

ERRETIROEN ERREFORMA

(11/2024 Errege Lege-Dekretua)

(2025/04/01ean indarrean sartuko da)

(Manufaktura-industriaren neurriak indarrean daude Errege Lege-Dekretua argitaratu zenetik)

Erretiro atzeratua

Legezko adina bete ondoren erretiroa hartzen dutenentzat osagarri ekonomiko bat aitortzea (% 4 atzeratzen den urte oso bakoitzeko). Pizgarri gehigarri bat (% 2) jasotzeko aukera bigarren urtetik aurrera, atzeratutako 6 hilabeteko eta ez soilik 12 hilabeteko.

Erretiro aktiboa (pentsioaren eta lanaren bateragarritasuna – norberaren edo besteren konturakoa, lanaldi osokoa edo partzialekoa-).

Erretiro-pentsioaren zenbatekoaren ehunekoa kalkulatzeko, pentsio hori eskuratzea atzeratu den urte kopurua hartuko da kontuan:

- 1 urteko atzerapena: %45
- 2 urteko atzerapena: %55
- 3 urteko atzerapena: %65
- 4 urteko atzerapena: %80
- 5 urteko edo gehiagoko atzerapena: %100

Erretiro partziala

Errelebo-kontraturik gabe. Erretiratzeko adin arrunta betetakoan, erretiro partziala har daiteke, % 25 eta % 75 bitarteko lanaldi-murritzketarekin (lehen % 50).

Ohiko adina baino lehen. Lehen, adin arruntetik gehie-
nez 2 urte aurreratzea baimentzen zen (orain 3 urte).
Erretiro partziala 2 urte baino gehiago aurreratzen bada,
lehen urtean lanaldi-murritzeta % 20 eta % 33 artekoa
izango da.

Errelebo-kontratu. Mugagabea eta lanaldi osokoa izan behar du, eta, gainera, erretiro partziala iraungi eta hurrengo bi urteetan gutxienez iraungo du.

Manufaktura-industria. Aurreko legedia aplikatzen duen errelebo-kontratudun erretiro partziala luzatu egi-
ten da 2029/12/31ra arte (orain arte urtero luzatzen
zen).

Kontuz! Horrelako kontratuak zigortzen dira: Erretiro partziala hartu duenak lanaldi osoan lan egiten jarraitzen badu kotizazio-oinarriaren % 80agatik kotizatu behar dute enpresak eta langileak. Kotizazio hori pixka-
naka aplikatuko da:

- 2025ean zehar %40
- 2026ean zehar %50
- 2027an zehar %60
- 2028ean zehar %70
- 2029an zehar %80

Aldizkako finkoen kotizazioa

1,5eko koefiziente biderkatzailea berreskuratzen da beharrezko kotizazio-aldiak egiaztatzeko (kotizatutako egun bakoitza egun eta erdi gisa zenbatuko da).

Klase Pasiboen Erregimena

Erretiro-pentsioaren eta pentsiodunaren jardueraren arteko bateragarritasunaren arloan egindako aldaketak araubide honetako enplegatu publikoetara hedatzen dira.

»» Neurri horiek pentsioen azken erreformen logikarekin jarraitzen dute. Pentsio-sistemaren iraunkortasuna aitzakiatzat hartuta, langileen eskubide sozialak murriztera edo lan-bizitza areagotzera bideratutako neurriak hartzen dira. Aurretik azaldutako neurrietan, erretiro-adina atzeratzea da helburu nagusia. Gainera, pentsioa eta enplegua bateragarri egitea, askotan, derrigorrezkoa bihurtzen da, batez ere beren ibilbide profesionalean lan-prekarietatea gehien pairatu duten eta pentsioen zenbatekoa handitzeko beharra duten pertsonentzat. Azkenik, gogorarazi behar da neurri horiek Elkarrizketa Sozialaren esparruan adostu direla, non patronalak eta UGT eta CCOO sindikatuek parte hartzen duten, eta horrelako neurriak aurre-
ra ateratzea ahalbidetzen dutela.

REFORMA DE JUBILACIÓN

(RD-Ley 11/2024)

(Entrada en vigor el 01/04/2025)

(Las medidas de la industria manufacturera están en vigor desde la publicación del RD-ley)

Jubilación demorada

Reconocimiento de un complemento económico para quienes se jubilen después de la edad legal (4% por cada año completo de demora). Posibilidad de recibir un incentivo adicional (2%) por cada 6 meses de demora a partir del segundo año y no sólo cada 12 meses.

Jubilación activa (compatibilidad de pensión y trabajo -por cuenta propia o ajena, a tiempo completo o parcial-).

El porcentaje del importe de la pensión de jubilación se calculará en función del número de años que se haya demorado el acceso a dicha pensión:

- demora de 1 año: 45%.
- demora de 2 años: 55%.
- demora de 3 años: 65%.
- demora de 4 años: 80% .
- demora de 5 años o más: 100% .

Jubilación parcial

Sin contrato de relevo: Cumplida la edad ordinaria de jubilación, es posible la jubilación parcial con una reducción de jornada de entre el 25% y el 75% (antes 50%).

Antes de la edad ordinaria: Antes sólo se permitía anticipar un máximo de 2 años a la edad ordinaria (ahora 3 años). Si se anticipa el acceso a la jubilación parcial en más de 2 años, la reducción de jornada durante el primer año será de entre un 20 y un 33%.

Contrato de relevo: Ha de ser indefinido y a tiempo completo, además de mantenerse durante al menos los 2 años siguientes a la extinción de la jubilación parcial.

Industria manufacturera: La jubilación parcial con contrato de relevo con aplicación de la legislación anterior se amplía hasta 31/12/2029 (hasta ahora se prorrogaba anualmente).

Ojo! Se penaliza este tipo de contratos: obligación de empresa y persona trabajadora de cotizar por el 80% de la base de cotización del jubilado parcial de seguir trabajando este a jornada completa. Esta cotización se aplicará de forma gradual:

- Durante 2025, 40 %.
- Durante 2026, el 50%.
- Durante 2027, el 60%.
- Durante 2028, el 70%.
- Durante 2029, el 80%.

Cotización de fijos discontinuos

Se recupera el coeficiente multiplicador del 1,5 a efectos de acreditar los períodos de cotización necesarios (cada día cotizado computará como día y medio).

Régimen de Clases Pasivas

Se extienden a los empleados públicos encuadrados en este régimen los cambios introducidos en materia de compatibilidad de la pensión de jubilación con la actividad del pensionista.

»» Se trata de medidas que continúan con la lógica de las últimas reformas de pensiones. Con la excusa de la sostenibilidad del sistema de pensiones, se toman medidas encaminadas a recortar derechos sociales o a aumentar la vida laboral de las personas trabajadoras. En las medidas previamente expuestas, el objetivo principal es retrasar la edad de jubilación. Además, compatibilizar la pensión y el empleo en muchos casos se convierte en una obligación, sobre todo para las personas que más han sufrido la precariedad laboral en su carrera profesional y tienen la necesidad de aumentar la cuantía de sus pensiones. Por último, cabe recordar que estas medidas se han acordado en el marco del Diálogo Social, donde participan la patronal y los sindicatos UGT y CCOO, y que permiten que medidas de este tipo salgan adelante.