

# NUEVA LEY PARA LAS JUBILACIONES ANTICIPADA Y PARCIAL

Raquel Pascual

Las empresas tienen 3 semanas para prejubilarse de forma más barata

El Gobierno aprueba un endurecimiento del retiro anticipado y del parcial que entrará en vigor el 1 de abril

**Se respetarán los pactos de empresa que jubilen anticipadamente con las condiciones actuales, más baratas para la compañía**

## ASÍ SE JUBILA LA GENTE EN ESPAÑA

El concepto de prejubilación no existe legalmente. Pero es indudable que su práctica está enormemente extendida. Los prejubilados son aquellos trabajadores, bien entrados en la cincuentena, que son despedidos de su empresa y se convierten en beneficiarios de la protección por desempleo (que es completada por un porcentaje de su último salario que se pacta con la compañía) hasta que cumplen la edad legal de jubilación anticipada, momento en el cual pasan a cobrar la pensión a la que tienen derecho. La empresa paga además, las cotizaciones de estos trabajadores desde que terminan la protección por desempleo, hasta que se retiran anticipadamente. Si bien esta definición está hecha en términos muy generales porque luego, en la práctica y ante la ausencia de una legislación específica, los diseños de cada prejubilación son múltiples.

De esta forma, suelen enlazar el desempleo con la jubilación y por ello **las prejubilaciones han sido costeadas históricamente en gran medida por las arcas públicas**. Sin embargo, desde mediados de la década pasada, los distintos Gobiernos han ido introduciendo medidas que limitaban la financiación pública de estos procesos de prejubilaciones.

Entre estas medidas se incluyeron:

- el endurecimiento del acceso a la jubilación anticipada, aumentando sus requisitos
- la obligación de las empresas de pagar las cotizaciones de estos trabajadores desde los 55 años hasta la edad de retiro
- la última y mayor vuelta de tuerca dada el pasado verano por el actual Gobierno. Se trata de la entrada en vigor de la conocida como **enmienda Telefónica**, que obliga a las empresas de más de 100 trabajadores que acometan despidos colectivos a costear casi toda la protección por desempleo de los mayores de 50 años. El porcentaje que pagan por este concepto está en función del número de trabajadores mayores de esa edad que incluya en el ERE. Según distintos cálculos, sólo esta última medida ha encarecido las prejubilaciones a las grandes empresas **entre 50.000 y 70.000 euros por cada prejubilado**.

## Inminente endurecimiento

Pues bien, ahora el Gobierno está a punto de aprobar este mismo mes una reforma que endurecerá el acceso a la jubilación anticipada.

La ley diferenciará entre este tipo de retiro forzoso (porque el trabajador haya sido despedido) o voluntario. En ambos casos ampliará de los 30 a los 33 años cotizados los exigidos para acceder a él.

Además retrasará la edad de acceso en el caso de la forzosa (que es la que suele afectar a las prejubilaciones) de los 61 a los 63 años; de forma que **la jubilación anticipada sea siempre 4 años antes que la legal**. Si bien esto se hará de forma progresiva a la vez que el retraso de la edad legal de los 65 a los 67 que entró en vigor en enero.

El retiro anticipado voluntario se retrasará hasta los 65 años, también paulatinamente, junto al retraso de la edad ordinaria que alcanzará los 67 en 2027. En cuanto a la penalización que tiene esta modalidad de pensión, el último borrador de la futura ley fija unos coeficientes penalizadores para la jubilación anticipada forzosa en un recorte anual de la pensión del:

- 6% (si se han cotizado más de 44,5 años)
- 6,5% si lo cotizado está entre 41,5 y 44,5 años
- 7%, si se ha cotizado entre 38,5 y 41,5 años
- 7,5%, con un mínimo de 38,5 años cotizados

En el caso del retiro anticipado voluntario, los coeficientes serán aún más duros: el 8%.

El retraso en la edad a la jubilación anticipada encarece a las empresas el recurso a esta modalidad en los despidos colectivos, ya que cuanto más tarde acceda el trabajador al sistema público de pensiones, más tiempo debe costearle parte del salario y las cotizaciones.

En este escenario, el Gobierno tiene previsto que la nueva ley entre en vigor el próximo 1 de abril, casi con toda seguridad. No obstante, **el texto de la norma respetará todos los pactos, acuerdos y convenios de empresas que fijen el acceso a la jubilación anticipada de sus trabajadores con las actuales**

**condiciones**, algo más laxas y baratas para la compañía (a los 61 años y con 30 cotizados); **aunque estas jubilaciones anticipadas se produzcan en años futuros.**

De ahí que las empresas que atraviesen dificultades, estén inmersas o no en un ERE; así como aquellas que estén negociando sus propios convenios colectivos, tienen menos de un mes para cerrar acuerdos que recojan las actuales condiciones del retiro anticipado. El sector del automóvil ha sido uno de los que más ha presionado para que esto fuera así.

Además otro buen número de trabajadores afectados por prejubilaciones inminentes en grandes empresas que se acercaría a los 8.000. Es el caso de los cerca de 5.000 futuros prejubilados de BanKia, Caixanova y Nova Galicia y unos 3.000 de Iberia. En estos casos las compañías han firmado ya o firmarán acuerdos de prejubilaciones con las actuales condiciones antes del 1 de abril. Y esto está abierto a todas las demás.

### **Periodos transitorios**

España ha establecido un periodo transitorio de ampliación de la edad de jubilación de los 65 a los 67 años hasta el año 2027. En Europa la mayoría de los países está aplicando este tipo de plazos plurianuales para ampliar su edad legal de retiro.

En Alemania, oscila entre 2012 a 2019 para la misma ampliación de edad que en España.

En Austria se pasa a los 65 años en un periodo que va desde el 2014 al 2033.

Dinamarca aumentará a los 67 entre 2024 y 2027.

El Reino Unido subirá a los 65 años el retiro de las mujeres entre 2010 y 2020 y la de ambos a los 68 entre 2024 y 2046.

Sólo Francia ha bajado esta edad a los 60 años.

### **El factor de sostenibilidad será clave**

El Gobierno aún no ha aprobado el diseño del denominado factor de sostenibilidad, que se incluyó en la reforma de pensiones que entró en vigor el 1 de enero. Se trata de un mecanismo de ajuste automático de ciertos parámetros de las pensiones -edad de jubilación, años de cotización necesarios o importe inicial de la pensión- vinculado a la esperanza de vida de la población y que ya está implantado en 10 países europeos. El Ejecutivo debe fijar como actuará este factor que corregirá el gasto en pensiones de forma automática; pero no lo hará en el decreto que aprobará este mes.