



Abril 2016

## En este número

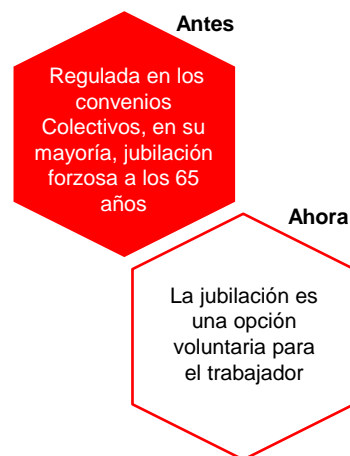
- Situación y contexto
- Medidas legislativas que favorecen la continuidad de la vida laboral
- Razones demográficas y sociales
- Impacto
- Recomendaciones: Planificar la jubilación y el relevo generacional
- Aon Hewitt aporta valor
- Referencias
- Acerca de Aon

# Jubilación no obligatoria: implicaciones e impacto

La jubilación ya no es obligatoria. Este hecho conlleva importantes impactos y desafíos en las organizaciones. En este documento presentamos brevemente esta problemática y las posibles soluciones que las empresas pueden desarrollar para hacer frente a este nuevo reto en la gestión del capital humano.

## Situación y contexto

- Una de las modificaciones más importantes que introdujo la Reforma Laboral de agosto de 2012 (ratificado en RDL 2/2015, de 23 de octubre) fue la nulidad en los Convenios Colectivos de las Cláusulas que posibilitaban la extinción del contrato de trabajo por el hecho de que un trabajador cumpliera la edad ordinaria de jubilación.
- El Estatuto de los Trabajadores establece que para poder fijar la jubilación forzosa en un convenio colectivo deberá vincularse a objetivos coherentes con la política de empleo (mejora de la estabilidad, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o medidas que se dirijan a favorecer la calidad de empleo).
- Pero, a pesar de lo establecido en el ET, existen diferentes sentencias que dictan y rechazan la jubilación forzosa del trabajador, incluso cuando el convenio colectivo así lo prevea y se establezcan medidas vinculadas a una política de empleo. Incluso ha llegado a considerarse un despido improcedente tras cumplir los 65 años con el resultado de conseguir una indemnización o la reincorporación a su puesto de trabajo.

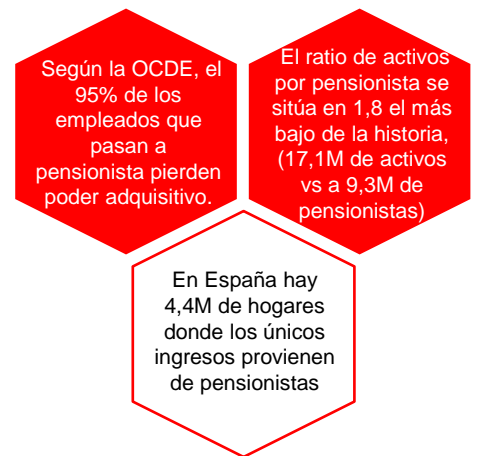


## Medidas legislativas que favorecen la continuidad de la vida laboral

- **Incentivos en cotización.** Los empresarios y trabajadores quedan exentos de cotizar a la Seguridad Social, excepto por incapacidad temporal, cuando el trabajador cumpla la edad requerida para acceder a la pensión de jubilación.
- **Bonificaciones en la pensión pública diferida.** La jubilación posterior a la edad ordinaria supone incrementos en la pensión en función de los años cotizados.
- **Endurecimiento de las condiciones de acceso a la jubilación anticipada voluntaria:** exigiendo unas largas carreras de cotización a los trabajadores y al mismo tiempo incrementando los coeficientes reductores que penalizan la cuantía de la pensión. Dentro de unos años no se podrá acceder a esta modalidad por no reunir el periodo de cotización exigido al haber iniciado su vida laboral a una edad más tardía que las generaciones anteriores.

## Razones demográficas y sociales

- **La estructura demográfica de la población española:** se produce un aumento de la población pasiva en detrimento de la población activa. Esto obligará a contener el gasto en prestaciones públicas.
- **El aumento en la esperanza de vida:** Con 82,98 años de esperanza de vida (la cuarta mayor entre los países de la OCDE), así como con una mejora continua en la calidad de vida probablemente convierta los 65 – 67 años en una edad “temprana” para que una persona abandone el mercado laboral.
- **La reciente crisis económica:** este fenómeno ha supuesto que personas que antes no tenían responsabilidades económicas hacia sus hijos y nietos al alcanzar edades altas, ahora sí las tengan. Esto puede obligar a seguir trabajando más allá de los 65 años.



## Impacto

- La empresa quiere amortizar el puesto de trabajo o rejuvenecer su plantilla pero el trabajador quiere seguir trabajando.
- Desde un punto de vista organizativo, la jubilación es una medida natural de “regeneración” de la plantilla de una empresa. Es decir, las personas cumplen su ciclo en la compañía y en determinado momento dejan paso mediante un relevo natural a generaciones más jóvenes.
- Todos estos factores “podrían alterar” dicho ciclo natural. Las empresas se encontrarían con que el relevo generacional no se produce porque el empleado ya no está obligado a jubilarse y por tanto retrasará su jubilación para mantener su poder adquisitivo

## Recomendaciones: Planificar la jubilación y el relevo generacional

Las empresas deben anticiparse a esta nueva situación con el menor impacto en su cuenta de resultados:

- Analizando la estructura organizativa actual y futura de la empresa, evaluando la adecuación de los planes de carrera y sucesión a la nueva realidad y preparando iniciativas en el ámbito de la gestión de personas que faciliten la transición natural de las carreras profesionales.
- Diseñando planes que generen un fondo de capitalización para el empleado vinculado a su jubilación ordinaria.
- Educando financieramente a los empleados y fomentando el ahorro a largo plazo.



## Aon Hewitt aporta valor

Atendiendo a las reiteradas consultas de nuestros clientes en Aon Hewitt queremos ayudar a las empresas a superar el reto de las jubilaciones no obligatorias.

Nuestro objetivo es facilitar que las personas no prolonguen su vida laboral más allá de su edad de jubilación ordinaria con un programa satisfactorio para la empresa y el trabajador, cuando este sea el deseo de las partes.

Ofrecemos un enfoque innovador con una solución a medida que facilita a las empresas proteger su viabilidad y futuro ante los desafíos demográficos, sociales y financieros del nuevo entorno de la jubilación voluntaria.



## Referencias

- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que ratifica lo definido en la Reforma Laboral de Agosto de 2012.
- Ley 27/2011, define la normativa aplicable a las prestaciones de jubilación para edades superior a la ordinaria.
- Artículo 112 bis de la Ley General de la Seguridad Social, donde se establece la exoneración en determinadas cuotas de cotización.

---

## Acerca de Aon

Aon plc (NYSE: AON) es una empresa líder en servicios de gestión de riesgos, intermediación de seguros y reaseguros, soluciones de recursos humanos y servicios de outsourcing. Aon cuenta con una sólida estructura internacional integrada por 72.000 empleados en 120 países, lo que le permite ofrecer a sus clientes un valor añadido a través de soluciones innovadoras y efectivas en materia de gestión de riesgos y personas. Visite <http://www.aon.es> para más información sobre nuestras capacidades y sobre la forma en la que Aon desarrolla al máximo las posibilidades de sus clientes.

Aon Hewitt España  
t: 902 107 305  
e: [aonhewitt@aon.es](mailto:aonhewitt@aon.es)  
w: [aon.es](http://aon.es)

## Aviso Legal

El presente informe ha sido realizado por Aon Gil y Carvajal S.A.U. a su propia instancia, y es puesto a disposición de los clientes de Aon Gil y Carvajal S.A.U. de forma gratuita. La información contenida en el presente informe tiene carácter meramente informativo, y su elaboración no responde a un encargo profesional realizado por un tercero. Se debe tener en cuenta que el contenido del informe pudiera no reflejar el estado legislativo o jurisprudencial más reciente sobre las cuestiones analizadas. Asimismo, el contenido del informe puede ser modificado, desarrollado o actualizado sin notificación previa.

La responsabilidad de Aon Gil y Carvajal S.A.U. alcanza la legalmente exigible derivada de su actuación profesional, pero no se extiende a obligaciones o compromisos ajenos al objeto, ámbito o competencia de su organización empresarial.