

Real Decreto 5/2013 de 15 de marzo.

BOE 16 de marzo

El viernes 15 de marzo, el Gobierno de Madrid aprobó el Real Decreto de "Medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo."

Hay que recordar que actualmente está establecido que la edad de jubilación se irá retrasando progresivamente de los actuales 65 a los 67 al siguiente ritmo:

2013 a 2018: 1 mes por año

2019 a 2027: 2 meses por año

El Decreto incluye varias medidas en diversos ámbitos:

Jubilación anticipada

Se aumenta la edad de acceso a la jubilación anticipada, se incrementa el período mínimo de cotización exigido y se aumentan en general los coeficientes reductores de la cuantía de la pensión.

A) En el caso de la jubilación anticipada no voluntaria (por causas no imputables a la trabajadora o trabajador, como despido colectivo, despido objetivo por causas económicas, por muerte o jubilación del empresario, etc.) la edad de acceso se elevará progresivamente de los 61 años y un mes actuales a 63 años en 2027. Deberán cumplirse los siguientes requisitos:

- Tener cumplida una edad que sea inferior a cuatro años, como máximo, a lo que marca la ley en cada momento (en 2027 serán 67 años, o 65 con 38 años y 6 meses de cotización).
- Encontrarse inscritos en la oficina de empleo al menos 6 meses antes a la fecha de solicitud de la jubilación.
- Se fija un período mínimo de cotización de 33 años.
- Haber percibido la indemnización correspondiente o haber interpuesto demanda judicial para el cobro de la misma, así como haber impugnado la decisión extintiva (caso de despido). Esto es para que no se pueda hacer pasar por una extinción involuntaria para cobrar una pensión más alta, lo que realmente era una extinción pactada.

La extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de la violencia de género dará acceso a esta modalidad de jubilación anticipada.

A quienes se acogen a ella se le han aumentado los coeficientes reductores a la hora de calcular la pensión: 1,875 por 100 por trimestre para los periodos de cotización de hasta 38 años y seis meses, del 1,750 por 100 para periodos a partir de 38 años y seis meses, del 1,625 por 100 para periodos a partir de los 41 años y seis

meses y 1,500 por 100 para periodos superiores a 44 años y 6 meses.

B) Para el caso de la jubilación anticipada por voluntad propia, la edad de acceso se elevará progresivamente de los 63 años y un mes actuales los a 65 años en 2027

- Tener cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo, a lo que marca la ley (67 años o 65 con 38 años y 6 meses de cotización).
- Se fija un período mínimo de cotización de 35 años.

En lo que se refiere a los coeficientes reductores: 2 por 100 por trimestre con 38 y 6 meses cotizados, 1,875 por 100 hasta 41 años y 6 meses, del 1,750 por 100 hasta los 44 años y 6 meses y del 1,625 por 100 a partir de los 44 años y 6 meses.

En todos los casos de jubilación anticipada la pensión resultante no puede ser superior a la pensión máxima menos un 2% por año (esto es importante para el profesorado de secundaria, cuyo haber regulador supera la pensión máxima.)

Jubilación parcial

Hasta hace poco un trabajador/a, próximo a la edad de jubilación, acuerda con la empresa jubilarse parcialmente, reduciendo su jornada y proporcionalmente su salario, y cobrando la pensión en proporción a la parte de la jornada que deja de trabajar. La empresa contrata a un/una trabajador/a mediante un contrato de relevo, al menos por la parte de jornada que el jubilado parcial ha dejado vacante. Se rejuvenecían las plantillas y se favorecía un mejor acceso a la jubilación.

El contrato de relevo y jubilación parcial simultánea, se va a convertir en una modalidad en vías de extinción. El decreto marca que desde el 17 de marzo del 2013 las personas que accedan a la jubilación parcial deben tener 6 años de antigüedad en la empresa y además 4 años menos de la edad para la jubilación ordinaria:

Año jubilación parcial	Edad mínima y periodos cotizados a exigir en el momento de la jubilación		Edad exigida con 33 años cotizados
2013	61 y 1 mes	33 años y 3 meses	61 y 2 meses
2014	61 y 2 meses	33 años y 6 meses	61 y 4 meses
2015	61 y 3 meses	33 años y 9 meses	61 y 6 meses
2016	61 y 4 meses	34 años	61 y 8 meses
2017	61 y 5 meses	34 años y 3 meses	61 y 10 meses
2018	61 y 6 meses	34 años y 6 meses	62 urte
2019	61 y 8 meses	34 años y 9 meses	62 años y 4 meses
2020	61 y 10 meses	35 años	62 años y 8 meses.
2021	62 urte	35 años y 3 meses	63 urte
2022	62 años y 2 meses.	35 años y 6 meses	63 años y 4 meses

2023	62 años y 4 meses	35 años y 9 meses	63 años y 8 meses
2024	62 años y 6 meses	36 años	64 años
2025	62 años y 8 meses	36 años y 3 meses	64 años y 4 meses
2026	62 años y 10 meses	36 años y 3 meses	64 años y 8 meses
2027 y siguientes	63 años	36 años y 6 meses	65 años

Por si fuera poco, la reducción de la jornada de trabajo al jubilarse parcialmente pasa a ser entre un mínimo del 25% y un máximo del 50% (antes de esta reforma era del 75%). Excepcionalmente, el porcentaje de jubilación parcial puede ser del 75% pero sólo en el caso de que el relevista sea contratado a jornada completa y con contrato indefinido.

Así mismo, se eleva el periodo mínimo de cotización del trabajador o trabajadora hasta los 33 años (25 años en el caso de personas con una discapacidad de grado igual o superior al 33 por 100).

Debido a las normas transitorias existe la posibilidad de acordar y firmar con la empresa un nuevo plan de jubilaciones parciales hasta el 31 de marzo que permita que las personas que estén incluidas puedan jubilarse parcialmente a los 61 años y al 75% hasta el 2019. Este nuevo acuerdo puede incluir a todas las personas que cumplan 61 años antes del 1 de enero de 2019. Hay que registrar este acuerdo en la dirección provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social antes del 15 de abril junto con los datos identificativos de las personas afectadas por este acuerdo y un escrito donde figure el ámbito temporal de vigencia del convenio o acuerdo, el ámbito territorial de aplicación, si estos no estuvieran ya recogidos en el acuerdo, y los códigos de cuenta de cotización de la empresa afectados por el acuerdo.

750 personas en Ikastolas privadas

16 en Haurreskolak Partzuergoa

231 personal laboral docente y educativo del Dpto. Educación (incluido religión).

Compatibilidad entre trabajo y pensión

El Real Decreto Ley aprobado facilita la posibilidad de ser pensionista activo. Se abre así la posibilidad de trabajar, tanto por cuenta ajena como propia, a tiempo completo o parcial percibiendo el 50% de la pensión. Se exime del pago de buena parte de las cotizaciones sociales y se introduce una cotización de "solidaridad" del 8% (6% a cargo de la empresa y 2% a cargo del trabajador) mas la correspondiente a contingencias profesionales.

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% de la base reguladora.

Además, se establecen para los funcionarios públicos condiciones semejantes de compatibilización de empleo y pensión siempre y cuando lo hagan en una empresa privada.

El subsidio para mayores de 55

El Gobierno ha endurecido el acceso al subsidio para los mayores de 55 años, que se cobraba una vez agotaba la prestación de paro. Mediante ella se garantizaba un ingreso de 426 € mensuales hasta cumplir los 65 años y lo que es más importante: llevaba aparejada la cotización para la jubilación.

A partir de ahora el gobierno aplicará la misma filosofía que estableció en el Plan PREPARA y para cobrarlo, no se tendrán en cuenta como hasta ahora sólo las rentas del beneficiario sino las de la unidad familiar. Así, la renta familiar, (incluidos menores de 26 años) dividida entre el número de miembros no deberá superar el 75% del Salario Mínimo Interprofesional (645,30 euros para 2013) excluida la parte de las pagas extraordinarias. Como consecuencia de ello, si el cónyuge u otro miembro de la familia cobra más de 970 € al mes, la persona parada no percibirá prestación. Según datos del mismo gobierno, al menos un 20% de las personas paradas de esta edad no cumplirán los subsidios que se exigirán desde abril para cobrar la prestación. Lo más grave no es la pérdida de la prestación sino que quedarse sin ella implica perder esos años de cotización a la hora de calcular la pensión.

Despidos colectivos que afecten a trabajadores mayores de 50 años

En los despidos colectivos en empresas de más de 100 trabajadores y trabajadoras en los que el porcentaje de trabajadores mayores de 50 años supere el porcentaje que representa este colectivo en el conjunto de la plantilla, tendrán que hacer una aportación económica para financiar las prestaciones de estos trabajadores si es que dicha empresa o el grupo de empresas al que pertenece:

- Ha tenido beneficio en los dos años anteriores a iniciar el procedimiento.
- Tiene beneficio durante dos años consecutivos en los cuatro años siguientes a iniciar el procedimiento.

La entrada en vigor de esta medida se producirá el 15 de abril, para dejar margen a que se lleve a cabo sin coste el ERE de Iberia (3000 despidos, la mayoría mayores de 55 años).

Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

Si en el plazo de tres meses a partir de la entrada en vigor de este Real-Decreto las Comunidades Autónomas no hubieran constituido un órgano tripartito equivalente a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, o suscrito un Convenio de colaboración con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social acordando la actuación de la Comisión Nacional en la correspondiente Comunidad Autónoma, la Comisión Nacional podrá resolver las peticiones de inaplicación de los convenios en el caso de las empresas que estén situadas en una sola Comunidad Autónoma.

Hasta ahora la Comisión Nacional tenía facultad de decidir sobre las peticiones de inaplicación en el caso de las empresas establecidas en más de una Comunidad Autónoma. La patronal ha estado presionando para que el Gobierno Vasco o el Gobierno de Navarra creasen una Comisión análoga para que las empresas que están en una única Comunidad Autónoma pudiesen llegar a exigir un arbitraje obligatorio para no aplicar los convenios.

Valoración de STEE-EILAS:

Una nueva reforma, para acabar con más derechos

Una vez más, el gobierno del PP ha ninguneado al Parlamento, utilizando la vía del Real Decreto Ley para imponer de manera inmediata y sin ninguna tramitación legislativa, una nueva reforma de pensiones repleta de nuevos recortes. La sostenibilidad del sistema ha servido de argumento para atacar a la población con nuevas medidas que recortan derechos, empujan a la pobreza y aumentan las desigualdades sociales. En este caso, ha sido el derecho a la jubilación, en sus diversos aspectos, el que ha sido retocado, de manera de que miles de millones de euros que estaban destinados al sistema público de pensiones serán desviados para atender a la reducción de déficit.

Por lo visto, no era suficiente activar el pasado 1 de enero la reforma de pensiones pactada por el anterior gobierno del PSOE con los sindicatos CCOO y UGT, de manera que se generalizará el retraso de la edad de jubilación. Había que dar una nueva vuelta de tuerca para penalizar el acceso a las diversas modalidades de jubilación anticipada o a la jubilación parcial mediante el contrato de relevo. Para ello se rebajan las cuantías a percibir, se retrasa el acceso en dos años, se aumenta el coste para las empresas, se endurecen los requisitos de cotización necesarios... de manera que se imposibilita en la mayoría de los casos el ejercer dicho derecho porque se necesita alargar su vida laboral para tener una pensión que permita vivir dignamente. Y todo en un contexto en el que las empresas precisan renovación y rejuvenecimiento de plantillas, y en la calle millones de personas esperan desesperadamente un puesto de trabajo y se ven obligados al exilio laboral o a la dependencia de la familia.

Por todo esto, desde STEE-EILAS nos vemos en la necesidad de denunciar, una y otra vez, la falta de respeto hacia la clase trabajadora. Exigimos que cesen de inmediato estas políticas neoliberales que favorecen la privatización del sistema de pensiones, la pobreza de muchos sectores de la población y la penalidad de las condiciones laborales. En esa línea, exigimos a los gobiernos de Navarra y de la CAPV políticas paliativas en relación a las consecuencias de la aplicación de las diversas medidas del Real Decreto, tal y como, de manera indudable demanda mayoritariamente la sociedad.

Igualmente, creemos que es un buen momento, también, para recordar la necesidad de que las instituciones públicas de Euskal Herria reivindicquen de una manera efectiva el derecho a un sistema propio de pensiones y articulen actuaciones que nos sirvan para avanzar hacia su consecución.

22 de marzo de 2013