CincoDías
Viernes 24 de marzo de 2023

Cómo jubilarse... a medias

El retiro parcial con contrato de relevo conviene al trabajador y a la empresa, que puede planificar mejor la renovación de la plantilla

Isabel Calderón *Directora de desvinculaciones y prejubilaciones de WTW Retirement España*

kioskoymas#comunicacio

El pasado 16 de marzo se publicó el Real Decreto Ley 2/2023, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones. La *reforma Escrivá* es una medida que suscita filias y fobias y que no es mi intención analizar. Pero si algo es seguro y no a todo el mundo gusta es que la jubilación no deja de ser objeto de modificaciones que tienden a endurecer el acceso a ella y el cálculo de la pensión.

En España, actualmente, la edad ordinaria oscila entre los 65 y 67 años. Desde 2013, esta edad de jubilación se está viendo incrementada de manera paulatina con el objetivo de que, en 2027, alcance los 67 años. Hay algunas excepciones que permiten hacerlo, a quienes estén *en alta* en la Seguridad Social o en situación asimilada de alta sin haber cumplido la edad que establece la ley.

Por ejemplo, hay jubilación anticipada por razón del grupo o actividad profesional, cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, peligrosa, tóxica o insalubre y acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad (minería, profesionales taurinos, trabajos aéreos, bomberos...), así como para personas con una discapacidad igual o superior al 65% (o al 45% en algunos casos).

Igualmente, pueden jubilarse anticipadamente los trabajadores con la condición de mutualista. También existe la jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador, la jubilación anticipada de manera voluntaria. Hay diferentes modalidades, todas ellas sujetas al cumplimiento de los requisitos exigidos por la norma.

Pero no olvidemos que también se puede optar por una jubilación compatible con el trabajo, en sus distintas modalidades, activa, parcial... Algo parecido a jubilarse a medias.

Se trata este último de un caso especialmente interesante porque permite a los trabajadores que puedan seguir percibiendo un salario y, al mismo tiempo, recibir una parte proporcional de la pensión antes de alcanzar la edad de jubilación definitiva.

Para ello existen dos modalidades: la jubilación parcial sin contrato de relevo y la jubilación parcial con contrato de relevo, en la que nos centraremos en este artículo dadas sus peculiaridades. Entre ellas: es necesario que se celebre simultáneamente un contrato de relevo, en los términos y condiciones previstos en la normativa, y un nuevo contrato a tiempo parcial del trabajador que solicita esta modalidad de jubilación, que deberá reflejar la jornada que el trabajador hacía antes y la resultante tras aplicar la reducción de jornada.

GETTY IMAGES

El empleado puede seguir cotizando para elevar su pensión, pero trabajando menos tiempo

Este nuevo contrato no podrá suponer la pérdida de derechos adquiridos ni de la antigüedad del trabajador.

Se tienen que cumplir ciertos requisitos por parte del trabajador que se jubila parcialmente; entre ellos, el periodo mínimo de cotización (de 33 años; de 25 años para personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33%) y antigüedad en la empresa (al menos seis años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial).

En cuanto a la edad de acceso a la jubilación parcial se deberán tener en cuenta los periodos de cotización y años exigidos, que varían todos los ejercicios hasta llegar a 2027. Para ello es necesario analizar la vida laboral del trabajador.

Por ejemplo, en 2023, una persona con 33 años cotizados podrá acceder a la jubilación parcial a los 63 años y 8 meses, pero, si tiene cotizados 35 años y 9 meses o más, podrá anticipar el acceso a partir de los 62 años y 4 meses.

Además, la reducción de jornada para el solicitante de la jubilación parcial será de entre un 25% y un 50%. Solo podrá ser del 75% si el contrato de relevo es a jornada completa y por tiempo indefinido, excepto en casos especiales, por ejemplo, determinados trabajadores en empresas clasificadas como industria manufacturera.

Por otro lado, el contrato de relevo tiene unas particularidades bien definidas. En primer lugar, el trabajador relevista deberá estar en situación previa de desempleo o deberá tener concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

Otro requisito importante es que deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización del relevista y las del jubilado parcial. La base de cotización del relevista no podrá ser inferior al 65% del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del periodo de base reguladora de la pensión de jubilación parcial del otro trabajador. Además, el contrato del relevista podrá ser a jornada completa o parcial, pero nunca podrá ser inferior al porcentaje de reducción de jornada acordado con el trabajador sustituido.

La jubilación parcial es una opción ventajosa para los trabajadores, ya que pueden seguir cotizando con el objetivo de percibir una pensión más elevada cuando accedan a la jubilación plena o total, mantienen la actividad profesional y derechos laborales hasta su jubilación plena y definitiva. Pero todo ello trabajando menos tiempo. Además, no sufren una pérdida repentina de poder adquisitivo, sino que prácticamente lo mantienen.

También presenta beneficios claros para las empresas ya que, mediante la modalidad de jubilación parcial con contrato de relevo, pueden planificar la renovación de su plantilla sin tener que afrontar los costes de medidas de desvinculación como el despido.

pressreader PRINTED AND DISTRIBUTED BY PRESSREADER PressReader.com +1 604 278 4604 COPYRIGHT AND PROTECTED BY APPLICABLE LAW