

APUNTES - 2018/01

Efectos de la jubilación parcial con contrato de relevo sobre la equidad y el coste financiero del sistema público de pensiones en España

Miguel Ángel García Díaz

(Profesor Economía Aplicada URJC de Madrid y colaborador de FEDEA)

fedea

Las opiniones recogidas en este documento son las de sus autores y no coinciden necesariamente con las de FEDEA.

Efectos de la jubilación parcial con contrato de relevo sobre la equidad y el coste financiero del sistema público de pensiones en España

Miguel Ángel García Díaz.

Profesor economía aplicada URJC de Madrid y colaborador de FEDEA

Septiembre de 2018

Resumen

La jubilación parcial con contrato de relevo es una figura que permite evitar los coeficientes reductores de la pensión a los que se enfrentan los trabajadores que acceden a la jubilación parcial por el procedimiento ordinario, violando así la equidad horizontal del sistema. Esta excepción tiene, además, un coste muy considerable para el sistema público de pensiones. El coste medio acumulado de la jubilación parcial con contrato de relevo es un 25,4 por ciento superior al de la jubilación anticipada ordinaria. Dado el número de pensiones afectadas y su importe medio, esto supone un diferencial de casi 120.000 euros por pensionista sobre la vida esperada de la prestación, con un sobre coste anual para el sistema de más de 2.000 millones de euros. En consecuencia, sería recomendable no prorrogar más allá de su fecha prevista de expiración a finales de 2018 la actual normativa transitoria que hace esta figura especialmente atractiva para ciertos trabajadores y empresas.

Los sistemas de pensiones cumplen una función social y económica esencial al facilitar una renta a las personas que han finalizado su vida laboral activa. Los sistemas públicos, como es el caso de los de reparto (pay as you go), deben, además, cumplir con otros objetivos que afectan a los intereses de toda la sociedad. Uno básico es mantener un alto grado de equidad en su doble vertiente, individual y entre generaciones.

En un sistema público de reparto como el español que tiene un componente principal de carácter contributivo en el que las aportaciones realizadas están relacionadas con la prestación recibida al final de la carrera laboral, la figura de la jubilación parcial con contrato de relevo puede tener incidencia sobre el grado de equidad individual y la sostenibilidad financiera del sistema.

La jubilación parcial del trabajador se puede definir como aquella situación de compatibilidad entre el desarrollo de un puesto de trabajo a tiempo parcial y el cobro de la pensión de jubilación en proporción al tiempo en el que se reduce la jornada de trabajo. De acuerdo con la normativa, el acceso a la jubilación parcial puede solicitarse una vez alcanzada la edad ordinaria de jubilación legalmente prevista, sin obligación de suscribir simultáneamente un contrato de relevo. Sin embargo, si se solicita antes de dicha edad, es necesario contar con un contrato de relevo.

El contrato de relevo es la figura que permite el “reparto” de un puesto de trabajo entre dos trabajadores. Uno de ellos, el relevado, sigue cobrando su salario por la parte de la jornada que continúa trabajando y percibe también la pensión de jubilación por el resto de la jornada. El otro trabajador, el relevista, procedente del desempleo o que ya trabaja en la empresa, debe ocupar como mínimo la parte de jornada que deja de realizar el relevado.

La jubilación parcial con contrato de relevo, en los términos previstos en el artículo 12.7 del estatuto de los Trabajadores, es una figura incardinada dentro de lo que se consideran políticas activas de empleo. Esta figura nació en 1984¹ pero no tuvo especial éxito en su desarrollo práctico hasta la modificación normativa aprobada en 2001 que mejoraba las condiciones de acceso para el trabajador y el coste para la empresa, dentro del desarrollo en el diálogo social de las recomendaciones del Pacto de Toledo.

¹ Ley 32/1984, de 2 de agosto desarrollada por el RD 1991/1984, de 31 de octubre.

En la modificación normativa aprobada en abril de 2013 se incluían algunos cambios en su uso, que si bien mantenían esta modalidad de jubilación, suponían un menor atractivo para su utilización por la empresa en el futuro. La nueva Ley, no obstante, estableció un período excepcional de aplicación de las reglas establecidas en la legislación anterior, para aquellas personas incluidas en los planes de jubilación parcial recogidos en convenios o acuerdos colectivos con anterioridad al 1 de abril de 2013, siempre que el acceso a la jubilación se produjera con anterioridad al 1 de enero de 2019². **Esta excepción ha sido utilizada profusamente hasta la fecha como se podrá apreciar posteriormente con el número de personas afectadas, por lo que cobra especial importancia mantener el límite de aplicación temporal en el final del presente ejercicio.**

Las principales características actuales de la jubilación parcial con contrato de relevo, son las siguientes³:

- La duración del contrato de relevo debe ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad ordinaria de jubilación (65 o 67 años de según años cotizados). Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por periodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.
- El relevista debe ser un trabajador en situación de desempleo o uno que ya tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada. Es decir, bajo ningún concepto podrá ocupar este puesto un trabajador de la empresa con contrato indefinido.
- El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo que el del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente. El salario del trabajador relevista será como mínimo equivalente a un porcentaje de la base de cotización del relevado (inicialmente un 50 por ciento hasta llegar al 95 por ciento en 2023).
- El contrato permite a la empresa la sustitución de un trabajador (relevado) por otro (relevista) en un porcentaje de la jornada que oscila entre el 25 y el 75 por ciento. Deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por 100 del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

² El 1 de enero de 2019 finaliza el periodo transitorio que recoge la Disposición transitoria cuarta, apartado 5 de la LGSS que tiene su causa en la Disposición Final duodécima de la Ley 27/2011 modificada por el RD Ley 5/2013.

³ Regulación básica en los artículos 12.6 y 12.7 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto Ley 5/2013.

- El trabajador relevado debe acreditar al menos 33 años de cotización a la Seguridad Social y tener una antigüedad de al menos 6 años en la empresa, aunque los primeros aumentarán hasta los 36 años en 2027.
- El trabajador relevado debe haber cumplido la edad de 65 o 63 años, si acredita 36 años y 6 meses de cotización. Estos años de cotización serán exigibles en 2027 contando con un periodo transitorio para llegar a ellos que va incrementando la edad en dos meses cada año desde los 61 años y dos meses de 2013.

Esta modalidad de jubilación cuenta con muchos defensores. Algunos sectores de opinión consideran que esta figura facilita a los jóvenes el acceso a unos puestos de trabajo que, de acuerdo a su criterio, no podrían conseguir de otra forma. En su opinión, por tanto, la figura contribuye activamente a la creación de empleo. Esta posición está construida desde la perspectiva, no corroborada empíricamente, de considerar limitada la oferta de empleo en un determinado territorio⁴. La ventaja mencionada se complementa, siguiendo su relato, con la posibilidad de ampliar la renovación generacional y transmitir el conocimiento desde personas ya formadas hacia otras personas que no lo están, consiguiendo de esta forma, elevar o, como mínimo mantener, la productividad de la empresa.

Desde una perspectiva individual, los trabajadores beneficiarios de esta figura consiguen abandonar su puesto de trabajo antes de la edad ordinaria en un porcentaje muy elevado de su jornada. Este abandono de la actividad laboral se produce manteniendo íntegra su renta al percibir una parte de la empresa como salario y el resto como pensión, sin asumir ninguna disminución en esta última por el hecho de percibirla durante los años que le resten para poder acceder a la jubilación ordinaria.

Desde la perspectiva de la empresa, también se ve con buenos ojos esta modalidad de jubilación, dado que le permite renovar la plantilla sin incurrir en costes derivados de indemnizaciones por despido de trabajadores en edades cercanas a la jubilación. Las organizaciones sindicales cooperan con esta solución para proteger a los trabajadores afectados, evitando buscar otras soluciones más complejas para conseguir empleo de calidad a través de contratos indefinidos y con derechos, en detrimento de la precariedad y temporalidad que existe hoy en una parte del mercado laboral.

La conjunción de intereses de los agentes implicados constituye un incentivo al uso de la figura del contrato de relevo. Todas estas opiniones, sin embargo, eluden incorporar en su análisis el impacto de la figura sobre la equidad del sistema público de pensiones y sobre sus cuentas.

⁴ Entre otros, véase el trabajo de Gruber and Wise *“Social Security programs and retirement around the world: the relationship to youth employment”* en The national bureau of economic research by University of Chicago press
<http://papers.nber.org/books/grub08-1>

Sin embargo, conviene recordar que un trabajador que se jubila anticipadamente por el procedimiento ordinario debe asumir una penalización que reduce su pensión en función del número de trimestres en que adelanta el acceso a la jubilación. La existencia de tales coeficientes reductores de la cuantía de la pensión encuentra justificación en la necesidad de aplicar un trato semejante a todos los trabajadores que acceden al sistema cumpliendo las mismas condiciones, además de colaborar a conseguir un coste sostenible en el tiempo en un contexto de mayor esperanza de vida. Los coeficientes, por tanto, no son un capricho del legislador sino que evitan favorecer sin causa justificada a quien percibe la prestación durante más años y contribuye menos al no aportar íntegramente las correspondientes cotizaciones hasta la edad ordinaria de jubilación.

Por este motivo, la Ley general de la Seguridad Social prevé que la cuantía de la pensión resultante de aplicar a la base reguladora el porcentaje correspondiente de acuerdo a los años cotizados, será objeto de reducción mediante la aplicación de un coeficiente por cada trimestre o fracción de trimestre que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad ordinaria de jubilación. Los coeficientes reductores oscilan entre el 6 y el 8 por ciento por cada año de anticipación, dentro de una relación inversamente proporcional a los años cotizados para reconocer el esfuerzo del trabajador durante su vida laboral activa (principio de contributividad).

El contrato de relevo permite a ciertos trabajadores evitar los coeficientes reductores a los que se enfrentan otras personas en situaciones similares, rompiendo así la equidad horizontal del sistema. Esto tiene, además, un coste muy considerable para el sistema público de pensiones. El coste medio acumulado de la jubilación parcial con contrato de relevo es un 25,4 por ciento superior a la opción alternativa de la jubilación anticipada ordinaria. Este cálculo está elaborado teniendo en cuenta una esperanza de vida de 21 años y utilizando un coeficiente reductor medio del 6,75 por ciento en el caso de jubilación anticipada⁵.

Observado desde otra perspectiva, el coste medio adicional para la Seguridad Social por cada 1.000 euros mensuales de pensión en un contrato de relevo, acumulado durante la vida esperada del beneficiario, se sitúa en torno a 72.000 euros por encima del coste de una jubilación anticipada ordinaria. Dado que la pensión media

⁵ Resultado de comparar el coste para el sistema de Seguridad Social de dos situaciones:

1.- Coste de la pensión de una persona que se jubila anticipadamente a los 61 años con 35 años cotizados por el cauce ordinario asumiendo un coeficiente reductor del 27 por ciento, consecuencia de aplicar un 6,5 por ciento de reducción a cada año de anticipo sobre la edad ordinaria (pago durante 4 años adicionales a los 21 de esperanza de vida media).

2.- Coste de la pensión de la persona que se jubila parcialmente cobrando el 75 por ciento de la jubilación durante 4 años, que añade a los 21 de esperanza de vida tras la jubilación completa en los que cobra la pensión entera. Se deduce la aportación vía cotizaciones del trabajador relevista con una base equivalente al 75 por ciento del relevado durante 4 años.

Los cálculos base están realizados para una pensión de 1.000 euros percibida en 14 mensualidades al año, resultado de aplicar una tasa de reposición de 76,7 por ciento (media en *The ageing report 2016*) a la base de cotización de 1,521 euros en 12 pagos anuales. El resultado medido en porcentaje sobre la pensión puede ser extrapolado a cualquier base de cotización del trabajador.

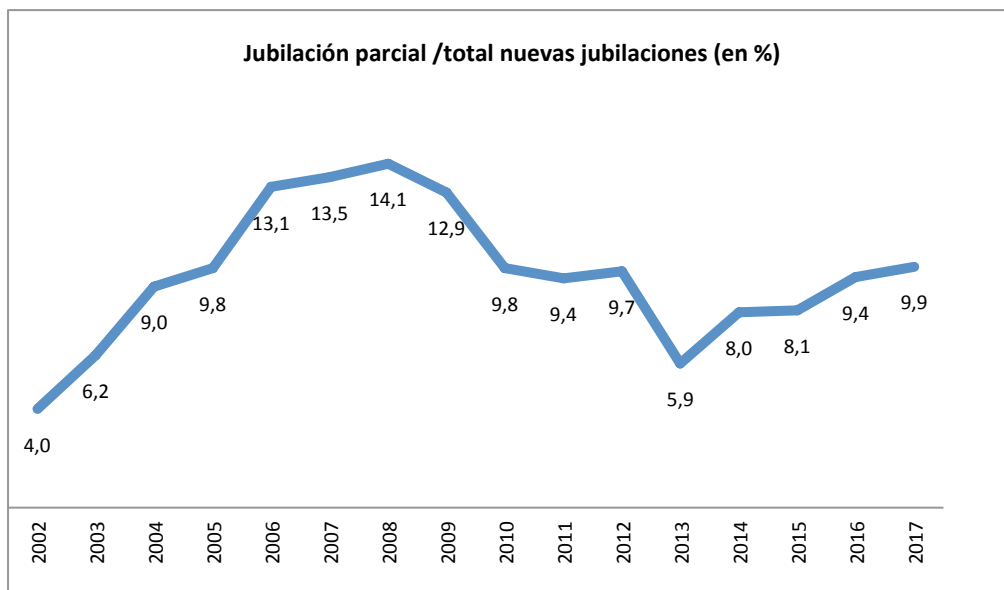
de las jubilaciones parciales en 2017 fue de 1.644 euros, el coste unitario se eleva a 118.400 euros por pensionista para toda la vida de la prestación.

Este elevado diferencial de generosidad entre las dos formas de jubilación explica la popularidad de la fórmula y genera también un elevado coste. Según mis cálculos, en la actualidad el sobrecoste para el sistema generado por los contratos relevo superaría los 2.100 millones de euros anuales, es decir, casi el 12 por ciento del déficit de la Seguridad Social en 2017.

La figura, por tanto, tiene efectos negativos significativos sobre la suficiencia financiera de la Seguridad Social. Por otro lado, más importante en el terreno de la legitimidad social del sistema de pensiones, su aplicación implica un trato favorable a una parte de la población no extensible a todos los trabajadores que cumplen las mismas condiciones de edad y aportación al sistema, es decir, disminuye la equidad individual del sistema público de pensiones.

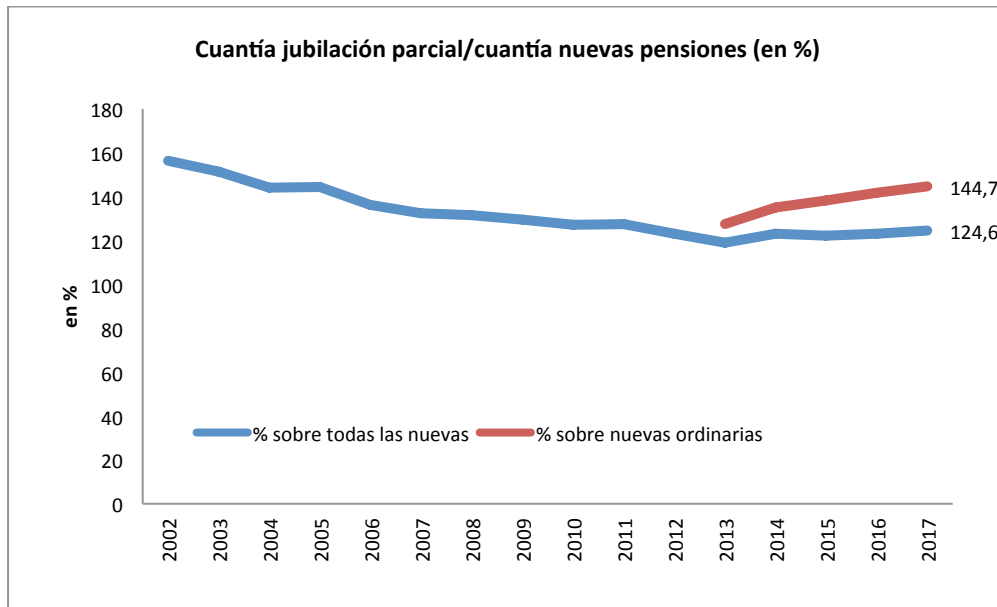
El Informe Económico y Financiero de los Presupuestos de la Seguridad Social⁶ permite comprobar que este acceso ventajoso está limitado a un número reducido de trabajadores dentro del potencial universo con las mismas características (en torno a 30.521 sobre 309.157 jubilaciones en 2017).

Gráfico 1



⁶ Informe Económico-financiero. Presupuesto de la Seguridad Social 2018. Volumen V, tomo 1. Página 229 en http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/1470bfe5-65ee-4621-9c0d-29f06fb66d8e/Anexo_Infor_Econ_FinanDEF2018.pdf?MOD=AJPERES&CVID=

Gráfico 2



Para cumplir con el objetivo de equidad individual es preciso garantizar un trato igual a todos los trabajadores con la misma condición. La hipotética elección por la sociedad de una edad más temprana de jubilación ordinaria (61 o 63 años frente a los actuales 65 o 67 dependiendo de los años cotizados) debería estar acompañada de su aplicación a todas las personas. La violación de este principio comporta, además un coste sustancial, no inferior a los 30.000 millones de euros acumulados desde su aplicación⁷, cuando el sistema tuvo un déficit de 18.512 millones de euros en 2017. Lo que no es coherente es aplicar la solución tan sólo a una parte de la población, tal y como se observa en el gráfico 1 (aproximadamente el 10 por ciento en el periodo 2003-2017 con un máximo del 14,1 por ciento en 2008).

Como se puede apreciar en el gráfico 2, los trabajadores que utilizan la jubilación parcial no parecen, además, estar en la peor situación dentro del mercado laboral. El colectivo afectado por la jubilación parcial con contrato de relevo está situado en la parte alta de la escala salarial como demuestra que su pensión media mientras siguen trabajando a tiempo parcial, es decir sin elevarla a la que percibirán cuando lleguen a la edad ordinaria de jubilación, es un 24,6 por ciento superior a la media de las nuevas pensiones de jubilación. La distancia es todavía más favorable, 44,7 por ciento superior, cuando se le compara con la cuantía media de quienes acceden a la jubilación en la edad ordinaria (1.644,41 vs 1.131,31 euros en 2017)⁸. Esta relación favorable en la comparación de cuantías medias de pensión refleja que desde esta perspectiva, la figura analizada en esta nota no aporta tampoco una mayor equidad al sistema público de pensiones.

⁷ El coste aumenta con el paso del tiempo como consecuencia de la revalorización anual de las pensiones.

⁸ Informe Económico y Financiero Presupuestos Seguridad Social 2018. Página 229.

Un último apunte interesante. El Tribunal Supremo ha emitido dos sentencias por las que permite al jubilado parcial concentrar en un solo año el porcentaje de jornada que le correspondería realizar durante todos los años de duración de la jubilación parcial⁹. La Sentencia posiblemente se limita a reconocer un hecho muy utilizado en la práctica en las empresas, pero que sin duda limita el potencial del contrato de relevo para transmitir conocimiento desde el trabajador experimentado hacia el nuevo, uno de los principales objetivos asociados al contrato de relevo cuando se creó. Además refuerza la idea de considerar la figura una jubilación anticipada sin aplicación de coeficientes reductores de pensión, ya que el jubilado parcial podría concentrar su trabajo en los primeros meses de acceso a la jubilación sin volver a incorporarse a su puesto de trabajo.

Por otro lado, el trato especial del que disfruta esta figura de acceso a la jubilación es uno de los motivos por los que en 2017 todavía el 39,31 por ciento de las jubilaciones se hicieran con la normativa anterior a 2011 (121.527 sobre 309.157 jubilaciones)¹⁰. De esta forma, se está difiriendo la puesta en práctica de la reforma aprobada hace ya siete años, en una línea incoherente con el espíritu que la alumbró: colaborar a mejorar la equidad y la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones.

El análisis realizado en esta nota del funcionamiento de la jubilación parcial con contrato de relevo muestra que en ocasiones los intereses de minorías pueden no coincidir con el de la mayoría.

Como se ha mencionado, la reforma aplicada en 2013 recogía el aumento progresivo del porcentaje a pagar por la empresa de la base de cotización del trabajador relevado hasta alcanzar el 100 por ciento en 2023, con excepción de las personas incluidas en los planes de jubilación parcial recogidos en convenios o acuerdos colectivos con anterioridad al 1 de abril de 2013, comunicados al Instituto Nacional de la Seguridad Social dentro de plazo y publicados en su día en el BOE, siempre que el acceso a la jubilación se produjera con anterioridad al 1 de enero de 2019.

Esta medida fue incorporada para limitar los incentivos para las empresas, buscando solución a una externalidad negativa no incorporada en sus costes al trasladarlos anteriormente al sistema público de pensiones. En definitiva, aunque la figura del contrato de relevo no desaparece, a partir del 1 de enero de 2019 esta modalidad de jubilación parcial perderá atractivo tanto para la empresa por su mayor

⁹ Tras la Sentencia dictada por la Sala 4ª del Tribunal Supremo el pasado 29 de marzo de 2017 (caso Paradores de Turismo) se declara la validez de la acumulación de la jornada durante la jubilación parcial siempre que se mantenga el contrato de relevo hasta la jubilación ordinaria del trabajador y se abonen las cotizaciones a la Seguridad Social, consagrando así la doctrina fijada en la STS de fecha 19 de enero de 2015 (caso Terminal de Contenedores de Barcelona). En ese supuesto, aunque analizaba la validez del contrato de relevo en un procedimiento de despido, de forma indirecta se fijaron las premisas sobre las que hoy el TS de ha tenido la ocasión de pronunciarse.

¹⁰ Op citada. Página 180.

encarecimiento, como para el trabajador, sobre todo, en determinados puestos de trabajo al alargar el acceso efectivo a su jubilación total.

A la vista de los resultados observados hasta la fecha en términos de coste financiero y de los problemas de equidad que plantea esta figura, sería deseable que se mantuviera esa fecha la finalización del muy largo periodo transitorio del que ha disfrutado, evitando prorrogar aún más una situación claramente injusta y perjudicial para el conjunto del sistema de pensiones.

Los argumentos enumerados permiten concluir que, en caso de considerar oportuno mantener la figura del contrato de relevo con la idea original de traspaso de conocimientos y renovación generacional, parece obligado buscar un funcionamiento diferente que garantice el cumplimiento de estos objetivos sin incurrir en efectos negativos sobre el sistema público de pensiones, en la doble vertiente de coste adicional y equidad individual. De otra manera, pueden prevalecer los intereses individuales sobre los comunes de la sociedad, alejados de ayudar en el necesario proceso de legitimar socialmente el sistema público de pensiones.