

Reforma integral de la jubilación: las 6 claves esenciales que deberá tener en cuenta

El panorama de la jubilación hoy en día es muy distinto al que estaban acostumbradas las empresas. Éstas son **las 6 claves esenciales** que ahora deberá tener en cuenta:

Edad de jubilación: 67 años. Esa será la edad ordinaria de retiro cuando se llegue al final del calendario por el que se irá incrementando progresivamente la edad de jubilación. De momento, y para este año 2014, está fijada en 65 años (para carreras de cotización de 35 años y seis meses o superiores) y en 65 años y dos meses para el resto de los casos.

Jubilado y sigue trabajando. Ya es posible cobrar una pensión de jubilación y, al mismo tiempo, trabajar por cuenta propia o ajena (antes estaba totalmente prohibido). El "trabajador-pensionista" cobrará el 50% de la pensión, podrá trabajar a tiempo completo o parcial, y empresa y trabajador sólo cotizarán a la Seguridad Social por IT y contingencias profesionales (aunque tendrán que aportar también al sistema una "cuota de solidaridad" del 8%: 6% a cargo de la empresa y 2% a cargo del trabajador, que no computa para prestaciones).

Contrato de relevo y jubilación parcial simultánea, una modalidad en vías de extinción. Hace un tiempo parecía la fórmula perfecta: un trabajador, próximo a la edad de jubilación, acuerda con la empresa jubilarse parcialmente, reduciendo algunas horas su jornada y proporcionalmente su salario, y cobrando la pensión en proporción a la parte de la jornada que deja de trabajar. En paralelo, la empresa contrata a un nuevo trabajador mediante un contrato de relevo, al menos por la parte de jornada que el jubilado parcial ha dejado vacante.

Pues bien, se han ido poniendo tantas trabas a esta modalidad de jubilación que cada vez es más difícil cumplirlas: el trabajador debe tener una antigüedad de seis años en la empresa, sólo puede reducir su jornada un máximo del 50%, debe haber cotizado a la Seguridad Social al menos 33 años, se le exige tener al menos 61 años y dos meses de edad (pero con un calendario progresivo que en unos años llegará a los 65 años), etc.

Jubilación anticipada involuntaria. Es la que se produce si a un trabajador al que le quedan como máximo cuatro años para alcanzar la edad de jubilación cesa de trabajar por alguna causa ajena a su voluntad (despido colectivo, despido objetivo por causas económicas, por muerte o jubilación del

empresario, etc.). A la pensión de jubilación se le aplicarán coeficientes reductores (pero no tan altos como si la jubilación anticipada fuera voluntaria) y deberá haber cotizado al menos 33 años y acreditar haber cobrado la indemnización por despido o haberlo impugnado (para que no se pueda hacer pasar por una extinción involuntaria para cobrar una pensión más alta, lo que realmente era una extinción pactada).

Endurecimiento de la jubilación voluntaria y prejubilaciones disuasorias. Decidir jubilarse antes de tiempo será más difícil de alcanzar para el trabajador, dado el endurecimiento de los requisitos (sólo podrá hacerlo dos años antes de la edad a la que le correspondería, se le exige haber cotizado 35 años, etc.). Y también menos atractivo, pues se le penalizará con coeficientes que mermarán la cuantía de su pensión, por lo que el trabajador se lo pensará dos veces antes de decidir retirarse antes de tiempo.

En cuanto a la prejubilación (el concepto “prejubilación” como tal nunca ha estado en la normativa), se trata de un pacto voluntario entre la empresa y el trabajador por el que acuerdan que éste se retire antes de tener derecho a cobrar una pensión y, hasta que llegue ese momento, la empresa continúa abonándole el porcentaje de su sueldo que hayan acordado. Durante años éste ha sido un sistema habitual de reestructuración de plantillas en grandes empresas (por ejemplo, en la banca), y que ahora es mucho menos atractivo, pues dado que se aleja la edad en la que el trabajador puede acceder a la jubilación anticipada y además se rebaja la cuantía de la pensión, se convierte en menos interesante para el trabajador y además mucho más cara para la empresa.

Vuelta de tuerca a las prejubilaciones en empresas con beneficios (y a las que los tengan en el futuro). Se conoce como “enmienda Telefónica” porque surgió a partir de las prejubilaciones masivas en esa empresa, donde se fueron a la calle cientos de trabajadores que primero iban a cobrar el desempleo y luego pensiones a cargo del sistema, y mientras tanto Telefónica obtenía beneficios récord. El Gobierno de entonces reaccionó e impuso que las empresas con beneficios que hicieran un ERE que afectase a trabajadores de más de 50 años tuvieran que hacer aportaciones económicas al sistema.

Ahora se mantiene la medida, aunque las empresas sólo tendrán que asumir ese coste si los trabajadores despedidos de más de 50 años superan determinados porcentajes en relación a todos los despidos y también teniendo en cuenta el tamaño de la empresa. Pero también las empresas con pérdidas tendrán esa obligación si encadenan dos años con beneficios en un periodo comprendido entre el ejercicio previo al ERE y cuatro posteriores o cuando la

empresa haya tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores a aquel en que la empresa inicia el procedimiento de despido colectivo.

¡Atención! En cuanto a la aportación económica en el caso de los grupos de empresas, se tienen en cuenta los beneficios tanto de la empresa como del grupo del que forme parte, si bien para la determinación del resultado del ejercicio sólo se tienen en cuenta los resultados obtenidos en España por las empresas del grupo. ¿Qué significa esto para su empresa? Que como sólo cuentan los resultados obtenidos en España, las empresas que tengan actividades en otros países, si tienen beneficios en dichos países pero en España tienen pérdidas, no tendrán que pagar la aportación.