

28.24 Circular Informativa

MILLORES DE LA COMPATIBILITAT DE LA PENSIÓ DE JUBILACIÓ AMB EL TREBALL

El BOE núm. 309, de 24 de desembre, ha publicat el *Reial Decret-Llei 11/2024, de 23 de desembre, per a la millora de la compatibilitat de la pensió de jubilació amb el treball*, que reforma el text refós de la Llei de la Seguretat Social i altres normes legals per fomentar la permanència de les persones treballadores en actiu millorant els incentius socials, fiscals i laborals existents, amb la prolongació voluntària de la vida laboral més enllà de l'edat ordinària de jubilació.

Segueix les recomanacions del Pacte de Toledo que valora positivament la millora del règim de compatibilitat de la pensió amb els ingressos provinents d'una activitat laboral o professional.

La reforma del text refós de la LGSS afecta:

- i. La compatibilitat entre el complement de demora i la pensió de jubilació activa.
- ii. Un percentatge addicional del 2% en els supòsits que la demora sigui de dos o més anys complets a l'accés a la jubilació després de complir l'edat ordinària.
- iii. Flexibilitza la compatibilitat de l'activitat a temps parcial i pensió de jubilació.
- iv. Nova regulació de la jubilació activa. S'elimina el requisit que per accedir-hi s'hagi de tenir dret al 100% de la base reguladora.
- v. Elimina la incompatibilitat entre pensió de jubilació activa i complement de demora previst per a aquelles persones que es jubilin un o més anys després de complir l'edat ordinària de jubilació.
- vi. Modifica la quantia de la jubilació activa que deixa de ser d'un 50% amb caràcter general i se substitueix per un percentatge variable en funció del temps de demora en causar la pensió de jubilació que va des del 45% quan la demora hagi estat d'1 any al 100% de la pensió si l'accés s'ha de demorar cinc o més anys.
- vii. La reducció de jornada en les jubilacions parcials s'amplia fins un màxim del 75% (fins ara era del 50%) i la possibilitat d'anticipar la jubilació parcial s'amplia de dos a tres anys.
- viii. Tots els contractes de relleu que se celebrin a conseqüència d'una jubilació parcial tindran caràcter indefinit i a temps complet i s'hauran de mantenir com a mínim fins a dos anys després de l'extinció de la jubilació parcial.

ix. I tot un seguit de modificacions que afecten les persones treballadores amb contracte fix-discontinuu.

L'article segon del reial decret llei dona una nova redacció a l'article 12 de l'Estatut dels Treballadors modificant els apartats 6 i 7 i afegint-hi un nou apartat 8:

«6. Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo indefinido y a tiempo completo.

El contrato de relevo deberá mantenerse vigente desde la fecha de efectos de la jubilación parcial hasta, al menos, los dos años posteriores a la extinción de la jubilación parcial. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de dicho plazo, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato de relevo en los mismos términos del extinguido. En caso de incumplimiento por parte del empresario de la presente obligación será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial.

El contrato de relevo se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada. También podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo en los términos que se establezca reglamentariamente.

El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo o diferente al del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La compatibilidad efectiva entre trabajo y pensión permitirá la acumulación del tiempo de trabajo en periodos de días en la semana, semanas en el mes, meses en el año u otros periodos de tiempo, de conformidad con lo dispuesto en pacto individual o, en su caso, en la negociación colectiva, en todas sus expresiones, incluido el acuerdo de centro de trabajo, sin que en ningún ámbito se pueda limitar o impedir su uso.

7. Cuando el trabajador acceda a la jubilación parcial una vez alcanzada la edad ordinaria de jubilación, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, se podrá celebrar un contrato de relevo, cuya jornada como mínimo será la dejada vacante por el jubilado parcial.

Dicho contrato de relevo podrá ser por tiempo indefinido o de duración determinada. En este último supuesto su duración será coincidente con el tiempo en que se mantenga la jubilación parcial y, en todo caso, con un mínimo de un año.

El contrato de relevo se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo o diferente del trabajador sustituido.

La compatibilidad efectiva entre trabajo y pensión permitirá la acumulación del tiempo de trabajo en periodos de días en la semana, semanas en el mes, meses en el año u otros periodos de tiempo, de conformidad con lo dispuesto en pacto individual o, en su caso, en la negociación colectiva, en todas sus expresiones, incluido el acuerdo de centro de trabajo, sin que en ningún ámbito se pueda limitar o impedir su uso.

8. La ejecución del contrato a tiempo parcial y retribución del jubilado parcial serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.

El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.»

La disposició transitòria única d'aquest reial decret llei estableix que els contractes de relleu celebrats amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquesta norma se seguiran regint per la normativa vigent en el moment de la seva celebració.

Barcelona, 24 de desembre de 2024