



ESTUDIO JURÍDICO
GASSET 64

NOVEDADES SOBRE JUBILACIÓN ANTICIPADA Y PARCIAL Y TRABAJADORES DE MAYOR DE EDAD 2013



RD-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

DESTACAMOS

1º COMPATIBILIDAD JUBILACIÓN-TRABAJO:

Será compatible la pensión de jubilación contributiva con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia, a tiempo completo o parcial, siempre y cuando:

- Se tenga cumplida la edad de jubilación ordinaria (no jubilaciones bonificadas o anticipadas).
- La empresa contratante no haya hecho despidos improcedentes seis meses antes de la compatibilización.
- El porcentaje aplicable a la base reguladora de cálculo de jubilación deberá ser del 100%.

2º JUBILACIÓN ANTICIPADA:

A/ Por causa no imputable al trabajador o forzosa (despido colectivo o individual por causas económicas, técnicas organizativas o de producción; extinción del contrato por art. 64 Ley Concursal, o por fuerza mayor; muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual):

- Tener una edad como máximo inferior a cuatro años a la ordinaria de jubilación.
- Estar inscrito en el SEPE como demandante de empleo durante al menos los 6 meses anteriores a la jubilación.
- Acreditar al menos 33 años cotizados
- Si es por despido, haber percibido la indemnización o haber interpuesto demanda en su reclamación o contra el despido.

B/ Por voluntad del interesado:

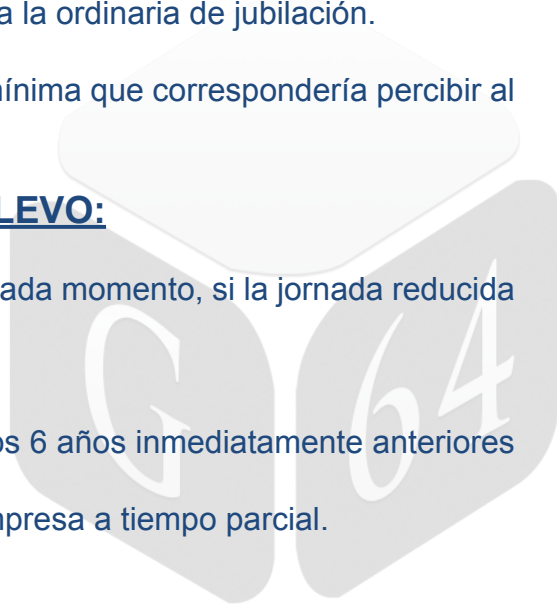
- Tener una edad como máximo inferior a dos años a la ordinaria de jubilación.
- Acreditar una cotización mínima 35 años.
- La pensión a percibir ha de resultar superior a la mínima que correspondería percibir al interesado al cumplimiento de los 65 años.

3º JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO:

A/ Sin relevista: a partir de la edad legal de jubilación en cada momento, si la jornada reducida es entre el 25 y el 50%.

B/ Con relevista (contrato de relevo):

- Acreditar una antigüedad en la empresa de al menos 6 años inmediatamente anteriores a la jubilación.
- El relevista será desempleado o trabajador de la empresa a tiempo parcial.





- La reducción de la jornada será entre 25 y 50%.
- Si el contrato de relevo es indefinido y a jornada completa podrá llegar al 75% (ya no se puede reducir un 85%).
- Edad: dependerá de los periodos cotizados.
- Duración: mínima de dos años sumados al tiempo que le reste al sustituido para jubilarse.

4º MEDIDAS PARA EVITAR DISCRIMINACION DE TRABAJADORES DE MÁS EDAD EN DESPIDOS COLECTIVOS:

Consiste básicamente en una aportación al Tesoro Público a cargo de las empresas que hagan despidos colectivos en determinados casos:

- Que la empresa tenga más de 100 trabajadores.
- Que el porcentaje de despedidos mayores de 50 años supere el porcentaje de trabajadores de 50 años o más sobre el total de la empresa.
- Que, aun habiendo causa justificada para el despido objetivo, la empresa haya obtenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores, o bien, que los tenga durante dos años consecutivos en el periodo comprendido entre el ejercicio económico anterior al inicio del despido colectivo y los cuatro ejercicios posteriores.

El importe de la aportación consistirá en un porcentaje sobre la cuantía total abonada por el SEPE por prestación de desempleo de los despedidos mayores de 50 años, y sobre la cuantía total abonada por el SEPE por cotizaciones de todos los afectados, y un canon fijo por cada trabajador que haya agotado la prestación por desempleo contributiva y comience a percibir algún subsidio.

5º POLITICAS ACTIVAS DE EMPLEO PARA MAYORES DE 55 AÑOS:

1. Los trabajadores mayores de 55 años que hayan agotado la prestación por desempleo contributiva o cualquiera de los subsidios por desempleo, o no tengan derecho a ellos, tendrán la condición de colectivo prioritario.
2. Solo tendrán derecho al subsidio por desempleo para mayores de 55 años los que reúnan el requisito de carencia de rentas (que la suma de las rentas de todos los integrantes de la unidad familiar, dividida entre el nº de miembros, no supere el 75% del SMI, excluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias).

6º DERECHO TRANSITORIO EN MATERIA DE JUBILACION:

Se aplicará la normativa anterior en materia de jubilación a las pensiones que se causen antes del 1-1-2019, en los casos siguientes:

- Relación laboral extinguida antes del 1 abril 2013, sin más inclusiones posteriores en ningún régimen de la Seguridad Social.
- Relación laboral suspendida o extinguida por ERE, Convenio Colectivo, procesos concursales, declarados o aprobados antes del 1-4-2013, siempre que la extinción o suspensión se produzca antes del 1-1-2019.
- Jubilados parcialmente antes del 1-1-2013.