JUBILACIÓN ANTICIPADA Y JUBILACIÓN PARCIAL

(Desde 1 de abril 2013)

El Real Decreto-ley, de 16 de marzo de 2013 que lleva por título ***'Medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo'***, regula la jubilación anticipada y la jubilación parcial a partir del 1 de abril de 2013, en los siguientes términos:

Jubilación anticipada voluntaria

Se eleva a 35 años el periodo mínimo de cotización exigido para acceder a esta figura, a la que podrán acogerse los trabajadores de todos los regímenes, siempre que la pensión resultante supere la pensión mínima que le correspondería al interesado por su situación familiar al cumplir los 65 años.

Además, la edad para acceder a la jubilación anticipada voluntaria se establece en dos años antes de la edad legal, es decir, **63 años y un mes para 2013**, que se incrementará de manera progresiva, hasta alcanzar los 65 años en 2027, año en el que la edad legal de retiro alcanzará los 67 años en virtud de la última reforma de pensiones, en vigor desde el pasado 1 de enero.

Los coeficientes reductores sobre la pensión para aquellos que, cumpliendo los requisitos anteriores, se jubilen anticipadamente de manera voluntaria serán del 8% con hasta 38 años y seis meses cotizados; del 7,5% para quienes hayan cotizado entre 38 años y seis meses y menos de 41 años y seis meses; del 6,8% para los que estén entre 41 años y seis meses cotizados y menos de 44 años y seis meses, y del 6,5% para quienes hayan cotizado igual o más de 44 años y seis meses.

Jubilación anticipada forzosa

La norma la establece cuatro años antes de la edad legal, de tal forma que, una vez que entre en vigor, la edad de acceso será en 2013 de 61 años y un mes, y subirá gradualmente año tras año hasta alcanzar los 63 años en 2027.

El periodo mínimo de cotización exigido para acceder a la jubilación parcial pasará de 30 a 33 años y para poder acogerse a esta modalidad se exigirá ser demandante de empleo al menos seis meses de la solicitud, tras un despido colectivo o un despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción; una resolución judicial conforme a la Ley concursal; fuerza mayor; muerte o jubilación del empresario, y violencia de género. Sin embargo se respetará la legislación vigente para los prejubilados procedentes de despidos colectivos firmados antes del 1 de abril, aunque tendrán fecha de caducidad en el año 2019.

REDUCCIÓN DE LA PENSIÓN POR JUBILACIONES ANTICIPADAS		
Periodo de cotización	Jubilación anticipada	
	Forzosa por trimestre	Voluntaria por trimestre
Hasta 38 años y 6 meses	1,875 %	2,000 %
Entre 38 años y 6 meses y 41 años y 6 meses	1,750 %	1,875 %
Entre 41 años y 6 meses y 44 años y 6 meses	1,625 %	1,750 %
Desde 44 años y 6 meses	1,500 %	1,625 %

Jubilación parcial

La edad de acceso se sitúa en 61,1 mes en 2013. Los años de cotización mínimos necesarios para acogerse a esta modalidad serán 33 (en caso de personas con discapacidad serán 25 años) y se exigirá también al interesado una antigüedad de seis años en la empresa.

Los jubilados parciales verán reducida su jornada entre un 25% y un 50% o incluso hasta un 75% si el trabajador relevista está contratado a tiempo completo y de manera indefinida. El relevista tendrá que estar en el paro, o ser trabajador de la misma empresa con un contrato limitado, o socio trabajador de una cooperativa o de trabajo asimilados en el caso de trabajadores por cuenta ajena.

Entre la base de cotización del jubilado parcial y el trabajador que le releva deberá existir una equivalencia del 65% y el contrato del relevista tendrá que durar hasta que el jubilado parcial alcance la edad legal de jubilación vigente en cada momento. Si el relevista tiene contrato indefinido, la norma dice que se añadirán dos años más. Ambos trabajadores cotizarán por el 100% de la jornada (50% en 2013, con subidas anuales del 5%).

EDAD PARA LA JUBILACIÓN PARCIAL CON CONTRATO DE RELEVO			
Año	Edad exigida y períodos mínimos cotizados		Edad exigida con 33 años cotizados
2013	61 años y 61 y 1 mes	33 años y 3 meses o más	61 años y 2 meses
2014	61 años y 61 y 2 meses	33 años y 6 meses o más	61 años y 4 meses
2015	61 años y 61 y 3 meses	33 años y 9 meses o más	61 años y 6 meses
2016	61 años y 61 y 4 meses	34 años o más	61 años y 8 meses
2017	61 años y 61 y 5 meses	34 años y 3 meses o más	61 años y 10 meses
2018	61 años y 61 y 6 meses	34 años y 6 meses o más	62 años
2019	61 años y 61 y 8 meses	34 años y 9 meses o más	62 años y 4 meses
2020	61 años y 61 y 10 meses	35 años o más	62 años y 8 meses
2021	62 años	35 años y 3 meses o más	63 años
2022	62 años y 62 y 2 meses	35 años y 6 meses o más	63 años y 4 meses
2023	62 años y 62 y 4 meses	35 años y 9 meses o más	63 años y 8 meses
2024	62 años y 62 y 6 meses	36 años o más	64 años
2025	62 años y 62 y 8 meses	36 años y 3 meses o más	64 años y 4 m eses
2026	62 años y 62 y 10 meses	36 años y 3 meses o más	64 años y 8 meses
2027	63 años	36 años y 6 meses	65 años

Despidos de mayores de 50 años

Por otro lado, el decreto introduce cambios en el capítulo de las aportaciones al Tesoro que tienen que realizar las empresas o grupos de más de 100 trabajadores que incluyan a mayores de 50 años en despidos colectivos, la llamada 'Enmienda Telefónica', a los que tiene que costear el desempleo y las cotizaciones.

El cambio consiste en que ahora las aportaciones deberán realizarse exclusivamente cuando exista "discriminación por razón de la edad en los despidos", es decir, en la medida en que "el porcentaje de trabajadores de más de 50 años incluidos en el despido colectivo sea superior al peso de ese colectivo en la plantilla de la empresa".

Asimismo, a partir de ahora, además de las empresas que hayan obtenido beneficios en los dos ejercicios anteriores al despido colectivo, quedarán incluidas aquellas que

obtengan beneficios en al menos dos ejercicios económicos consecutivos, dentro del periodo comprendido entre el ejercicio económico anterior al despido colectivo y los cuatro ejercicios económicos posteriores a esa fecha.

Pensión y trabajo

Una de las novedades del decreto es la posibilidad de compatibilizar el trabajo por cuenta propia o ajena, ya sea a jornada completa o a tiempo parcial, con el cobro de una pensión de jubilación ordinaria o demorada. Esta opción, que el Gobierno denomina pensionista activo, no será posible en el caso de jubilaciones anticipadas o bonificadas por trabajos penosos o tóxicos.

Hasta ahora, la posibilidad de compatibilizar trabajo y pensión solo existía para los asalariados a tiempo parcial y para los autónomos con ingresos no superiores al Salario Mínimo Interprofesional (SMI). Para poder simultanear salario y pensión, se exigirá haber cumplido la edad ordinaria de jubilación, y haber alcanzado el 100% de la base reguladora.

La persona que opte por esta modalidad cobrará del 50% de la pensión que le corresponda (importe de reconocimiento inicial y de las revalorizaciones sin incluir complementos a mínimos). Una vez que el contrato acabe y el trabajador decida jubilarse de modo definitivo percibirá el 100% de la pensión más el complemento a mínimo al que tuviera derecho.

En el caso de la cotización, empresa y trabajador-pensionista cotizarán sólo por Incapacidad Temporal (IT) y contingencias profesionales, si bien aportarán una 'cuota de solidaridad' al sistema, no computable para prestaciones, del 8%, de la que el 6% correrá a cargo de la empresa y el 2%, del pensionista activo.

Prestaciones a los 55 años

El Gobierno también ha endurecido las condiciones para que los mayores de 55 años accedan al subsidio por desempleo una vez agotada la prestación. En la actualidad, tienen derecho al subsidio por desempleo los trabajadores de este colectivo, aun cuando no tengan responsabilidades familiares, que hayan agotado la prestación por desempleo, hayan cotizado por desempleo al menos durante seis años a lo largo de su vida laboral y acrediten que, en el momento de la solicitud, reúnen todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a cualquier tipo de pensión contributiva de jubilación en el sistema de la Seguridad Social.

Sin embargo, a partir de ahora también se tendrán en cuenta los ingresos de toda la unidad familiar y no sólo los del perceptor para recibir esta prestación. Así, además de las rentas del beneficiario, se sumarán las de todos los miembros de la unidad familiar y se dividirá entre el número de miembros, de forma que el resultante deberá ser inferior al 75% del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), excluidas las pagas extraordinarias.

En resumen

- ✓ **Desde el 1 de abril será más difícil la jubilación anticipada.**
- ✓ **La edad se mantiene en 61 años en la jubilación por despido.**
- ✓ **Para la jubilación anticipada los años cotizados pasarán de 30 a 33.**

- ✓ **La penalización para el retiro voluntario se elevará hasta el 8 por 100.**
- ✓ **La jornada del trabajador jubilado podrá llegar hasta el 75 por 100.**
- ✓ **Se podrán combinar trabajo y pensión, pudiéndose recibir hasta el 50 por 100 de la prestación.**
- ✓ **Para el retiro voluntario se necesitarán 35 años cotizados.**

Estas medidas no han sido posible consensuarlas con el Pacto de Toledo por lo que **el Gobierno tiene previsto crear un Comité de expertos independientes para regular la sostenibilidad de las pensiones, un mecanismo de ajuste automático de ciertos parámetros, como la edad de jubilación, los años de cotización necesarios y el importe de las pensiones, vinculado a la esperanza de vida.**