



## MESURES PER AFAVORIR LA CONTINUÏTAT LABORAL

Les principals novetats del Reial decret llei 5/2013, de 15 de març, de mesures per afavorir la continuïtat de la vida laboral dels treballadors de més edat i promoure l'envelliment actiu.

En el Butlletí Oficial de l'Estat del 16 de març de 2013 s'ha publicat el Reial decret-Llei 5/2013, de 15 de març, el qual té com a principals objectius:

- Concedir major rellevància a la carrera de cotització del treballador aproximant l'edat real de jubilació a l'edat legal d'accés a aquesta.
- Reservar la modalitat de la jubilació anticipada als treballadors amb llargues carreres de cotització.
- Facilitar la coexistència de salari amb la pensió de jubilació.
- Evitar la discriminació per raó d'edat al mercat de treball.

Per aconseguir els indicats objectius s'adopten les següents mesures:

**PRIMERA.** Es regula la compatibilitat entre la percepció de la pensió de jubilació i el treball per compte propi o aliè per afavorir l'allargament de la vida activa, aprofitant més els coneixements i experiència dels treballadors de major edat. A aquests efectes es permet que els treballadors que han accedit a la jubilació en arribar a l'edat legal de jubilació i que comptin amb una llarga carrera de cotització, puguin compatibilitzar l'ocupació a temps complet o parcial amb el cobrament del 50% de la pensió, amb unes obligacions de cotització limitades. Concretament durant aquesta situació de compatibilitat, els empresaris i els treballadors cotitzen a la Seguretat Social únicament per incapacitat temporal i per contingències professionals, si bé quedaran subjectes a una cotització especial de solidaritat del 8%, no computable per les prestacions, que en els règims dels treballadors per compte d'altri es distribuirà entre l'empresari i el treballador, sent a càrrec de l'empresa el 6% i a càrrec del treballador el 2%.

Quan finalitza el període d'activitat pel qual es compatibilitza treball i pensió, es restableix el pagament de la segona de manera íntegra, sense que el pensionista perdi aquesta qualitat en cap moment.

Per accedir a aquesta modalitat de compatibilitat entre treball i pensió s'ha d'haver assolit l'edat legal de jubilació i el 100 per 100 de la base reguladora.



**SEGONA.** Es procedeix a modificar la regulació de la jubilació anticipada i de la jubilació parcial.

Respecte a la jubilació anticipada, quan aquesta és voluntària, l'edat d'accés s'incrementa gradualment, elevant-se progressivament dels 63 anys actuals fins als 65 anys en 2027. En el supòsit de la jubilació anticipada involuntària o forçosa, l'edat d'accés passa dels actuals 61 anys als 63 anys el 2027. El període mínim de cotització es fixa en 35 anys per al cas de la jubilació anticipada voluntària i en 33 anys en el cas de la involuntària o forçosa. Assessoria Jurídica

A la jubilació parcial es limita amb caràcter general al 50% la reducció màxima de la jornada de treball, si bé es permet arribar al 75% quan aquesta mesura vingui acompanyada de la formalització d'un contracte de relleu amb un treballador més jove, amb caràcter indefinit i a temps complet. El període mínim de cotització per acollir-se a aquesta modalitat de jubilació es fixa en 33 anys (25 anys en el cas de persones discapacitades en grau igual o superior al 33%)

**TERCERA.** Es desincentiva la discriminació de treballadors de més edat en el marc de mesures extintives de regulació d'ocupació. Per això i respecte a les aportacions econòmiques per acomiadaments que afecten treballadors de 50 o més anys d'edat en empreses amb beneficis, la principal novetat d'aquesta mesura rau en exigir l'aportació econòmica exclusivament a les empreses que utilitzin l'edat com a criteri preferent d' selecció dels treballadors objecte d'acomiadament. De manera que, perquè neixi l'obligació, haurà de concórrer un nou requisit consistent en què el percentatge de treballadors acomiadats de 50 o més anys d'edat sobre el total d'acomiadaments sigui superior al percentatge que els treballadors d'aquesta edat representin sobre el total de la plantilla de l'empresa.

També s'introdueix una modificació respecte al requisit d'obtenció de beneficis, de manera que, a més de les empreses que hagin obtingut beneficis en els dos exercicis econòmics anteriors a aquell en què l'empresari inicia el procediment d'acomiadament col·lectiu, també queden incloses aquelles empreses que obtinguin beneficis en almenys dos exercicis econòmics consecutius dins el període comprès entre l'exercici econòmic anterior a la data d'inici del procediment d'acomiadament col·lectiu i els quatre exercicis econòmics posteriors a aquesta data.



**QUARTA.** S'estableix que els treballadors majors de 55 anys que hagin esgotat la prestació per desocupació o que no tinguin dret a aquesta, tindran la consideració de col·lectiu protegit prioritari per a l'aplicació de polítiques actives d'ocupació per tal de fomentar la seva permanència en el mercat de treball i prolongar la seva vida laboral.

**CINQUENA.** S'introdueix una nova disposició addicional, la seixanta-quatre, a la Llei General de la Seguretat Social, en la qual s'estén l'aplicació de la jubilació parcial als socis treballadors de les cooperatives per a això han d'estar en el sistema de la Seguretat Social com assimilats a treballadors per compte d'altri.

Dpt. Laboral  
Gemma Nualart i Solà.