1,500 % per cada trimestre
 - Només a aquests efectes es tindran en consideració també el període que va des del fet causant, sol·licitud, i l'edat ordinària que li hagués tocat jubilar-se –entenem tot i que el RDL dóna una redacció prou confusa-.

B) Quan s'hi accedeix per voluntat de l'interessat

- Cal que faltin menys de dos anys per l'edat de jubilació ordinària, - compte que a partir d'aquest 2013 va pujant més enllà dels 65 anys – enguany 65 anys i 1 mes -, tret dels casos en que es compti amb molts anys de cotització - enguany més de 35 anys i 3 mesos-, casos en els que es manté als 65.
- Acreditar un mínim de 35 anys de cotització efectiva, - s'hi pot afegir el període del servei militar o prestació social substitutòria amb el topall d'un any -.
- Caldrà que es tingui dret a una pensió que sigui superior a la quantia mínima que li pertorqués per la seva situació familiar, ja que en cas contrari no s'hi podrà accedir.
- La reducció per anticipació de l'edat de jubilació serà a partir del moment de la jubilació i per sempre, dels següents coeficients de reducció per cada trimestre que falti per complir amb l'edat de jubilació ordinària d'aplicació i en funció de la carrera de cotització del treballador:
 - Menys de 38,5 anys, una reducció del 2 % per cada trimestre
 - Entre 38,5 i 41,5 anys, una reducció del 1,875 % per cada trimestre
 - Entre els 41,5 i els 44,5 anys, una reducció del 1,750 % per cada trimestre
 - Més de 44,5 anys, una reducció del 1,625 % per cada trimestre

- o Només a aquests efectes es tindran en consideració també el període que va des del fet causant, sol·licitud, i l'edat ordinària que li hagués tocat jubilar-se –entenem tot i que el RDL dona una redacció prou confusa-.

3.- Jubilació parcial (entenem que a Règim General de la Seq. Social)

- A) Treballadors que tinguin l'edat ordinària de jubilació, - enguany 65 anys i 1 mes-, tret dels casos en que es compti amb molts anys de cotització - enguany més de 35 anys i 3 mesos-, casos en els que es manté als 65.

Aquests treballadors, sempre que tinguin dret a jubilar-se – a banda de l'edat que tinguin 15 anys de cotització i 2 dins dels darrers 15 anys -, podran reduir la jornada de treball entre un 25% i un 50% i jubilar-se parcialment entenem que per la resta de jornada, sense necessitat de què l'empresa faci cap contracte de relleu.

- B) Treballadors que tinguin per aquest any 2013 complerts els 61 anys i 1 mes i 33 anys de cotització i 3 mesos o 61 i 2 mesos d'edat i 33 anys cotitzats, - aquesta edat i anys van incrementant-se cada any paulatinament fins a arribar l'any 2027 a ser necessaris 63 anys complerts i 36 anys i 6 mesos de cotització -.Entenem que ho podran fer als 60 anys els mutualistes que haguessin cotitzat al règim general abans de l'1/1/1967. I que a la vegada compleixin amb els següents requisits:

- Tenir una antiguitat a l'empresa de més de 6 anys
- Que la reducció estigui compresa entre el 25% i el 50% si es fa un contracte de relleu pel temps que falti fins a l'edat ordinària i per la resta de jornada, i la reducció podrà arribar al 75% si es fa a jornada completa i indefinit .
- Per arribar als 33 anys de cotització necessaris es podrà tenir en compte el temps del servei militar o prestació social substitutòria amb el topall d'un any .
- En casos de discapacitat seran suficients 25 anys de cotització.
- Cal que hi hagi una correspondència entre la base de cotització del jubilat parcial i del rellevista de forma que aquest darrer no sigui inferior al 65% del primer.
- Caldrà que es cobreixi la jornada deixada de treballar amb un contracte de relleu pel temps que falti fins a l'edat ordinària de jubilació. I en cas que es faci per temps indefinit, caldrà que es mantingui més enllà d'aquesta edat pel termini de 2 anys addicionals, i si no el manté caldrà que el substitueixi o se li podrà reclamar a l'empresa el reintegrament de la pensió que hagués percebut el pensionista a temps parcial.
- Durant el temps en que es mantingui la jubilació parcial l'empresa pagarà la mateixa seguretat social com si tingués al treballador jubilat parcial a jornada sencera, però ho "suavitzen" de forma que enguany serà com a mínim el 50%, l'any 2014 un 5% més i així anar fent fins al 100%. (clara mesura dissuasòria de la utilització d'aquesta modalitat, veure però al punt següent possible via d'escapatòria si es fa la jubilació parcial abans de l'1/4/2013).

- Es desenvolupa en aquest Reial Decret Llei la forma, contingut i condicions dels contractes de relleu que calgui fer al respecte.

Norma transitòria (pels punts 2 i 3) per la que es tindran en compte les condicions anteriors a aquesta norma per a les persones a les que:

- s'hagi extingit la relació laboral abans de l'1/4/2013
- persones amb el contracte suspès o extingit a conseqüència d'expedients de regulació d'ocupació, o convenis col·lectius de qualsevol àmbit, acords d'empresa o procediments concursal, sempre que les extincions es produeixin com a màxim fins el 1/4/2019
- aquells que accedeixin a la pensió de jubilació a temps parcial amb anterioritat a l'1/4/2013, en determinats casos com els incorporats abans d'aquesta data a plans de jubilació parcial, recollits per convenis de qualsevol àmbit o acords col·lectius d'empresa independentment que l'accés a la jubilació parcial es produeixi abans o després de l'1/4/2013.

4.- Mesures pels acomiadaments col·lectius

Les empreses que els portin a terme i afectin a treballadors de 50 o més anys, hauran de fer una aportació econòmica al Tresor públic, en empreses de més de 100 treballadors, i que el nombre de treballadors acomiadats d'aquesta edat sigui superior al percentatge de treballadors de la plantilla d'aquesta edat, i que l'empresa o grup hagi tingut beneficis en els dos darrers exercicis anteriors al que s'inicia el procediment d'acomiadament col·lectiu.

En aquest Reial Decret s'estableixen les normes de càlcul d'aquesta aportació i les fórmules de recaptació.

5.- Classes passives

Es regulen les compatibilitats i incompatibilitats de l'activitat i la percepció de les pensions de jubilació en el règim públic de la Seguretat Social, fixant amb caràcter general la incompatibilitat. Alhora que estableix determinades excepcions com el cas de jubilacions forçoses de funcionaris públics, amb el 100%. Caldrà revisar cas per cas.

6.- Paper de la Inspecció de Treball en les jubilacions anticipades

S'estableix una especial "col·laboració" entre aquesta i l' INSS per tal de comprovar que l'accés a la jubilació anticipada derivada d'un cessament al treball per causa no imputable al treballador, això és bàsicament acomiadaments, establint que s'adoptaran una sèrie de criteris uniformes per tal de què es puguin detectar les actuacions de naturalesa fraudulenta i aplicar les corresponents sancions. Més control sobre els acomiadaments objectius, pagament de les indemnitzacions, possibles altes fraudulentes i enteses per a poder accedir a prestacions.

7.- Factor de sostenibilitat

En un mes es crearà un “comitè d'experts independents” per tal de què elabori un informe sobre el factor de sostenibilitat del sistema de Seguretat Social, a partir del qual es prendran mesures d'ajustament del sistema de pensions.

8.- Subsidi per a majors de 55 anys

A partir de l'agost passat aquest subsidi ja va passar dels 52 anys als 55 anys, i ara s'ha tornat a endurir l'accés al mateix pels que hi accedeixin a partir d'aquest moment, 17/3/2013 en el sentit que a més de la carència de rendes del que el demana, , si té cònjuge i/o fills menors de 26 anys, o majors incapacitat o menors acollits, només s'entendrà complert el requisit de carència de rendes quan la suma de les rendes de tots els integrants de la unitat familiar dividida pel número de membres sigui inferior al 75% del salari mínim interprofessional amb exclusió de les pagues extres, per aquest any 2013.

Estarem atents a les interpretacions que es vagin fent d'aquesta normativa per part de la Seguretat Social i les possibles correccions d'errors que es vagin publicant.

A la vostra disposició per resoldre qualsevol dubte o aclariment al respecte.

Departament laboral
Parés i Aubia

www.paresiaubia.com