



GESTORIA CASTELLS

C. Francesc Xavier de Bolòs, 20
17800 Olot (Girona)
Telèfon 972 260 174
Fax 972 267 504
administracio@gestoriacastells.com
www.gestoriacastells.com

05/2013

CLAUS DE LA NOVA REGULACIÓ DE LA JUBILACIÓ ANTICIPADA I PARCIAL

Des del passat 17 de març, entre d'altres novetats introduïdes pel Reial decret llei 5/2013, es modifica la nova modalitat de jubilació anticipada per voluntat del treballador l'aplicació de la qual s'havia suspès fins al 31-03-2013. Els principals canvis afecten l'edat d'accés ara necessàriament inferior en 2 anys a l'edat ordinària de jubilació, increment en dos anys del període de carència a acreditar que ara arriba els 35 anys. També s'afegeixen nous coeficients reductors, sempre en funció del període de cotització acreditat.

Benvolgut/da client/a:

El Reial decret llei 5/2013 de mesures per afavorir la continuïtat de la vida laboral dels treballadors de més edat i promoure l'envelliment actiu, que va entrar en vigor el dia 17 de març, modifica la regulació de la jubilació anticipada i de la jubilació parcial, alterant les previsions que conforme a la Llei 27/2011 de reforma de les pensions van haver d'entrar en vigor el passat dia 1 de gener de 2013, i l'aplicació del qual va ser suspesa pel Reial decret llei 29/2012 durant 3 mesos.

Així mateix, a més a més, s'introdueixen regles transitòries no previstes fins ara per a l'aplicació de la jubilació parcial.

Amb les modificacions introduïdes, podem plantejar-nos el dubte de qui es podrà acollir, a partir d'ara, a la jubilació anticipada, quins requisits s'exigiran, i què implicarà aquest dret sobre la quantia de la pensió de jubilació. I també quines modificacions s'han introduït amb relació a la jubilació parcial.

JUBILACIÓ ANTICIPADA

Qui es podran acollir a la jubilació anticipada?

Els treballadors que es trobin en una de les dues situacions següents:

- Els qui ho decideixin per la seva **lliure voluntat**.

- Els qui cessin en el treball per **causa no imputable** a ells mateixos i sigui a conseqüència de:
 - Acomiadament col·lectiu o l'objectiu individual per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció;
 - Extinció del contracte per resolució judicial, conforme a la Llei concursal;
 - Mort, jubilació o incapacitat de l'empresari individual, excepte en els casos de successió empresarial, o l'extinció de la personalitat jurídica del contractant;
 - Extinció del contracte de treball motivada per l'existència de força major constatada per l'autoritat laboral;
 - Extinció de la relació laboral de la dona treballadora com a conseqüència de ser víctima de la violència de gènere.

Quins requisits ha de complir el treballador en cada cas?

Perquè el treballador tingui dret a accedir a la jubilació anticipada, s'hauran de complir els requisits que s'exposen a continuació:

- En el cas que derivi de la **lliure voluntat** de l'interessat (jubilació "voluntària"):
 - Tenir complerta **una edat que sigui inferior en 2 anys**, com a màxim, a l'edat ordinària de jubilació sense aplicació de cap coeficient reductor (abans d'aquesta modificació eren 63 anys cronològics). S'ha de tenir en compte que l'edat ordinària des de l'01-01-2013 s'està incrementant gradualment de manera que el 2027 es podrà acreditar, de forma alternativa, bé als 67 anys d'edat o bé als 65 anys quan s'hagi cotitzat un període mínim de 38 anys i 6 mesos.
 - Acreditar un **període mínim de cotització efectiva de 35 anys** (abans 33 anys). A aquests efectes, es computarà el període de prestació del servei militar obligatori o de la prestació social substitutòria, amb el límit màxim d'un any.
 - A més a més, l'import de la pensió a percebre ha de ser **superior a la quantia de la pensió mínima** que correspondria a l'interessat per la seva situació familiar al compliment dels 65 anys d'edat.

Atenció: està clar que la intenció del Govern és no haver de costejar els "complements per mínims", als que el pensionista pugui tenir dret després d'aplicar-se els coeficients reductors per anticipació a l'edat de jubilació, i que van a càrrec dels Pressupostos generals de l'Estat.

- En el cas que el cessament en el treball derivi per **causa no imputable** al treballador d'entre les citades més amunt i compleixin els requisits següents:

- Tenir complerta una **edat que sigui inferior en 4 anys**, com a màxim, a l'edat ordinària de jubilació sense aplicació de cap coeficient reductor (abans d'aquesta modificació eren 61 anys cronològics). S'ha de tenir en compte que l'edat ordinària des de l'01-01-2013 s'està incrementant gradualment de manera que el 2027 es podrà acreditar, de forma alternativa, bé als 67 anys d'edat o bé als 65 anys quan s'hagi cotitzat un període mínim de 38 anys i 6 mesos.
- Estar **inscrit com a demandant d'ocupació**, almenys, **durant els 6 mesos** previs a la data de sol·licitud de la jubilació.
- Acreditar un **període mínim de cotització efectiva de 33 anys**. A aquests efectes, es computarà el període de prestació del servei militar obligatori o de la prestació social substitutòria, amb el límit màxim d'un any.

Atenció: en els casos que la causa sigui l'acomiadament col·lectiu o objectiu, s'haurà d'acreditar, a més a més, haver percebut la indemnització corresponent derivada de l'extinció del contracte de treball o haver interposat demanda judicial en reclamació de la indemnització o d'impugnació de la decisió extintiva. La percepció de la indemnització s'acreditarà mitjançant document de la transferència bancària rebuda o documentació acreditativa equivalent.

Què implica la jubilació anticipada respecte a la quantia de la pensió?

En els casos d'accés a la jubilació anticipada, ja sigui per causa voluntària o per causa no imputable al treballador, la pensió serà objecte de **reducció mitjançant l'aplicació, per cada trimestre o fracció de trimestre que**, en el moment del fet causant, **li falti al treballador per complir l'edat legal de jubilació** que en cada cas resulti de l'aplicació d'allò que s'ha establert en la norma, dels següents coeficients en funció del període de cotització acreditat, i que són els que es detallen en els quadres següents:

Jubilació anticipada per causa no imputable a la lliure voluntat del treballador

Període de cotització acreditat	Coefficient reductor
inferior a 38 anys i 6 mesos	1,875%
igual o superior a 38 anys i 6 mesos i inferior a 41 anys i 6 mesos	1,750%
igual o superior a 41 anys i 6 mesos i inferior a 44 anys i 6 mesos	1,625%
igual o superior a 44 anys i 6 mesos	1,500%

Jubilació anticipada per voluntat del treballador

Període de cotització acreditat	Coefficient reductor
inferior a 38 anys i 6 mesos	2%
igual o superior a 38 anys i 6 mesos i inferior a 41 anys i 6 mesos	1,875%
igual o superior a 41 anys i 6 mesos i inferior a 44 anys i 6 mesos	1,750%
igual o superior a 44 anys i 6 mesos	1,625%

Atenció: Només als efectes de determinar quina serà l'edat legal de jubilació del treballador a tenir en compte per, posteriorment, aplicar els anteriors percentatges de reducció trimestrals, es considerarà com a tal la que li hagués correspost al treballador si hagués continuat cotitzant durant el termini comprès entre la data del fet causant i el compliment de l'edat legal de jubilació que en cada cas resulti aplicable en el marc del període transitori marcat per la normativa, això és, els períodes transitoris establerts sobre l'edat legal de jubilació fins arribar als 67 anys.

Jubilació anticipada. En atenció a l'edat exigible per a l'accés a la jubilació anticipada s'aplicarà l'escala següent:

En atenció a l'edat exigible per a l'accés a la jubilació anticipada s'aplicarà l'escala següent: any del fet causant	Edat exigida per a l'accés a la jubilació anticipada per causa no imputable a la lliure voluntat del treballador	Edat exigida per a l'accés a la jubilació anticipada per voluntat del treballador
2013	61 i 1 mes	63 i 1 mes
2014	61 i 2 mesos	63 i 2 mesos
2015	61 i 3 mesos	63 i 3 mesos
2016	61 i 4 mesos	63 i 4 mesos
2017	61 i 5 mesos	63 i 5 mesos
2018	61 i 6 mesos	63 i 6 mesos
2019	61 i 8 mesos	63 i 8 mesos
2020	61 i 10 mesos	63 i 10 mesos
2021	62 anys	64 anys
2022	62 i 2 mesos	64 i 2 mesos

JUBILACIÓ PARCIAL

Des del 17-03-2013 es modifiquen alguns dels requisits exigits per la Llei 27/2011 per la jubilació parcial l'aplicació de la qual estava suspesa fins al 31-03-2013. Els canvis afecten tant per als qui pretenguin jubilar-se parcialment a l'edat ordinària (sense contracte de

relleu), on la novetat consisteix en el fet que la reducció de jornada màxima és del 50% (abans el 75%), com de forma anticipada.

Els canvis en els requisits en la jubilació parcial anticipada al·ludeixen principalment a l'elevació de l'edat mínima de jubilació parcial anticipada i als percentatges de reducció de jornada del jubilat parcial que només poden arribar al 50% i només excepcionalment al 75% amb un contracte de relleu de durada indefinida i a jornada completa que s'ha de mantenir almenys dos anys vigent. Si la durada fos inferior l'empresari ha de procedir a celebrar un nou contracte de relleu en els mateixos termes sota pena de tenir la responsabilitat de reintegrar la pensió de jubilació parcial satisfeta.

Jubilació parcial a l'edat ordinària

Poden accedir a la jubilació parcial **sense necessitat de subscriure un contracte de relleu** els treballadors que:

- Hagin complert la nova edat ordinària de jubilació que es va incrementant gradualment des de l'01-01-2013 d'acord amb la normativa transitòria establerta a l'efecte.
- Reuneixin els requisits per causar dret a la pensió de jubilació.
- Redueixin la seva jornada de treball compresa entre un mínim del 25% i un **màxim del 50%** (abans d'aquesta reforma el 75%).

Atenció: els percentatges indicats s'entenen referits a la jornada d'un treballador a temps complet comparable.

Jubilació parcial anticipada

Poden accedir a la jubilació parcial **anticipada o prèvia** a la nova edat ordinària de jubilació aquells treballadors que compleixin els següents **requisits**:

- Que siguin treballadors a **temps complet**
- Que el seu empresari amb caràcter simultani a la seva jubilació parcial celebri un **contracte de relleu**
- Que acreditin certa **edat cronològica** -sense anticipacions o bonificacions- reflectida en el següent quadre (abans de la reforma només s'exigien 61 anys). L'edat d'accés a aquesta modalitat es va incrementant gradualment des de 2013 fins a 2027 distingint els que compleixen els 33 anys de cotització exigits i els que acrediten carreres de cotització encara més elevades i que es poden jubilar parcialment una mica abans.

Atenció: es manté la possibilitat que els **mutualistes** es puguin jubilar parcialment de forma anticipada a l'edat cronològica de 60 anys.

Any del fet causant	Edat exigida segons períodes cotitzats en el moment del fet causant		Edat exigida amb 33 anys cotitzats en el moment del fet causant
2013	61 i 61 i 1 mes	33 anys i 3 mesos o més	61 i 2 mesos
2014	61 i 61 i 2 mesos	33 anys i 6 mesos o més	61 i 4 mesos
2015	61 i 61 i 3 mesos	33 anys i 9 mesos o més	61 i 6 mesos
2016	61 i 61 i 4 mesos	34 anys o més	61 i 8 mesos
2017	61 i 61 i 5 mesos	34 anys i 3 mesos o més	61 i 10 mesos
2018	61 i 61 i 6 mesos	34 anys i 6 mesos o més	62 anys
2019	61 i 61 i 8 mesos	34 anys i 9 mesos o més	62 i 4 mesos
2020	61 i 61 i 10 mesos	35 anys o més	62 i 8 mesos
2021	62 anys	35 anys i 3 mesos o més	63 anys
2022	62 i 62 i 2 mesos	35 anys i 6 mesos o més	63 i 4 mesos
2023	62 i 62 i 4 mesos	35 anys i 9 mesos o més	63 i 8 mesos
2024	62 i 62 i 6 mesos	36 anys o més	64 anys
2025	62 i 62 i 8 mesos	36 anys i 3 mesos o més	64 i 4 mesos
2026	62 i 62 i 10 mesos	36 anys i 3 mesos o més	64 i 8 mesos
2027 i següents	63 anys	36 anys i 6 mesos	65 anys

- Acreditar un **període d'antiguitat a l'empresa de**, com a mínim, 6 anys immediatament anteriors a la data de la jubilació parcial. En el còmput de l'antiguitat s'ha de tenir en compte l'acreditada a l'empresa anterior si hi ha hagut una successió d'empresa o en empreses pertanyents al mateix grup.
- Que la reducció de la seva jornada laboral es trobi compresa entre els següents percentatges sempre referits a la jornada d'un treballador a temps complet comparable: un mínim d'un 25% i un màxim del 50% (abans d'aquesta reforma 75%). Excepcionalment cal reduir fins a un 75% (abans d'aquesta reforma 85%) per als supòsits en què el treballador rellevista sigui contractat a jornada completa mitjançant un contracte de durada indefinida, sempre que **s'acreditin la resta dels requisits**. Amb caràcter general els contractes de relleu que se subscriuïn com a conseqüència d'una jubilació parcial tenen, com a mínim, una **durada** igual al temps que li falti al treballador substituït per arribar a la nova edat ordinària de jubilació que es va incrementant gradualment. En el cas esmentat de **reducció de jornada fins a un 75%**, en el marc del qual el contracte de relleu ha de tenir caràcter indefinit i s'ha de celebrar a temps complet, també s'exigeix que tingui una durada mínima igual al resultat de sumar 2 anys al temps que li falti al

treballador substituït (al jubilat parcial) per arribar l'edat de jubilació ordinària establerta en cada moment. En el cas que **no s'arribi a aquesta durada mínima** per extinció prèvia del contracte de relleu, l'empresari està obligat a celebrar un nou contracte en els mateixos termes del extingit, pel temps restant. En cas **d'incompliment** per part de l'empresari de les condicions establertes en el present article en matèria de contracte de relleu, serà responsable del reintegrament de la pensió que hagi percebut el pensionista a temps parcial.

- Acreditar un període de cotització de **33 anys** (abans d'aquesta reforma 30 anys) i ara s'especifica que l'acreditació ha de tenir lloc en la **data del fet causant** de la jubilació parcial, sense que a aquests efectes es tingui en compte la part proporcional corresponent per pagues extraordinàries. A aquests efectes, només es computa el període de prestació del servei militar obligatori o de la prestació social substitutòria, amb el límit màxim d'1 any.

Atenció: s'ha de tenir en compte que en el supòsit de persones amb discapacitat en grau igual o superior al 33%, el període de cotització exigít és més reduït: 25 anys. S'ha eliminat la possibilitat que s'acullin a aquesta carència reduïda les persones amb trastorn mental.

- Es manté l'exigència que existeixi una **correspondència entre les bases de cotització** del treballador rellevista i del jubilat parcial, de manera que la corresponent al treballador rellevista no podrà ser inferior al 65% de la mitjana de les bases de cotització corresponents als 6 últims mesos del període de base reguladora de la pensió de jubilació parcial. Com ja es preveia, la base de cotització durant la jubilació parcial **s'incrementarà de forma gradual** conforme als percentatges calculats sobre la base de cotització a jornada completa tal com es reflecteix en la següent escala **ara més exigent**:

a) Durant l'any 2013, la base de cotització serà equivalent al 50% (abans el 30%) de la base que hagués correspost a jornada completa.

b) Per cada any transcorregut a partir de l'any 2014 s'incrementa un 5% fins a arribar al 100% de la base de cotització que li hagués correspost a jornada completa en el 2024.

Atenció: S'ha de tenir en compte que en cap cas el percentatge de la base de cotització fixat per a cada exercici en l'escala anterior pot resultar inferior al percentatge d'activitat laboral efectivament realitzada.

Aplicació de la jubilació parcial als socis de les cooperatives

Des del 17-03-2013, els socis treballadors o de treball de les cooperatives es poden acollir a la jubilació parcial, sempre que estiguin inclosos en el sistema de la Seguretat Social com assimilats a treballadors per compte d'altri, que redueixin la seva jornada i drets econòmics en les condicions previstes per al contracte a temps parcial del jubilat parcial i compleixin els requisits establerts per a això. És necessari, que la cooperativa concertí,

amb un soci de durada determinada o amb un desocupat, la realització, en qualitat de soci treballador o de soci de treball, de la jornada que ha deixat vacant el soci que es jubila parcialment, amb les mateixes condicions establertes per a la celebració d'un contracte de relleu.

Aplicació de la normativa reguladora de la pensió de jubilació vigent a 31-12-2012

En la Llei 27/2012 ja es preveia la possibilitat de continuar aplicant la regulació de la pensió de jubilació, en les seves diferents modalitats, requisits d'accés, condicions i regles de determinació de prestacions, vigents a 31-12-2012.

L'actual reforma limita aquesta possibilitat a les pensions de jubilació que es causin **abans de l'01-01-2019**, i matisa els supòsits ja previstos, ampliant els col·lectius que es poden acollir a aquesta normativa i afegint alguna nova exigència.

Així, es continuarà aplicant la regulació de la pensió de jubilació a aquelles persones que en causin dret amb anterioritat a 01-01-2019 i que es trobin en les situacions següents:

- Treballadors la relació dels quals s'hagi extingit amb anterioritat a l'1 d'abril de 2013 (abans d'aquesta reforma, era el 02-08-2011) i no tornin a quedar inclosos en algun dels règims de Seguretat Social.
- Treballadors amb relació laboral suspesa o extingida com a conseqüència de decisions adoptades en expedients de regulació d'ocupació, o convenis col·lectius, acords col·lectius d'empresa o decisions adoptades en procediments concursals, aprovats, subscrits o declarats amb anterioritat a l'1 d'abril de 2013 (abans 02-08-2011), sempre que l'extinció o suspensió de la relació laboral es produeixi amb anterioritat a l'1 de gener de 2019.
- Treballadors que accedissin a la pensió de jubilació parcial amb anterioritat a l'1 d'abril de 2013 (abans 02-08-2011), així com persones incorporades amb anterioritat a aquesta data a plans de jubilació parcial recollits en acords col·lectius o acords d'empresa, independentment que l'accés a la jubilació parcial es produeixi amb anterioritat o posterioritat a l'1 d'abril de 2013 (abans l'01-01-2013).

Atenció: En aquests dos últims casos contemplats, serà condició indispensable que les decisions adoptades o els plans de jubilació parcial es trobin degudament registrats a l'Institut Nacional de la Seguretat Social (INSS) o a l'Institut Social de la Marina (ISM), si escau, fins al 15-04-2013.

Respecte d'això, caldrà tenir en compte que als efectes de l'aplicació de la jubilació vigent abans de l'1 de gener de 2013:

- Els **treballadors afectats, els representants sindicals i unitaris o les empreses disposaran fins al 15-04-2013** (abans el termini límit era l'01-03-2013) per comunicar i posar a disposició de l'INSS còpia dels expedients de regulació

d'ocupació aprovats abans de l'01-04-2013 (abans era el 02-08-2011), dels convenis col·lectius de qualsevol àmbit així com acords col·lectius d'empresa subscrits amb anterioritat a aquesta data, amb independència que l'extinció s'hagi produït amb anterioritat o posterioritat a l'01-04-2013.

- La mateixa obligació d'entrega de documentació s'estableix en relació amb aquells treballadors que hagin **accedit a la jubilació parcial en virtut de plans de jubilació parcial continguts en convenis col·lectius o acords subscrits amb anterioritat a l'01-04-2013** (abans era el 02-08-2011), amb independència que l'accés a la jubilació s'hagi produït amb anterioritat o posterioritat a aquesta data. En aquest supòsit, s'haurà d'aportar també certificació de l'empresa acreditativa de la identitat dels treballadors incorporats al pla de jubilació amb anterioritat a l'01-04-2013.
- Si els subjectes obligats ometessin efectuar les comunicacions i presentar la documentació relativa a convenis col·lectius, expedients de regulació d'ocupació o decisions adoptades en procediments concursals en el termini assenyalat (15-04-2013) i l'Administració de la Seguretat Social tingués coneixement per una altra via de la concurrència dels requisits per aplicar al sol·licitant de la pensió la legislació anterior procedirà en aquest sentit. Al contrari, **serà preceptiva** la comunicació a l'INSS o ISM dels **acords col·lectius** d'empresa en el termini esmentat.

Es poden posar en contacte amb aquest despatx professional per qualsevol dubte o aclariment que puguin tenir respecte d'això.

Una salutació cordial,

GESTORIA CASTELLS, SLP

Avisem expressament que la informació aquí recollida és de caràcter general i, abans d'aplicar qualsevol norma, s'ha de fer un estudi de cada cas en concret. A més a més s'ha de tenir en compte que determinats coeficients i límits que es mencionen de forma separada són els aplicables a Catalunya, que té capacitat normativa pròpia.