

ECONOMÍA Y TRABAJO

La reforma de la jubilación parcial, en el aire por el adelanto electoral

El Gobierno se había comprometido a retocarla antes de julio

GORKA R. PÉREZ, Madrid
El acuerdo de subidas salariales para los próximos tres años que sindicatos y patronales firmaron a principios de mes —un 4% en 2023 y un 3% en 2024 y 2025, más un 1% adicional en cada ejercicio si la inflación es mayor—, contempla también una serie de recomendaciones alrededor de otros factores relacionados con el empleo (inteligencia artificial, flexibilidad laboral, teletrabajo), y abre la puerta a reconfigurar las distintas fórmulas de abandono progresivo del trabajo. Es el caso de la jubilación parcial, un modelo de retiro en el que el trabajador compatibiliza salario y pensión, y que en los últimos años ha ido perdiendo fuelle: mientras que en 2018 se acogieron a esta modalidad

35.000 personas, hasta mediados de 2022 apenas lo hicieron 14.000. La convocatoria de elecciones generales para el 23 de julio aparcó esta reforma, que el Ejecutivo se había comprometido a afrontar.

“La jubilación parcial y el contrato de relevo deben seguir siendo un instrumento adecuado para el mantenimiento del empleo y el rejuvenecimiento de las plantillas”, señala el documento de los agentes sociales, que recoge la necesidad de potenciar fórmulas de jubilación gradual y flexible desde los convenios, con el objetivo de “facilitar el tránsito desde la vida activa al retiro laboral”.

La jubilación parcial —que también contemplan países como Alemania, Francia y Reino Uni-

Fue uno de los elementos que no se modificó en el nuevo marco de pensiones

Los agentes sociales piden potenciar fórmulas flexibles desde los convenios

do—, fue uno de los pocos elementos que no se modificó en la reciente reforma de las pensiones por falta de acuerdo, y que se decidió orillar con vistas a una revisión posterior. De ahí que el Gobierno se comprometiese a presentar antes del 30 de junio ante el Pacto de Toledo una nueva propuesta de regulación negociada previamente con sindicatos y patronales. Sin embargo, el adelanto electoral anula la previsión.

Mientras que desde la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) desean que el nuevo planteamiento regulatorio permita “flexibilizar” esta fórmula, para que pueda tener un despliegue mayor y sirva para fomentar una transición generacional en la que no se produzca “una pérdida de conocimiento”; los sindicatos esperan que la futura regulación retorne al marco establecido por el PSOE en 2011. Entonces se concibió que los trabajadores pudieran acceder a esta vía hasta cuatro años antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación. Sin embargo, en 2013 el PP aprobó una reducción progresiva hasta los dos años, que sigue vigente en todos los sectores, salvo en el manufacturero, en particular en el del automóvil.

Carlos Bravo, secretario confederal de Políticas Públicas y Protección Social de CC OO, señala que la mayoría de las jubilaciones parciales que se están produciendo en los últimos años —entre un 9% y un 10% del total, según los cálculos de su sindicato—, son de otros sectores, de ahí que su extensión “a nivel general” sea necesaria. Bravo reclama también que esta figura sea desarrollada en el sector público, donde, a pesar de haberse eliminado su prohibición, no se ha definido convenientemente “para que se convierta en derecho”; y que se conciba como una salida para empleos “penosos”, en los que la salud de la persona está en peligro, como en el caso de aquellas que trabajan con materiales tóxicos.

Gasto exponencial

El debate principal alrededor de un modelo de retiro que sirva, al mismo tiempo, para dar salida (sin despidos) y entrada al mercado a trabajadores veteranos y jóvenes, está en los costes que supone para todas las partes. La jubilación parcial contempla que, en algunos casos determinados, un empleado pueda reducir su jornada de trabajo hasta en un 75%. Sin embargo, su base de cotización —lo que la empresa paga por él a la Seguridad Social—, no se verá recortada en la misma proporción. Esto es, aunque trabaje solo una tercera parte del tiempo, cotizará un porcentaje respecto de su jornada completa previa. Y es este porcentaje que se aplica a la base de cotización el que ha ido creciendo exponencialmente en los últimos 10 años: en 2013 empezó siendo del 50%, y en 2023 se ha establecido en el 100%.

Por lo tanto, hoy, cualquier empleado que se acoga a esta fórmula, independientemente del tiempo que reduzca su jornada, cotizará igual que si trabajase las mismas horas; y cobrará el salario correspondiente a su nuevo horario y la parte proporcional de su pensión acorde al tiempo de descanso. “Es un factor clave que desincentiva su uso”, analiza Pablo Mallada, abogado del departamento laboral de Lener Asesores. “Puesto que la empresa estaría cotizando por este trabajador mucho más que por otro empleado que estuviera realizando esa misma jornada a tiempo parcial”, añade.

Sin embargo, que los ingresos por cotizaciones sociales a la Seguridad Social de estos trabajadores no se vean recortados, aunque se reduzca su tiempo de trabajo, también supone que sus pensiones se mantengan estables, puesto que su base de cotización —el elemento principal a la hora de calcular el importe de la pensión— no se reduce en los últimos años de trayectoria, determinantes para calcular la cuantía final. “El aumento del coste diferencial entre cotizaciones y pensiones fue lo que llevó a que estableciera este aumento de los porcentajes de cotización para incrementar los ingresos públicos y corregirlo”, señala Bravo.

La reforma de las pensiones, negociada en dos partes y que finalmente no contó con el apoyo de los empresarios, es uno de los compromisos que adquirió el Gobierno con la UE, y cuya línea argumental defiende un retraso progresivo de la edad de jubilación.



Varias personas el 10 de abril tras la concentración semanal de la Plataforma por las Pensiones Dignas de Sevilla. / PACO PUENTES

Un ‘bono malo’ a empresas con mucha rotación de plantilla

Los economistas Marcel Jansen y Florentino Felgueroso, de la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (Fedea), propusieron ayer que aquellas empresas con más rotación de trabajadores, que por tanto producen un mayor gasto público en prestaciones cuando los empleados están inactivos, afronten una especie de “bono malo”, para no pagar lo mismo a las arcas públicas que las compañías que generan menos gasto. Así lo pusie-

ron de relieve estos expertos en su intervención en una jornada para hacer balance del funcionamiento de la reforma laboral, organizada por Fedea, en la que Felgueroso subrayó que “si el objetivo primario era la reducción de la temporalidad, la reforma laboral ha sido un éxito total”. Nunca antes España había alcanzado un nivel de contratos indefinidos como el actual (14,35 millones) y un registro tan bajo de temporales (2,99

millones). Con todo, Felgueroso pidió dejar “pasar más tiempo” para poder hacer una evaluación más intensa y apuntó diferentes indicadores que no son tan positivos. Como ejemplo, dijo que “hubiera sido esperable” una mayor reducción de la tasa de personas que pasan del empleo al paro (del 13,26%).

Felgueroso lamentó que la reforma laboral no haya tenido efectos de reducción de la temporalidad en el sector público y se preguntó “cómo es posible” que aumentando la firma de contratos indefinidos no crezca en la misma proporción el número de personas ocupadas. Al respecto, señaló

que se está produciendo un aumento muy significativo de contratos fijos discontinuos y, por tanto, podría hacer que los periodos de inactividad no reflejen ese repunte de la ocupación. Al mismo tiempo, puso el acento en que “la temporalidad genera un problema grande en cuanto a prestaciones”, porque las empresas que están “contratando y recontratando” generan, a través de los trabajadores, un mayor gasto en prestaciones. “De ahí la idea de un bono malo”, que debería consistir en que las compañías que hacen más gasto no deben pagar lo mismo que las que no están en esa situación.