

# Seguridad Social quiere encarecer la cotización mínima del contrato de relevo

Propone elevar la cuota que pagan las empresas del 65% al 75% de la base previa

José Miguel Arcos MADRID.

El Ministerio de Seguridad Social ha trasladado un borrador a los agentes sociales que propone un endurecimiento de las condiciones de la jubilación parcial con contrato de relevo, traspasando parte del elevado coste de las arcas públicas a las empresas, pese a que el objetivo es generalizar y adaptar su uso a todos los sectores. En concreto, la propuesta eleva lo que deben abonar en cotizaciones las empresas que contraten a un relevista para suplir la baja parcial del nuevo jubilado. La base de cotización del relevista debe ser del 65% de la base previa del nuevo jubilado con la legislación actual, un límite que quieren subir hasta el 75%.

La mesa de negociación centra sus esfuerzos en favorecer la salida progresiva del mercado de trabajo, incrementar el número de ocupados y estirar al máximo las carreras profesionales. Las medidas que se pongan sobre la mesa determinarán el grado de éxito para penalizar las salidas prematuras, aplazar las jubilaciones y “preservar el equilibrio financiero del sistema”. Son medidas para contener el gasto (o al menos repartirlo) y generar ingresos a largo plazo.

El primer punto del documento que ha supuesto el punto de partida para crear un “nuevo marco regulador de la compatibilidad de trabajo y pensión” regula la jubilación parcial anticipada. La propuesta de reforma sobre el adelanto parcial y ordinario de la jubilación, de hasta dos años como máximo, incorpora una mejora de las condiciones del trabajador relevista que paga la empresa. Entre las exigencias planteadas está la obligatoriedad de ofrecer un contrato indefinido a tiempo completo al relevista, con una base de cotización que iguale el 75% de la base de cotización del trabajador que abandona de forma parcial el puesto.

De esta forma, la Seguridad Social se asegura un extra de ingresos por cotizaciones sociales para cubrir una modalidad de jubilación que no le sale a cuenta. Según estimaciones de Miguel Ángel García, investigador de Fedea, en 2018, esta modalidad con contrato de relevo requiere un desembolso hasta un 25% mayor para las arcas públicas que una salida anticipada –con la legislación anterior, ya que ahora penalizan más la jubilación anticipada voluntaria–.

Los cambios planteados que afectan al jubilado parcial son tres: primero, establecen que este trabaja-



La ministra de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, Elma Saiz. EFE

dor no podrá concentrar la jornada pactada, exigen que los seis años previos haya cotizado en cualquier régimen y al menos que los dos previos sean por cuenta ajena. Para establecer el periodo mínimo de cotización que determine el acceso a esta modalidad, el Ministerio introducirá unos indicadores, coeficientes o similar para reducir el efecto de la brecha de género.

Dentro de la propia jubilación anticipada se aborda la posibilidad de adelantar otro año (hasta tres en total) la salida del mercado laboral, a cambio de un recorte en la prestación y siempre y cuando cumplan además otros objetivos adicionales. Es en este apartado donde deberán

sentar las bases para desarrollar el procedimiento que indique quiénes pueden adelantar su jubilación a tiempo parcial debido a una mayor penosidad por el factor de la edad. Estos indicadores objetivos serán susceptibles de control. La propuesta recoge una reducción máxima del 50% de la jornada por adelantos de 36 meses. La plantilla deberá tener al menos un 85% de contratos indefinidos y tener previsión en el convenio colectivo sectorial.

## Penalizan la jubilación activa

La compatibilidad del salario y pensión tras la edad ordinaria de jubilación deja descontentos a empresarios y sindicatos. El borrador in-

corpora mejoras, como la posibilidad de hacer compatibles los complementos de demora (bonificación sobre la pensión, cheque al contado o combinación de ambas) y suaviza los periodos cotizados exigidos para poder acceder a esta modalidad.

A cambio, recorta la cuantía de pensión que puede combinar el trabajador junto con su salario. Si ahora era el 50% nada más arrancar la fase de jubilación activa, ahora recorta esa compatibilidad al 30% y al 40% el primer y segundo año, respectivamente. La compatibilidad asciende al 50% tras tres años, al 75% tras cuatro años y alcanza el 100% de la pensión tras un lustro en esta modalidad. El texto prevé derogar la jubilación flexible, aquella que permite a un jubilado volver al trabajo, ya que quedaría cubierta con la activa.

Para aquellos jubilados en la modalidad parcial tras la edad ordinaria, esta primera propuesta se compromete a elevar la compatibilidad de pensión y salario si se contrata a un relevista en consecuencia con la reducción de jornada.

## Garamendi sugiere que cada trabajador pague sus cotizaciones

El presidente de la CEOE, Antonio Garamendi, fue cuestionado ayer por las diversas medidas que se están abordando en la mesa de negociación, entre ellas el coeficiente de los fijos discontinuos con trabajos temporales o intermitentes. “Nos parece un coste extra a las empresas. Lo único que vemos es un coste añadido a lo que ya pagamos por los trabajadores”, declara. Propone que cada trabajador se haga cargo de estos costes laborales para observar como les detraen las cuotas o el IRPF y “ver realmente el coste real de los salarios”.