

El nuevo marco de las jubilaciones

SEGURIDAD SOCIAL/ El Congreso aprobó ayer la reforma de las pensiones, que trata de adecuar la edad real de jubilación con la edad legal. La ley endurece las jubilaciones anticipadas e introduce una mayor flexibilidad para conjugar trabajo y pensión.

P. Cerezal, Madrid

El Congreso aprobó ayer la reforma de las pensiones, que trata de equiparar la edad real de la jubilación con la edad legal, de forma que pueda atajar el sobrecoste para el sistema de quienes deciden jubilarse antes de tiempo. Con las nuevas modalidades de jubilación el Gobierno pretende ahorrar 870 millones de euros en los primeros ejercicios, y hasta 4.900 millones al año cuando el sistema esté plenamente vigente en 2027. Estos modelos intentan que al trabajador le sea perjudicial retirarse antes de tiempo, que a la empresa le compense mantenerlo durante un período mayor y, finalmente, que al trabajador le salga rentable quedarse unos años más.

Esta normativa se une a la reforma de la regulación sobre los expedientes de regulación de empleo (ERE), que trata de evitar que empresas con beneficios carguen el coste de las prejubilaciones sobre los hombros del erario público, ya sea porque hayan tenido ganancias o las tengan en un futuro próximo (en dos de los cuatro años siguientes). Una medida con la que el Gobierno pretende ahorrar 390 millones de euros.

El Ejecutivo endurece los requisitos para acceder a la jubilación anticipada, de forma que las empresas tengan más dificultades para pactar con los sindicatos la reducción de plantillas, como hasta ahora se hacía con perjuicio de la Seguridad Social. Conjuntamente con la reforma de los ERE, esta medida alarga la brecha entre la edad de prejubilación y la de la jubilación anticipada, lo que aumenta los costes de una reestructuración de plantilla. Así, la edad obligatoria para acogerse a este tipo de jubilación, en el caso de que se produzca por despido objetivo, pasará de 61 a 63 años, conforme se vaya retrasando la edad legal de jubilación, y la cotización mínima imprescindible avanzará desde los 30 a los 33 años en una evolución que terminará en 2027. En función de los años cotizados con anterioridad, el trabajador perderá una cuantía de la pensión equivalente a una horquilla comprendida entre 6% y el 7,5% de la renta por año de anticipación.

El cese voluntario será más estricto. En este caso, la edad mínima será sólo dos años menos que la edad legal (fren-

LAS CLAVES DE LA REFORMA

JUBILACIÓN ANTICIPADA

DESPIDO OBJETIVO Y CESE VOLUNTARIO

● Si se trata de un despido por causas objetivas, será necesario contar con 33 años de cotización efectiva para poder acogerse a la jubilación anticipada y el trabajador tendrá que tener, como máximo, cuatro años menos que la edad legal de jubilación. En el caso de que

sea un cese voluntario, el trabajador tendrá que tener 35 años cotizados y estar a dos de la edad legal.

● **Coefficiente reductor.** Cada trimestre de adelanto respecto a la edad legal supondrá una quita a la pensión: desde un 1,875% si

se ha cotizado menos de 38 años y medio hasta un 1,5% con 44 años y medio. Para un cese voluntario, se aplicará una corrección 125 puntos más en cada tramo que en el de despido: desde un 2% por trimestre para los que menos han cotizado hasta un 1,625%.

JUBILACIÓN PARCIAL

JUBILACIÓN PARCIAL DIFERIDA Y ANTICIPADA

● Para poder entrar el modo diferido, es necesario disponer de la edad legal de jubilación y cumplir todos los requisitos para hacerlo. Empresario y trabajador pactarán una reducción de jornada de entre el 25% y el 50%. La modalidad anticipada, que necesitará

contar con un contrato de relevo, se ampliará de 61 años en 2013 hasta 65 en 2027, aunque bastará con 63 si se tienen 33 cotizados.

● **Contrato de relevo.** La carga de trabajo se podrá reducir hasta un 75%, si se contrata a un relevo que

cotice, al menos, el 65% de la base del relevado. El contrato será indefinido y durará dos años más después de la edad legal de jubilación del relevado. Estará bonificado hasta un 50% de la base de la cotización en los primeros años.

COMPATIBILIZAR TRABAJO Y PENSIÓN

JUBILACIÓN FLEXIBLE

● El trabajador tiene que cumplir los requisitos para jubilarse y tener un trabajo a tiempo parcial, pudiendo reducir su jornada entre el 50% y el 75%. Esto se verá compensado por el cobro de la parte proporcional de la jubilación. Más tarde, incorpora las nuevas

cotizaciones para recalcular su pensión definitiva.

● **Nueva modalidad.** Se tiene que alcanzar el 100% de la base reguladora. Se incluye también a autónomos y trabajadores a tiempo completo, pero su empresa debe haber

mantenido el nivel de empleo los seis meses antes y en el futuro. Cobrará hasta el 50% de la pensión. Cotizará sólo por incapacidad temporal, contingencias y un extra del 8% (6 puntos la empresa y 2 el trabajador). Al jubilarse, percibirá el importe íntegro.

EFFECTOS SOBRE LAS PLANTILLAS

EL COSTE PARA LAS EMPRESAS

● El incremento de la exigencia contributiva provocará un alargamiento de las carreras laborales en la empresa, dado que la edad necesaria para acogerse a las distintas modalidades evolucionará de forma paralela a la edad legal de jubilación.

● **Conflictividad con los sindicatos.** Dado que el Gobierno ha incrementado el coste para que las empresas con beneficios prejubilén a los mayores de 50 años y ha limitado los beneficios para quienes se acojan voluntariamente a la jubilación anticipada, es

previsible que aumenten los conflictos con los sindicatos. Las empresas cada vez tendrán más incentivos para mantener a sus empleados o, de lo contrario, tendrán que pactar un coste total cada vez más alto con las centrales sindicales.

puesto sobre alerta a los empresarios de que el Gobierno investigará especialmente las jubilaciones anticipadas, de forma que no se intente camuflar como despido objetivo lo que es un cese voluntario.

Trabajo y pensión
 Otros grandes cambios en la normativa se introducen a la

hora de hacer compatible el trabajo con el cobro de la pensión, de forma que la frontera entre jubilación y edad laboral es cada vez más difusa. Por ejemplo, la jubilación parcial anticipada permitirá que un trabajador se mantenga en su puesto con una reducción de jornada de entre el 25% y el 50%, que se verá compensada



El secretario de Estado de Seguridad Social, Tomás Burgos.

La jubilación parcial estará bonificada al principio con hasta el 50% de la base de cotización del relevo

Quienes compaginen pensión y trabajo apenas cotizarán un 8% de su base a la Seguridad Social

con el cobro de la parte proporcional de la pensión. La reducción de jornada podrá ampliarse hasta el 75% en el caso de que se fiche a otro trabajador para relevarlo. Este deberá tener un contrato indefinido que se prolongue, por lo menos, dos años más después de la edad legal de jubilación del relevado y su base de cotización deberá ser, al menos del 65% del jubilado. Para introducir esta modalidad, el Gobierno hará que empresa y trabajador coticen, temporalmente, sólo un 50% de la base. Esta bonificación se irá limitando en cinco puntos por año hasta 2023.

La nueva modalidad para compatibilizar el trabajo con el cobro de la pensión de jubilación y la cotización para alcanzar una mayor pensión en

el futuro puede ser más sucu- lenta para los trabajadores a los que les cueste adaptarse a la condición de jubilado. Una vez alcanzada la edad legal de jubilación y cuando se tenga el 100% de la base regulada se podrá entrar en esta modalidad que incluye, además de trabajadores a tiempo parcial, aquellos que están a tiempo completo y a los autónomos.

Hay otro requisito para evitar que las empresas se acojan a esta modalidad prescindiendo de otros trabajadores: deben haber mantenido el empleo durante los seis meses anteriores a la puesta en marcha del mecanismo y continuar así mientras éste siga trabajando. Pueden despedir a algún trabajador por causas objetivas, pero siempre manteniendo el nivel global. Mientras trabaja, cobrará un suplemento equivalente al 50% de la pensión correspondiente y se le reducirá su aportación a Seguridad Social. En vez de tributar al nivel habitual, empresa y trabajador sólo tendrán que cotizar por incapacidad temporal, contingencias y una cuota de solidaridad para financiar el sistema de pensiones, que equivaldrá al 8% de la base de cotización (6 puntos por la empresa y 2 del trabajador).