

EL CONTRATO DE RELEVO

Evolución del número de contratos firmados. Fuente: Ministerio de Economía

	2003			2004			2005			2006			2007 (enero a octubre)		
	TOTAL	VARIACIÓN		TOTAL	VARIACIÓN		TOTAL	VARIACIÓN		TOTAL	VARIACIÓN		TOTAL	VARIACIÓN	
Cataluña	2.602	24,0%	3.226	41,0%	4.550	40,0%	5.615	23,4%	3.270						
País Vasco	2.486	30,7%	3.250	30,7%	3.899	20,0%	4.403	12,9%	2.892						
Madrid	898	120,7%	1.982	120,7%	3.007	51,7%	4.172	38,7%	2.510						
Com. Valenciana	1.057	8,9%	1.151	8,9%	1.890	64,2%	2.826	49,5%	2.009						
Andalucía	460	85,9%	855	85,9%	1.388	62,3%	2.059	48,3%	1.327						
Aragón	712	72,9%	1.231	72,9%	1.555	26,3%	2.061	32,5%	1.269						
Cast. y León	246	139,4%	589	139,4%	1.151	95,4%	1.800	56,4%	1.063						
Galicia	667	30,3%	869	30,3%	1.290	48,4%	1.630	26,4%	1.059						
Asturias	338	134,0%	791	134,0%	961	21,5%	1.635	70,1%	942						
Navarra	652	31,9%	860	31,9%	1.149	33,6%	1.340	16,6%	885						
Cantabria	97	222,7%	313	222,7%	424	35,5%	524	23,6%	489						
Cast.-La Mancha	150	94,0%	291	94,0%	415	42,6%	600	44,6%	461						
Baleares	129	52,7%	197	52,7%	291	47,7%	419	44,0%	313						
Canarias	86	87,2%	161	87,2%	318	97,5%	409	28,6%	266						
Murcia	82	13,4%	93	13,4%	138	48,4%	221	60,1%	210						
La Rioja	54	113,0%	115	113,0%	198	72,2%	279	40,9%	171						
Extremadura	46	19,6%	55	19,6%	122	121,8%	202	65,6%	137						
TOTAL	10.766	48,9%	16.030	48,9%	22.751	41,9%	30.206	32,8%	19.276						

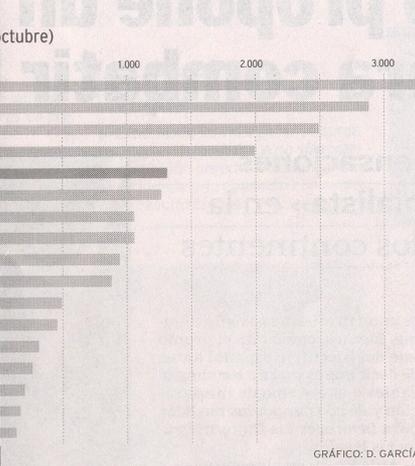


GRÁFICO: D. GARCÍA

Desde enero habrá requisitos más duros para acceder al retiro parcial por medio de un contrato de relevo, que se aplicarán de forma gradual

La jubilación anticipada se pone más difícil

TEXTO: J. L. GALENDE / MADRID

La reforma del contrato de relevo que entrará en vigor el próximo 1 de enero, dentro de la ley de Medidas de Seguridad Social recién publicada en el BOE, pondrá en marcha un proceso paulatino de endurecimiento de las condiciones de acceso a la jubilación parcial anticipada. Se trata de una fórmula que miles de trabajadores utilizan cada año para acceder al retiro a partir de los 60 años sin merma de la pensión que les corresponderá cuando cumplan los 65. Pensado en origen para facilitar la renovación de plantillas de las empresas y dar entrada en el mercado laboral a toda una generación de jóvenes en paro, el éxito de la iniciativa ha terminado por convertirla en una rémora para el sistema sociolaboral. Entre otros motivos, porque una de sus misiones –facilitar el acceso al trabajo a la juventud– ha dejado de ser una cuestión de Estado, al caer su tasa de paro desde niveles cercanos al 50% a otros situados en el entorno del 15%.

Por otro lado, la jubilación parcial por medio de un contrato de relevo necesitaba una actualización –data del año 1999– para adaptarse a los nuevos tiempos, con un nivel de paro poco elevado, y hacer frente a la abundante picaresca que tanto empresas como trabajadores han utilizado para beneficiarse del mismo. Ahora, uno de los objetivos prioritarios de la administración es retrasar lo más posible la jubilación, para acercarse a la edad real en que se produce –por debajo de los 64 años– a la edad de 65. Y es que el contrato de relevo se ha convertido en un problema para el sistema de pensiones, con un alto coste para la

Seguridad Social, que el sindicato UGT ha cifrado en más de 104.000 euros de media por cada trabajador que se acoge a la jubilación parcial antes de cumplir los 65 años.

Como consecuencia de todo ello, el Parlamento español aprobó definitivamente el 22 de noviembre las medidas pactadas en su día con sindicatos y patronal, que endurecerán, de forma gradual a lo largo de seis años, la utilización de esta fórmula, aunque en 2008 los cambios serán todavía mínimos. Estas son las principales variaciones.

ANTIGÜEDAD

Evitar la picaresca

Con el fin de evitar trampas legales, se elevará a seis años la antigüedad en la empresa para que un trabajador pueda acceder a la jubilación parcial anticipada por contrato de relevo, pero eso será en 2012. En 2008 sólo se exigirán 2 años, que subirán un año por

CARACTERÍSTICAS

► **Contrato de relevo:** Fórmula de trabajo a tiempo parcial, que permite la jubilación anticipada a los mayores de 60 años.

► **Jornada:** En su formulación aún en vigor, la sustitución por un parado se realiza al menos por el 85% de la jornada. El jubilado debe trabajar el 15% restante, que le paga la empresa.

► **Pensión:** Se percibe íntegra cuando se cumplen los 65 años. Hasta esa edad, es proporcional a la parte de jornada que ha dejado de trabajar.

► **Empleo:** El relevista debe ocupar el mismo puesto de trabajo que el relevado, o uno similar.

cada ejercicio transcurrido desde la entrada en vigor de la norma.

Con esta medida se pretende evitar que los trabajadores sean enviados al paro dos años antes de cumplir la edad de acceso a la jubilación parcial, para ser vueltos a contratar por la empresa antes de acceder a la misma. La fórmula ha sido utilizada de forma sistemática incluso por algunos sindicatos y administraciones.

EDAD

Se retrasa un año

Se retrasará de los 60 a los 61 años la edad de acceso a la jubilación parcial con el fin de rebajar la carga que supone esta fórmula para la Seguridad Social. Pero su aplicación total no llegará hasta 2014 y durante 2008 se seguirán exigiendo 60 años. Cada ejercicio que transcurra se pedirán dos meses más de edad.

JORNADA

Trabajar más

Los trabajadores jubilados parciales deberán realizar un mínimo del 25 por ciento de la jornada laboral hasta que cumplan los 65 años, frente al 15 por ciento actual. Al corresponder el pago de este 25 por ciento a las empresas, se pretende evitar el extendido incumplimiento de esta condición, ya que muchos trabajadores se van a su casa, de acuerdo con su empleador, desde el primer día. Esto impide respetar una de las funciones del contrato de relevo, la transmisión de conocimientos del empleado veterano al nuevo. La aplicación será gradual, a razón de dos o tres puntos porcentuales más por año, hasta alcanzar en 2012 el 25 por ciento. Durante 2008 se seguirá exigiendo

el mínimo del 15 por ciento.

TIEMPO DE COTIZACIÓN

La antigüedad es un grado

Se pedirán 30 años cotizados frente a los 15 actuales, y no computarán las pagas extraordinarias. En 2008 ya serán necesarios 18 años, y aumentarán a razón de tres años más por ejercicio hasta 2012. La medida pretende evitar abusos y reservar el ‘privilegio’ de la jubilación parcial anticipada a las personas que más han contribuido a mantener el sistema.

BASES DE COTIZACIÓN

Garantizar ingresos

Con el objetivo de contribuir a la sostenibilidad de las pensiones, se requerirá que el trabajador relevista cotice al menos por una base reguladora del 65 por ciento del que se jubila, en aquellos casos en que el puesto de trabajo que desempeñe el primero no se corresponda con el que abandona el segundo.

EXCEPCIONES

Derechos adquiridos

La nueva normativa establece como excepción que la regulación antigua podrá ser aplicable como máximo hasta finales de 2009 en aquellos casos en que existan compromisos previos al respecto en los convenios o acuerdos colectivos.

Además, otra salvedad mantiene vigente la edad de retiro a los 60 años y la jornada mínima en el 15 por ciento hasta final de 2012 para aquellos trabajadores que tengan 6 años de antigüedad en la empresa y 30 de cotización, si son sustituidos por un operario a jornada completa con contrato indefinido.

Hacienda restringe con su última reforma la opción de rebajar la declaración

J. A. B. COLPISA / MADRID

Hacienda ha convertido la cada vez más extendida revisión fiscal de fin de año en una tarea poco agradecida, ya que las opciones de reducir la factura a pagar en la primavera siguiente son esta vez bastante reducidas tras la entrada en vigor, el pasado 1 de enero, de la última reforma general en los impuestos de la renta (IRPF) y de sociedades. Y eso que los cálculos que se deben hacer para saber si nos conviene adelantar o atrasar gastos e ingresos –donde conviene revisar también las deducciones que haya previsto nuestra comunidad autónoma, cuanto menos, tan complicados como hace doce meses.

Aunque no existe una receta ‘mágica’ ni «una misma recomendación vale para todos», algunos de los consejos de los expertos sí se puedan considerar aplicables a la mayoría de los contribuyentes, siempre con el objetivo de que en la próxima declaración (la de 2007, que se tramitará entre mayo y junio del ejercicio siguiente) haya que pagar menos a la Agencia Tributaria o incluso aquella salga a devolver a nuestro favor. Lo más simple, pero también quizá lo más complicado porque a este año le queda muy poco de vida, es ‘convencer’ a nuestra empresa de algunos cambios en la composición del sueldo.

En concreto, los técnicos recomiendan que frente a las subidas habituales de salarios se opte más por negociar retribuciones en especie que no tributan, por ejemplo, un seguro médico o de enfermedad, el pago de la guardería de los hijos, los vales de comida, cursos de formación e incluso acciones de la propia compañía en la que trabajamos (con un máximo anual de 12.000 euros). Además, con estos suplementos las empresas también se ven beneficiadas, ya que pueden pagar menos por el impuesto de sociedades y también por las cotizaciones a la Seguridad Social.

Otra recomendación extendida, más si cabe con la curva descendente que parecen haber iniciado los precios de la vivienda, es adquirir una, si bien es obvio que esta posibilidad aún parece lejana para bastantes bolsillos. Para aquellos que ya disponen de una casa pero aún la están pagando (a partir de ahora da igual, a efectos fiscales, si con dinero propio o financiación ajena), las opciones pagan por amortizar parte de la hipoteca (hasta un límite de 9.015 euros por declaración, no por declarante, por lo que conviene hacerla por separado) o bien alquilar el piso a jóvenes de entre 18 y 35 años, pues esto le permitirá deducirse el 50% de la renta que obtengan.