



La vida laboral de los trabajadores de mayor edad

Por Ricardo De Lorenzo

Lunes, 18 de marzo de 2013, a las 19:12



El principal problema que afecta a nuestro sistema de Seguridad Social en el momento actual, ante las circunstancias económicas que padecemos, es garantizar los derechos de protección social mediante su adecuada sostenibilidad financiera. Para hacer frente a esta situación, los interlocutores sociales y el Gobierno, con fecha 2 de febrero de 2011, suscribieron el Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones. La Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (conocida como la Ley de Reforma de las Pensiones), que entró en vigor, con carácter general, el 1 de enero de 2013, recogió los compromisos alcanzados en dicho Acuerdo, con mayor incidencia en la pensión de jubilación.

Pues bien, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, determinado a lograr un sistema de pensiones sostenible con el retraso de la edad de jubilación y la prolongación de la vida útil laboral, a la vista de la fecha citada planteó el pasado 26 de Octubre a la Comisión parlamentaria de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo el informe sobre la sostenibilidad del sistema público de pensiones y la prolongación voluntaria de la vida laboral planteando una serie de modificaciones en materia de jubilación anticipada, jubilación parcial y compatibilidad entre salario y pensión, que ahora han visto la luz mediante la aprobación el pasado viernes por el Gobierno, de un Real Decreto Ley de Medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, con el objetivo de abordar la transición entre vida activa y jubilación.

Ese informe contenía un análisis sobre la situación de la jubilación anticipada con coeficiente reductor y de la jubilación parcial, así como un informe sobre la compatibilidad entre la percepción de la pensión de jubilación y la realización de una actividad por cuenta ajena o cuenta propia, en línea con la Recomendación duodécima del Pacto de Toledo.

Dicha Recomendación señala: "Es oportuna la modificación del régimen jurídico de la jubilación para conceder mayor relevancia a la carrera de cotización del trabajador (...) favoreciendo así la aproximación de la edad real a la edad legal de acceso a la jubilación (...). La jubilación anticipada debería reservarse a aquellos trabajadores que cuenten con largas carreras de cotización y voluntariamente opten por acogerse a ella (...). Hay que introducir esquemas de mayor permeabilidad y convivencia entre la vida activa y pasiva que permitan la coexistencia de salario y pensión".

El Real Decreto Ley facilita la posibilidad de ser pensionista activo, una opción que estaba muy restringida en el ordenamiento español, a diferencia de otros países europeos, abriéndose la posibilidad de trabajar, tanto por cuenta ajena como propia, a tiempo completo o parcial percibiendo el 50 por 100 de la pensión.

La situación de pensionista activo eximirá del pago de buena parte de las cotizaciones sociales, introduciendo, no obstante, una cotización de "solidaridad" del 8 por 100 (6 por 100 a cargo de la empresa, 2 por 100 a cargo del trabajador). Finalizado el periodo de actividad, se restablece el pago de la pensión íntegra, sin que el pensionista pierda esta cualidad en ningún momento.

El acceso a esta modalidad exigirá haber alcanzado la edad legal de jubilación y el 100 por 100 de la base reguladora, estableciéndose para los funcionarios públicos condiciones semejantes de compatibilización de empleo y pensión.

Con respecto a la Jubilación anticipada se mantiene el esquema general de la Ley sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, de 1 de agosto de 2011, distinguiendo entre jubilaciones anticipadas voluntarias e involuntarias. De esta forma, la edad de jubilación anticipada voluntaria se elevará progresivamente de los 63 años actuales los a 65 años en 2027, y la de jubilación involuntaria anticipada pasará de 61 años a 63 años en el mismo período, introduciéndose una mayor gradualidad en la aplicación de coeficientes reductores atendiendo a la carrera de cotización, con el objetivo de reforzar el principio de neutralidad y contributividad.

Se fija un período mínimo de cotización de 35 años en el caso de la jubilación anticipada voluntaria y de 33 años en el caso de la jubilación anticipada forzosa.

Así, para la jubilación anticipada voluntaria se establece una reducción por trimestre del 2 por 100 para períodos de cotización inferiores a 38 años; del 1,875 por 100 para períodos de entre 38 años y seis meses y 41 años y seis meses, del 1,7 por 100 para períodos entre 41 años y seis meses y 44 años y seis meses y del 1,625 por 100 a partir de los 44 años y seis meses. Para la jubilación anticipada involuntaria se establece una reducción de 1,875 por 100 para los períodos de cotización de hasta 38 años y seis meses, del 1,750 por 100 para períodos entre 38 años y seis meses y del 1,625 por 100 para períodos a partir de los 41 años y seis meses.

Con respecto a la jubilación parcial se reconduce hacia su objetivo original: facilitar la transmisión intergeneracional de conocimiento y experiencias. Se evita, así, que se utilice como una forma de acceso privilegiado a una jubilación anticipada. Y así se limita al 50 por 100 la reducción máxima de jornada con carácter general. Solo se permitirá alcanzar el 75 por 100 de reducción máxima cuando la medida venga acompañada de la formalización de un contrato de relevo con un trabajador más joven, con carácter indefinido, a tiempo completo, y una duración mínima de, al menos, dos años más que lo que reste al trabajador para alcanzar la edad ordinaria de jubilación. El incumplimiento de esta condición generará obligaciones de compensación al empresario.