

te

CCOO
enseñanza



monográfico

trabajadores/as de la enseñanza. Febrero 2016

Pensiones de jubilación
del régimen general de
la seguridad social



Edad de jubilación

Modalidades de jubilación

Incapacidad permanente

CCOO defiende las pensiones públicas



www.fe.ccoo.es



EDITA

Federación de Enseñanza de CCOO
Pza. Cristino Martos, 4. 28015 Madrid.
Teléfono: 91 540 92 03. Fax: 91 548 03 20
E-mail: fe@fe.ccoo.es
Página web: www.fe.ccoo.es

SECRETARÍA DE COMUNICACIÓN

DIRECTOR

Pedro Badía Alcalá

DIRECCIÓN ADJUNTA

Mari Carmen Romero

CONSEJO EDITORIAL

Andalucía: Inmaculada Béjar
Aragón: Carlos Migliaccio
Asturias: Susana Nanclares
Balears: M^a Gloria Escudero
Canarias: Juan Jesús Bermúdez
Cantabria: J. Manuel Marañón
Castilla-La Mancha: Sixto Santa Cruz
Castilla y León: Amadeo Blanco
Catalunya: Carles Abelló
Ceuta: Alberto E. Gabarre
Extremadura: Cristina Ramos
Euskadi: Jaime Grande
Galicia: Diego Bello
La Rioja: Meritxell Moreno
Madrid: José María Ruiz
Melilla: Ricardo Jimeno
Murcia: Juana Martínez
Navarra: Itziar Usandizaga
País Valencià: Pau Diaz

CONSEJO DE REDACCIÓN

Francisco García Suárez
Francisco García Cruz
Julio Serrano
Pedro Badía
Carmen Heredero
Belén de la Rosa
José Manuel Fuentes Fariña
Cuqui Vera
Luis Fernández
José Antonio Rodríguez
María Díaz
Montserrat Ros

MAQUETACIÓN

Graforama
www.graforama.es

DEPÓSITO LEGAL

M. 4406-1992
ISSN 1131-9615
CONTROL O.J.D.

Los artículos de esta publicación pueden ser reproducidos, total o parcialmente, citando la fuente.



Defendemos las pensiones de jubilación públicas	3
<hr/>	
Enero 2016	
Pensiones de jubilación del régimen general de la seguridad social	5
<hr/>	
Edad de jubilación	5
<hr/>	
Modalidades de jubilación	6
1. Jubilación ordinaria	6
2. Jubilación anticipada	8
2.1. Jubilación anticipada involuntaria	8
2.2. Jubilación anticipada voluntaria	10
2.3. Jubilación parcial	11
2.4. Jubilación Parcial derivada de la aplicación de la Cláusula de Salvaguarda	13
<hr/>	
Incapacidad permanente	13
<hr/>	
Incompatibilidad de las pensiones	14
<hr/>	
Beneficios por parto y por cuidado de hijos	
Artículos 235 y 236 de la Ley General de Seguridad Social	14
<hr/>	
Cuestiones de interés	16

Defendemos las pensiones de jubilación públicas



Una de las grandes conquistas de los trabajadores a lo largo de los últimos siglos fue la seguridad social. La seguridad social no fue un regalo, fue el fruto de muchas y duras luchas del movimiento obrero de muchos países y durante muchos años. Uno de los elementos fundamentales de la misma son las pensiones de jubilación.

COMO NORMA GENERAL, los trabajadores dejan de percibir en su salario una parte del valor de su trabajo y la misma se ingresa en una "caja común" de la que un día, al envejecer o al no poder trabajar, percibirá una pensión que le permita vivir hasta el final de sus días.

Hasta que esto ocurrió, los trabajadores se veían obligados a trabajar hasta el último día de vida o a depender de los posibles ahorros que hubiesen podido guardar, cosa normalmente difícil, o a depender de sus hijos o familiares.

Aunque una buena parte de los funcionarios públicos están incluidos en el Régimen de Clases Pasivas del Estado (RCPE), en España la gran mayoría de los trabajadores están incluidos o afiliados en el Régimen General de la Seguridad Social (RGSS).

La base del RGSS es la cotización; **cuanto más cantidad y más tiempo se cotiza**, más derecho o mayor pensión se tiene, con unos topes máximos y unos mínimos que pueden ser muy significativos. Las pensiones en el RGSS se calculan a partir de las cuantías de las cotizaciones de los últimos años, que a su vez están relacionadas con el salario del trabajador. La Seguridad Social que abona las pensiones de los trabajadores integrados en el RGSS es un organismo autónomo del Estado, aunque sus reglas las establezca el Estado, y se nutre de las cotizaciones sociales.


↳ Con la Ley 27/2011 se ha realizado la última reforma de las pensiones fruto del diálogo social; logramos reconducir las propuestas del gobierno de entonces, de forma que la pretensión de un retraso generalizado en la edad de jubilación se transformó, por las propuestas sindicales, en un sistema flexible de acceso a la jubilación. Este sistema permite poder jubilarse con 65 años a más de la mitad de los trabajadores y trabajadoras, así como seguir accediendo a jubilaciones anticipadas (desde los 63 años) o parciales. El siguiente gobierno (del Partido Popular) se saltó el diálogo social y utilizando el recurso del Real Decreto Ley para situaciones de urgencia, impuso una nueva reforma de las pensiones de forma unilateral. Con el RDL 5/2013 endureció los requisitos y recortó las prestaciones en las jubilaciones anticipada y parcial.

No le parecía suficiente al gobierno de Mariano Rajoy que, a continuación, y ese mismo año en diciembre, con la Ley 23/2013 estableció dos factores que recortarán en el futuro las pensiones: el Factor de Sostenibilidad y el Índice de Revalorización de las Pensiones. El Factor Sostenibilidad (FS) está previsto que comience a aplicarse en el año 2019, pero el Índice de Revalorización de Pensiones (IRP) ya afecta desde 2014.

El Índice de Revalorización de las Pensiones se viene aplicando desde 2014 y así, todos los pensionistas han visto y verán cómo sus pensiones no tendrán una revalorización automática cada mes de enero de acuerdo con la subida de precios prevista para ese año (IPC), y en 2017 no habrá recuperación del poder adquisitivo perdido si finalmente el IPC de 2016 supera ese escuálido porcentaje de subida del 0,25%. **El IRP no es más que el disfraz numérico de la voluntad del actual Gobierno de recortar todas las pensiones. La subida de las pensiones será, de nuevo, del 0,25%.**

Con la aprobación de esta ley, sin consenso alguno, el Gobierno del PP ha roto con un compromiso básico aceptado por todos desde 1995, el de mantener el poder adquisitivo de las pensiones. Instauró una fórmula que, de no corregirse, traerá ineludiblemente una pérdida muy significativa del mismo. El Gobierno está extendiendo a los pensionistas las políticas de empobrecimiento de toda la población.

Desde CCOO defendemos que **el sistema de pensiones debe intentar garantizar a todos los trabajadores jubilados una pensión sustitutiva del salario suficiente, que mantenga el poder de compra a lo largo del período en que se es pensionista.** Las medidas que nos imponen no lo garantizan. Su aplicación y otras nuevas medidas que puedan aparecer pueden significar en 15 años una pérdida de poder adquisitivo de las pensiones de entre un 12% y un 28%, según la evolución económica.

CCOO exige que se abra un debate sobre los ingresos del sistema de Seguridad Social y que se afronten los retos de las pensiones desde alternativas distintas a la de la reducción progresiva del poder adquisitivo de los pensionistas. 



Enero 2016

Pensiones de jubilación del régimen general de la seguridad social

Con la Ley 27/2011 sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, se abordó una reforma de las pensiones. La edad ordinaria de jubilación, que hasta ese momento era de 65 años, pasó a tener múltiples opciones entre los 65 y los 67 años en función de los años de cotización.

El Acuerdo de Diálogo Social consiguió modificar la intención original del Gobierno de imponer con carácter general para todos los trabajadores la jubilación a los 67 años sin otras alternativas. Así, la reforma finalmente acordada estableció un nuevo modelo de jubilación flexible a diferentes edades, a la que se accede en función del esfuerzo contributivo que cada trabajador ha realizado y las características personales y laborales de cada uno de ellos.

Como partíamos antes de 2013 de una situación en la que la pensión de jubilación se podía alcanzar de forma general a los 65 años de edad, se ha establecido un período transitorio, hasta 2027. Hasta este año, las modificaciones que ha introducido la Ley se irán aplicando progresivamente.

Edad de jubilación

En este **período transitorio** las edades de jubilación y el período de cotización se aplicarán de forma gradual, en los términos que resultan del siguiente cuadro:

AÑO	PERÍODOS COTIZADOS	EDAD EXIGIDA	AÑO	PERÍODOS COTIZADOS	EDAD EXIGIDA
2013	35 años y 3 meses o más	65 años	2021	37 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 3 meses	65 años y 1 mes		Menos de 37 años y 3 meses	66 años
2014	35 años y 6 meses o más	65 años	2022	37 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 6 meses	65 años y 2 meses		Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses
2015	35 años y 9 meses o más	65 años	2023	37 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 9 meses	65 años y 3 meses		Menos de 37 años y 9 meses	66 años y 4 meses
2016	36 o más años	65 años	2024	38 o más años	65 años
	Menos de 36 años	65 años y 4 meses		Menos de 38 años	66 años y 6 meses
2017	36 años y 3 meses o más	65 años	2025	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 3 meses	65 años y 5 meses		Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 8 meses
2018	36 años y 6 meses o más	65 años	2026	38 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 6 meses	65 años y 6 meses		Menos de 38 años y 3 meses	66 años y 10 meses
2019	36 años y 9 meses o más	65 años	A partir de 2027	38 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 9 meses	65 años y 8 meses		Menos de 38 años y 6 meses	67 años
2020	37 años o más	65 años			
	Menos de 37 años	65 años y 10 meses			

- ↳ Esto significa que a partir de 2027 no habrá una edad única de jubilación ordinaria. Habrá hasta 730 edades de jubilación ordinaria. Cada persona tendrá la suya. Según cuando los trabajadores cumplan los 65 años, si es que ya tienen acreditados 38 años y seis meses o más de cotización, o cuando teniendo más de 65 años de edad alcancen esos mismos 38 años y seis meses de cotización o, en todo caso, al cumplir los 67 años de edad.

En 2016 el intervalo es de cuatro meses, entre **65 años y 65 años y 4 meses**, y, progresivamente, en 2027 será de dos años, entre los 65 y 67 años. Los trabajadores con carreras profesionales más largas seguirán manteniendo la edad de jubilación en los 65 años, mientras que los que no las tengan se tendrán que jubilar más tarde.

Modalidades de jubilación

Iremos viendo las diferentes modalidades de jubilación contempladas en la legislación actual.

1. Jubilación ordinaria

Edad de Jubilación

Se tienen que reunir las siguientes condiciones:

- a) Haber cumplido 67 años de edad, o 65 años, y acreditar 38 años y 6 meses de cotización, sin tener en cuenta la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias.

Para el cómputo de los años y meses de cotización se tomarán años y meses completos, sin que se equiparen a un año o un mes las fracciones de los mismos.

- b) Tener cubierto un período mínimo de cotización de 15 años, de los cuales al menos 2 deberán estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho. A efectos del cómputo de los años cotizados, no se tendrá en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.

En los supuestos en que se acceda a la pensión de jubilación desde una situación de alta o asimilada al alta sin obligación de cotizar, el período de 2 años a que se refiere el párrafo anterior deberá estar comprendido dentro de los 15 años anteriores a la fecha en que cesó la obligación de cotizar.

El cálculo de la pensión de jubilación ordinaria depende de dos factores:

- Cuantía de las cotizaciones y
- El tiempo cotizado

La pensión se va a obtener multiplicando la llamada base reguladora (que se calcula en función de las cuantías de cotizaciones realizadas) por un porcentaje que está en función del número de meses cotizados.

Base Reguladora

La base reguladora de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, será el cociente que resulte de dividir por 350 las bases de cotización del beneficiario durante los 300 meses (25 años) inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante. Es decir, se amplía el período para calcular la base de cotización de 15 a 25 años respecto a la anterior normativa, aunque hay un amplio período transitorio para su aplicación, como veremos más adelante.

Normalmente, las bases reguladoras mensuales se calculan añadiendo a las retribuciones mensuales las partes proporcionales de las pagas extras. En el sector público, lo más conveniente es mirar las nóminas, ya que desde el primer recorte salarial de junio de 2010 del Gobierno Zapatero, aunque se redujeron los salarios no se redujeron las bases de cotización y hay situaciones muy diversas.



Las bases correspondientes a los 24 meses anteriores al mes previo al del hecho causante se computarán en su valor nominal. Las restantes bases de cotización se actualizarán de acuerdo con la evolución que haya experimentado el índice de precios al consumo desde el mes a que aquéllas correspondan, hasta el mes inmediato anterior al cálculo de la pensión.

Si en el período que haya de tomarse para el cálculo de la base reguladora aparecieran períodos durante los cuales no hubiese existido la obligación de cotizar, dichas “lagunas” se integrarán de acuerdo con las siguientes reglas:

1.^a Si durante los treinta y seis meses previos al período que ha de tomarse para el cálculo de la base reguladora existieran mensualidades con cotizaciones, cada una de las correspondientes bases de cotización dará derecho, en su cuantía actualizada, a la integración de una mensualidad con laguna de cotización, y hasta un máximo de veinticuatro a partir de la mensualidad más cercana al hecho causante de la pensión, en los términos y condiciones que se establezcan reglamentariamente.

En ningún caso, la integración podrá ser inferior al 100% de la base mínima vigente en la fecha correspondiente a la mensualidad que es objeto de integración.

2.^a Las veinticuatro mensualidades con lagunas más próximas al período al que se refiere la regla anterior se integrarán con el 100% de la base mínima vigente en la fecha correspondiente a la mensualidad que es objeto de integración.

3.^a El resto de mensualidades con lagunas de cotización se integrarán con el 50% de la base mínima vigente en la fecha correspondiente a la mensualidad que es objeto de integración.

Esta ampliación del período de cotización de 15 a 25 años para el cálculo de la base reguladora tiene una valoración contradictoria. Para aquellos trabajadores y trabajadoras que tengan carreras de cotización siempre ascendentes supone una reducción, en general no muy grande, pero reducción de su base reguladora. Sin embargo, esta ampliación favorece a aquellos que han tenido una carrera de cotización con reducciones salariales en los años previos a la jubilación, hecho cada vez más frecuente. No obstante, se ha previsto un **período transitorio** de aplicación hasta el año 2021, con posibilidades de optar por la normativa anterior o la nueva.

Los porcentajes a aplicar sobre la base reguladora resultante están en función del número de meses cotizados.

1.º Por los primeros 15 años cotizados: el 50%, igual que con la normativa anterior.

2.º A partir del año decimosexto, por cada mes adicional de cotización, comprendido entre los meses 1 y 248, se añadirá el 0,19%, y por los que rebasen el mes 248, se añadirá el 0,18%, sin que el porcentaje aplicable a la base reguladora supere como norma general el 100%.

Anteriormente a la Ley 27/2011, el porcentaje a aplicar por los primeros 15 años cotizados era el mismo, pero los porcentajes por los años siguientes eran más altos. Entre los 16 y 25 años de cotización el porcentaje se incrementaba a razón de un 3% por año cotizado y, entre los 26 y 35 años cotizados, el porcentaje se incrementaba a razón de un 2% por año cotizado. Por ello, se ha establecido un período transitorio hasta el año 2027 desde los anteriores porcentajes a los enunciados anteriormente (0,19 y 0,18% por mes) y que es el siguiente:

Durante los años 2013 a 2019	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 163, el 0,21% y por los 83 meses siguientes, el 0,19%.
Durante los años 2020 a 2022	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 106, el 0,21% y por los 146 meses siguientes, el 0,19%.
Durante los años 2023 a 2026	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 49, el 0,21% y por los 209 meses siguientes, el 0,19%.
A partir del año 2027	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 248, el 0,19% y por los 16 meses siguientes, el 0,18%.

La cuantía de las cotizaciones: El objetivo de la reforma es considerar la base reguladora de los últimos 25 años, pero en el período transitorio de aplicación para el año 2016 se consideran los últimos 19 años.

Fecha	2016	2017	2018	2019	2020	2021	A partir 2022
Número años considerados en el período de cálculo	19 últimos	20 últimos	21 últimos	22 últimos	23 últimos	24 últimos	25 últimos

↳ Durante el período transitorio de aplicación de la ley, los trabajadores que cumplan determinados requisitos podrán ampliar el período de tiempo de cálculo de su pensión si ello les beneficia. Los requisitos que deberán cumplir son:

- Tener cumplidos 55 o más años de edad.
- Haber cesado en el trabajo por causa no imputable a su libre voluntad.
- Haber experimentado al menos durante 24 meses una reducción de las bases de cotización respecto de la acreditada con anterioridad a la extinción de la relación laboral.

Estos trabajadores podrán optar por:

- Entre el 1/1/2013 y el 31/12/2016, aplicar el período de cálculo que les corresponda o ampliarlo hasta los últimos 20 años cotizados.
- Entre el 1/1/2017 y el 31/12/2021, aplicar el período de cálculo que les corresponda o ampliarlo hasta los últimos 25 años cotizados.

2. Jubilación anticipada

En 2013, el Gobierno de Mariano Rajoy la ha modificado unilateralmente mediante el Real Decreto-Ley 5/2013 de 15 de marzo, eufemísticamente llamado “de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo”. Cambian los requisitos para acceder a los dos tipos de jubilación anticipada que hay en el Régimen General de la Seguridad Social y que se establecieron en la Ley 27/2011 tras el acuerdo del anterior Gobierno con los sindicatos y patronal.

Diferenciamos dos tipos de jubilación anticipada:

2.1. Jubilación anticipada involuntaria

Es la derivada del cese en el trabajo no imputable a la voluntad del trabajador.

Podemos ver los requisitos y características en el siguiente cuadro:

Requisitos	Nuevos requisitos	Consideraciones
Edad mínima de acceso	Máximo 4 años de anticipo (respecto de la edad ordinaria de jubilación que corresponda en cada caso)	Supone un endurecimiento respecto de la Ley 27/2011 (antes se posibilitaba el adelanto hasta en 5 años y medio), aunque permite mantener en un gran número de casos la edad de acceso a los 61 años, vinculado a carreras de cotización amplias
Carrera de cotización necesaria para acceder	33 años cotizados	Igual que Ley 27/2011
Cotización a la sombra	Sí se aplica el mecanismo de “cotización a la sombra”	Igual que Ley 27/2011
Causas de despido que dan derecho a jubilación	Despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción	El nuevo requisito amplía las causas ya que antes sólo se preveía las económicas
Acreditar el percibo de la indemnización por despido	Mediante documento de la transferencia bancaria recibida o documentación acreditativa equivalente	Nuevo requisito que no se exigía antes
Permanencia previa en desempleo	6 meses	Igual que Ley 27/2011
Aplicación de coeficientes reductores	Sobre la base reguladora de la pensión	Igual que Ley 27/2011
Pensión mínima	Sí se tiene acceso	Igual que Ley 27/2011
Pensión máxima	La cuantía no podrá ser superior a la resultante de reducir la pensión máxima en un -0,5% por cada trimestre o fracción de anticipo (equivale a 2% anual)	Endurece el requisito de la Ley 27/2011, que lo establecía en una reducción del 0,25% por trimestre

Estas pensiones se ven afectadas por unos coeficientes reductores, unos porcentajes de reducción de la pensión por cada trimestre o fracción del mismo, que se adelanta la jubilación sobre la edad de jubilación ordinaria del solicitante. Como ya hemos visto no existe una edad fija de jubilación, cada trabajador tendrá la suya.

A los únicos efectos de determinar la edad de jubilación que le corresponde a cada trabajador que se acoja a este tipo de jubilación anticipada, se considerará como tal la que le hubiera correspondido al trabajador de haber seguido cotizando durante el período comprendido entre el momento real de la jubilación (anticipada) y la de su teórica jubilación ordinaria. Este mecanismo supone computar como cotizado, únicamente para la determinación de la edad de jubilación ordinaria, el tiempo que falta al trabajador para llegar a la misma. Se suele llamar “cotización a la sombra”.

Pongamos un ejemplo de su funcionamiento: en 2027, la edad de jubilación ordinaria estará entre los 65 años, si se tienen cotizados 38 años y medio, y los 67 años. Supongamos que ya estamos en 2027 y que un trabajador que tiene 63 años de edad y 36 años y medio cotizados, quiere acogerse a esta jubilación anticipada. ¿Cómo calcula el número de trimestres que adelanta la edad de jubilación? Si no se aplicara este mecanismo “de cotización a la sombra”, como sólo tiene 36 años y medio cotizados, su edad de jubilación ordinaria serían los 67 años. Y como sólo tiene 63 años, supondría un adelanto de la edad de jubilación de 4 años. Y tendría que sufrir los coeficientes reductores de 4 años, es decir de 16 trimestres.

Sin embargo, este mecanismo hace que no sea así. Al cabo de dos años de la fecha de jubilación anticipada tendría 65 años de edad y se le considerarían como cotizados esos dos años, por lo que se le contabilizarían como cotizados 38 años y medio, es decir, que en ese momento estaría en condiciones de jubilarse, a los 65 años. Luego, sólo adelanta su edad de jubilación dos años y sólo se le aplicarían los coeficientes reductores de 8 trimestres. La mitad que si no se aplicara este mecanismo de “cotización a la sombra”.

La cuantía de esos coeficientes reductores está en función del número de años cotizados en el momento de la jubilación y son los siguientes:



Carrera de cotización	Coefficiente a aplicar por cada trimestre de anticipo	Comparación con Ley 27/2011
Menos de 38 años y 6 meses	1,875% (equivale al 7,5% anual)	Igual que antes
Entre 38 años y 6 meses y menos de 41 años y 6 meses	1,750% (equivale al 7% anual)	Peor que antes (1,625%) para un colectivo más numeroso que el de más de 44 años
Entre 41 años y 6 meses y menos de 44 años y 6 meses	1,625% (equivale al 6,5% anual)	Igual que antes
44 años y 6 meses o más	1,50% (equivale al 6% anual)	Mejor que antes (1,625%), para un colectivo menos numeroso que el de 38,5 a 41,5

2.2. Jubilación anticipada voluntaria

La que deriva de la voluntad del interesado. Sus requisitos y características son las siguientes:

Requisitos	Nuevos requisitos	Valoración
Edad mínima de acceso	Máximo 2 años de anticipo (respecto de la edad ordinaria de jubilación que corresponda en cada caso)	Supone un endurecimiento respecto de la Ley 27/2011 (antes se posibilitaba el adelanto hasta 4 años), aunque permite mantener en un gran número de casos la edad de acceso a los 63 años, vinculado a carreras de cotización amplias
Carrera de cotización necesaria para acceder	35 años cotizados	Supone otro endurecimiento. En la Ley 27/2011 sólo se exigían 33 años
Cotización a la sombra	Sí se aplica el mecanismo de “cotización a la sombra”	Igual que Ley 27/2011
Acceso garantizado para empleados públicos afiliados a la Seguridad Social	Sobre la base reguladora de la pensión	Igual que Ley 27/2011
Aplicación de coeficientes reductores	Sobre la base reguladora de la pensión	Igual que Ley 27/2011
Pensión Mínima	Es necesario que , una vez aplicados los coeficientes reductores, la cuantía de la pensión final sea superior a la pensión mínima	Igual que Ley 27/2011
Pensión Máxima	La cuantía de la pensión no podrá ser superior a la cuantía resultante de reducir la pensión máxima en un -0,50% por cada trimestre o fracción de anticipo (equivalente a 2% anual)	Endurece el requisito de la Ley 27/2011 que lo establece en una reducción del 0,25% por trimestre
Posibilidad de acceder a la misma a los empleados públicos integrados en el RGSS	Si se permite	Igual que Ley 27/2011

Las pensiones de este tipo de jubilaciones también tienen coeficientes reductores y son los siguientes:

COEFICIENTES POR CADA TRIMESTRE DE ANTICIPACIÓN EN LA JUBILACION “ANTICIPADA VOLUNTARIA”		
Carrera de cotización	Coeficiente a aplicar por cada trimestre de anticipo	Comparación con Ley 27/2011
Menos de 38 años y 6 meses	2,0% (equivale al 8% anual)	Peor que antes (1,875%)
Entre 38 años y 6 meses y menos de 41 años y 6 meses	1,875% (equivale al 7,5% anual)	Peor que antes (1,625%)
Entre 41 años y 6 meses y menos de 44 años y 6 meses	1'750% (equivale al 7% anual)	Peor que antes (1,625%)
44 años y 6 meses o más	1,625% (equivale al 6,5% anual)	Igual que antes



3. Jubilación Parcial

Esta modalidad de jubilación, que requiere el acuerdo expreso con la empresa, consiste en que un trabajador, al cumplir unos determinados requisitos de edad y cotización/años de servicios, puede reducir su jornada laboral, percibiendo un salario proporcional a la jornada efectivamente realizada y, además, una parte de la pensión proporcional de la jornada dejada de trabajar. Al mismo tiempo, la parte de la jornada laboral que no realiza es cubierta obligatoriamente por otro trabajador mediante un contrato de relevo. Un tiempo después, en el momento de la jubilación total, al trabajador relevado en jubilación parcial se le recalcula la pensión computando el tiempo trabajado en la situación de jubilación parcial como si hubiese trabajado a tiempo total.

El RDL 20/2012 derogó la posibilidad de jubilación parcial para todos los funcionarios anulando todas las referencias que se hacían a la misma en el artículo 67 del Estatuto Básico del Empleado Público. Pero sí es posible en determinados casos y condiciones, y siempre con el acuerdo de la empresa, para el personal de administración y servicios dependiente de las administraciones públicas contratado en régimen laboral.

Para las pensiones de jubilaciones anticipadas existe una limitación de las cuantías, añadida a la general de la pensión pública máxima. Ya la Ley 27/2011 estableció que estas pensiones, tras la correspondiente aplicación de los coeficientes reductores, no podrían superar la cuantía de la pensión pública máxima, reducida en un 0,25% por cada trimestre que se adelantara la edad de jubilación. Pues bien, el Real Decreto-Ley 5/2013 ha incrementado ese porcentaje hasta el 0,50%. Esto significa que, a modo de ejemplo, si un trabajador con cotizaciones altas quiere adelantar su edad de jubilación un año, hace los cálculos correspondientes y le sale una pensión igual o superior a la pensión pública máxima, sufrirá un nuevo recorte hasta quedarse en la pensión pública máxima reducida en un 2% (un adelanto de cuatro trimestres a 0,5% cada uno).

Los requisitos y características de esta modalidad de jubilación pueden verse en el siguiente cuadro:

Requisitos para el acceso a la jubilación parcial	Nuevo requisito	Valoración
Edad mínima de acceso	Máximo 2 años de anticipo , (respecto de la edad ordinaria de jubilación que corresponda en cada caso). Se prevé un período transitorio hasta 2027 para la implantación progresiva de este requisito.	Se endurece claramente el requisito (la Ley 27/2011 lo posibilitaba hasta 5 años); no obstante, el período transitorio suaviza la implantación de la medida en el corto plazo.
Carrera de cotización necesaria para acceder	33 años (25 años en el caso de trabajadores con discapacidad)	Se endurece el requisito general (antes era de 30 años); el nuevo requisito se equipara al establecido para la jubilación anticipada involuntaria. Se mantiene igual que en la Ley 27/2011 el requisito para trabajadores con discapacidad
Cotización a la sombra	Sí se aplica el mecanismo de “cotización a la sombra”	Igual que Ley 27/2011
Reducción máxima de la jornada	- Hasta el 50% con carácter general. - Hasta 75% cuando el trabajador relevista tenga contrato indefinido y a jornada completa y exista compromiso de mantenimiento de empleo mínimo 2 años después de la jubilación ordinaria (si se incumple, empresario obligado al reintegro de la pensión de la totalidad de la jubilación parcial)	Se produce un endurecimiento relativo del máximo de jornada que puede producirse (antes 75% con carácter general, 85% cuando el relevista cumple requisitos adicionales). Sin embargo, el compromiso de mantenimiento de empleo durante 2 años más resulta un incentivo positivo
Cotización	Hasta el 100% de jornada completa ; se prevé período transitorio.	Se acelera el calendario de cumplimiento de este objetivo establecido por la Ley 27/2011
Coefficientes reductores	No se prevén coeficientes reductores en la cuantía de la pensión del jubilado parcial.	Igual que Ley 27/2011

↳ Las posibilidades y ventajas de acceder a este tipo de jubilación han salido bastante perjudicadas con los recortes establecidos en el Real Decreto-Ley 5/2013. Se retrasa la edad a que se puede acceder a la jubilación parcial. Antes, normalmente podía hacerse a los 61 años de edad (en algunos casos con 60), es decir, con 4 años de adelanto a la edad de jubilación ordinaria. Ahora se reduce a un adelanto de dos años. Se requieren más años de cotización, pasando del requisito de 30 a 33 años. Se reduce el máximo de reducción de jornada, pasando del 75% de la jornada laboral al 50%.

Y, además, el jubilado parcialmente (o lo que es lo mismo, el trabajador relevado) y la empresa en la que trabajaba, que hasta ahora venían cotizando a la Seguridad Social por lo que realmente percibía el trabajador relevado, pasarán a cotizar por la totalidad del salario a jornada completa, aunque sólo trabaje y cobre por una parte de la jornada. Es decir, la empresa paga al trabajador relevado y jubilado parcialmente una parte de su salario, pero ambos cotizan a la Seguridad Social como si realizara la jornada completa. Supone un encarecimiento importante de estas jubilaciones tanto para la empresa como para el trabajador.

Tanto el retraso en la edad para poder acceder a este tipo de jubilaciones, como en el incremento de cotizaciones a la Seguridad Social, se harán en un período transitorio, que vemos a continuación:

Período transitorio de aplicación de los nuevos requisitos de la jubilación parcial

Año	Cotización del trabajador jubilado parcialmente (1)	Anticipo de la edad a que se puede acceder a la jubilación parcial (2)	Año	Cotización del trabajador jubilado parcialmente (1)	Anticipo de la edad a que se puede acceder a la jubilación parcial (2)
2013	50%	3 años y 11 meses	2021	90%	3 años
2014	55%	3 años y 10 meses	2022	95%	2 años y 10 meses
2015	60%	3 años y 9 meses	2023	100%	2 años y 8 meses
2016	65%	3 años y 8 meses	2024	100%	2 años y 6 meses
2017	70%	3 años y 7 meses	2025	100%	2 años y 4 meses
2018	75%	3 años y 6 meses	2026	100%	2 años y 2 meses
2019	80%	3 años y 4 meses	A partir de 2027	100%	2 años
2020	85%	3 años y 2 meses			

(1) Porcentaje (%) mínimo de jornada a cotizar por el trabajador relevado.

(2) Tiempo máximo que es posible anticipar la edad de jubilación parcial de la edad ordinaria de jubilación.

O en otros términos


Año del hecho causante	Edad exigida según períodos cotizados en el momento del hecho causante		Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante
2016	61 y 4 meses	34 años o más	61 y 8 meses
2017	61 y 5 meses	34 años y 3 meses o más	61 y 10 meses
2018	61 y 6 meses	34 años y 6 meses o más	62 años
2019	61 y 8 meses	34 años y 9 meses o más	62 y 4 meses
2020	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 2 meses	35 años y 6 meses o más	63 y 4 meses
2023	62 y 4 meses	35 años y 9 meses o más	63 y 8 meses
2024	62 y 6 meses	36 años o más	64 años
2025	62 y 8 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 4 meses
2026	62 y 10 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 8 meses
2027 y siguientes	63 años	36 años y 6 meses	65 años

4. Jubilación Parcial derivada de la aplicación de la Cláusula de Salvaguarda

(Ley 27/2011 Disposición final duodécima, en la redacción del art. 8 del RDL 5/2013)

Para aquellos casos en que el personal de administración y servicios ha llegado a acuerdos de jubilación parcial con la administración correspondiente con anterioridad al 1 de abril de 2013 y se registró ante el INSS antes del 15 de abril del mismo mes, la normativa aplicable hasta finales del año 2018 será la regulada en la Ley 40/2007. Por tanto, no se le aplican los criterios explicados en el punto anterior. Deben cumplir los siguientes requisitos:

- a) Haber cumplido la edad de 61 años, o de 60.
- b) Acreditar al menos, 6 años de antigüedad en la empresa.

- c) Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25% y un máximo del 75%, o del 85% para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.
- d) Acreditar un período previo de cotización de 30 años.
- e) Que el puesto de trabajo del relevista sea igual o similar al del relevado o, en su defecto, exista una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la del relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial.
- f) Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años.» 

Incapacidad permanente

Corresponde al Instituto Nacional de la Seguridad Social, declarar la situación de incapacidad permanente, a los efectos de reconocimiento de las prestaciones económicas.

Las pensiones de incapacidad permanente, cuando sus beneficiarios cumplan la edad de sesenta y siete años, pasarán a denominarse pensiones de jubilación.

La invalidez permanente, cualquiera que sea su causa determinante, se clasificará con arreglo a los siguientes grados:

- a. Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual.
- b. Incapacidad permanente total para la profesión habitual.
- c. Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo.
- d. Gran invalidez.

PERÍODOS DE CARENCIA PARA TENER DERECHO A PRESTACIONES POR INCAPACIDAD PERMANENTE:

1. Por Enfermedad Común:

- a) Si el sujeto tiene menos de 31 años.

La tercera parte del tiempo transcurrido entre la fecha del hecho causante y la fecha en que cumplió 16 años.

No se tienen en cuenta las fracciones de edad del beneficiario inferiores a medio año, salvo que su edad esté comprendida entre los 16 y 16,5 años. Las fracciones superiores a 6 meses se consideran equivalentes a medio año.

Un trabajador con 25 años de edad que sufre una trombozosis que le incapacita permanentemente para el trabajo necesita haber cotizado 3 años (la tercera parte de los 9 años que van desde la edad de 16 a la de 25, que es cuando surge la enfermedad invalidante).

- b) Si el sujeto tiene cumplidos los 31 años.

Una cuarta parte del tiempo transcurrido entre la fecha del hecho causante y la fecha en que cumplió 20 años, con un período mínimo de 5 años. Y, además, la quinta parte deberá estar comprendida dentro de los 10 años inmediatamente anteriores al hecho causante. No se tienen en consideración, en todo caso, las fracciones de edad del trabajador inferiores a medio año. Cuando tales fracciones sean superiores a medio año, se considerarán equivalentes a medio año.

En el caso de trabajadores que no hayan agotado el período máximo de duración de la IT (18 meses), los días que le falten para agotar dicho período se asimilan a días cotizados a efectos del cómputo del período de cotización exigido para tener derecho a la pensión.

En el caso de incapacidad permanente parcial, el período mínimo de cotización exigible será de mil ochocientos días, que han de estar comprendidos en los diez años inmediatamente anteriores a la fecha en que se haya extinguido la incapacidad temporal de la que se derive la incapacidad permanente.

- 2. **Por enfermedad profesional y/o accidente**, sea o no laboral, no se requiere período de carencia alguno. 

Incompatibilidad de las pensiones




La ocupación de puestos del sector público es incompatible con la percepción, total o parcial, de pensiones del RGSS. Aunque como norma general es incompatible percibir una pensión con realizar actividades retribuidas, existen excepciones a esta norma:

1. Es compatible el trabajo retribuido con el percibo de pensión en los casos **de jubilación parcial**.
2. Desde agosto de 2011, y de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional trigésimo primera de la Ley 27/2011, se declara la compatibilidad de la percepción de una pensión del RGSS con la realización de **trabajos por cuenta propia (autónomos)** cuyos ingresos anuales no superen el Salario Mínimo Interprofesional, en cómputo anual.

3. A partir de marzo de 2013, y de acuerdo con lo establecido en los artículos 1 y 2 del Real Decreto Ley 5/2013, aquellos trabajadores que se hayan jubilado **una vez alcanzada su edad legal de jubilación y lo hayan hecho con un porcentaje del 100% de su Base Reguladora**, podrán realizar cualquier otra actividad privada retribuida, manteniendo el 50% de la pensión que les correspondiera.

Ese 50% de la pensión se actualizaría todos los años en el mismo porcentaje que la pensión completa y, una vez finalizada la nueva actividad privada, se recuperaría la totalidad de la pensión, debidamente actualizada.

Durante el período de tiempo que el jubilado esté trabajando sólo se cotizará por incapacidad temporal y contingencias profesionales con una cotización “especial de solidaridad” del 8% de la base reguladora. En el caso de trabajo por cuenta ajena, el empresario cotizará el 6% y el trabajador/jubilado el restante 2%.

La línea que se observa en estas medidas, que facilitan la compatibilidad de percibir una pensión del RGSS con la realización de actividades retribuidas en el sector privado, parece indicarnos que, ante los recortes en las pensiones, la respuesta del Gobierno ha sido facilitar a los trabajadores ya jubilados la posibilidad de seguir trabajando para poder completar unos ingresos dignos. Es un reconocimiento tácito de que en la agenda del Gobierno aparece que en un futuro próximo las pensiones públicas resultarán insuficientes. 

Beneficios por parto y por cuidado de hijos

Artículos 235 y 236 de la Ley General de Seguridad Social

1º. Beneficios por parto

El artículo 235 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, establece el reconocimiento de 112 días asimilados a cotizados por cada parto de un hijo (14 días más por cada otro hijo si el parto fuera múltiple). El único requisito es no haber disfrutado, cobrado y cotizado el período del permiso por parto.

2º. Beneficios por cuidado de hijos

Recogido en el artículo 236 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social. Los beneficios por cuidado de hijos o menores acogidos consisten en el reconocimiento como períodos cotizados de un número de días, **como consecuencia de la interrupción de la cotización**, producidos entre los nueve meses anteriores al nacimiento, o los tres meses anteriores a la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a la decisión administrativa o judicial de acogimiento preadoptivo o permanente, y la finalización del sexto año posterior a esta situación.

En este caso, a diferencia de lo establecido en el caso anterior (el artículo 235 de la LGSS), se requiere una interrupción de la cotización en las fechas del parto o del cuidado de los hijos.

La duración del cómputo como período cotizado por cada hijo o menor acogido, se aplicará, a partir del 1 de enero de 2013, de forma gradual del siguiente modo:

Año	Días computables
2016	191
2017	217
2018	243
2019 y siguientes años	270

En ningún caso, el período computable puede ser mayor que la interrupción real de la cotización, por lo que no podrán computarse más días que los que hubieran correspondido de haber seguido en activo el trabajador o trabajadora.

Los períodos computables en concepto de beneficios por cuidado de hijos o menores acogidos se aplicarán a todas las prestaciones, excepto a prestaciones y subsidios por desempleo, y a todos los efectos, salvo para el cumplimiento del período mínimo de cotización exigido.

En el caso de jubilaciones anticipadas (del RGSS), los períodos computados como cotizados en concepto de beneficios por cuidado de hijos o menores acogidos se aplicarán a todos los efectos, excepto para reducir la edad de jubilación que corresponda y para el cumplimiento del período mínimo de cotización.

Los beneficios por cuidado de hijos o menores acogidos pueden reconocerse o atribuirse a cualquiera de los progenitores. Solamente podrá ser reconocidos en favor de uno de ellos determinado de común acuerdo. En caso de controversia entre ellos, se reconocerá el derecho a la madre.



Estos períodos computables por cuidado de hijos o menores acogidos son compatibles y acumulables con los de cotización asimilados por parto, regulados en el artículo 235 del Texto Refundido de la LGSS, descrito anteriormente.

También son compatibles y acumulables con los períodos de cotización efectiva derivados de las situaciones de excedencia que se disfruten en razón del cuidado de hijos o de menores acogidos, pero no podrán superar en conjunto los cinco años por beneficiario cuando los beneficios por cuidado de hijos o menores acogidos y los períodos de cotización efectiva sean utilizados simultáneamente.

Período transitorio de la prestación contributiva por cuidado de hijos y límites a los beneficios por cuidado de hijos

Año	Días computables por cuidado de hijos (artículo 236 LGSS)	Excedencia cuidado de hijos (art. 237.1 LGSS)	112 días por parto (artículo 235 LGSS)	Excedencia cuidado de otros familiares (art. 237.2 LGSS)	Reducción de Jornada por cuidado de hijos (art. 237.3 LGSS)
2016	191	3 años/hijo	112 días/hijo	1 año/familiar	2 años/hijo
2017	217				
2018	243				
2019 en adelante	270				
Afecta límite de 5 años/trabajador			Excluido límite 5 años		

Cuestiones de interés



1. Se establece un complemento por maternidad.

Consiste en un porcentaje del 5% (si han tenido 2 hijos naturales o adoptados), 10% (3 hijos) o del 15% (4 o más hijos) para las mujeres que se jubilen con, al menos, 65 años o por incapacidad o tengan derecho a pensión de viudedad **generadas a partir del 1 de enero de 2016**.

Si la pensión inicial alcanza o supera la pensión pública máxima (**2.567,28 euros mensuales para 2016**), el porcentaje se aplicará a la pensión teórica reconocida y se reducirá a la mitad. Si la pensión fuese inferior a la pensión pública máxima, pero la superase al sumar el complemento por maternidad, entonces la parte del complemento que exceda de dicha pensión pública máxima se reducirá a la mitad.

Veamos un ejemplo. Realizados los cálculos ordinarios, la cuantía de la pensión de una mujer que haya tenido dos hijos es de 2.600 euros. El complemento por maternidad es del 10% de esta pensión: 260 euros. Como supera la pensión pública máxima se aplicará por tanto el 50% del complemento de maternidad calculado: 130 euros. Luego, la pensión final resultante será de $2.567,28 + 130 = 2.697,28$ euros.


Si se tiene derecho a varias pensiones de jubilación, el complemento sólo se aplicará a una de ellas, la de mayor cuantía. Y si se tiene derecho a una pensión de jubilación y a otra de viudedad se aplicará a la de jubilación.

2. Jubilación postergada.

Quando se acceda a la pensión de jubilación a una edad superior a la que hemos llamado ordinaria de jubilación, siempre que al cumplir esta edad se hubiera reunido el período mínimo de cotización, se reconocerá al interesado **un porcentaje adicional** por cada año completo cotizado entre la fecha en que cumplió dicha edad y la de jubilación, cuya cuantía estará en función de los años de cotización acreditados en la primera de las fechas indicadas, según la siguiente escala:

- Hasta 25 años de servicios, el 2 por 100.
- Entre 25 y 37 años de servicios, el 2,75 por 100.
- A partir de 37 años de servicios, el 4 por 100.

El porcentaje adicional obtenido, según lo establecido en el párrafo anterior, se sumará al que con carácter general corresponda al interesado, aplicándose el porcentaje resultante a la respectiva base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión.

En el supuesto de que la cuantía de la pensión reconocida alcance la pensión pública máxima (**2.567,28 euros mensuales para 2016**) sin aplicar el porcentaje adicional o aplicándolo sólo parcialmente, el interesado tendrá derecho, además, a percibir anualmente una cantidad cuyo importe se obtendrá aplicando al importe de la pensión pública máxima vigente en cada momento el porcentaje adicional no utilizado para determinar la cuantía de la pensión, sin que la suma de su importe y el de la pensión o pensiones que tuviera reconocidas el interesado, en cómputo anual, pueda superar la cuantía del tope máximo de la base de cotización vigente en cada momento, también en cómputo anual. Eso significa que en el Régimen General de la Seguridad Social se puede alcanzar una pensión mensual de 3.642,00 euros. Este beneficio no será de aplicación en los supuestos de jubilación parcial. 



#esdeley

prestación
de ingresos
mínimos para

**2 MILLONES
DE PERSONAS**



**INICIATIVA
LEGISLATIVA
POPULAR**



Lleva tu firma al Congreso

**ES
DE
LEY**

**rescatar a las personas
combatir la desigualdad**