

NUEVA NORMATIVA DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN Y OTRAS DISPOSICIONES

Previamente a la entrada en vigor de la Ley 27/2011 el día 1 de enero de 2013, publicada en el BOE del 2 de agosto de 2011, el Gobierno suspendió durante tres meses la aplicación de lo relativo a la jubilación anticipada y jubilación parcial, según dispuso en el RDL 29/2012, de 28 de diciembre.

Antes de cumplirse los tres meses de suspensión, el Gobierno ha publicado el Real Decreto-ley 5/2013 de 15 de marzo (BOE del 16.03.2013), donde se establecen las nuevas medidas aplicables a la jubilación anticipada y la jubilación parcial, además de otras normas destinadas a favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

I. PENSIÓN DE JUBILACIÓN

A. NORMATIVA DE LA LEY 27/2011 QUE ENTRÓ EN VIGOR EL 1 DE ENERO DE 2013

Las novedades más significativas que entraron en vigor el pasado 1 de enero de 2013, son las siguientes:

- La edad de jubilación pasa de los 65 a los 67 años.
- Se podrán seguir jubilando a los 65 años quienes acumulen 38 años y 6 seis meses de cotización.
- Para tener derecho al 100% de pensión, los años de cotización pasan de 35 a 37.
- El periodo de cálculo de la base reguladora de la pensión pasa de los actuales 15 años a 25 años.
- El porcentaje de pensión parte del 50% con 15 años cotizados y se incrementa en función a los años cotizados, con tramos desiguales, hasta poder alcanzar el 100%.
- Para todos los casos se establece un sistema transitorio de adecuación.

- Por otra parte, se mantiene invariable la jubilación a los 60 años para quienes cotizaron antes del 1 de enero de 1967.

B. NORMATIVA DEL RDL 5/2013 QUE ENTRÓ EN VIGOR EL 17 DE MARZO DE 2013

1. Aplicación de la normativa anterior

Se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso y condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de 1 de enero de 2013, a las pensiones de jubilación que se causen antes de 1 de enero de 2019, en los siguientes supuestos:

- Quienes hayan extinguido su relación laboral antes del 1 de abril de 2013, siempre que con posterioridad a esta fecha no vuelvan a quedar incluidas en algunos de los regímenes de la Seguridad Social.
- Quienes resulten afectados por expedientes de suspensión, despidos colectivos (EREs), por convenios o acuerdos colectivos o por procedimientos concursales, aprobados, suscritos o declarados con anterioridad al 1 de abril de 2013, siempre que la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca con anterioridad al 1 de enero de 2019.
- Quienes hayan accedido a la pensión de jubilación parcial antes del 1 de abril de 2013, así como a las personas incorporadas antes de esa fecha a planes de jubilación parcial recogidos en acuerdos colectivos de empresa (registrados en el INSS o en el Instituto Social de la Marina).

2. Reducción del tope máximo de pensión en los casos de anticipación de la edad de jubilación

Quien anticipe la edad de jubilación, una vez aplicados los coeficientes reductores, deberá tener en cuenta que el importe de la pensión no podrá ser superior a la cuantía resultante de reducir el tope máximo de pensión en un 0,50% por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación.

Tal reducción no se aplicará a quienes tuvieran la condición de mutualista el 1 de enero de 1967 y en el caso de jubilaciones anticipadas por haber trabajado en actividades de naturaleza penosa, tóxica, peligrosa o insalubre, o se refieran a personas con discapacidad.

3. Jubilación anticipada

Se establecen **dos modalidades de acceso a la jubilación de manera anticipada: Una por cese en el trabajo por causa no imputable al trabajador y otra voluntaria.**

4. Requisitos y condiciones de la jubilación anticipada derivada del cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador:

- a) Tener cumplida una edad inferior a cuatro años, como máximo, respecto a la edad ordinaria de jubilación (65 años o la edad transitoria hasta llegar a los 67 años en 2027).
- b) Encontrarse inscritos en las oficinas de empleo como demandante de empleo al menos seis meses antes de la fecha de solicitud de la pensión.
- c) Tener 33 años de cotización efectiva. (El periodo del servicio militar o la prestación social sustitutoria se toma con el máximo de un año de cotización).
- d) El cese del trabajo deberá ser como consecuencia de reestructuración empresarial que impida la continuidad del trabajo. Se consideran causas de la extinción del contrato las siguientes:
 - Despido colectivo o individual por causas objetivas de carácter económico, técnico, organizativo o de producción, o por resolución judicial en caso de concurso de acreedores. *(En los casos de despido colectivo o individual será necesario que el trabajador acredite haber percibido la indemnización o haber interpuesto demanda judicial).*
 - Muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual.
 - Extinción del contrato motivada por razones de fuerza mayor constatada por la autoridad laboral.
- e) Quien acceda a la jubilación anticipada, a la pensión se le aplicarán los siguientes coeficientes reductores en función al tiempo cotizado:

PERIODO DE COTIZACIÓN	COEFICIENTE REDUCTOR POR TRIMESTRE
Menos de 38 años y 6 meses	1,875%
Más de 38 años y 6 meses y menos de 41 años y 6 meses	1,750 %
Más de 41 años y 6 meses y menos de 44 años y 6 meses	1,625%
Igual o superior a 44 años y 6 meses	1,500%

4.1 Requisitos y condiciones de la jubilación por voluntad del trabajador:

- a) Tener cumplida una edad inferior a dos años, como máximo, respecto a la edad ordinaria de jubilación (65 años o la edad transitoria hasta llegar a los 67 años en 2027).
- b) Tener 35 años de cotización efectiva. (El periodo del servicio militar o la prestación social sustitutoria se toma con el máximo de un año de cotización).
- c) La pensión resultante deberá ser superior a la mínima que le correspondería al interesado al cumplimiento de los 65 años.
- d) Quien acceda a la jubilación anticipada voluntaria, a la pensión se le aplicarán los siguientes coeficientes reductores en función al tiempo cotizado:

PERIODO DE COTIZACIÓN	COEFICIENTE REDUCTOR POR TRIMESTRE
Menos de 38 años y 6 meses	2 %
Más de 38 años y 6 meses y menos de 41 años y 6 meses	1,875 %
Más de 41 años y 6 meses y menos de 44 años y 6 meses	1,750 %
Igual o superior a 44 años y 6 meses	1,625 %

5. Jubilación parcial

5.1 Jubilación parcial de quienes hayan cumplido la edad de jubilación ordinaria (65 años o la edad transitoria hasta llegar a los 67 años en 2027), sin que sea preciso celebrar un contrato de relevo.

- La jornada se deberá reducir entre el 25% y 50%.

5.2 Jubilación parcial de quienes aún no hayan alcanzado la edad de jubilación ordinaria, siempre que se celebre un contrato de relevo según establece el artículo 12.7 del ET.

- a) Se deberán haber cumplido las siguientes edades (no se tienen en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de edad de jubilación a favor del interesado)

Años del hecho causante	Edad exigida en el momento del hecho causante	Periodos de cotización en el momento del hecho causante	Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante
2013	61 y 61 y 1mes	33 años y 3 meses o más	61 y 2 meses
2014	61 y 61 y 2 meses	33 años y 6 meses o más	61 y 4 meses
2015	61 y 61 y 3 meses	33 años y 9 meses o más	61 y 6 meses
2016	61 y 61 y 4 meses	34 años	61 y 8 meses
2017	61 y 61 y 5 meses	34 años y 3 meses o más	61 y 10 meses
2018	61 y 61 y 6 meses	34 años y 6 meses o más	62 años
2019	61 y 61 y 8 meses	34 años y 9 meses o más	62 y 4 meses
2020	61 y 61 y 10 meses	35 años o más	62 y 8 meses
2021	62 años	35 años y 3 meses o más	63 años
2022	62 y 62 y 2 meses	35 años y 6 meses o más	63 y 4 meses
2023	62 y 62 y 4 meses	35 años y 9 meses o más	63 y 8 meses
2024	62 y 62 y 6 meses	36 años	64 años
2025	62 y 62 y 8 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 4 meses
2026	62 y 62 y 10 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 8 meses
Desde 2027	63 años	36 años y 6 meses	65 años

A quienes tuvieran la condición de mutualista el 1 de enero de 1967, no les será de aplicación la anterior tabla, y se les exigirá haber cumplido 60 años para poder acceder a la jubilación parcial.

- b) Acreditar una antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años.
 c) Reducción de la jornada entre un 25% y 50%, o del 75% si el trabajador relevista es contratado de manera indefinida y a jornada completa.

- d) Tener 33 años de cotización efectiva. (El periodo del servicio militar o la prestación social sustitutoria se toma con el máximo de un año de cotización).
- e) La cotización del trabajador relevista no será inferior al 65% del promedio de las bases de cotización de los últimos 6 meses del periodo de la base reguladora de la pensión del jubilado parcial.
- f) La duración del contrato de relevo será, como mínimo, igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad ordinaria de jubilación. Si el contrato se extingue antes, el empresario debe contratar a un nuevo trabajador por el tiempo restante.
- g) Durante el tiempo de jubilación parcial la cotización a la Seguridad Social será la que hubiera correspondido de haber seguido trabajando a tiempo completo. No obstante, la cotización se aplicará de manera gradual según la siguiente escala:
- Durante 2013, el 50% de la base a jornada completa.
 - Por cada año transcurrido a partir de 2014, la base de cotización se incrementará un 5% hasta alcanzar el 100%.

II. OTRAS NORMAS

1. Compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo

La pensión de jubilación contributiva será compatible con cualquier trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia realizado por el pensionista, debiéndose tener en cuenta las siguientes particularidades:

- La jubilación debió ser a la edad ordinaria (65 años o la edad transitoria hasta llegar a los 67 años en 2027). Por tanto, no se aplica a las jubilaciones anticipadas.
- El porcentaje de pensión causada ha de alcanzar el 100%.
- El trabajo compatible podrá ser a tiempo completo o parcial.
- La cuantía de la pensión compatible con el trabajo será equivalente al 50% del resultante en el reconocimiento inicial de la misma.
- Durante el periodo de realización del trabajo, sea éste por cuenta ajena o por cuenta propia, la cotización a la Seguridad Social se realizará únicamente por incapacidad temporal y por contingencias profesionales, si bien se aplicará una cotización especial de solidaridad del 8% no computable para las prestaciones, que en los casos de trabajadores por cuenta ajena, será el 6% a cargo de la empresa y el 2% a cargo del trabajador.

En este apartado se deberá tener en cuenta lo dispuesto en la disposición adicional primera del RDL 27/2013, donde se establecen los compromisos de mantenimiento del empleo durante la percepción de la pensión de jubilación compatible con el trabajo.

El Gobierno realizará las propuestas oportunas al Pacto de Toledo para regular la posibilidad de rescate de los planes y fondos de pensiones, aun cuando se compatibilice la pensión de jubilación con un trabajo.

2. Modificación del contrato a tiempo parcial y del contrato de relevo

Se modifica el texto del artículo 12 del ET en lo siguiente:

- a) Para poder acceder a la jubilación parcial, la reducción de la jornada y el salario deberán ser como mínimo del 25% y como máximo del 50% (antes el máximo estaba en el 75%). Si el contrato de relevo es por tiempo indefinido y a jornada completa, la reducción de la jornada y salario podrán alcanzar el 75 % (antes el 85%).
- b) Se ajustan algunas particularidades del contrato de relevo respecto a la duración del mismo, en función al momento de la jubilación total del jubilado parcial.

3. Aportaciones económicas al Tesoro Público por despidos

Las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo a lo establecido en el artículo 51 del ET, deberán efectuar una aportación al Tesoro Público, siempre que concurren las siguientes circunstancias:

- a) Que la empresa (o grupo) tenga una plantilla de más de 100 trabajadores.

- b) Que el porcentaje de los trabajadores despedidos de 50 o más años sobre el total de los trabajadores despedidos, sea superior al porcentaje de trabajadores de 50 o más años sobre el total de trabajadores de la empresa. Para el cálculo de este porcentaje se tendrán en cuenta los trabajadores despedidos por cualquier causa, excepto por expiración del tiempo en los contratos de duración determinada (ET art. 49.1.c), en los tres años anteriores o en el año posterior al inicio del procedimiento de despido.
- c) Que aun concurriendo las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se cumplan las condiciones siguientes:
- Que las empresas (o grupo) hayan tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores al de inicio del procedimiento de despido.
 - Que las empresas (o grupo) tengan beneficios en al menos dos ejercicios económicos consecutivos, dentro del periodo comprendido entre el ejercicio económico anterior a la fecha de inicio del procedimiento de despido y los cuatro ejercicios económico posteriores a dicha fecha.

Para el cálculo de la aportación económica se tomará el importe bruto del desempleo contributivo y asistencial, así como el importe de la cotización a la Seguridad Social de los trabajadores identificados den el anterior apartado b).

El importe de la aportación se determinará anualmente, mediante la aplicación del tipo que resulte de la escala del siguiente apartado, por los siguientes conceptos:

- Cuantía de las prestaciones contributivas del SPEE.
- Cuantía de las cotizaciones a la Seguridad Social.
- Canon fijo, por seis años, del subsidio de desempleo más la cotización.

El tipo aplicable será el que se resulte de la aplicación de la siguiente escala:

Porcentaje de trabajadores afectados de 50 o más años en relación con el número de trabajadores despedidos	Porcentaje de beneficios sobre los ingresos	Número de trabajadores en la empresa		
		Más de 2.000	Entre 1.000 y 2.000	Entre 101 y 999
Más del 35%	Más de 10%	100%	95%	90%
	Menos de 10%	95%	90%	85%
Entre el 15% y 35%	Más de 10%	95%	90%	85%
	Menos de 10%	90%	85%	80%
Menos del 15%	Más de 10%	75%	70%	65%
	Menos de 10%	70%	65%	60%

La empresa, además, deberá cumplir las reglas y requisitos establecidos en los puntos 5 al 14 de la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011, según la redacción dada en el artículo 10 del RDL 5/2013 y en el RD 1484/2012, de 29 de octubre.

4. Subsidio de desempleo

Aunque el solicitante carezca de renta, si tiene cónyuge y/o hijos menores de 26 años, o mayores incapacitados o menores acogidos, para acceder al subsidio de desempleo de mayores de 55 años se considerará cumplido el requisito de carencia de rentas, cuando la suma de las rentas de todos los integrantes de la unidad familiar, incluido el solicitante, dividida por el miembros de la unidad familiar, no supere el 75% del SMI, excluida la parte proporcional de las pagas extras.

El Grupo Atisa ha organizado una Jornada Informativa sobre la Reformas en la Pensión de Jubilación, para el próximo jueves 4 de abril a las 9:30 horas en el Salón de Actos del Edificio Atisa, en la que se analizarán más ampliamente las reformas en la Pensión de Jubilación avanzadas en esta circular.

Si desea asistir envíe un email a la dirección eventos@atisa.es

Reformas en la
**Pensión de
Jubilación**
Jornada informativa



✉ eventos@atisa.es
☎ 91 205 44 00