

Algunos datos relevantes

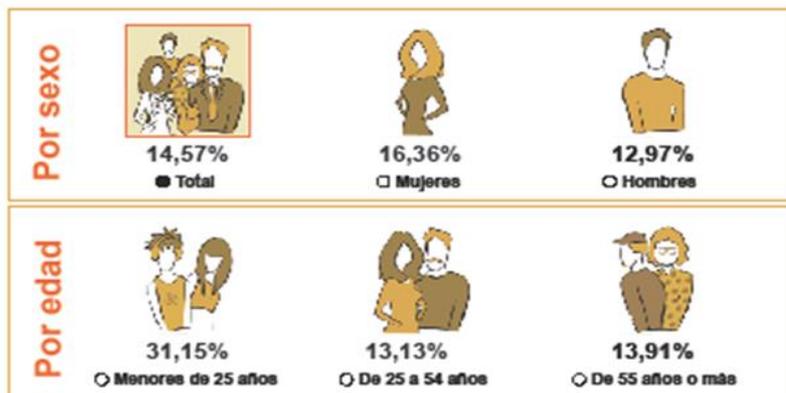
Encuesta de población activa 3T 2021

	Valor absoluto		Hombres		Mujeres	
	Valor absoluto	Porcentaje	Valor absoluto	Porcentaje	Valor absoluto	Porcentaje
	2021T3		2021T3		2021T3	
De 55 a 59 años	3.454,5	7,4	1.700,2	7,4	1.754,4	7,4
De 60 a 64 años	3.044,2	6,5	1.476,1	6,4	1.568,1	6,6
De 65 a 69 años	2.534,6	5,4	1.191,8	5,2	1.342,8	5,6
70 y más años	6.580,0	14,1	2.821,2	12,3	3.758,8	15,8

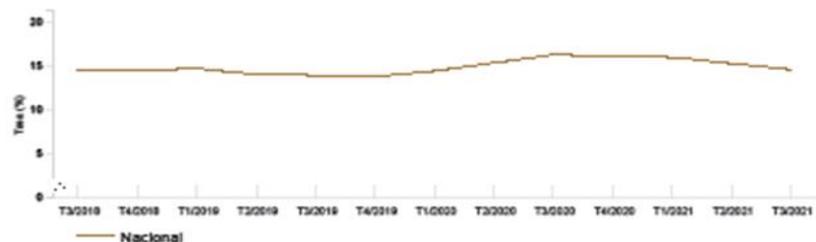
Tasas de paro



Tasas de paro
Nacional, T3/2021



Tasa de paro de la población de 16 años o más
Nacional

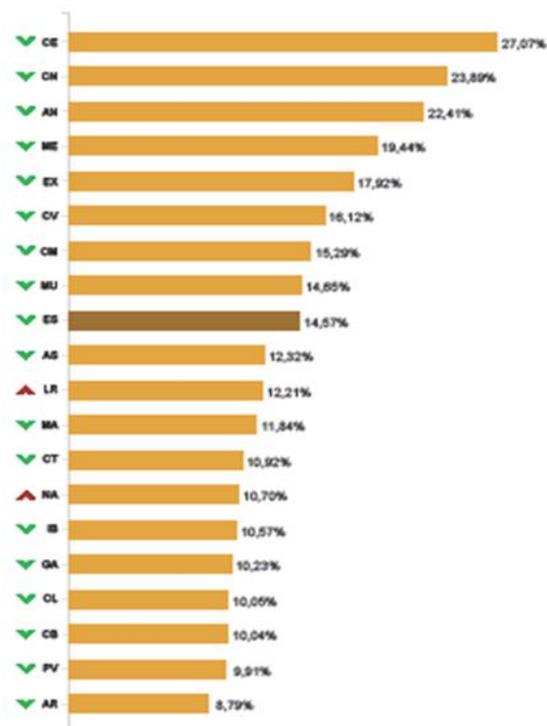


Los resultados de Ceuta y Melilla deben tomarse con precaución porque pueden estar afectados por grandes errores de muestreo.
Fuente: [Encuesta de Población Activa - Tasas de paro por Comunidad Autónoma](#)

3er trimestre de 2021



Tasa de paro por Comunidad Autónoma
Población de 16 años o más, T3/2021

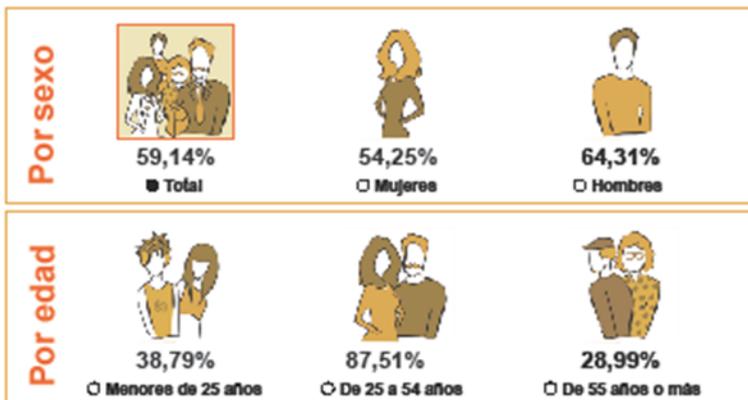


▲ La tasa creció respecto al mismo trimestre del año anterior
▼ La tasa decreció respecto al mismo trimestre del año anterior

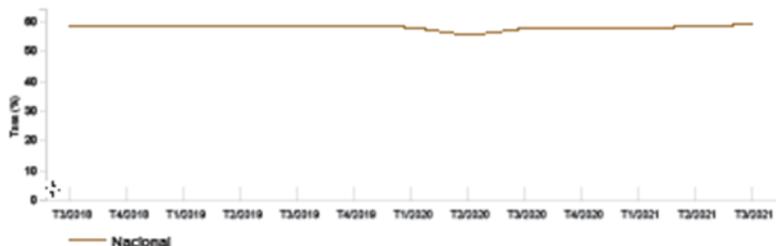
Tasas de actividad



Tasas de actividad Nacional, T3/2021



Tasa de actividad de la población de 16 años o más Nacional

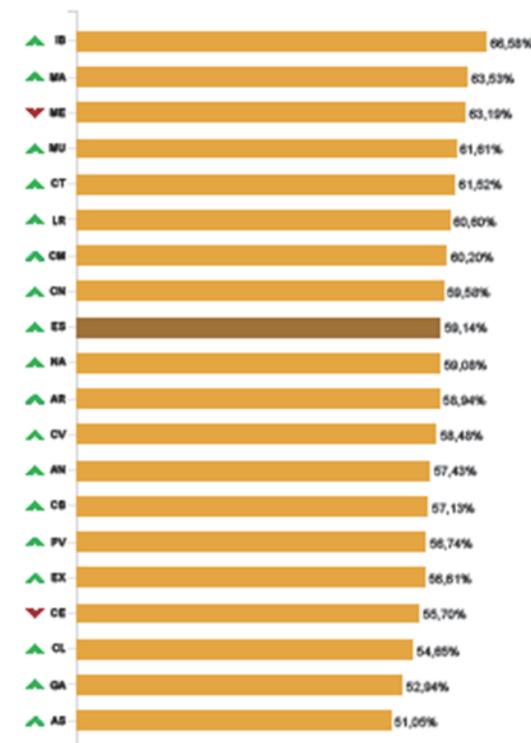


Los resultados de Cesta y Muestra deben tomarse con precaución porque pueden estar afectados por grandes errores de muestreo. Fuente: Encuesta de Población Activa - Tasa de actividad por Comunidad Autónoma

3er trimestre de 2021



Tasa de actividad por Comunidad Autónoma Población de 16 años o más, T3/2021



▲ La tasa creció respecto al mismo trimestre del año anterior
▼ La tasa decreció respecto al mismo trimestre del año anterior

<https://www.ine.es/infografias/tasasepa/desktop/tasas.html?l=2&lang=es>

ALGUNAS IDEAS SOBRE LA INFLUENCIA DE LA EDAD EN EL DESEMPEÑO DEL TRABAJO.

Las personas trabajadoras de más edad:

- Tienen menos fuerza física;
- sufren más patologías asociadas a la edad;
- tienen menos interés por trabajar;
- son más conformistas;
- no están abiertos al cambio, tienen desinterés por aprender;
- son más caros:
- tienen más derechos económicos;
- están más sindicados y por tanto reivindican más derechos;
- y son menos flexibles.

VENTAJAS E INCONVENIENTES DE LA GESTIÓN DE LA EDAD.

1.- VENTAJAS

- Transmisión de conocimientos de todas clases, incluidos los conocimientos sobre los riesgos del trabajo y PRL, por lo que puede incidir beneficiosamente en la seguridad y en la reducción de accidentes de trabajo en determinados sectores;
- Mejora del clima laboral;
- La gestión de la edad mediante la modificación de puestos de trabajo también permite a las empresas planificar y adaptarse a la evolución de su mercado;
- Mejora el compromiso y la motivación laboral de las personas empleadas.

Una buena gestión de la edad debería evitar tensiones laborales entre personas trabajadoras de distintos grupos de edad.

VENTAJAS E INCONVENIENTES DE LA GESTIÓN DE LA EDAD.

2.- INCONVENIENTES / DIFICULTADES

- Falta de interés empresarial;
- Falta de recursos económicos;
- Resistencias personales, directivas, sociales o culturales;

INSTRUMENTOS ORIENTADORES Y NORMAS.

- 1.** R162 - Recomendación sobre los trabajadores de edad, 1980 (núm. 162). ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.
Valor: directriz no vinculante.
- 2.** NTP 367: ENVEJECIMIENTO Y TRABAJO. LA GESTIÓN DE LA EDAD. INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.
- 3.** Directiva 2000/78 del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación.

ALGUNAS MEDIDAS ADOPTADAS POR EMPRESAS DE AEDIPE CENTRHO PARA GESTIONAR LA EDAD DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN

Empresa española líder en el sector de la distribución.

Empezando por el final:

- ✓ No tiene planes de jubilación;
- ✓ Sí ha hecho un ERE en 2021 pero no se podían adscribir de manera voluntaria los mayores de 50 años:
- ✓ Sí aplican la jubilación parcial, que les resulta muy atractiva a empresa y a personas trabajadoras, excepto sueldos muy altos.

ALGUNAS MEDIDAS ADOPTADAS POR EMPRESAS DE AEDIPE CENTRHO PARA GESTIONAR LA EDAD DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN

Empresa española líder en el sector de la distribución

Durante la relación laboral:

- ✓ Aplican limitaciones a los puestos de trabajo, como prohibición de trabajo en altura o prohibición de trabajos confinados, a partir de determinada edad;
- ✓ Asignan puestos acordes con la situación física de las personas de mayor edad;
- ✓ PRL: seguimientos médicos;
- ✓ Convivencia de edades, criterios:
 - ✓ diversidad,
 - ✓ equilibrio de equipos,
 - ✓ política de trabajo en equipo.

La relación entre compañeros es el factor que mejor valorado aparece en las encuestas de clima laboral.

ALGUNAS MEDIDAS ADOPTADAS POR EMPRESAS DE AEDIPE CENTRHO PARA GESTIONAR LA EDAD DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN

Empresa española líder en el sector de la distribución.

Al inicio de la relación laboral:

- ✓ Se asigna a cada persona que entra una persona senior que se ocupa de enseñarle. Todo el que entra nuevo, sea fijo o temporal para cubrir necesidades especiales del mercado, tiene una persona que le presenta al resto de compañeros, le orienta y le ayuda en el trabajo;
- ✓ La cultura de la empresa es uno de los valores principales del negocio y ellos entienden que esa cultura se transmite por los seniors, que son los que enseñan las buenas prácticas del negocio y ciertas prácticas muy concretas de trato e implicación con los clientes y con los proveedores, por eso el trabajador senior es un factor fundamental.

La gestión de la edad es transversal a todos los procesos, no tienen un manual o una aplicación específica, pero estas prácticas están reflejadas en el Manual de Políticas de RRHH de la empresa.

ALGUNAS MEDIDAS ADOPTADAS POR EMPRESAS DE AEDIPE CENTRHO PARA GESTIONAR LA EDAD DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN

GENERALI

- Programa de personas que acompañan a las nuevas incorporaciones para que se aclimaten a la empresa;
- Programas de mentoring recíproco intergeneracional:
 - Los mayores: **conocimiento negocio, expertise;**
 - Los jóvenes a los mayores: **habilidades digitales;**
 - Mutuamente: **conocimiento de la generación** para que los entiendan como compañeros y miembros de equipos, pero también para entender a los clientes.

En los proyectos estratégicos procuran que haya personas de distintas edades para favorecer distintos puntos de vista.

Programas de salud adaptados a la edad y al género.

Programas de recapacitación de las personas, especialmente en temas digitales.

ALGUNAS MEDIDAS ADOPTADAS POR EMPRESAS DE AEDIPE CENTRHO PARA GESTIONAR LA EDAD DENTRO DE LA ORGANIZACIÓN

MULTINACIONAL EN SECTOR INDUSTRIAL

- Gestión de la edad desde la perspectiva de la PRL.
- Adaptación de puestos de trabajo.
- Salidas de la empresa mediante programas de jubilaciones anticipadas.

Jubilación y sus tipologías

JUBILACIÓN – Tipologías:

1.- Jubilación Parcial - Artículo 215.

- * Normal
- * Anticipada

2.- Jubilación Activa - Artículo 214.

3.- Jubilación Flexible - Artículo 213.

4.- Jubilación Anticipada:

- Forzosa - Art. 207 LGSS
- Voluntaria - Artículo 208 LGSS
- Por razón de la actividad o por discapacidad- Artículo 206 LGSS.

5.- Jubilación Voluntaria - Artículo 208 LGSS.

6.- Jubilación Forzosa - RD ley 28/2018

7.- Jubilación Demorada - Art. 210 LGSS

JUBILACIÓN PARCIAL

La persona trabajadora **reduce su jornada laboral** y comienza a **cobrar la parte proporcional** de la pensión que le corresponde.

NORMAL:

Si se accede a la jubilación parcial a su edad ordinaria de jubilación no se exige la celebración simultánea de un contrato de relevo. Reducción de su jornada de trabajo permitida comprendida entre un mínimo del 25 por ciento y un máximo del 50 por ciento.

ANTICIPADA:

- Se puede acceder desde los 63 años con 36 años y seis meses de cotización o desde los 65 con 33 años cotizados o con 25 si se trata de persona discapacitada en un grado superior al 33%
- Con un antigüedad mínima de 6 años en la empresa
- Implica la contratación de un relevista y la reducción de jornada y salario del pensionista.
- Si el contrato del relevista es a tiempo completo e indefinido, la reducción de jornada y salario puede ser de entre el 25 y el 75%, pero si el contrato es a tiempo parcial la reducción de jornada de trabajo y salario de la persona jubilada parcial solo puede llegar al 50%.

No hay aplicación de coeficientes reductores por jubilación anticipada.

JUBILACIÓN ACTIVA

Los trabajadores que se acogen a esta fórmula pueden seguir trabajando después de jubilarse y pueden compatibilizar su salario con el cobro del 50% de la pensión que le corresponda.

- Es necesario **haber cumplido la edad legal de jubilación** y haber cotizado el mínimo necesario que le corresponda.
- Durante la realización del trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia, compatible con la pensión de jubilación, los empresarios y los trabajadores cotizarán a la Seguridad Social únicamente por incapacidad temporal y por contingencias profesionales,

JUBILACIÓN FLEXIBLE

Se considera como situación **de jubilación flexible** la derivada de la ***posibilidad de compatibilizar***, una vez causada, ***la pensión de jubilación con un contrato a tiempo parcial***

- dentro de los límites de jornada a que se refiere el artículo 12.6 del ET,
- minoración de la pensión: en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista, en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable.

JUBILACIÓN ANTICIPADA

- 1.- Jubilación anticipada VOLUNTARIA
- 2.- Jubilación anticipada INVOLUNTARIA (o forzosa)
- 3.- Jubilación anticipada ESPECIAL

JUBILACIÓN ANTICIPADA

Coeficientes reductores de la pensión por cada trimestre o fracción de anticipación a la edad ordinaria de jubilación. El porcentaje de reducción depende de los años cotizados.

1.- Jubilación anticipada VOLUNTARIA: Artículo 208 LGSS.

- Se accede por propia voluntad del trabajador.
- Este tiene que tener como mínimo dos años menos que la edad legal de jubilación y acreditar un mínimo de 35 años cotizados.

2.- Jubilación anticipada INVOLUNTARIA (o forzosa): Art. 207 LGSS

- Cese en el trabajo consecuencia de una situación de reestructuración empresarial que impida la continuidad de la relación laboral.
- Edad inferior en cuatro años a la edad de jubilación que corresponda.
- Inscrito como demandante de empleo al menos seis meses antes de la solicitud de jubilación
- y acreditar 33 años cotizados.

JUBILACIÓN ANTICIPADA

3.- Jubilación anticipada ESPECIAL:

Por razón de la actividad o por discapacidad: Artículo 206 LGSS.

3.1 Por razón de la actividad:

para grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad, siempre que los trabajadores afectados acrediten en la respectiva profesión o trabajo el mínimo de actividad que se establezca.

Trabajadores incluidos en el Estatuto Minero

Personal de vuelo de trabajos aéreos

Trabajadores ferroviarios

Artistas

Profesionales taurinos

Bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos

Miembros del Cuerpo de la Ertzaintza

Policías Locales

JUBILACIÓN ANTICIPADA

3.2 Por discapacidad:

- discapacidad en un grado igual o superior al 65 por ciento,
- o también en un grado de discapacidad igual o superior al 45 por ciento, siempre que se trate de discapacidades reglamentariamente determinadas respecto de las que existan evidencias de que determinan de forma generalizada y apreciable una reducción de la esperanza de vida.

45%: discapacidades enumeradas en el artículo 2 del RD 1851/2009, de 4 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 206 del Texto Refundido de la LGSS en cuanto a la anticipación de la jubilación de los trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45%.

JUBILACIÓN VOLUNTARIA

Se produce cuando la persona trabajadora cumple la edad legal de jubilación.

Antes de 2013, la edad era de 65 años.

Va subiendo de forma progresiva hasta que alcance los 67 años en 2027.

La persona trabajadora tiene que haber cotizado a la Seguridad Social un mínimo de 15 años, de los que dos deben haber sido en los diez años antes del retiro.

La cuantía de la pensión se calcula en función de los últimos 20 años de vida laboral. Un plazo que aumenta también de forma progresiva y que en 2022 será de 25 años.

JUBILACIÓN VOLUNTARIA Y COMPATIBILIDAD CON EL TRABAJO:

Compatibilidad: con la jubilación flexible.

Sistema especial de compatibilidad:

Las y los profesionales colegiados ejercientes por cuenta propia se encuentran sujetos al régimen previsto en la **orden ministerial de 18 de enero de 1967**.

Compatibilidad entre la pensión y la realización de actividades por cuenta propia **siempre que el trabajo de lugar al alta en una mutualidad alternativa o esté exento de alta en el RETA**.

Conforme a la [Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 3ª, de 2 de marzo de 2016, recurso n.º 1857/2014](#) si el abogado o abogada se da de alta en el RETA, pero manteniendo su incorporación en la Mutualidad, no cabe la percepción de la pensión de jubilación y el ejercicio profesional, aunque posteriormente se dé de baja en RETA y mantenga la incorporación a la Mutualidad.

JUBILACIÓN FORZOSA

RD ley 28/2018 de 28 de diciembre para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.

- Se establece para su introducción mediante la negociación colectiva, con el objetivo de incorporar a la empresa a trabajadores jóvenes.
- Condición que hay que cumplir: contratar a nuevos trabajadores y/o promover a categorías superiores a trabajadores jóvenes que ya están en la empresa.
- Se establece para las personas trabajadoras que alcancen la edad de jubilación y cumplan, además, determinados requisitos de acceso a la pensión.
- Se encuentra incorporada al convenio de oficinas y despachos de Madrid.

JUBILACIÓN DEMORADA

Art. 210 LGSS

- El solicitante debe haber cotizado, como mínimo, 15 años en la Seguridad Social al cumplir la edad mínima de retirada.
- Para que la jubilación se considere demorada, el solicitante tiene que haber cumplido la edad mínima de retirada en cada año. En 2019, es de 65 años y ocho meses y, en 2020, será de 65 años y diez meses.
- A partir de los 70 años, el autónomo puede seguir desarrollando su actividad pero no se acumularán más años de cotización a la Seguridad Social.
- Aumento: El 2% por cada año completo cotizado, desde la fecha en que se cumplió la edad ordinaria de jubilación vigente en cada momento. Este incremento se aplica a aquellos contribuyentes que hayan acreditado una cotización de entre 15 y 25 años, al cumplir los 65 años y diez meses -en 2020-.
- El porcentaje ascenderá hasta el 2,75 % por cada año completo, a partir de la edad mínima, cuando el interesado tuviera entre 25 y 37 años cotizados, al cumplir los 65 años y diez meses.
Aquellos que acrediten más de 37 años cotizados al cumplir la edad mínima, verán incrementada su pensión en un 4 %, por cada año completo que prolonguen la retirada.

JUBILACIÓN DEMORADA

Cuando se tenga derecho a la pensión máxima -2.659,41 euros mensuales en 2019-, no habrá posibilidad de aumentarla con complementos por jubilación demorada.

La jubilación demorada no es compatible con otras modalidades como la jubilación flexible, la jubilación activa ni, por supuesto, con la jubilación anticipada.

COMENTARIOS SOBRE LA REFORMA DE LAS PENSIONES

Aunque se ha dicho que se desincentiva la jubilación anticipada voluntaria, tal y como está redactado, por el momento, solo se desincentiva si la jubilación se produce entre el mes 23 y el 3.

Entre el mes 3 de anticipación, y el 23, se incentiva la jubilación anticipada.

Incentivo jubilación demorada: Opción entre: porcentaje adicional del 4% por cada año completo posterior a edad de jubilación; o cantidad a tanto alzado por cada año completo de trabajo efectivo acreditado y cotizado entre la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación y la del hecho causante de la pensión; o una combinación de ambas opciones.

COMENTARIOS SOBRE LA REFORMA DE LAS PENSIONES

También se establece una reducción del 75% de las cuotas empresariales a la [Seguridad Social](#) por contingencias comunes durante la situación de incapacidad temporal de los trabajadores que hayan cumplido 62 años.

Jubilación activa: los trabajadores finalizan la relación por cuenta ajena y se dan de alta por cuenta propia para compatibilizar jubilación activa. Se pide un periodo de espera de un año desde que se jubila para pedir la jubilación activa. No se entiende por qué. En la jubilación activa se exigirá como condición para acceder a ésta al menos un año desde el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

Jubilación forzosa convenios colectivos: se establece anticipación edad jubilación si a la vez que despide contrata a una mujer en sectores donde estén infrarepresentadas.

Desaparece factor de sostenibilidad y se establece mecanismo de equidad intergeneracional que entra en vigor en 2027