

JUBILACIÓN PARCIAL
Análisis descriptivo de algunos países
Europeos

Soc. Leticia Pugliese
Ec. Martín Naranja

Jubilación Parcial

Análisis descriptivo de algunos países Europeos

Soc. Leticia Pugliese
Ec. Martín Naranja
Asesoría en Políticas de Seguridad Social
Asesoría General en Seguridad Social
Abril de 2012

1. Introducción

En algunos países desarrollados¹ se ha establecido desde hace varias décadas una nueva modalidad de jubilación denominada “Parcial”. Esta puede definirse como una prestación que se recibe durante un período de transición entre el trabajo a tiempo completo y el retiro a tiempo completo. Se combina con un *contrato de trabajo a tiempo parcial*, ya que en ese período el trabajador reduce su tiempo de trabajo (en horas o jornadas) y percibe una prestación jubilatoria por lo general reducida en forma proporcional.

Está dirigido a trabajadores de edad madura, cercanos a la edad legal de retiro para acceder a la jubilación común, o que hayan cumplido dicha edad. En caso de establecerse a una edad anticipada, el trabajador puede continuar con esta modalidad aún después de haber alcanzado la edad legal para el retiro completo, esta situación es bastante común y se condice con uno de los principales objetivos que es prolongar la vida laboral de los trabajadores.

De esta forma se posibilita la compatibilidad entre la percepción de ingreso por una jubilación del sistema de seguridad social y el mantenimiento en el mercado de trabajo formal y por consiguiente la percepción de ingreso laboral y otros beneficios laborales.

El trabajador puede continuar en el mismo empleo, misma empresa, mismo puesto de trabajo, o en un puesto de trabajo diferente en la misma empresa, en un empleo en otra empresa, o trabajando por cuenta propia.

En la mayoría de los países se realiza un *contrato de relevo*, que tiene por finalidad contratar a un trabajador inscripto como desempleado para sustituir al trabajador de la empresa que accede a la jubilación parcial.

En los países en que se ha implementado la jubilación parcial para trabajadores de edad madura, por lo general también existe un régimen especial para el caso de las personas que ya están jubiladas, y quieren volver a trabajar con horario reducido. Se trata de una modalidad similar de compatibilización entre jubilación y trabajo, solo aplicable a quienes ya están jubilados, que a veces se denomina en forma diferente (por ejemplo *jubilación flexible*). Por lo general se reduce el importe de la prestación jubilatoria en relación inversa

¹ Por ejemplo: España, Francia, Suiza, Suecia, Dinamarca, Noruega, Finlandia, Estados Unidos y Japón.

a la reducción que se aplica a la jornada de trabajo del jubilado, aunque en algunos países se sigue cobrando el monto total de la prestación de jubilación.

En este trabajo se realiza una revisión descriptiva y comparativa, en base a algunos estudios antecedentes, normativas de diferentes países, y la base de datos MISSOC², sobre las características de la jubilación parcial; los impactos positivos y negativos que puede llegar a tener en los diferentes actores particulares (trabajadores principalmente) e institucionales (empresas, sistemas de seguridad social, entre otros). Se comienza con un apartado sobre los trabajadores mayores y el tránsito de la vida activa a la pasiva, analizando recomendaciones internacionales y regionales. La comparación entre países se presenta en base a una enumeración de los principales componentes que hacen a la estructura de este tipo de prestación.

2. Trabajadores mayores y el tránsito de la actividad a la jubilación

2.1 La posición de Organismos Internacionales

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización Mundial de la Salud (OMS) y las Asambleas Mundiales sobre el Envejecimiento, de Naciones Unidas, promueven el derecho de los mayores a la actividad laboral, como forma de ampliar la esperanza de vida saludable, la productividad y la calidad de vida en la vejez, así como facilitar una transición progresiva de los trabajadores mayores hacia el retiro de dicha actividad.

Ya en 1980, la OIT en la *Recomendación N° 162, sobre los trabajadores de edad* impulsaba a adoptar medidas que permitieran una transición progresiva entre la vida laboral y el retiro, recomendando en primer lugar que el pasaje al retiro sea voluntario (art. 21), que se reduzca progresivamente el tiempo del trabajo pasando a realizar un trabajo parcial, que en ese periodo se compense la pérdida salarial con una prestación especial, y que esa prestación debería asimilarse a la remuneración que se haya considerado a los efectos del cálculo de la prestación de vejez (art. 23)³.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) adoptó el concepto de *Envejecimiento activo* como un nuevo paradigma que se basa en el reconocimiento de los derechos humanos de las personas mayores, en los Principios de las Naciones Unidas de independencia, participación, dignidad, asistencia y realización. Si bien la actividad de los mayores no

² MISSOC. Mutual Information System on Social Protection.

http://ec.europa.eu/employment_social/missoc/db/public/compareTables.do

³ Recomendación 162 de OIT: "Garantizar que en el marco de un sistema que permita una transición progresiva entre la vida profesional y un régimen de actividad libre, el paso de un trabajador a la situación de retiro se efectúe voluntariamente" (art. 21.a). "A reserva de la política que aplique en materia de prestaciones especiales, todo Miembro debería esforzarse por garantizar que, cuando se reduzca progresivamente la duración del trabajo de los trabajadores de edad hasta un nivel prescrito o éstos pasen a desempeñar un nuevo trabajo a tiempo parcial, dichos trabajadores disfruten, durante un período prescrito anterior a la fecha en que alcancen la edad normal de admisión a la prestación de vejez, de una prestación especial que compense total o parcialmente la reducción de su remuneración." (art. 23.1). "Deberían prescribirse reglas acerca de la cuantía y condiciones de otorgamiento de la prestación especial a que se refiere el subpárrafo 1) anterior; cuando sea apropiado, tal prestación debería asimilarse a la remuneración que se haya considerado a los efectos del cálculo de la prestación de vejez, y en el cálculo de esta prestación debería tenerse en cuenta la duración del período de pago de la prestación especial."(art. 23.2).

necesariamente pasa por lo laboral, se entiende que es derecho de las mismas el obtener o continuar en un trabajo con las mismas oportunidades de igualdad y de trato que otros trabajadores.

En 1982 la Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento adoptó el *Plan de Acción Internacional de Viena sobre el Envejecimiento*. Este documento, aprobado por la Asamblea General, ofrece a los Estados partes una orientación esencial sobre las medidas que se deben tomar para garantizar los derechos de las personas de edad avanzada. Entre ellas “*Los Gobiernos deberán tomar o fomentar medidas para que la transición de la vida activa a la jubilación sea fácil y gradual, y hacer más flexible la edad de derecho a jubilarse. Estas medidas deben incluir cursos de preparación para la jubilación y la disminución del trabajo en los últimos años de la vida profesional fomentando una disminución progresiva del horario de trabajo*”⁴

Por su parte, el *Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento*, del año 2002, resultado de la Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, constituye un nuevo programa para responder a las oportunidades que ofrece y los retos que plantea el envejecimiento en el siglo XXI y promover el desarrollo de una sociedad para todas las edades. La adopción de este Plan de Acción fue aprobada por los Gobiernos participantes de la Asamblea, siendo las áreas prioritarias de las medidas: 1) las personas de edad y el desarrollo; 2) el fomento de la salud y el bienestar en la vejez; 3) la creación de un entorno propicio y favorable. El primer punto – las personas de edad y el desarrollo – incluye el derecho al desarrollo como derecho humano, la eliminación de la discriminación por motivos de edad, garantizar el disfrute de una vida plena con salud, seguridad y participación activa en la vida económica, social, cultural y política de la sociedad.

2.2 Plano Regional. CEPAL

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), ha venido promoviendo Conferencias Regionales intergubernamentales, en las que se formuló una *Estrategia Regional de Implementación para América Latina y el Caribe del Plan de Acción Internacional de Madrid* (Santiago de Chile, noviembre 2003), y en la que se continúa trabajando en conjunto con gobiernos nacionales, locales, organismos internacionales, adultos mayores y sus organizaciones y organizaciones no gubernamentales que trabajan en el área de las personas mayores.

Una de las *orientaciones que fundamenta acciones y objetivos* establece que “el protagonismo de las personas mayores en el logro de su bienestar económico supone una plena integración en el mundo laboral y el acceso a oportunidades de formación y educación continua que les permita disminuir brechas generacionales y de género.” (ítem 8.b). En el apartado *Las personas de edad y el Desarrollo*, se plantea: “La vejez constituye la continuidad de una serie de logros y la madurez de una experiencia vital, y la participación de las personas mayores en el desarrollo aporta elementos de interrelación con sus conciudadanos que a todos enriquecen.” (ítem II.10). “Muchas personas mayores desearían seguir trabajando o desarrollando proyectos que les permitan generar ingresos, mantenerse activos o buscar su realización personal. No obstante, en la mayoría de los casos no cuentan con el acceso al crédito ni a la capacitación necesarios para desarrollar estas actividades.” (ítem II.13)

⁴ Plan internacional de Viena sobre el envejecimiento, Nueva York, Naciones Unidas, 1983.

Al menos dos de los objetivos de la Estrategia refieren a la promoción del trabajo formal de los adultos mayores:

- *Promoción del acceso, en condiciones de igualdad, al empleo decente, a la formación continua y al crédito para emprendimientos propios o comunitarios.* (Obj. 2 del ítem II. 17)
- *Promoción y facilitación de la inclusión laboral formal para los adultos mayores.* (Obj. 3 del ítem II.18)

En esta línea, entre las Recomendaciones para la acción se encuentran: *Fomentar la creación de trabajos de menor horario (horario reducido) y Promover todas aquellas medidas y normas que tiendan a posibilitar la continuidad laboral del adulto mayor y su reinserción laboral, incluso más allá de haber adquirido su calidad de jubilado o pensionista.* (Recomendación b) del ítem II.18).

3. Objetivos de la Jubilación Parcial. Diversos pero no divergentes

Esta modalidad ha tenido diferentes objetivos y diferentes impactos, tanto en los trabajadores de edad madura que tienen interés en mantenerse en el mercado formal de empleo, en ciertas condiciones, incluso después de haber alcanzado la edad legal para obtener una jubilación común, como en la política económica de regulación del mercado de empleo, de formación profesional, de la seguridad social, y en el mundo empresarial.

3.1 Objetivos dirigidos a los trabajadores mayores

Señala Campos Silva⁵ que los gerontólogos recomiendan permitir a cada individuo que reduzca progresivamente su tiempo de trabajo e incremente correlativamente su tiempo libre para permitirle una organización nueva de su vida cotidiana y un tránsito escalonado hacia otras actividades no laborales. Ha sido estudiado que los impactos negativos tanto sociales como sanitarios, de un tránsito abrupto de la vida activa a la vida pasiva, son en síntesis: a) baja significativa de ingresos que impone una reconversión de los modos de vida, b) sentimiento de aislamiento y en algunos casos de inutilidad, c) pérdida de contactos sociales, d) cambios en el ámbito familiar, e) deterioro físico y mental.

El tránsito abrupto es mayor en los casos en que se fija una edad obligatoria de jubilación, como sucede en los países en que se establece una *jubilación forzosa o retiro obligatorio* a determinada edad. No obstante, con retiro obligatorio o sin él, el pasaje de trabajar jornada completa a inactividad laboral, modifica radicalmente el modo de vida de las personas. En este sentido, la jubilación parcial permite una transición progresiva, planificada, de la vida laboral a la jubilación completa, realizando mientras tanto un trabajo a tiempo parcial.

Es una fórmula que ofrece más libertad a los ciudadanos para elegir el cese definitivo en el trabajo, permitiendo distribuir el tiempo entre actividades laborales y la búsqueda y realización de otros tipos de actividades, así como continuar recibiendo ingresos por trabajo en condiciones más adecuadas en horarios y jornadas para edades avanzadas.

⁵ Campos Silva, Germano (1999). Tesis doctoral La Jubilación Parcial: Modalidad atípica de la jubilación anticipada. Universidad Complutense de Madrid. España.

Más opciones, más modalidades, dan más libertad a la hora de elegir, de acuerdo a situaciones e intereses personales.

Es asimismo una forma de combatir la segregación de la que generalmente son víctimas los adultos mayores en la sociedad, al facilitar la permanencia en el mundo laboral, como personas económicamente activas, por un lapso más prolongado de la edad mínima legal para acceder a la jubilación definitiva. La jubilación parcial puede fomentarse con medidas contra la discriminación que amparan la permanencia en la vida activa de los trabajadores de edad madura, por ejemplo leyes sobre discriminación laboral por razones de edad, así como promover la formación continua de trabajadores maduros.

Puede ser necesario que los trabajadores de edad madura se capaciten para desempeñar otra ocupación. Una de las dificultades es que por lo general la formación profesional está pensada principalmente para los trabajadores jóvenes, porque se entiende más rentable al mejorar la productividad por un período más largo. Si se establece la jubilación parcial como forma de aplazar la jubilación completa, se hace necesario valorar más la capacitación laboral de los trabajadores mayores. Esto a su vez ayudaría a solucionar problemas de escasez de incorporaciones a la fuerza de trabajo, y principalmente se cumpliría con el criterio de la necesaria formación permanente a lo largo de toda la carrera laboral para asimilar las innovaciones técnicas.

Como señala Sirlin (2008)⁶, *la atracción y retención de “trabajadores senior” constituye un desafío para las políticas de la empresa y sociales en general. Es un segmento de la población que no es aprovechado, que goza en la mayoría de los casos de buena salud y que puede contribuir durante bastante tiempo luego de su jubilación. No existen modelos únicos aplicables a todos los mayores. Una característica de los adultos mayores es su heterogeneidad, por lo cual las estrategias deben ser de variada naturaleza. Incide aquí sus motivaciones, sus intereses, sus expectativas, el ambiente laboral, su visión acerca de la jubilación y en definitiva su proyecto de vida.*

Se encuentran también algunos *posibles efectos negativos* para el trabajador a tiempo parcial, como por ejemplo: En el caso de no ser voluntario, puede tener el inconveniente de *legitimar condiciones de trabajo precarias* para los trabajadores de edad madura, que se vean obligados a aceptar un trabajo parcial. Esto puede darse en los casos de reestructura de empresas y reducción de mano de obra, donde la empresa obliga a los trabajadores de más edad a jubilarse parcialmente.

También hay algunos *costos para el trabajador*. Los trabajadores tienen gastos fijos, por ejemplo en transporte (tiempo y dinero), comida, ropa, etc. Es posible que para reducirlos los que desean jubilarse parcialmente prefieran trabajar menos días a la semana en vez de menos horas al día. Incorporar ciertas condiciones flexibles, como la posibilidad de optar por la modalidad de reducción del tiempo de trabajo en el contrato de trabajo a tiempo parcial, debería considerarse en el diseño de esta política.

Objetivos de política de mercado de empleo

Esta modalidad jubilatoria ha sido tomada como un instrumento de política económica, como fomento del empleo y reparto de trabajo. Se trata de objetivos fundamentalmente económicos y de reestructuración del mercado laboral.

⁶ Sirlin, Claudia (2008) Alternativas para la transición entre actividad plena y retiro: aportes para una reflexión con relación a los trabajadores “Senior”.

Entre los efectos positivos en el mercado de trabajo se encuentran la mejora de la productividad, reducción del ausentismo, conservación de trabajadores maduros bien calificados, y por supuesto, el incremento de la mano de obra al retrasar el pasaje de trabajadores en actividad a la jubilación definitiva, incorporando simultáneamente a nuevos trabajadores.

Un desafío para los empleadores tanto públicos como privados está vinculado a la utilización del talento durante todo el período de permanencia del empleado en el organismo o empresa.(...).Durante los últimos años en la carrera de los individuos, existen nuevos factores a considerar ya que probablemente posean mayor nivel de experiencia y conocimiento, existiendo un mayor riesgo de “fuga de cerebro” si opta por irse de la empresa u organismo o por su jubilación. Por ello, importa considerar una amplia variedad de alternativas para que sea más atractivo para ellos, ya sea con incentivos, rediseño de puestos de trabajo, horario flexible, teletrabajo, consultorías, etc.(...)Existen, en diferentes países, emprendimientos privados integrados por jubilados profesionales o con amplia experiencia en diferentes temas, denominados “Seniors” que en calidad de voluntarios brindan servicios de asesoramiento y capacitación. (Sirlin 2008).

Aún cuando los trabajadores deseen adoptar la jubilación parcial y las leyes y programas de seguridad social se lo permitan, la conveniencia de esa opción está condicionada a si las empresas les ofrecen o no oportunidades ventajosas de empleo a tiempo parcial, permitiéndoles la posibilidad de reducir su horario de trabajo. Entre los factores a considerar están la disponibilidad de puestos de trabajo a tiempo parcial y de formación profesional para los trabajadores de edad madura.

Cuando el objetivo principal es el fomento del empleo, importa en gran medida la incorporación del *contrato de relevo*, donde un trabajador desempleado sustituye al trabajador de la empresa u organismo que accede a la jubilación parcial. Esta incorporación puede ser con tiempo de trabajo parcial o total. La duración del contrato puede ser indefinida o igual al tiempo que le falta al trabajador sustituido para jubilarse en forma total.

En este sentido hay que considerar algunos *posibles costos para las empresas* con trabajadores a tiempo parcial, como señalan Latulippe y Turner (2000)⁷, las empresas pueden verse obligadas a reorganizar el trabajo, por ejemplo además de adaptar la duración de la jornada es posible que deban tomar otras medidas como la de trasladar al empleado a un puesto de menos responsabilidad (y por lo tanto de menor salario). Esto sucedería principalmente con los supervisores y las posibles dificultades que se planteen al no estar todo el horario con su equipo de trabajo. La repercusión de la jornada reducida sobre la productividad del trabajador depende mucho del tipo de puesto que ocupe. Una alternativa posible podría ser combinar el reparto del puesto entre dos trabajadores, como señalan estos autores.

Importa buscar soluciones a estos posibles problemas ya que las empresas y la sociedad en su conjunto pueden beneficiarse del potencial de contribución de los trabajadores de edad, en relación con la experiencia profesional que este colectivo puede aportar.⁸

⁷ Latulippe, Denis y Turner, John (2000). Jubilación parcial y política de pensiones en los países industrializados. En Revista Internacional del Trabajo. Volumen 119, Número 2. Año 2000.

⁸ Por ejemplo en Uruguay se está dando una experiencia interesante en la industria de la construcción, donde jubilados con experiencia y conocimiento vuelven a trabajar como docentes de trabajadores jóvenes. Es una forma

La Unión Europea plantea como objetivo aumentar la tasa de empleo de trabajadores mayores.

Según Uusitalo, Hannu⁹ *al cambiar la estructura etárea en Europa, las personas que entraban en el mercado de trabajo eran menos de las que salían. Provocando un rápido crecimiento del gasto en jubilaciones y pensiones, sobrecargando a los trabajadores jóvenes en la relación de dependencia. Ante esta situación, la Unión Europea puso énfasis en la necesidad de motivar a los adultos mayores para que se mantuvieran en la vida activa.*

Finlandia fue uno de los países en que fue rápido el proceso de cambio de la estructura etaria, es un ejemplo exitoso de incremento en el empleo de los trabajadores de edad y en eso ayudó el sistema de pensiones part-time, que funciona desde hace unos 25 años, e incluye a los trabajadores públicos y a los trabajadores privados, empleados e independientes, que tengan entre 58 y 67 años de edad.

En el Consejo Europeo de Estocolmo de 2001 se estableció como objetivo aumentar la tasa de empleo del grupo etáreo de entre 55 a 64 años al 50% en 2010. Finlandia alcanzó y excedió los objetivos fijados, aumentando la tasa de empleo de los adultos mayores que pasó de un 36% a 53% en 2005. Para esto fue fundamental el sistema de jubilación parcial (que no había sido establecido como forma de fomentar el empleo, sino de beneficiar a los trabajadores mayores), apoyado en el buen desarrollo económico que tuvo el país, así como una mejora de la calidad de los empleos de los adultos mayores, ya que se implementaron programas con dicho objetivo.

3.2 Objetivo de reducción del déficit público

Otro de los objetivos que atienden estos regímenes jubilatorios es la reducción del déficit público, buscando disminuir los egresos de los sistemas de seguridad social tanto en prestaciones económicas de pasividad (jubilación parcial menor que jubilación total) o en prestaciones de desempleo (incorporación, al menos parcial, de desempleados como sustitutos del jubilado parcial), así como mantener o incrementar las cotizaciones (no deja de aportar el jubilado parcial y cotiza el trabajador que lo releva).

No obstante hay que considerar algunos posibles costos para el Sistema de Seguridad Social, como por ejemplo administrar un nuevo programa o régimen jubilatorio, con métodos distintos para calcular las prestaciones y las cotizaciones.

Una forma de reducción de costos del Estado (y también de las familias), es que de adoptarse medidas que posibiliten una prolongación de la vida activa, permitiendo un pasaje gradual al retiro, en aquellos casos que voluntariamente las personas lo decidan, ayudarían a mejorar su calidad de vida, contribuyendo así a reducir o postergar la dependencia y por lo tanto a reducir los costos del envejecimiento poblacional.

de compatibilizar trabajo y jubilación, que favorece intereses del mercado laboral y de los propios adultos mayores.

⁹ Uusitalo, Hannu (2007). Increased labour force participation of ageing workers: The case of Finland

4. Componentes. Comparativo por países

Se identifican una serie de componentes que hacen a la estructura del Programa/Prestación, y en la medida que la información lo permite, se realiza una comparación por países.

Edad: La edad establecida como requisito para el acceso a la jubilación parcial depende del objetivo (Jiménez 2011)¹⁰, si es una medida de política de empleo, la edad sería anticipada a la edad establecida para la jubilación común, si se trata de favorecer la permanencia en actividad, la edad se establecerá como mínimo cumplida la edad para jubilación común.

La edad mínima de acceso a la jubilación parcial varía en los diferentes países, mayoritariamente se ha situado en el entorno de los 60 años. Esto depende de la edad legal de jubilación común (estándar u ordinaria como se la denomina en varios países).

EDADES LEGALES DE RETIRO COMÚN Y DE JUBILACIÓN PARCIAL

	Edad legal de retiro. Pensión estándar.	Edad de Jubilación Parcial
ALEMANIA	65 años que aumentarán en forma gradual hasta los 67 años en el 2029 .	A partir de los 63 años de edad.
DINAMARCA	65 años	Entre 60 y 66 años
ESPAÑA	65 años	61 años (con algunas excepciones)
FRANCIA	62 años	A la edad legal de jubilación ordinaria
FINLANDIA	65 años (con algunas excepciones)	Se paga a las personas nacidas en 1953 o después de cumplir los 60 años.
NORUEGA	A partir de 62 años (flexible)	Entre 62 y 75 años
SUECIA	A partir de 61 años (flexible)	Entre 60 y 65 años*
SUIZA	Hombres: 65 años Mujeres: 60 años	Mayores de 60 años**

Fuente: MISSOC. Mutual Information System on Social Protection.

http://ec.europa.eu/employment_social/missoc/db/public/compareTables.do. Datos al 1° de julio de 2011

* Fuente: Latulippe y Turner (2000).

** Fuente: López Cumbre (2003)

Reducción del tiempo de trabajo y Porcentaje de Jubilación. Como resultado del programa de jubilación parcial, el trabajador maduro reduce su tiempo de trabajo (en horas o jornadas) y recibe una prestación jubilatoria que, en la mayoría de los países, se ajusta en

¹⁰ Jiménez, Adolfo (2011). *La Seguridad Económica de los Adultos Mayores* Ponencia presentada en el II Encuentro Iberoamericano sobre la situación de los adultos mayores. Montevideo, Uruguay. Nov. 2011.

forma proporcional al tiempo de trabajo reducido (por ejemplo si se trabaja un 33% se cobra un 66% de jubilación).

En los estudios revisados se destacan dos situaciones. Por un lado, para proteger al trabajador y que éste no reciba una prestación muy reducida se establece en algunos países, que la cuantía no podrá ser inferior al 50% de la jubilación mínima. Por otro lado, cuando se pase de la jubilación parcial a la total, para el cálculo de esta última, se establece ficticiamente que la persona trabajó ese período a tiempo completo, con el fin de que no vea mermada su futura jubilación.

La prestación económica de jubilación parcial se calcula de forma diferente a la de otros tipos de jubilaciones (común, por edad avanzada, etc.). La cuantía de la prestación de jubilación será el resultado de aplicar el porcentaje de reducción de jornada al importe de jubilación que le correspondería, de acuerdo con los años de cotización y los salarios ganados en los años anteriores que acredite el trabajador en el momento del hecho causante.

En otros casos, como por ejemplo en Suecia para trabajadores estatales¹¹ el Sistema de Seguridad Social, por medio de la prestación de jubilación parcial, asume el costo de compensar, en parte, la pérdida de ingresos. Está garantizado que si la persona reduce su jornada laboral en la mitad, reciba un 60% de la reducción en su salario como forma de jubilación parcial y no menos.

En Suiza¹² las personas mayores de 60 años podían reducir su jornada laboral en un 50% y recibir el 90% de su salario. Éste se financia en un 60% por el empleador y un 30% por el seguro de desempleo, con la condición de que la empresa contrate un aprendiz cada dos jubilados parciales o un desempleado cada cuatro.

La jubilación parcial conlleva la reducción de la jornada de trabajo. Como se muestra el siguiente cuadro las distintas formas de aplicación de la jubilación parcial en Europa varían; es decir según el país la jornada puede disminuirse entre un 25% y un 80%, con un mínimo de horas a trabajar y con compensación por la reducción del ingreso si así se estableciera.

Otro aspecto importante del tema que nos ocupa es como aporta el empleado al sistema previsional en su nueva modalidad de trabajo, lo más usual es el caso de España, donde el aporte a la jubilación es conforme a la disminución en la jornada, aunque existen casos tales como el danés donde se fija un monto mínimo de aporte.

¹¹ Wadensjö, Eskil, Sunden, Annika and Lanchowska, Marta (2009). The impact of a phased retirement program: a case of study. IZA.

¹² López Cumbre, Lourdes (2003). Jubilación Flexible en la Unión Europea. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. España.

REDUCCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y PRESTACIÓN DE JUBILACIÓN PARCIAL

	Reducción del tiempo de trabajo	Prestación de jubilación parcial
ALEMANIA		Si bien no hay un régimen de jubilación parcial, en el caso de la jubilación anticipada existe la posibilidad de que el importe de ésta sea parcial (1/2, o 2/3).*
DINAMARCA	La reducción debe ser como mínimo de siete horas o una cuarta parte de su jornada y se debe trabajar al menos entre 12 y 30 horas por semana. Los trabajadores por cuenta propia tienen que reducir su jornada laboral a 18,5 horas por semana en promedio.	1/37 de la pensión ordinaria por cada hora de trabajo reducida a la semana. El importe que corresponde al 82% de la cantidad máxima pagada por los seguros de desempleo. Este importe se ajusta anualmente.
ESPAÑA*	Reducción de la jornada entre 25% y un máximo del 75%	La prestación de jubilación se reduce en forma proporcional a la reducción del tiempo de trabajo
FRANCIA*		Importe en función de la actividad a tiempo parcial: •del 30% de la pensión ordinaria si trabaja entre el 80 y el 60% de la jornada. •del 50% si trabaja entre el 60 y 40% de la jornada. •del 70% si el tiempo de trabajo es inferior al 40% de la jornada.*
FINLANDIA	Las horas trabajadas se reducen entre un 35 y 70%.	La tasa de reemplazo es del 50 %
NORUEGA	Varía entre un 20%, 40%, 50%, 60% u 80%	
SUECIA	Varían entre un 25%, 50% o 75%	***En el caso de los trabajadores estatales el Sistema de Seguridad Social, por medio de la prestación de jubilación parcial, asume el costo de compensar, en parte, la pérdida de ingresos. Está garantizado que si la persona reduce su jornada laboral en la mitad, reciba un 60% de la reducción en su salario como forma de jubilación parcial.
SUIZA****	Se podía reducir la jornada laboral en un 50% y recibir el 90% del salario (cofinanciado entre el empleador y el seguro de desempleo)	

Fuente: MISSOC. Mutual Information System on Social Protection.

http://ec.europa.eu/employment_social/missoc/db/public/compareTables.do. Datos al 1° de julio de 2011

* Fuente: Jiménez, Adolfo (2011)

** Fuente: Latulippe y Turner (2000).

***Suecia. Fuente: Wadensjö et al (2009)

****Suiza. Fuente: López Cumbre (2003)

Requisito de nuevo contrato de trabajo. Para acceder a la jubilación parcial es necesario realizar *un nuevo contrato de trabajo por tiempo definido y jornada parcial*. Este componente se da en todos los países (en algunos se agrega la celebración simultánea de un contrato de relevo).

Coexisten dos vínculos jurídicos simultáneos (Campos Silva 1999), uno público, con la seguridad social y otro privado, con la empresa. Esto muestra el cambio radical que se establece en el concepto de jubilación, antes de existir este tipo de jubilación, el jubilado dejaba de vincularse jurídicamente a la empresa y pasaba a vincularse jurídicamente al sistema jubilatorio. En cambio en esta modalidad de jubilación parcial, se mantienen los dos vínculos jurídicos, uno con la empresa y otro con la seguridad social.

Antes de solicitar la jubilación parcial se debe concertar un *Contrato a tiempo parcial*: *Se trata de aquel contrato en el que el trabajador prestará sus servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable. La duración podrá ser por tiempo indefinido o por duración determinada. Deberá realizarse siempre de forma escrita, en el modelo que se establezca, indicando el número de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución. No está permitido la realización de horas extraordinarias, salvo para prevenir o reparar siniestros. Siempre que se trate de un contrato de duración indefinida, se podrá pactar por escrito la realización de horas complementarias, que se añadirán a las ordinarias estipuladas en el contrato, con un máximo del 15% de horas ordinarias de trabajo pactadas en el contrato.*¹³

La empresa (si la normativa lo establece) tendrá que realizar un *Contrato de relevo* con un trabajador desempleado que sustituye al trabajador que accede a la jubilación parcial. Esta incorporación puede ser con tiempo de trabajo parcial o total. La duración del contrato puede ser indefinida o igual al tiempo que le falta al trabajador sustituido para jubilarse en forma total.

Vínculo jurídico con la seguridad social: los trabajadores contratados a tiempo parcial deben estar protegidos frente a las contingencias que se hallan previstas en el sistema, como cualquier otro trabajador cotizante. No obstante, en materia de protección por desempleo e incapacidad temporal, se establecen normativas específicas.

Asimismo, el jubilado parcial tiene esa condición a efectos del reconocimiento y percepción de otras prestaciones, como por ejemplo prestaciones sociales y sanitarias.

Colectivo amparado: Sería necesario realizar un análisis jurídico detallado, debido a que parece ser de más fácil aplicación a trabajadores por cuenta ajena, en relación laboral con un empleador o empresario, aunque también se aplica en algunos países a trabajadores autónomos. Asimismo resultaría de más difícil aplicación para algunos colectivos como es el caso de los trabajadores domésticos que cumplen jornadas parciales con varios empleadores.

En cuanto a la condición de trabajador público, por ejemplo en Francia existía hasta principios del año 2011 la *Cesación Progresiva de Actividad (CPA)*, para los trabajadores de todas las ramas de la función pública. Por esta modalidad se permitía trabajar a tiempo parcial beneficiando de una remuneración superior a la correspondiente a la duración del tiempo de trabajo efectuado.

¹³ <http://www.tiemposmodernos.eu/foi-contrato-tiempo-parcial> Contratos de Trabajo a Tiempo Parcial, de Jubilación Parcial y de Relevo. Características generales Publicado en Modalidades del Contrato de Trabajo | 29-10-2010

Contaba con dos modalidades posibles:

- ✓ La cuota parte de trabajo es decreciente: 80% durante los dos primeros años y luego 60%. En este caso el funcionario percibía durante los dos primeros años 85% de su sueldo y luego 70%.
- ✓ La cuota parte de trabajo es fija: 50%. En este caso el funcionario percibía una remuneración equivalente a 60% de su sueldo.

En Finlandia, Suecia y Dinamarca el sistema de pensiones part-time, incluye a los trabajadores públicos y privados, dependientes y no dependientes.¹⁴

Cotización durante el período de jubilación y trabajo a tiempo parcial. Se establecen normas específicas las formas de cotización.

Las últimas reformas en España han establecido nuevos requisitos: durante del periodo de jubilación parcial, empresa y trabajador aportarán por lo que hubiere correspondido de seguir trabajando éste a jornada completa (aplicación progresiva). A diferencia de países como Noruega, Suecia, Finlandia y Alemania que se sigue aportando de acuerdo al tiempo realmente trabajado, es decir la contribución del trabajador al sistema se reduce en forma proporcional a la reducción del tiempo de trabajo.

Por su parte, en otros países los trabajadores que reciben prestaciones de seguridad social a veces no pueden seguir cotizando para incrementarlas. Según Latulippe y Turner (2000) esto se hizo en varios países de Europa Oriental, cuando debido a la escasez de mano de obra se implementaron varios incentivos al trabajo de la persona de edad madura. Esto desalienta la jubilación parcial al reducir los ingresos que percibirá cuando se jubile en forma total. Esta situación puede evitarse si proseguir trabajando reporta incrementos futuros de las prestaciones y si el monto se recalcula cuando el beneficiario deja de trabajar por completo.

En los sistemas de capitalización individual “los trabajadores pueden empezar a retirar cantidades de su cuenta individual, por lo tanto no sería necesario recalculas las prestaciones, pero no se garantiza ninguna cuantía determinada para el momento de la jubilación completa. Si una persona ha adquirido una renta vitalicia al jubilarse y más adelante vuelve a trabajar, la pensión puede suspenderse o reinvertirse, y su cuantía se reajustará al jubilarse definitivamente” (Latulippe y Turner, 2000).

El contrato a tiempo parcial permite que el trabajador contratado bajo dicha modalidad pueda optar, previo acuerdo con su empresa, por concentrar su trabajo en determinados períodos del año, recibiendo las remuneraciones totales dentro de los mismos o de forma prorrateada a lo largo del año. Según se señala en www.LexJuridica.com¹⁵ en este supuesto el trabajador deberá permanecer en alta en el régimen de seguridad social mientras no se extinga su relación laboral, subsistiendo la obligación de cotizar por todos los períodos de alta.

¹⁴ En Dinamarca por la Ley 1541 de 20/12/2006 el régimen de jubilación parcial no se aplicará a las personas nacidas a partir de 1/1/1959.

¹⁵ www.LexJuridica.com Boletín de Noticias Jurídicas. Ministerio de Trabajo. Madrid, España. Octubre 2011

Tasa de reemplazo. Es la tasa que se aplica al salario del trabajador para calcular el monto de su futura jubilación. Es necesario analizar la aplicación o no de coeficientes reductores a la tasa de reemplazo por el hecho de jubilarse con menos edad o años de trabajo establecidos para una jubilación por causal común. De acuerdo a Campos Silva (1999) se entiende contraproducente aplicar coeficientes reductores si se trata de una medida de fomento del empleo, ya que no resultaría atractivo para el trabajador y por lo tanto desestimularía su práctica.

La jubilación parcial se relaciona con las modalidades de jubilación anticipada y diferida. Si se otorga antes de la edad legal de jubilación común, se trataría de una jubilación anticipada y si se otorga a partir de dicha edad la modalidad sería de jubilación diferida. Por lo tanto en el primer caso (anticipada) se podría establecer un coeficiente reductor de la tasa de reemplazo para el cálculo del básico jubilatorio, que se debería corregir al llegar a la edad mínima legal de jubilación común.

5. Consideraciones finales

Esta alternativa de combinación de trabajo y prestación jubilatoria, supone un cambio de paradigma en la relación trabajo – jubilación. Históricamente la jubilación tenía como objetivo la sustitución de ingresos laborales, no se trataba de compatibilizar sino de sustituir. Ante las actuales condiciones sociales y económicas que suponen retos a la sustentabilidad de los sistemas de seguridad social y por lo tanto a la necesidad de garantizar la estabilidad y continuidad de los derechos generados (evolución demográfica, cambios en la estructura del mercado de trabajo, cambios en las estructuras familiares, etc.), se buscan formas de adaptar los sistemas a la realidad cambiante, entre ellas nuevas formas de compatibilizar trabajo y prestaciones jubilatorias.

Asimismo la Jubilación Parcial combinada con el trabajo a tiempo parcial puede considerarse una política social que al permitir el retiro progresivo de la actividad a los trabajadores de edad madura, cumple con el objetivo de promover el *envejecimiento activo y saludable*, nuevo paradigma de reconocimiento de los derechos humanos de las personas mayores, a la vez de ser un instrumento de política económica con objetivos de fomento del empleo y de reparto de trabajo por un lado, y de reducción del déficit fiscal por otro.

Los objetivos no son divergentes y se pueden alcanzar en forma simultánea. Esto no sucedería por ejemplo, si la decisión no fuera voluntaria sino impuesta, como puede ser el caso de reestructuras de empresas y reducción de mano de obra, que puedan implicar algún tipo de perjuicio para el trabajador de edad madura.

Los trabajos analizados dan cuenta de diferencias por países en cuanto a la priorización de objetivos. Por ejemplo, en los que tienen regímenes de mayor protección social debido al desarrollo de sus Estados de Bienestar, como los nórdicos (Suecia, Dinamarca, Finlandia y Noruega), adoptaron la jubilación parcial con el interés primordial de beneficiar a las personas, por lo que no impusieron cláusula de reemplazo, no la vincularon a la contratación de un demandante de empleo para sustituir al trabajador jubilado parcialmente. En cambio en otros países como España y Francia se adoptó la jubilación parcial como forma de aliviar los efectos del desempleo, como instrumento de reparto del trabajo. En los países de la Unión Europea se fomenta la contratación de trabajadores de edad avanzada, por ejemplo en Francia se solicita que tengan como mínimo 50 años de

edad y entre las medidas establecidas a partir de enero de 2010, se encuentra la posibilidad de trabajo a tiempo parcial y de jubilación progresiva, fundamentado en que el acelerado envejecimiento de la población provoca una disminución de la relación entre trabajadores y jubilados (relación activo/pasivo).

Aceptar este tipo de modalidad jubilatoria depende para el trabajador de varios factores como las condiciones de jubilación y sus circunstancias sociales, económicas y personales. Para las empresas entre los factores a considerar están la disponibilidad de puestos de trabajo a tiempo parcial, la formación profesional para los trabajadores de edad madura y los costos fijos que supone tener en la misma plantilla trabajadores a tiempo completo y part-time.

Un importante estímulo o desestímulo para los trabajadores es la *afectación del nivel de sus ingresos*, tanto durante el período en el que está parcialmente jubilado como después de retirarse por completo. Al diseñar los programas de jubilación parcial es importante considerar el efecto de ésta en las prestaciones que recibirá el trabajador después de la vida laboral, rediseñando los cálculos tanto de las cotizaciones (por ejemplo reduciendo las mismas en forma correlativa al tiempo de trabajo reducido) como de las prestaciones jubilatorias (por ejemplo si se toma un período determinado de años, no incluir el período de trabajo a tiempo parcial).

Para tomar la decisión es razonable que los trabajadores analicen los incentivos económicos que ofrecen los programas de jubilación parcial; los ingresos que se derivan de la jornada laboral completa y los que obtendrán por una jubilación completa, así como los que se derivarían de la jornada parcial, y los ingresos por jubilación parcial. Importa la repercusión de la jubilación parcial sobre el monto de la jubilación que recibirán cuando se retiren totalmente. Si ese monto se reduce, no será una opción atractiva.

En cuanto a los efectos sobre la reducción del desempleo, especialmente juvenil, no habría que pensar que una política de este tipo lo soluciona totalmente. Según Latulippe y Turner (2000) en países que la aplicaron con este fin se encontró que la solución no es tan simple. Los economistas señalan que hay indicios de que estos programas de jubilación parcial no siempre consiguen reducir el desempleo, entre otras razones porque la cantidad de trabajo por esta forma no es fija, el desempleado contratado por relevo sigue siendo parcialmente desempleado, y que en definitiva las políticas para fomentar el empleo juvenil son las destinadas a aumentar la formación profesional, reducir costos de las empresas y sobre todo a estimular el crecimiento económico.

Finalmente hay que considerar que permitir un pasaje gradual al retiro ayuda a mejorar la calidad de vida de los trabajadores mayores, contribuyendo también a reducir o postergar la dependencia y por lo tanto a reducir los costos del envejecimiento poblacional.

Referencias Bibliográficas

Campos Silva, Germano (1999). Tesis doctoral *La Jubilación Parcial: Modalidad atípica de la jubilación anticipada*. Universidad Complutense de Madrid. España.
y rupturas. Sandra Huenchuan, Mariana Paredes. Montevideo, Uruguay.

Jiménez, Adolfo (2011). *La Seguridad Económica de los Adultos Mayores* Ponencia presentada en el II Encuentro Iberoamericano sobre la situación de los adultos mayores. Montevideo, Uruguay. Nov. 2011.

Latulippe, Denis y Turner, John (2000). *Jubilación parcial y política de pensiones en los países industrializados*. En Revista Internacional del Trabajo. Volumen 119, Número 2. Año 2000.

López Cumbre, Lourdes (2003). Jubilación Flexible en la Unión Europea. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. España.

MISSOC. Mutual Information System on Social Protection.

http://ec.europa.eu/employment_social/missoc/db/public/compareTables.do

OIT. (1980). Recomendación N° 162 de sobre los trabajadores de edad.htm

Sirlin, Claudia (2008) *Alternativas para la transición entre actividad plena y retiro: aportes para una reflexión con relación a los trabajadores "Senior"*.

Wadensjo, Eskil, Sunden, Annika and Lanchowska, Marta (2009). The impact of a phased retirement program: a case of study. IZA.

Uusitalo, Hannu (2007). *Increased labour force participation of ageing workers: The case of Finland*

www.LexJuridica.com Boletín de Noticias Jurídicas. Ministerio de Trabajo. Madrid, España. Octubre 2011.

<http://www.tiemposmodernos.eu/foi-contrato-tiempo-parcial> *Contratos de Trabajo a Tiempo Parcial, de Jubilación Parcial y de Relevo. Características generales* Publicado en *Modalidades del Contrato de Trabajo* | 29-10-2010

