

MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR EL REAL DECRETO-LEY 5/2013, DE 15 DE MARZO, EN MATERIAS DE:

- JUBILACIÓN ANTICIPADA CON COEFICIENTES REDUCTORES
- JUBILACIÓN PARCIAL
- COMPATIBILIDAD ENTRE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN Y EL TRABAJO

I. NOTA INTRODUCTORIA

A) El Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, es una norma de importante contenido, distribuido en los siguientes cuatro capítulos:

Capítulo I: Compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo. (Artículos 1 a 4).

Capítulo II: Modificaciones en materia de jubilación en la Seguridad Social. (Artículos 5 a 8).

Capítulo III: Modificación del contrato a tiempo parcial y del contrato de relevo. (Artículo 9).

Capítulo IV: Medidas para evitar la discriminación de los trabajadores de más edad en los despidos colectivos. (Artículo 10).

El RDL 5/2013 cuenta, además, con nueve disposiciones adicionales, una transitoria única, una derogatoria única y doce disposiciones finales.

De estas disposiciones, las que nos van a interesar en nuestro estudio, por referidas a la jubilación, son las siguientes:

- Disposición adicional primera. Mantenimiento del empleo durante la percepción de la pensión de jubilación compatible con el trabajo.
- Disposición adicional segunda. Nuevo régimen de compatibilidad de la pensión de jubilación o retiro de Clases Pasivas.
- Disposición adicional tercera. Aplicación del nuevo régimen de compatibilidad de la pensión de jubilación o retiro de Clases Pasivas.
- Disposición adicional cuarta. Colaboración de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en relación con la jubilación anticipada.
- Disposición adicional quinta. Informe sobre la Recomendación 16ª. del Pacto de Toledo.
- Disposición adicional novena. Creación de un comité de expertos para el estudio del Factor de Sostenibilidad del Sistema de la Seguridad Social.
- Disposición derogatoria única. Derogación normativa.
- Disposición final primera. Cinco. Introducción en la Ley General de la Seguridad Social de una nueva disposición adicional, la sexagésima cuarta: Aplicación de la jubilación parcial a los socios de las cooperativas.
- Disposición final quinta. Modificación del Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, de desarrollo de las disposiciones establecidas, en materia de prestaciones, por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social.
- Disposición final novena. Modificación de disposiciones reglamentarias.
- Disposición final duodécima. Entrada en vigor.

B) Así pues, nuestro estudio del RDL 5/2013 se centrará en las novedades introducidas por los capítulos I a III y por las disposiciones señaladas del Real Decreto-ley en materia de:

- jubilación anticipada con coeficientes reductores;
- jubilación parcial;
- compatibilidad entre la pensión de jubilación y trabajo.

Ahora bien, antes de entrar en el examen particular de dichas cuestiones, realizaremos algunas consideraciones previas sobre el itinerario de reforma de la pensión de jubilación y sobre las normas transitorias en la jubilación que, modificando lo dispuesto en la Ley 27/2011, establece el RDL 5/2013.

Por otra parte, en el examen específico de las modalidades de jubilación mencionadas relataremos, en primer lugar, las novedades del RDL, para añadir a continuación unos esquemas en los que pretendemos incluir el régimen jurídico de dichas modalidades a partir de 1/4/2013, distinguiendo entre legislación aplicable con carácter general y legislación anterior a 1/1/2013 aplicable con carácter excepcional en determinados supuestos.

C) El Real Decreto-ley 5/2013 ha entrado en vigor el 17 de marzo de 2013.

II. ITINERARIO DE LA REFORMA DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN

A) La Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, previó la modificación de la normativa de la pensión de jubilación en los aspectos que después se indican con efectos generales a partir de 1/1/2013.

Las modificaciones previstas se referían a las siguientes cuestiones:

- Edad de acceso a la jubilación ordinaria.
- Normas generales de cálculo de la pensión de jubilación.
 - . Base reguladora.
 - . Integración de lagunas. (Modificación reformada por Ley 3/2012).
 - . Porcentaje aplicable a la base reguladora.
- Jubilación anticipada con coeficientes reductores.
- Jubilación excepcional de personas con discapacidad igual o superior al 45%. (Modificación vigente desde 1/1/2012).
- Jubilación parcial.
- Jubilación tardía.
- Jubilación especial a los 64 años de edad. (Modalidad suprimida a partir de 1/1/2013, sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional duodécima).
- Jubilación forzosa. (Modificación con efectos de 2/8/2011, pero después sustituida por reforma de la Ley 3/2012 con efectos de 8/7/2012).

La Ley 27/2011 preveía, por otra parte, el mantenimiento de la legislación vigente a 31/12/2012 para determinados supuestos que detallaba en su disposición final duodécima 2.

B) Pues bien, poco antes de iniciarse la vigencia con carácter general de la reforma prevista de la pensión de jubilación, la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social, **suspendía** durante **tres** meses a partir de 1/1/2013:

- La aplicación del apartado Uno del artículo 5 (jubilación anticipada) de la Ley 27/2011, por el que se daba nueva redacción al apartado 2 del artículo 161 bis de la LGSS, estableciendo dos modalidades de acceso a la jubilación anticipada.
- La aplicación del apartado 3 del artículo 163 de la LGSS, en la redacción dada por el apartado Cinco del artículo 4 de la Ley 27/2011, referido a la reducción del tope máximo de pensión en las jubilaciones anticipadas.
- La aplicación de los apartados Uno y Tres del artículo 6 de la Ley 27/2011, relativo a la jubilación parcial, y la disposición final primera de dicho texto legal, referente a las modificaciones en el ET del contrato de relevo.

Como consecuencia de lo anterior, la regulación de la jubilación anticipada no mutualista con coeficientes reductores y de la jubilación parcial se rigieron **durante el periodo de suspensión** por lo establecido en la **legislación vigente a 31 de diciembre de 2012**, si bien las referencias a la edad de jubilación ordinaria se entendían realizadas a la **edad contenida en el artículo 161.1.a) y la disposición transitoria 20ª de la LGSS**, según la redacción dada, respectivamente, por los apartados uno y dos del artículo 4 de la Ley 27/2011.

De conformidad con la exposición de motivos del Real Decreto-ley 29/2012, las suspensiones mencionadas se establecían “a fin de evitar la existencia de consecutivas normas que podrían operar sobre la misma materia en un breve espacio de tiempo”. Este periodo de suspensión debía permitir que la Comisión Parlamentaria de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo pudiese estudiar, a los efectos de las reformas legislativas que procediesen, las propuestas de modificación de la jubilación anticipada, de la jubilación parcial y de la compatibilidad pensión de jubilación-actividad remitidas por el Gobierno el día 26 de octubre de 2012 a dicha Comisión.

C) Antes del término del plazo de suspensión de tres meses de la aplicación de las normas mencionadas, el Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, **derogó** con efectos de 17 de marzo de 2013 dicha suspensión, procediendo a:

1º) modificar las regulaciones de la jubilación anticipada y de la jubilación parcial, tal como estaban previstas en los artículos 5 y 6 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto;

2º) modificar la determinación del importe máximo de la pensión de jubilación cuando hayan de aplicarse coeficientes reductores por edad en el momento del hecho causante (artículo 163.3 de la LGSS);

3º) establecer una nueva norma de compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo, según la cual se puede compatibilizar el empleo a tiempo completo o parcial con el cobro del 50% de la pensión, con unas obligaciones de cotización social limitadas;

4º) dar nueva redacción al apartado 2 de la disposición final duodécima de la Ley 27/2012, estableciendo los supuestos excepcionales en que 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 del 1 de enero de 2013, a las pensiones causadas antes de 1 de enero de 2019. Lo que vamos a examinar, por su importancia, en capítulo aparte.

III. NORMAS TRANSITORIAS EN MATERIA DE PENSIÓN DE JUBILACIÓN

De acuerdo con el itinerario de la reforma de la pensión de jubilación, que acabamos de relatar, y teniendo en cuenta la modificación de la disposición final 12.2 de la Ley 27/2011 por el artículo 8 del RDL 5/2013, procede decir:

1. Normativa aplicable a hechos causantes a partir de 1 de abril de 2013

1.1. Reglas principales:

Regla primera.- Se aplica **con carácter general** a tales hechos causantes la legislación **vigente** a 1 de abril de 2013, es decir artículos 160 a 166 de la LGGS en redacción parcial por la Ley 27/2011 reformada por la Ley 3/2012, de 6 de julio y **por el RDL 5/2013, de 15 de marzo**; más, para trabajadores mutualistas, disposición transitoria tercera 1. 2ª de la LGSS, modificada por la Ley 27/2011; más RD 1716/2012, de 28 de diciembre, reformado por el citado RDL 5/2013; más demás normas complementarias.

Regla segunda.- *Ahora bien*, se sigue aplicando la **legislación anterior** a 1/1/2013 a los **mismos cuatro colectivos de personas** que establecía la primera redacción de la mencionada disposición final 12ª.2 de la Ley 27/2011, pero con dos importantes **cambios de fechas**:

- Donde la redacción original de dicha disposición final hablaba de extinciones, expedientes, convenios, acuerdos, procedimientos o accesiones “anteriores a la fecha de publicación de la presente Ley” (2 de agosto de 2011), ahora la nueva redacción por el RDL 5/2013 dice extinciones, expedientes ... anteriores a 1 de abril de 2013.
- Donde la redacción original de la repetida disposición final no fijaba fecha de término de la aplicación de la legislación anterior, ahora se fija fecha final. De acuerdo con ello, en ningún caso la legislación anterior a 1/1/2013 se aplicará más allá del 31 de diciembre de 2018.

Así pues, se continúa aplicando concretamente tal legislación anterior a 1/1/2013 “en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de prestaciones” a las pensiones que se causen antes de 1 de enero de 2019 en los siguientes supuestos:

1º) Personas cuya relación laboral **se haya extinguido antes de 1 de abril de 2013**, siempre que con posterioridad a tal fecha no vuelvan a quedar incluidas en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social.

2º) Personas cuya relación laboral **se haya suspendido o extinguido como consecuencia** de decisiones adoptadas:

- . en expedientes de regulación de empleo,
- . o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito y/o acuerdos colectivos de empresa,

- . o en procedimientos concursales;
- . siempre que los **expedientes, convenios, acuerdos o procedimientos** hayan sido aprobados, suscritos o declarados **con anterioridad al 1 de abril de 2013**
- . y siempre que la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca con anterioridad a 1 de enero de 2019.

3º) Personas que hayan **accedido** a la pensión de jubilación parcial **con anterioridad a 1 de abril de 2013**.

4º) Personas **incorporadas antes de 1 de abril de 2013 a planes de jubilación parcial**, recogidos en convenios colectivos **de cualquier ámbito** o acuerdos colectivos **de empresa**. Ello “con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad a 1 de abril de 2013”.

1.2. Consideraciones en relación con la aplicación de la legislación anterior a 1/1/2013 a los supuestos mencionados:

Consideración primera: No hay derecho de opción entre la legislación anterior y la nueva. Lo que es distinto de la opción por la aplicación de una modalidad u otra dentro de una misma legislación; por ejemplo, opción, dentro de la legislación actual, entre jubilación anticipada voluntaria mutualista y jubilación anticipada voluntaria no mutualista, en el caso de que se tenga derecho a ambas modalidades de jubilación.

Consideración segunda: En relación con la nueva redacción de la letra a) de la disposición final 12.2 de la Ley 27/2011, que especifica, como hemos visto, que se seguirá aplicando la legislación anterior a 1/1/2013 a las personas cuya relación laboral se haya extinguido antes del 1 de abril de 2013, pero “siempre que con posterioridad a tal fecha no vuelvan a quedar incluidas en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social”, conviene indicar: Según las instrucciones de la Dirección General del INSS de fecha 22 de marzo de 2013, este inciso incorporado por el RDL debe interpretarse en el sentido de que dichas personas no deben quedar incluidas en el ámbito de la Seguridad Social por la realización de una actividad laboral o profesional, **quedando a salvo**, sin impedir la aplicación de la legislación anterior, las situaciones de:

- desempleo contributivo o asistencial
- y de convenio especial.

Consideración tercera: En relación con las personas incluidas en el supuesto 2º antes indicado, hay que destacar que se exigen a la misma fecha los dos siguientes requisitos; 1) que la pensión de jubilación se cause antes de 1 de enero de 2019, y 2) que la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca con anterioridad a 1 de enero de 2019.

Consideración cuarta: En relación con la aplicación de la legislación anterior a las personas que hayan accedido a la pensión de **jubilación parcial** con anterioridad a 1 de abril de 2013, las instrucciones mencionadas del INSS de 22 de marzo de 2013 indican

que ello debe interpretarse aplicable no sólo a la jubilación plena procedente de parcial sino a la propia jubilación parcial causada antes de 1 de abril de 2013 (“en otro caso, chocaría la jubilación parcial por Ley 27/2011 y la jubilación plena por la legislación anterior”).

Consideración quinta: En aquellos supuestos a que se refieren los apartados b) y c) de la disposición final 12.2 reformada de la Ley 27/2011, en que la aplicación de la legislación anterior tenga su origen en decisiones adoptadas o en planes de jubilación parcial incluidos en **acuerdos colectivos de empresa**, será **condición indispensable** que los indicados acuerdos colectivos de empresa se encuentren debidamente **registrados** en el Instituto Nacional de la Seguridad Social o, en su caso, en el Instituto Social de la Marina, **hasta el 15 de abril de 2013** (disposición final 12.2 último párrafo de la Ley 27/2011 y artículo 4 de RD 1716/2012, ambos en redacción por el RDL 5/21013).

Consideración sexta: **Por el contrario** de lo indicado en la consideración anterior, si se hubiese omitido presentar hasta el 15/4/2013 la documentación relativa a los convenios colectivos, expedientes de regulación de empleo o procedimientos concursales a que se refiere asimismo la disposición final 12.2, si la Administración tuviese conocimiento por otra vía de la concurrencia de los requisitos previstos en dicha disposición final duodécima de la Ley 27/2011, procederá a aplicar al solicitante de la pensión de jubilación, cuando ésta se cause, la legislación anterior a dicha Ley.

2. Referencia a la normativa aplicable a hechos causantes entre 1/1/2013 y 16/3/2013 y entre 17/3/2013 y 31/3/2013

Aunque será inusual que jubilaciones con estos hechos causantes se presenten actualmente, parece oportuno hacer referencia a la tormentosa regulación de la jubilación en el primer trimestre de este año 2013. Veamos:

2.1. Normativa aplicable a hechos causantes entre 1/1/2013 y 16/3/2013

Hay que distinguir:

A) Jubilación ordinaria:

- Supuestos **incluidos** en la disposición final 12.2 de la Ley 27/ 2011, en versión original anterior al RDL 5/2013, es decir, extinciones, expedientes, convenios ... anteriores al 2 de agosto de 2011: se aplica la legislación **anterior** a 1/1/2013, es decir básicamente Ley 40/2007.
- Supuestos **no incluidos** en la citada disposición final: se aplica la legislación prevista en la **Ley 27/2011** en su totalidad.

B) Jubilación anticipada con coeficientes reductores y jubilación parcial:

- Supuestos **incluidos** en la referida disposición final en su versión original: Se aplica la legislación **anterior** a 1/1/2013.
- Supuestos **no incluidos** en la citada disposición final: a) En jubilación anticipada no mutualista y jubilación parcial, se aplica la legislación **anterior** a 1/1/2013,

es decir básicamente Ley 40/2007, si bien las referencias a la **edad** de jubilación ordinaria se entienden realizadas a la edad contenida en el artículo 161.1 a) y disposición transitoria 20ª de la LGSS. (Hay que recordar que en esta legalidad anterior no mutualista no estaba vigente la jubilación anticipada voluntaria de nueva creación). b) En jubilación anticipada mutualista, se aplica específicamente la disposición transitoria tercera. 1. 2ª de la LGSS, y, a efectos del cálculo de la pensión, en todo caso la legislación vigente a partir de 1/1/2013. (Aquí no hubo suspensión).

2.2. Normativa aplicable a hechos causantes entre 17/3/2013 y 31/3/2013

Hay que distinguir:

A) Jubilación ordinaria:

- Supuestos **incluidos** en la disposición final 12.2 de la Ley 27/2011 en su versión actual, es decir en redacción por el RDL 5/2013: Se aplica la legislación **anterior** a 1/1/2013, es decir fundamentalmente Ley 40/2007. Hay que tener en cuenta que, dentro de los supuestos incluidos, están, durante este periodo 17/3/2013 a 31/3/2013, **todos** los trabajadores por cuenta **ajena** pues, al jubilarse, su relación laboral se extingue con anterioridad a 1/4/2013.
- Supuestos **no incluidos** en la citada disposición final en su versión actual: Se aplica la Ley 27/2011 en su totalidad.

B) Jubilación anticipada con coeficientes reductores y jubilación parcial:

- Supuestos **incluidos** en la referida disposición final en su versión actual: Se aplica la legislación anterior a 1/1/2013, encontrándose todos los trabajadores por cuenta ajena dentro de los supuestos incluidos. Por tanto, el INSS entiende que dichos trabajadores no tienen acceso en este periodo a la jubilación anticipada voluntaria. (Ahora bien, parece una interpretación muy rígida de la norma y tal vez carente de equidad excluir, en el supuesto específico de extinción de la relación laboral por causa de la propia jubilación – apartado f) del artículo 49 del ET -, a estos trabajadores de la nueva jubilación voluntaria durante el periodo 17/3/2013 a 31/3/2013, cuando en la legislación anterior todavía no estaba creada esta modalidad de jubilación).
- Supuestos **no incluidos** en la citada disposición final en su versión actual: Se aplica la Ley 27/2011 en su totalidad. Por tanto, los trabajadores por cuenta **propia**, funcionarios y personal estatutario, al ser personas no incluidas, pueden acceder a la jubilación anticipada voluntaria de nueva creación a partir del 17/3/2013.
- Nota: En jubilación anticipada mutualista se aplica específicamente la disposición transitoria tercera. 1. 2ª de la LGSS y, a efectos del cálculo de la pensión, en todo caso la legislación anterior a 1/1/2013 por ser trabajadores por cuenta ajena a los que se les extingue la relación laboral con anterioridad a 1/4/2013.

IV. MODIFICACIONES DEL RDL 5/2013 EN RELACIÓN CON LA JUBILACIÓN ANTICIPADA CON COEFICIENTES REDUCTORES

Debe indicarse que el RDL 5/2013 sigue manteniendo las dos modalidades de acceso a la jubilación anticipada establecidas en el artículo 161 bis 2 de la LGSS, en versión de la Ley 27/2011, pero introduciendo novedades en cada una de las modalidades.

1. Novedades relativas a la jubilación anticipada involuntaria (artículo 161 bis 2 A) de la LGSS)

Deben destacarse las siguientes:

a) Edad de acceso a la jubilación anticipada: Hay que tener cumplida una edad que sea **inferior en cuatro años**, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 161.1.a) y en la disposición transitoria vigésima. (Antes, la Ley 27/2011 preveía 61 años en cualquier caso).

b) Periodo mínimo de cotización: Se mantiene el periodo de cotización de **33 años** previsto en la redacción primera de la Ley 27/2011; periodo superior al vigente en 31/12/2012, 30 años. Hay que entender que se mantiene la exigencia del artículo 1.2 del RD 1132/2002, de 31 de octubre, de que “del periodo de cotización, al menos dos años deben estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho o al momento en que cesó la obligación de cotizar”.

c) Cese en el trabajo: Hay que tener en cuenta los siguientes cambios:

- Ya no dice la norma que el cese en el trabajo se haya producido “como consecuencia de una situación de crisis o cierre de la empresa que impida objetivamente la continuidad de la relación laboral”, sino “como consecuencia de una situación de **reestructuración empresarial** que impida la continuidad de la relación laboral”. **Cambia la situación y desaparece “objetivamente”.**

- Las causas de extinción del contrato de trabajo, incluidas en los apartados a y b del artículo 161 bis 2 A d), **ya no se refieren únicamente a causas económicas**, quedando determinadas ahora así:

“a. El despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.”

“b. El despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores.”

- Se establece para los supuestos de despido colectivo y despido objetivo la exigencia de acreditar, mediante **transferencia bancaria** recibida o documentación equivalente, “haber percibido la indemnización correspondiente derivada de la

extinción del contrato de trabajo o haber interpuesto demanda judicial en reclamación de dicha indemnización o de impugnación de la decisión extintiva”.

- Se especifica que la existencia de **fuerza mayor**, que motiva la extinción del contrato de trabajo, debe estar “**constatada** por la autoridad laboral conforme a lo establecido en el artículo 51.7 del Estatuto de los Trabajadores”.

d) Coeficientes reductores: Se pasa de los dos coeficientes reductores previstos en la redacción inicial de la Ley 27/2011 (1,875 % por trimestre con menos de 38 años y 6 meses cotizados, 1,625 % por trimestre con 38 años y 6 meses cotizados o más) a los cuatro siguientes:

1º. Coeficiente del 1,875 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización inferior a 38 años y 6 meses.

2º. Coeficiente del 1,750 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses.

3º. Coeficiente del 1,625 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses.

4º. Coeficiente del 1,500 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 44 años y 6 meses.

Estos coeficientes trimestrales, elevados a cómputo anual, coinciden numéricamente con los que se fijan en la legislación anterior a 1/1/2013. Ahora bien, para la aplicación de uno u otro coeficiente, se exigen ahora mayores periodos de cotización que antes. Así, ejemplificativamente, para la aplicación del 1,5% trimestral, se exigen, como hemos dicho, 44 años y seis meses o más de cotización, mientras que para el coeficiente equivalente del 6% anual se exigían – y, en su caso, se exigen - 40 o más años de cotización.

e) Reducción del tope máximo de pensión: La penalización prevista en la redacción inicial de la Ley 27/2011 pasa del 0,25% por trimestre al 0,50 % por trimestre.

El apartado 3 reformado del artículo 163 de la LGSS dice en este sentido cuanto sigue: “Cuando para determinar la cuantía de una pensión de jubilación hubieran de aplicarse coeficientes reductores por edad en el momento del hecho causante, aquéllos se aplicarán sobre el importe de la pensión resultante de aplicar a la base reguladora el porcentaje que corresponda por meses de cotización. Una vez aplicados los referidos coeficientes reductores, el importe resultante de la pensión no podrá ser superior a la cuantía resultante de reducir el tope máximo de pensión en un 0,50 por 100 por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación.”

Ejemplo: Trabajador que se jubila en 4/2013, anticipando cinco trimestres su jubilación:

- RDL 5/2013: Su tope máximo de pensión será $2548,12 - 2,50\% \text{ de } 2548,12 = 2548,12 - 63,703 = 2484,417$.
- Legislación anterior: Su tope máximo de pensión será el establecido con carácter general: 2548,12.

Por otra parte, el RDL 5/2013 añade un apartado 4 a dicho artículo 163 de la LGSS, contemplando dos **excepciones** a la penalización, no previstas en la Ley 27/2011. Dice dicho apartado:

“4. El coeficiente del 0,50 por 100 a que se refiere el apartado anterior **no será de aplicación** en los siguientes supuestos:

a) Cuando se trate de jubilaciones causadas al amparo de lo establecido en la norma 2.^a del apartado 1 de la disposición transitoria tercera (**jubilación mutualista**).

b) En los casos de jubilaciones anticipadas conforme a las previsiones del apartado 1 del artículo 161 bis, en relación con los grupos o actividades profesionales cuyos **trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre**, o se refieran a **personas con discapacidad**.”

f) Determinación de la edad legal de jubilación a efectos del anticipo de la jubilación:

Se mejora técnicamente la redacción prevista en la Ley 27/2011, que indicaba: “A los efectos de determinar dicha edad legal de jubilación se considerarán cotizados los años que le resten al interesado desde la fecha del hecho causante hasta el cumplimiento de la edad que le corresponda”. La nueva redacción por el RDL 5/2013 dice: “A los exclusivos efectos de determinar dicha edad legal de jubilación, se considerará como tal la que le hubiera correspondido al trabajador de haber seguido cotizando durante el plazo comprendido entre la fecha del hecho causante y el cumplimiento de la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el artículo 161.1 a) y en la disposición transitoria vigésima”.

Ejemplo: Trabajador que solicita el 1/4/2013 una jubilación anticipada involuntaria con 61 años de edad y 32 años y 9 meses de cotización:

En 2017 la edad legal de jubilación será de 65 años si se acreditan 36 años y 3 meses de cotización: si no se acreditan, la edad legal de jubilación será 65 años y 5 meses (disposición transitoria 20^a de la LGSS).

En 1/4/2017 el trabajador tendrá cotizados 32 años y 9 meses + 4 años = 36 años y 9 meses.

Por tanto, gracias a la denominada por algunos “cotización en la sombra”, la edad legal de jubilación de dicho trabajador será la de 65 años, anticipando 16 trimestres.

De no haber existido este beneficio, el trabajador hubiera tenido que anticipar 16 trimestres + 5 meses (dos trimestres) = 18 trimestres. Lo que no es posible legalmente en la jubilación anticipada involuntaria no mutualista.

Precisión: Para determinar la edad legal de jubilación a efectos del anticipo de la jubilación, se consideran cotizados, como hemos dicho, los años que le falten al trabajador para cumplir dicha edad legal. Ahora bien, para la selección del coeficiente reductor aplicable, se consideran únicamente los años y meses cotizados en la fecha del hecho causante real.

2. Novedades relativas a la jubilación anticipada voluntaria (artículo 161 bis 2 B) de la LGSS)

Debemos mencionar las siguientes:

a) **Edad de acceso:** Tener cumplida una edad que sea **inferior en dos años**, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 161.1.a) y en la disposición transitoria vigésima. (Antes, la Ley 27/2011 preveía 63 años en cualquier caso).

b) Periodo mínimo de cotización: Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 35 años. (Antes: 1) La Ley 27/2011 preveía una cotización efectiva de 33 años, como en la jubilación anticipada involuntaria. 2) La Ley 40/2007 establecía una cotización de 30 años para el supuesto excepcional estimado voluntario de extinción del contrato de trabajo con abono de cantidad en virtud de obligación adquirida mediante acuerdo colectivo o contrato individual de prejubilación). Se sigue exigiendo que, del periodo mínimo de cotización, al menos dos años estén comprendidos dentro de los 15 inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho o al momento en que cesó la obligación de cotizar.

c) Coeficientes reductores: Se pasa de los mismos dos coeficientes reductores de la jubilación anticipada involuntaria de la Ley 27/2011 a los cuatro siguientes, que son **0,125 superiores** a los que hemos indicado para la jubilación anticipada voluntaria:

1º. Coeficiente del 2 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización inferior a 38 años y 6 meses.

2º. Coeficiente del 1,875 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses.

3º. Coeficiente del 1,750 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses.

4º. Coeficiente del 1,625 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 44 años y 6 meses.

d) Reducción del tope máximo de pensión: Se establece la misma penalización del 0,50% que hemos comentado para la jubilación anticipada involuntaria.

e) Determinación de la edad legal de jubilación a efectos del anticipo de la jubilación: El RDL 5/2013 establece la misma regla que hemos visto para la jubilación anticipada involuntaria.

e) Exigencia de que el importe de la pensión sea superior a la cuantía de la pensión mínima: En relación con tal exigencia, el Real Decreto-ley 5/2013 mantiene lo que ya decía la Ley 27/2011, es decir: “Una vez acreditados los requisitos generales y específicos de dicha modalidad de jubilación, el importe de la pensión a percibir ha de resultar superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los 65 años de edad. En caso contrario, no se podrá acceder a esta fórmula de jubilación anticipada”. Se trata de impedir que, por la vía de la jubilación voluntariamente anticipada, se obtengan complementos por mínimos. Conviene precisar que no se tienen en cuenta las pensiones concurrentes del solicitante a efectos de determinar si la pensión de jubilación cumple el requisito de superar la pensión mínima.

3. Esquemas de la jubilación anticipada con coeficientes reductores

El cúmulo de modificaciones producidas en la regulación específica de la jubilación anticipada con coeficientes reductores más las referidas a las normas generales de

cálculo de la pensión de jubilación y a las normas transitorias para la aplicación de legislaciones, hacen aconsejable que reflejemos esquemáticamente cómo queda el régimen jurídico de dicha jubilación anticipada con coeficientes reductores, mencionando: aspectos generales; requisitos: cálculo de la pensión; observaciones.

Este régimen jurídico lo reflejaremos en los siguientes cuatro esquemas referidos a hechos causantes producidos a partir de 1 de abril de 2013.

1. Jubilación anticipada con coeficientes reductores, no mutualista, involuntaria.
2. Jubilación anticipada con coeficientes reductores, no mutualista, voluntaria.
3. Jubilación anticipada con coeficientes reductores, mutualista, involuntaria.
4. Jubilación anticipada con coeficientes reductores, mutualista, voluntaria.

En los cuatro esquemas distinguiremos: legislación nueva aplicable con carácter general a partir de 1/4/2013; legislación anterior a 1/1/2013 aplicable con carácter excepcional a partir de 1/4/2013.

Conviene indicar que los esquemas repiten en parte normas ya expuestas en esquemas anteriores. Lo que se efectúa así a efectos de que el estudio o consulta de cada esquema pueda realizarse de forma independiente.

JUBILACIÓN ANTICIPADA CON COEFICIENTES REDUCTORES A PARTIR DE 1/4/2013

1. NO MUTUALISTA

1.1. INVOLUNTARIA

	LEGISLACIÓN <u>NUEVA APLICABLE</u> CON CARÁCTER <u>GENERAL</u>	LEGISLACIÓN <u>ANTERIOR A 1/1/2013</u> APLICABLE CON CARÁCTER <u>EXCEPCIONAL</u>
A) ASPECTOS GENERALES		
NORMATIVA	<p>A) Con carácter específico:</p> <ul style="list-style-type: none"> - artículo 161 bis 2 A), “Jubilación anticipada derivada del cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador”, en redacción de la Ley 27/2011 modificada por el Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo. <p>B) Con carácter general:</p> <ul style="list-style-type: none"> - artículo 161 “Beneficiarios”, en redacción de la Ley 27/2011; - artículo 162 “Base reguladora”, en redacción de la Ley 27/2011 modificada por la Ley 3/2012 en lo que se refiere a la integración de lagunas; - artículo 163 “Cuantía de la pensión”, en redacción de la Ley 27/2011 modificada por el Real Decreto-ley 5/2013 en lo que se refiere a la reducción del tope máximo de pensión en las jubilaciones anticipadas (salvo en la mutualista y en las excepcionales por penosidad o discapacidad). - artículos 1, 2 y 3 del RD 1716/2012, de 28-12, relativos a edad de jubilación, base reguladora en supuestos de reducción de bases de cotización y 	<p>A) Con carácter específico:</p> <ul style="list-style-type: none"> - artículo 161 bis 2, “Jubilación anticipada”, en versión vigente a 31/12/2012, es decir, en redacción por la Ley 40/2007; - disposición final 12.2 de la Ley 27/2011, modificada por el artículo 8 del Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo; desarrollada, en cuanto aportación de documentación, por el artículo 4 del RD 1716/2012, de 28/12, parcialmente modificado por el RDL 5/2013. <p>B) Con carácter general:</p> <ul style="list-style-type: none"> - artículos 161 “Beneficiarios”, 162 “Base reguladora” y 163 “Cuantía de la pensión”, en versión vigente a 31/12/2012.

	<p>cuantía de la pensión.</p> <p>Precisiones: 1ª) Esta normativa, específica y general, rige desde 17/3/2013, de acuerdo con la disposición final duodécima.2 de la Ley 27/2011, en redacción por el artículo 8 del RDL 5/2013, y en conformidad asimismo con la disposición derogatoria única de dicho texto legal, que deroga la suspensión de tres meses introducida por el Real Decreto-ley 29/2012 en relación con la jubilación anticipada con coeficientes reductores y la jubilación parcial.</p> <p>2ª) Esta modalidad de jubilación no es aplicable al RETA.</p>	<p>Precisiones: 1ª) Esta normativa, específica y general, regirá, para los supuestos que a continuación se indican, hasta las pensiones de jubilación que se causen antes de 1 de enero de 2019, de acuerdo con la reforma de la disposición final 12ª de la Ley 27/2011 por el artículo 8 del RDL 5/2013.</p> <p>2ª) Esta modalidad de jubilación no es aplicable al RETA.</p>
<p>SUPUESTOS DE APLICACIÓN</p>	<p>Jubilación de cualesquiera personas, salvo las incluidas en la columna contigua.</p>	<p>Jubilación de las personas a que se refieren las letras a), b) y c) (en parte) de la disposición final 12ª. 2 de la Ley 27/2011, en redacción por el RDL 5/2013:</p> <p>a) Personas cuya relación laboral se haya extinguido antes de 1 de abril de 2013,</p> <p><u>siempre que</u> con posterioridad a dicha fecha no vuelvan a quedar incluidas en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social.</p> <p>b) Personas cuya relación laboral se haya suspendido o extinguido como consecuencia de decisiones adoptadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> . en expedientes de regulación de empleo, . o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito y/o acuerdos colectivos de empresa, . o en procedimientos concursales; <p><u>siempre que:</u> 1ª) los expedientes, convenios, acuerdos o procedimientos hayan sido aprobados o suscritos con anterioridad al 1 de abril de 2013, y 2ª) la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca con anterioridad a 1 de enero de 2019.</p> <p>c) Personas que hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a 1 de abril de 2013.</p> <p>Advertencias: 1ª) No hay derecho de opción entre la aplicación de la legislación anterior o la nueva. 2ª) La legislación anterior a 1/1/2013 se aplica tanto a los acuerdos, expedientes, convenios ... suscritos antes del 2 de agosto de 2011 como a los suscritos antes de 1 de abril de 2013. 3ª) Cuando la legislación anterior tenga su origen en acuerdos colectivos de empresa, será condición indispensable que los acuerdos se</p>

		encuentren debidamente registrados en el INSS o en el ISM en plazo reglamentario, es decir, hasta el 15 de abril de 2013, Véase "Aportación de documentación" en "Observaciones finales",
B) REQUISITOS		
EDAD DE ACCESO	<p>A) Tener cumplida una edad que sea inferior en cuatro años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 161.1.a) y en la disposición transitoria vigésima de la LGSS.</p> <p>Por tanto, ejemplificativamente:</p> <p><u>Año 2013</u>: 61 años si se acreditan 35 años y tres meses cotizados o más; o 61 años y 1 mes si se acreditan menos de 35 años y 3 meses cotizados.</p> <p><u>Año 2014</u>: 61 años si se acreditan 35 años y 6 meses cotizados o más; o 61 años y 2 meses si se acreditan menos de 35 años y 6 meses cotizados.</p> <p><u>Año 2015</u>: 61 años si se acreditan 35 años y 9 meses cotizados o más; o 61 años y 3 meses si se acreditan menos de 35 años y 9 meses cotizados.</p> <p>....</p> <p>Sin que sean de aplicación a estos efectos las bonificaciones de edad por trabajos penosos o discapacidad.</p> <p>B) La aplicación práctica de las normas anteriores exige dar respuesta a las dos cuestiones siguientes, que son resueltas por el artículo 1 del Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, como a continuación se indica:</p> <p>Primera cuestión: ¿Cómo deben computarse los meses en los supuestos de acceso a la jubilación a una edad que incluya años y meses? El Real Decreto establece las dos reglas siguientes:</p> <p>Regla <i>general</i>: A efectos de la determinación de la edad de acceso a la pensión de jubilación, el cómputo de los meses se realizará de fecha a fecha a partir de la correspondiente al nacimiento.</p> <p>Regla <i>especial</i>: Cuando en el mes del vencimiento no hubiere día equivalente al inicial del cómputo, se considerará que el cumplimiento de la edad tiene lugar el último día del mes.</p> <p>Segunda cuestión: ¿Cómo deben computarse los periodos de cotización que condicionan la edad de acceso a la jubilación?</p>	<p>61 años de edad.</p> <p>Sin que sean de aplicación a estos efectos las bonificaciones de edad por trabajos penosos o discapacidad.</p>

	<p>A los efectos de determinar la edad de acceso a la jubilación que en cada caso resulte de aplicación, habrá que tener en cuenta, en primer lugar, que los periodos de cotización se reflejan en la vida laboral del trabajador en días, pues los periodos acreditados por los trabajadores no se corresponden con años y meses naturales sino con el número de días que median desde las distintas fechas de alta hasta sus correspondientes fechas de baja. Por tanto:</p> <p>a) Se acumularán todos los días computables, de acuerdo con lo siguiente:</p> <p>. Se computarán los días efectivamente cotizados por el interesado, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias.</p> <p>. Se añadirán los días asimilados a cotizados que puedan corresponder de los que a continuación se indican:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Días que se consideren cotizados como consecuencia de los periodos de excedencia que disfruten los trabajadores en base al artículo 46.3 del ET. (Según el artículo 180.1 y 2 de la LGSS, hasta tres años por cuidado de hijo o menor acogido y el primer año por otros familiares). - Días que se computen como periodo cotizado al progenitor o adoptante en concepto de beneficios por cuidado de hijos o menores acogidos. (Según la disposición adicional 60ª de la LGSS, desde 2013 un máximo de 270 días cotizados por cada hijo o menor acogido a estos efectos de la edad de acceso a la jubilación). - Días de cotización asimilados por parto que se computen a favor de la trabajadora solicitante de la pensión de jubilación o incapacidad permanente. (Según la disposición adicional 44ª de la LGSS, 112 días por cada parto de un solo hijo y 14 días más por cada hijo a partir del segundo, si el parto fuera múltiple). <p>(Bien entendido que los periodos computables por excedencia más los periodos computables por cuidado de hijo no pueden superar en conjunto los cinco años por solicitante beneficiario).</p> <p>b) Los días resultantes de las operaciones anteriores serán objeto de transformación a años y meses de acuerdo con las siguientes reglas de equivalencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El año adquiere el valor fijo de 365 días. - El mes adquiere el valor fijo de 30,41666 días. - Para el cómputo de los años y meses de cotización se tomarán años y meses completos, sin que se equiparen a un año o a un mes las fracciones de los mismos. 	
INSCRIPCIÓN TRABAJADOR COMO DEMANDANTE DE EMPLEO	Durante un plazo de, al menos, 6 meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la jubilación.	Igual.
PERIODO MÍNIMO DE COTIZACIÓN	33 años de cotización efectiva, incluidos los periodos cotizados como beneficiarios del subsidio de desempleo de mayores de 52 y de 55 años, y los considerados efectivamente cotizados por excedencia	30 años de cotización efectiva, incluidos los periodos cotizados como beneficiarios del subsidio de desempleo de mayores de 52 y de 55 años, y los considerados efectivamente cotizados por excedencia

	<p>por hijo o familiar y por parto.</p> <p>Sin que se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias.</p> <p>Computándose como cotizado a la Seguridad Social a estos exclusivos efectos solo el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año. (Por modificación del RDL 5/2013, “a estos exclusivos efectos solo se computará el periodo de prestación ... “ Difícil interpretación del adverbio solo.)</p> <p>No sirviendo para acreditar dicho periodo mínimo de cotización la bonificación por penosidad o discapacidad.</p> <p><u>Precisión 1ª.</u>- Las cotizaciones efectuadas por el Servicio Público de Empleo Estatal durante el percibo del subsidio por desempleo para mayores de 52/55 años, que sí sirven para el periodo mínimo de cotización de la jubilación anticipada, no sirven para el periodo mínimo de cotización de la jubilación ordinaria. (Disposición adicional 28ª de la LGSS, que determina que dichas cotizaciones no tienen validez para acreditar el periodo mínimo de cotización exigido en el artículo 161.1.b de la LGSS).</p> <p><u>Precisión 2ª.</u>- Del periodo de cotización exigido, al menos dos años deben estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho o, en su caso, al momento en que cesó la obligación de cotizar. (Artículo 1.2, RD 1132/2002, de 31 de octubre).</p>	<p>por hijo o familiar y por parto.</p> <p>Sin que se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias.</p> <p>Computándose como cotizado a la Seguridad Social a estos exclusivos efectos el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.</p> <p>No sirviendo para acreditar dicho periodo mínimo de cotización la bonificación por penosidad o discapacidad.</p> <p><u>Precisión 1ª.</u>- Las cotizaciones efectuadas por el Servicio Público de Empleo Estatal durante el percibo del subsidio por desempleo para mayores de 52/55 años, que sí sirven para el periodo mínimo de cotización de la jubilación anticipada, no sirven para el periodo mínimo de cotización de la jubilación ordinaria. (Disposición adicional 28ª de la LGSS, que determina que dichas cotizaciones no tienen validez para acreditar el periodo mínimo de cotización exigido en el artículo 161.1.b de la LGSS).</p> <p><u>Precisión 2ª.</u>- Del periodo de cotización exigido, al menos dos años deben estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho o, en su caso, al momento en que cesó la obligación de cotizar. (Artículo 1.2, RD 1132/2002, de 31 de octubre).</p>
<p>CESE EN EL TRABAJO</p>	<p>El cese en el trabajo se ha debido producir como consecuencia de una situación de reestructuración empresarial que impida la continuidad de la relación laboral.</p> <p>Por tanto, no valen todos los ceses involuntarios del artículo 208.1.1 de la LGSS. Sólo valen las causas tasadas, que señala el artículo 161 bis 2 A) d) de la LGSS, en redacción por la Ley 27/2011 modificada por el RDL 5/2013, a saber:</p>	<p>El cese en el trabajo se ha debido producir por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador.</p> <p>Se considera, en todo caso, con carácter de presunción «iuris et de iure», que el cese en la relación laboral se ha producido de forma involuntaria cuando la extinción se ha producido por alguna de las causas previstas en el artículo 208.1.1 de la LGSS.</p>

	<p>a. El despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 51 del ET. (Antes del RDL 5/2013, sólo causas económicas).</p> <p>b. El despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 52.c) del ET. (Antes del RDL 5/2013, sólo causas económicas).</p> <p>c. La extinción del contrato por resolución judicial, conforme al artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.</p> <p>d. La muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, o la extinción de la personalidad jurídica del contratante.</p> <p>e. La extinción del contrato de trabajo motivada por la existencia de fuerza mayor constatada por la autoridad laboral conforme a lo establecido en el artículo 51.7 del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>Se equipara únicamente a las cinco causas anteriores la extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de violencia de género.</p> <p>Precisiones: 1ª) En los supuestos contemplados en las letras a y b, para poder acceder a la jubilación anticipada derivada de cese en el trabajo por causa no imputable al trabajador, será necesario que éste acredite:</p> <p>- haber percibido la indemnización correspondiente derivada de la extinción del contrato de trabajo (percibo que se acreditará mediante documento de la transferencia bancaria recibida o documentación acreditativa equivalente);</p> <p>- o haber interpuesto demanda judicial en reclamación de dicha indemnización o de impugnación de la decisión extintiva.</p> <p>2ª) Se encomienda a la ITSS la colaboración y apoyo para el control de los requisitos para el acceso a la jubilación anticipada involuntaria, especialmente en los</p>	<p>Estas causas son las siguientes:</p> <p>a) Despido colectivo, adoptado por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal.</p> <p>b) Muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, cuando determinen la extinción del contrato de trabajo.</p> <p>c) Despido. (Siendo irrelevante que éste sea procedente o improcedente o que se haya impugnado o no el mismo).</p> <p>d) Despido basado en causas objetivas.</p> <p>e) Resolución voluntaria por parte del trabajador, en los supuestos previstos en los artículos 40, 41.3, 49.1.m) y 50 del Estatuto de los Trabajadores (traslado a otro centro de la empresa que exija cambio de residencia; modificación sustancial de las condiciones de trabajo; decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género; causa justa).</p> <p>f) Expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, siempre que dichas causas no hayan actuado por denuncia del trabajador.</p> <p>g) Resolución de la relación laboral, durante el período de prueba, a instancia del empresario, siempre que la extinción de la relación laboral anterior se hubiera debido a alguno de los supuestos contemplados en este apartado, o haya transcurrido un plazo de tres meses desde dicha extinción.</p> <p>Precisión.- El artículo 1.3 del RD 1132/2002 matiza que siempre que la extinción de la relación laboral haya venido precedida por alguna de las causas anteriores, podrán acceder a la jubilación anticipada involuntaria :</p> <p>a) Los beneficiarios de la prestación por desempleo,</p>
--	---	--

	<p>casos de despido objetivo y fuerza mayor.</p> <p>3ª) La matización del artículo 1.3 del RD 1132/2002 es válida para la nueva legislación, si bien la extinción de la relación laboral ha de venir precedida por las causas de cese ahora modificadas.</p>	<p>cuando ésta se extinga por agotamiento del plazo de duración de la prestación o por pasar a ser pensionista de jubilación.</p> <p>b) Los beneficiarios del subsidio por desempleo, de nivel asistencial, mayores de 52/55 años.</p> <p>c) Los trabajadores mayores de 52/55 años que no reúnan los requisitos para acceder al subsidio por desempleo de mayores de dicha edad, una vez agotada la prestación por desempleo, y continúen inscritos en las oficinas del servicio público de empleo.</p>
--	--	--

C) CÁLCULO DE LA PENSIÓN

<p>BASE REGULADORA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • De 16 años (192 meses/224) en 2013, incrementándose anualmente en un año más hasta 2022, año en que la base reguladora será el promedio de 25 años. • O de 20 años durante el periodo 1/1/2013 a 31/12/2016 o de 25 años durante el periodo 1/1/2017 a 31/12/2021, si el trabajador reúne los siguientes requisitos y la opción le es más favorable: <ul style="list-style-type: none"> - que haya cesado en el trabajo por causa no imputable a su libre voluntad (“por las causas y los supuestos contemplados en el artículo 208.1.1 LGSS”); - y que, a partir del cumplimiento de los 55 años y al menos durante 24 meses, haya experimentado una reducción de las bases de cotización respecto de la acreditada con anterioridad a la extinción de la relación laboral. <p><u>Precisión 1ª.-</u> Los periodos por cuidado de hijos, que no sirven para periodo mínimo de cotización, sí sirven para base reguladora, porcentaje y coeficientes reductores.</p> <p><u>Precisión 2ª.-</u> Los periodos cotizados durante la percepción del subsidio por desempleo para mayores de 52/55 años, así como los considerados efectivamente cotizados por excedencia por hijo o familiar y por parto, sirven a efectos de la</p>	<p>Sigue siendo de 15 años (180 meses/210) como en 31/12/2012.</p> <p><u>Precisión 1ª.-</u> Los periodos por cuidado de hijos, que no sirven para periodo mínimo de cotización, sí sirven para base reguladora, porcentaje y coeficientes reductores. También cuando se aplica la legislación anterior a hechos causantes posteriores a 1/1/2013.</p> <p><u>Precisión 2ª.-</u> Los periodos cotizados durante la percepción del subsidio por desempleo para mayores de 52/55 años, así como los considerados efectivamente cotizados por excedencia por hijo o familiar y por parto, sirven a efectos de la jubilación anticipada para periodo mínimo de cotización, base reguladora, porcentaje y coeficientes reductores.</p>
-------------------------------	--	---

	<p>jubilación anticipada para periodo mínimo de cotización, base reguladora, porcentaje y coeficientes reductores.</p> <p>Nota.- Para la aplicación práctica de las bases reguladoras especiales de 20 o 25 años, el artículo 2 del Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, determina las siguientes reglas:</p> <p><i>a) Reglas referidas al cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador;</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - el cese puede producirse antes o después de cumplir los 55 años de edad (aunque la reducción de bases sólo cuenta desde el cumplimiento de dicha edad); - el cese se entiende referido a la relación laboral más extensa de la carrera de cotización del trabajador extinguida después de cumplir los 50 años de edad. <p><i>b) Reglas referidas al periodo de 24 meses con bases de cotización inferiores a la acreditada en el mes inmediatamente anterior al de la extinción de la relación laboral:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Los 24 meses no tienen que ser necesariamente consecutivos. - Pero sí han de estar comprendidos entre: <ul style="list-style-type: none"> . el cumplimiento de la edad de 55 años, o la de extinción de la relación laboral por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador, si ésta es posterior al cumplimiento de dicha edad, . y el mes anterior al mes previo al del hecho causante de la pensión de jubilación; . sin que puedan entrar en el cómputo de los 24 meses ni el mes previo al del hecho causante ni el mes del hecho causante, pues se trata de bases que no entran en la base reguladora. - La base de cotización que debe servir de referencia para comparar importes es la base del mes inmediato anterior al de extinción involuntaria de la relación laboral de la que trae causa el derecho de opción. 	
<p>INTEGRACIÓN DE LAGUNAS</p>	<p>Las 48 primeras lagunas se integran con la base mínima de cotización; el resto con el 50% de la base mínima.</p> <p><u>Notas.-</u> Aunque si se aplicaba esta integración de lagunas en el Régimen Especial Agrario (sector cuenta ajena), a partir de 1/1/2012 no se aplica en el Sistema Especial de Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios que lo ha sustituido. Está prevista la aplicación de la</p>	<p>Las lagunas se integran con la base mínima de cotización.</p> <p><u>Notas.-</u> Aunque si se aplicaba esta integración de lagunas en el Régimen Especial Agrario, a partir de 1/1/2012 no se aplica en el Sistema Especial de Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios que lo ha sustituido. Está prevista la aplicación de la integración de lagunas a partir de 1/1/2019 en el Sistema Especial de</p>

	integración de lagunas a partir de 1/1/2019 en el Sistema Especial de Empleados de Hogar.	Empleados de Hogar.
PORCENTAJE	<p><u>Periodo 2013 a 2019:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Por los primeros 15 años cotizados, el 50 %. • Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 a 163, el 0.21%. • Por cada uno de los 83 meses siguientes, el 0.19%. <p>Por tanto, el 100% de la base reguladora se obtiene en este periodo con 426 meses de cotización (35 años y 6 meses).</p> <p><u>Periodo 2020 a 2022:</u> 100% con 36 años.</p> <p><u>Periodo 2023 a 2026:</u> 100% con 36 años y 6 meses.</p> <p><u>Periodo a partir de 2027:</u> 100% con 37 años.</p> <p><u>Advertencias:</u></p> <p>1ª) Los porcentajes se aplican por años y meses de cotización completos, sin que la fracción de año se asimile a año (en la legislación vigente a 31/12/2012 sí existía esta asimilación) y sin que la fracción de mes se asimile a mes.</p> <p>2ª) Los periodos de cotización acreditados por los solicitantes y reflejados en días, una vez acumulados todos los días computables, serán objeto de transformación a años y meses, de acuerdo con el valor año = 365 días y el valor mes = 30,41666 días (artículo 3, RD 1716/2012).</p>	<p><u>Como en 31/12/2012:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Por los primeros 15 años cotizados, el 50%. • Por cada año adicional de cotización, comprendido entre el 16º y el 25º, ambos inclusive, el 3%. • Por cada año adicional de cotización a partir del 26º, el 2%. <p>Por tanto, el 100% de la base reguladora se obtiene con 35 años de cotización.</p> <p><u>Advertencia:</u> La fracción de año equivale a año.</p>
COEFICIENTES REDUCTORES	<p>Los coeficientes reductores son cuatro y trimestrales:</p> <p>1º. Coeficiente del 1,875 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización <i>inferior a 38 años y 6 meses</i>.</p> <p>2º. Coeficiente del 1,750 por 100</p>	<p>Los coeficientes reductores son cuatro y anuales:</p> <p>1º. Entre <i>30 y 34 años</i> de cotización acreditados: 7,5 por ciento.</p> <p>2º. Entre <i>35 y 37 años</i> de cotización</p>

	<p>por trimestre cuando se acredite un período de cotización <i>igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses.</i></p> <p>3º. Coeficiente del 1,625 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización <i>igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses.</i></p> <p>4º. Coeficiente del 1,500 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización <i>igual o superior a 44 años y 6 meses.</i></p> <p><u>Precisiones:</u></p> <p>1ª) La reducción se aplica por cada trimestre o fracción de trimestre que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación.</p> <p>2ª) A los exclusivos efectos de determinar dicha edad legal de jubilación, se considerará como tal la que le hubiera correspondido al trabajador de haber seguido cotizando durante el plazo comprendido entre la fecha del hecho causante y el cumplimiento de la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el artículo 161.1 a) y en la disposición transitoria vigésima de la LGSS.</p> <p>3ª) El artículo 3.2 del Real Decreto 1716/2012 matiza al respecto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El cómputo de los trimestres que en el momento del hecho causante le falten al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación, que en cada caso resulte de aplicación, se realizará de fecha a fecha, contados hacia atrás desde la fecha en que se cumpliría por el solicitante de la pensión, la edad legal de jubilación. - Cuando en la fecha de vencimiento no hubiera día equivalente al inicial del cómputo, se considerará que el cumplimiento de la edad tiene lugar el último día del mes. <p>4ª) Para el cómputo de los períodos de cotización, que determinan la aplicación de un coeficiente reductor u otro, se tomarán períodos completos, sin que se equipare a un período la fracción del mismo.</p>	<p>acreditados: 7 por ciento.</p> <p>3º. Entre 38 y 39 años de cotización acreditados: 6,5 por ciento.</p> <p>4º. Con 40 o más años de cotización acreditados: 6 por ciento.</p> <p><u>Precisiones:</u></p> <p>1ª) La reducción se aplica por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir los sesenta y cinco años.</p> <p>2ª) Para el cómputo de los años de cotización se tomarán años completos, sin que se equipare a un año la fracción del mismo.</p>
--	---	---

REDUCCIÓN DEL TOPE MÁXIMO DE PENSIÓN	<p>Cuando para determinar la cuantía de una pensión de jubilación hubieran de aplicarse coeficientes reductores por edad en el momento del hecho causante, aquéllos se aplicarán sobre el importe de la pensión resultante de aplicar a la base reguladora el porcentaje que corresponda por meses de cotización. Una vez aplicados los referidos coeficientes reductores, el importe resultante de la pensión no podrá ser superior a la cuantía resultante de reducir el tope máximo de pensión en un 0,50 por 100 por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación. (Antes de la reforma del RDL 572013, la penalización prevista era del 0,25%).</p> <p>Según el legislador, se trata de corregir con esta medida un efecto indeseado cual es que se produzcan algunas jubilaciones anticipadas cuyo resultado final es obtener la misma cuantía de pensión que si se produjera la jubilación a la edad ordinaria, con el consiguiente desequilibrio financiero que ello provoca en el sistema de la Seguridad Social.</p> <p>En la legislación nueva, la pensión máxima de jubilación sólo se puede obtener si se produce a partir de la edad ordinaria, no si se produce con anticipación de dicha edad, salvo que se trate de jubilación mutualista o excepcionales por penosidad o discapacidad.</p>	<p>No procede.</p>
OBSERVACIONES FINALES		
1ª. INAPLICABILIDAD DE LA JUBILACIÓN ANTICIPADA INVOLUNTARIA AL RETA	<p>De acuerdo con la disposición adicional octava 1 de la LGSS, el artículo 161 bis 2 A) de la LGSS, que regula la jubilación por cese involuntario, no es aplicable al Régimen de Trabajadores Autónomos.</p>	
2ª. LA OBLIGACIÓN DE APORTACIÓN DE DOCUMENTACIÓN	<p>A los efectos de la aplicación práctica de lo establecido en la disposición final 12ª.2 de la Ley 27/2011, el artículo 4 del Real Decreto 1716/2012, en redacción por el RDL 5/2013, dispone la obligación de aportación de documentación en los siguientes términos:</p> <p>a) Sujetos obligados a la aportación de documentación:</p> <ul style="list-style-type: none"> . trabajadores afectados; . representantes unitarios y sindicales; 	

	<p>. empresas.</p> <p>b) Plazo para la aportación de documentación:</p> <p>Hasta el día 15 de abril de 2013.</p> <p>c) Entidad receptora de la documentación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Con carácter general, la Dirección provincial del INSS que corresponda. • En los supuestos de expedientes, convenios, acuerdos o procedimientos que afecten a: <ul style="list-style-type: none"> . trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar: Dirección provincial del ISM; . un ámbito territorial superior a una provincia: la Dirección del INSS o del ISM de la provincia donde la empresa tenga su sede principal; debiendo coincidir la sede principal con el domicilio social de la empresa siempre que en él esté efectivamente centralizada su gestión administrativa y la dirección de sus negocios, debiendo, en otro caso, atenderse al lugar en que radiquen dichas actividades de gestión y dirección. <p>d) Documentación a aportar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Copia de los expedientes de regulación de empleo, aprobados con anterioridad al 1 de abril de 2013, de los convenios colectivos de cualquier ámbito y/o acuerdos colectivos de empresa, suscritos con anterioridad a dicha fecha, y de las decisiones adoptadas en procedimientos concursales dictadas antes de la fecha señalada; en los que se contemple, en unos y otros, la extinción de la relación laboral o la suspensión de la misma, con independencia de que la extinción de la relación laboral se haya producido con anterioridad o posterioridad al 1 de abril de 2013. • Los planes de jubilación parcial, recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa, suscritos antes del 1 de abril de 2013, con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad al 1 de abril de 2013. Junto a la citada documentación se presentará certificación de la empresa acreditativa de la identidad de los trabajadores incorporados al Plan de Jubilación Parcial con anterioridad a 1 de abril de 2013. • Particularidad respecto a los convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa: Junto a la copia de los mismos, se presentará escrito donde se hagan constar los siguientes extremos: ámbito temporal de vigencia del convenio o acuerdo y ámbito territorial de aplicación, si éstos no estuvieran ya recogidos en los referidos convenios o acuerdos, y los códigos de cuenta de cotización afectados por el convenio o acuerdo. <p>e) Trámites posteriores a la aportación de documentación:</p> <p>En el plazo de un mes desde que finalice el plazo de comunicación de los convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa, las direcciones provinciales citadas remitirán a la Dirección General del INSS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - una relación nominativa de las empresas en las que se hayan suscrito dichos convenios o acuerdos, - así como la información relativa a los expedientes de regulación de empleo y a las decisiones adoptadas en procedimientos concursales. <p>Mediante resolución de la Dirección General del Instituto Nacional de Seguridad Social o de la Dirección del Instituto Social de la Marina se elaborará una relación de empresas afectadas por expedientes de regulación de empleo, convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa, o decisiones adoptadas en procedimientos concursales, en los que resulten de aplicación las previsiones de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011.</p>
--	---

	<p>f) Cautela:</p> <p>Si los sujetos obligados hubieran omitido efectuar las comunicaciones y presentar la documentación señalada y la Administración de la Seguridad Social tuviere conocimiento por otra vía de los requisitos previstos en la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, procederá a aplicar al solicitante de la pensión de jubilación, cuando ésta se cause, la legislación anterior a dicha Ley.</p> <p>El Real Decreto 1716/2012 establece esta cautela, pues la aplicación de la legislación anterior en los casos en que así proceda no es una opción sino una obligación, por lo que debe evitarse que el trabajador o el empresario puedan eludir fácilmente esta aplicación, cuando no les sea favorable a uno u otro, procediendo a incumplir la obligación de presentar en plazo la documentación a que se refiere el Real Decreto mencionado.</p> <p>Ahora bien, el nuevo apartado 3 del artículo 4 del RD 1716/2012, en redacción por el RDL 5/2013, subraya que, “por el contrario, en el caso de acuerdos colectivos de empresa, será preceptiva su comunicación al INSS o al ISM en el plazo señalado en el apartado 1 “(hasta el día 15 de abril de 2013).</p>
<p>3ª. COLABORACIÓN DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN EL CONTROL DE REQUISITOS DE LA JUBILACIÓN ANTICIPADA INVOLUNTARIA</p>	<ul style="list-style-type: none"> - De acuerdo con la disposición adicional cuarta del RDL 5/2013, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social prestará su colaboración y apoyo a las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social, a efectos de comprobar que el acceso a la modalidad de jubilación anticipada derivada del cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador, a que se refiere el apartado 2.A) del artículo 161 bis de la LGSS, se produce conforme a los requisitos exigidos en el mismo, procediéndose en caso de infracción de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 23.1.c) y e) y 26. 1 y 3 del texto refundido de la LISOS. En estos supuestos, la graduación de las sanciones correspondientes a las infracciones muy graves tipificadas en las letras c) y e) del artículo 23.1 de dicho texto refundido se realizará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 de la citada norma. En este sentido, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social aprobará criterios de aplicación uniforme que garanticen el debido reproche administrativo a las actuaciones de naturaleza fraudulenta. - La Inspección de Trabajo y Seguridad Social extremará, en particular, los controles sobre los supuestos en fraude de ley relativos a los despidos objetivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de la producción, conforme al artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores, así como la extinción del contrato de trabajo motivada por la existencia de fuerza mayor constatada por la autoridad laboral conforme a lo establecido en el artículo 51.7 del Estatuto de los Trabajadores. - La colaboración alcanzará a la inclusión en el Plan Integrado de Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con los Planes anuales de objetivos acordados con las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social, de una planificación específica dirigida a prevenir y reprimir los supuestos de simulación de la relación laboral, altas ficticias y connivencia para el acceso indebido a la jubilación anticipada, estableciendo para ello las acciones a realizar y los objetivos a conseguir, así como las medidas necesarias para facilitar su cumplimiento. - El Ministerio de Empleo y Seguridad Social aprobará criterios de aplicación uniforme que permitan a las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social realizar actuaciones de control ante posibles supuestos de fraude en el acceso indebido a la jubilación anticipada. <p>Notas: 1ª) Las infracciones muy graves de los empresarios incluidas en las letras c) y e) del artículo 23.1 de la LISOS, son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> c) El falseamiento de documentos para que los trabajadores obtengan o disfruten fraudulentamente prestaciones, así como la connivencia con sus trabajadores o con los demás beneficiarios para la obtención de prestaciones indebidas o superiores a las que procedan en cada caso, o para eludir el cumplimiento de las obligaciones que a cualquiera de ellos corresponda en materia de prestaciones. e) Incrementar indebidamente la base de cotización del trabajador de forma que provoque un aumento en las prestaciones que procedan, así como la simulación de la contratación laboral para la obtención indebida de prestaciones. <p>2ª) Las infracciones muy graves de los trabajadores incluidas en los apartados 1 y 3 del artículo 26 de la LISOS son las siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Actuar fraudulentamente con el fin de obtener prestaciones indebidas o superiores a las que correspondan, o prolongar indebidamente su disfrute mediante la aportación de datos o documentos falsos ; la simulación de la relación laboral ; y la omisión de declaraciones legalmente obligatorias u otros incumplimientos que puedan ocasionar percepciones fraudulentas. 3. La connivencia con el empresario para la obtención indebida de cualesquiera prestaciones de la Seguridad

	<p>Social.</p> <p>3ª) El artículo 39 de la LISOS establece que las sanciones se graduarán en atención a la negligencia e intencionalidad del sujeto infractor, fraude o connivencia, incumplimiento de las advertencias previas y requerimientos de la Inspección, cifra de negocios de la empresa, número de trabajadores o de beneficiarios afectados en su caso, perjuicio causado y cantidad defraudada, como circunstancias que puedan agravar o atenuar la graduación a aplicar a la infracción cometida.</p>
--	---

JUBILACIÓN ANTICIPADA CON COEFICIENTES REDUCTORES A PARTIR DE 1/4/2013

2. NO MUTUALISTA

2.1. VOLUNTARIA

	LEGISLACIÓN <u>NUEVA</u> APLICABLE CON CARÁCTER <u>GENERAL</u>	LEGISLACIÓN <u>ANTERIOR</u> A 1/1/2013 APLICABLE CON CARÁCTER <u>EXCEPCIONAL</u>
A) ASPECTOS GENERALES		
NORMATIVA	<p>A) Con carácter específico:</p> <ul style="list-style-type: none"> - artículo 161 bis 2 B), “Acceso anticipado a la jubilación por voluntad del trabajador”, en redacción de la Ley 27/2011 modificada por el Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo. <p>B) Con carácter general:</p> <ul style="list-style-type: none"> - artículo 161 “Beneficiarios”, en redacción de la Ley 27/2011; - artículo 162 “Base reguladora”, en redacción de la Ley 27/2011 modificada por la Ley 3/2012 en lo que se refiere a la integración de lagunas; - artículo 163 “Cuantía de la pensión”, en redacción de la Ley 27/2011, modificada por el Real Decreto-ley 5/2013 en lo que se refiere a la reducción del tope máximo de pensión en las jubilaciones anticipadas salvo en la mutualista y en las excepcionales por penosidad o discapacidad. - artículos 1, 2 y 3 del RD 1716/2012, de 28-12, relativos a edad de jubilación, base reguladora en supuestos de reducción de bases de cotización y cuantía de la 	<p>A) Con carácter específico:</p> <ul style="list-style-type: none"> - artículo 161 bis 2, d) 2º párrafo, “Jubilación anticipada”, en versión vigente a 31/12/2012, es decir, en redacción por la Ley 40/2007; - disposición final 12.2, en redacción de la Ley 27/2011 modificada por el artículo 8 del Real Decreto-ley 5/2013, de 15 -3, desarrollada, en cuanto aportación de documentación, por el artículo 4 del RD 1716/2012, de 28/12, parcialmente modificado por el RDL 5/2013. <p>B) Con carácter general:</p> <ul style="list-style-type: none"> - artículos 161 “Beneficiarios”, 162 “Base reguladora” y 163 “Cuantía de la pensión”, en versión vigente a 31/12/2012.

	<p>pensión.</p> <p>Precisiones: 1ª) Esta normativa, específica y genérica, rige desde 17/3/2013, en conformidad con la disposición final duodécima. 2 de la Ley 27/2011, en redacción por el artículo 8 del RDL 5/2013, y de acuerdo con la disposición derogatoria única de dicho texto legal, que deroga la suspensión de tres meses introducida por el Real Decreto-ley 29/2012 en relación con la jubilación anticipada con coeficientes reductores y la jubilación parcial.</p> <p>2ª) Esta nueva jubilación anticipada voluntaria sí es aplicable al RETA.</p>	<p>Precisión: 1ª) Esta normativa, específica y genérica, regirá, para los supuestos que a continuación se indican, hasta las pensiones de jubilación que se causen antes de 1 de enero de 2019, de acuerdo con la reforma de la disposición final 12ª de la Ley 27/2011 por el artículo 8 del RDL 5/2013.</p> <p>2ª) Esta antigua jubilación anticipada voluntaria no es aplicable al RETA.</p>
<p>SUPUESTOS DE APLICACIÓN</p>	<p>Jubilación de cualesquiera personas, salvo las incluidas en la columna contigua.</p>	<p>Jubilación de las personas a que se refieren las letras a), b) y c) de la disposición final 12ª. 2 de la Ley 27/2011, en redacción por el RDL 5/2013:</p> <p>a) Personas cuya relación laboral se haya extinguido antes de 1 de abril de 2013, siempre que con posterioridad a dicha fecha no vuelvan a quedar incluidas en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social.</p> <p>b) Personas cuya relación laboral se haya suspendido o extinguido como consecuencia de decisiones adoptadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> . en expedientes de regulación de empleo, . o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito y/o acuerdos colectivos de empresa, . o en procedimientos concursales; <p>siempre que: 1ª) los expedientes, convenios, acuerdos o procedimientos hayan sido aprobados o suscritos con anterioridad al 1 de abril de 2013, y 2ª) la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca con anterioridad a 1 de enero de 2019.</p> <p>c) Personas que hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a 1 de abril de 2013.</p> <p>Advertencias: 1ª) No hay derecho de opción entre la aplicación de la legislación anterior o la nueva. 2ª) La legislación anterior a 1/1/2013 se aplica tanto a los acuerdos, expedientes, convenios ... suscritos antes del 2 de agosto de 2011 como a los suscritos antes de 1 de abril de 2013. 3ª) Cuando la legislación anterior tenga su origen en acuerdos colectivos de empresa, será condición indispensable que los acuerdos se encuentren debidamente registrados en el INSS o en el ISM en plazo</p>

		reglamentario, es decir, hasta el 15 de abril de 2013, Véase “Aportación de documentación” en “Observaciones finales”,
B) REQUISITOS		
EDAD DE ACCESO	<p>Tener cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 161.1.a) y en la disposición transitoria vigésima de la LGSS.</p> <p>Por tanto, ejemplificativamente:</p> <p><u>Año 2013</u>: 63 años si se acreditan 35 años y tres meses cotizados o más, o 63 años y 1 mes si se acreditan menos de 35 años y 3 meses cotizados.</p> <p><u>Año 2014</u>: 63 años si se acreditan 35 años y 6 meses cotizados o más, o 63 años y 2 meses si se acreditan menos de 35 años y 6 meses cotizados.</p> <p><u>Año 2015</u>: 63 años si se acreditan 35 años y 9 meses cotizados o más, o 63 años y 3 meses si se acreditan menos de 35 años y 9 meses cotizados.</p> <p>.....</p> <p>Sin que sean de aplicación a estos efectos las bonificaciones de edad por trabajos penosos o discapacidad.</p> <p>B) La aplicación práctica de las normas anteriores exige dar respuesta a las dos cuestiones siguientes, que son resueltas por el artículo 1 del Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, como a continuación se indica:</p> <p>Primera cuestión: ¿Cómo deben computarse los meses en los supuestos de acceso a la jubilación a una edad que incluya años y meses? El Real Decreto establece las dos reglas siguientes:</p> <p>Regla <i>general</i>: A efectos de la determinación de la edad de acceso a la pensión de jubilación, el cómputo de los meses se realizará de fecha a fecha a partir de la correspondiente al nacimiento.</p> <p>Regla <i>especial</i>: Cuando en el mes del vencimiento no hubiere día equivalente al inicial del cómputo, se considerará que el cumplimiento de la edad tiene lugar el último día del mes.</p> <p>Segunda cuestión: ¿Cómo deben computarse los periodos de cotización que condicionan la edad de acceso a la jubilación?</p> <p>A los efectos de determinar la edad de acceso a la</p>	<p>61 años de edad. Como en la jubilación anticipada no mutualista involuntaria.</p> <p>Sin que sean de aplicación a estos efectos las bonificaciones de edad por trabajos penosos o discapacidad.</p>

	<p>jubilación que en cada caso resulte de aplicación, habrá que tener en cuenta, en primer lugar, que los periodos de cotización se reflejan en la vida laboral del trabajador en días, pues los periodos acreditados por los trabajadores no se corresponden con años y meses naturales sino con el número de días que median desde las distintas fechas de alta hasta sus correspondientes fechas de baja. Por tanto:</p> <p>a) Se acumularán todos los días computables, de acuerdo con lo siguiente:</p> <p>. Se computarán los días efectivamente cotizados por el interesado, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias.</p> <p>. Se añadirán los días asimilados a cotizados que puedan corresponder de los que a continuación se indican:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Días que se consideren cotizados como consecuencia de los periodos de excedencia que disfruten los trabajadores en base al artículo 46.3 del ET. (Según el artículo 180.1 y 2 de la LGSS, hasta tres años por cuidado de hijo o menor acogido y el primer año por otros familiares). - Días que se computen como periodo cotizado al progenitor o adoptante en concepto de beneficios por cuidado de hijos o menores acogidos. (Según la disposición adicional 60ª de la LGSS, desde 2013 un máximo de 270 días cotizados por cada hijo o menor acogido a estos efectos de la edad de acceso a la jubilación). - Días de cotización asimilados por parto que se computen a favor de la trabajadora solicitante de la pensión de jubilación o incapacidad permanente. (Según la disposición adicional 44ª de la LGSS, 112 días por cada parto de un solo hijo y 14 días más por cada hijo a partir del segundo, si el parto fuera múltiple). <p>(Bien entendido que los periodos computables por excedencia más los periodos computables por cuidado de hijo no pueden superar en conjunto los cinco años por solicitante beneficiario).</p> <p>b) Los días resultantes de las operaciones anteriores serán objeto de transformación a años y meses de acuerdo con las siguientes reglas de equivalencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El año adquiere el valor fijo de 365 días. - El mes adquiere el valor fijo de 30,41666 días. - Para el cómputo de los años y meses de cotización se tomarán años y meses completos, sin que se equiparen a un año o a un mes las fracciones de los mismos. 	
INSCRIPCIÓN TRABAJADOR COMO DEMANDANTE DE EMPLEO	No se exige.	No se exige.
PERIODO MÍNIMO DE COTIZACIÓN	35 años de cotización efectiva, incluidos los periodos cotizados como beneficiarios del subsidio de desempleo de mayores de 52 y de 55 años, y los considerados efectivamente cotizados por excedencia por hijo o familiar y por parto. (La primera redacción de la Ley 27/2011 había previsto 33 años	30 años de cotización efectiva, incluidos los periodos cotizados como beneficiarios del subsidio de desempleo de mayores de 52 y de 55 años, y los considerados efectivamente cotizados por excedencia por hijo o familiar y por parto.

	<p>de cotización).</p> <p>Sin que se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias.</p> <p>Computándose como cotizado a la Seguridad Social a estos exclusivos efectos solo el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año. (Por modificación del RDL 5/2013, “a estos exclusivos efectos solo se computará el periodo de prestación ... “ Difícil interpretación del adverbio solo.)</p> <p>No sirviendo para acreditar dicho periodo mínimo de cotización la bonificación por penosidad o discapacidad.</p> <p><u>Precisión 1ª.</u>- Las cotizaciones efectuadas por el Servicio Público de Empleo Estatal durante el percibo del subsidio por desempleo para mayores de 52/55 años, que sí sirven para el periodo mínimo de cotización de la jubilación anticipada, no sirven para el periodo mínimo de cotización de la jubilación ordinaria. (Disposición adicional 28ª de la LGSS, que determina que dichas cotizaciones no tienen validez para acreditar el periodo mínimo de cotización exigido en el artículo 161.1.b de la LGSS).</p> <p><u>Precisión 2ª.</u>- Del periodo de cotización exigido, al menos dos años deben estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho o, en su caso, al momento en que cesó la obligación de cotizar. (Artículo 1.2, RD 1132/2002, de 31 de octubre).</p>	<p>Sin que se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias.</p> <p>Computándose como cotizado a la Seguridad Social a estos exclusivos efectos el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.</p> <p>No sirviendo para acreditar dicho periodo mínimo de cotización la bonificación por penosidad o discapacidad.</p> <p><u>Precisión 1ª.</u>- Las cotizaciones efectuadas por el Servicio Público de Empleo Estatal durante el percibo del subsidio por desempleo para mayores de 52/55 años, que sí sirven para el periodo mínimo de cotización de la jubilación anticipada, no sirven para el periodo mínimo de cotización de la jubilación ordinaria. (Disposición adicional 28ª de la LGSS, que determina que dichas cotizaciones no tienen validez para acreditar el periodo mínimo de cotización exigido en el artículo 161.1.b de la LGSS).</p> <p><u>Precisión 2ª.</u>- Del periodo de cotización exigido, al menos dos años deben estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho o, en su caso, al momento en que cesó la obligación de cotizar. (Artículo 1.2, RD 1132/2002, de 31 de octubre).</p>
<p>CESE EN EL TRABAJO</p>	<p>Cese por voluntad del interesado.</p>	<p>Cese en el que se haya producido o se produzca la siguiente circunstancia:</p> <p>Que el empresario, en virtud de obligación adquirida mediante acuerdo colectivo o contrato individual de prejubilación, haya abonado o abone al trabajador tras la extinción del contrato de trabajo, y en los dos años inmediatamente anteriores a la solicitud de jubilación anticipada, una cantidad que, en cómputo global, haya representado o represente un importe mensual no inferior al resultado de</p>

		<p>sumar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la cantidad que le hubiera correspondido en concepto de prestación por desempleo; • y la cuota que hubiera abonado o, en su caso, la cuota de mayor cuantía que hubiera podido abonar en concepto de convenio especial con la Seguridad Social.
--	--	--

C) CÁLCULO DE LA PENSIÓN

<p>BASE REGULADORA</p>	<p>De 16 años (192 meses/224) en 2013, incrementándose anualmente en un año más hasta 2022, año en que la base reguladora será el promedio de 25 años.</p> <ul style="list-style-type: none"> • O de 20 años durante el periodo 1/1/2013 a 31/12/2016 o de 25 años durante el periodo 1/1/2017 a 31/12/2021, si el trabajador reúne los siguientes requisitos y la opción le es más favorable: <ul style="list-style-type: none"> - que haya cesado en el trabajo por causa no imputable a su libre voluntad (“por las causas y los supuestos contemplados en el artículo 208.1.1 LGSS”); - y que, a partir del cumplimiento de los 55 años y al menos durante 24 meses, haya experimentado una reducción de las bases de cotización respecto de la acreditada con anterioridad a la extinción de la relación laboral. <p><u>Precisión 1ª.</u>- Los periodos por cuidado de hijos, que no sirven para periodo mínimo de cotización, sí sirven para base reguladora, porcentaje y coeficientes reductores.</p> <p><u>Precisión 2ª.</u>- Los periodos cotizados durante la percepción del subsidio por desempleo para mayores de 52/55 años,</p>	<p>Sigue siendo de 15 años (180 meses/210) como en 31/12/2012.</p> <p><u>Precisión 1ª.</u>- Los periodos por cuidado de hijos, que no sirven para periodo mínimo de cotización, sí sirven para base reguladora, porcentaje y coeficientes reductores. También cuando se aplica la legislación anterior a hechos causantes posteriores a 1/1/2013.</p> <p><u>Precisión 2ª.</u>- Los periodos cotizados durante la percepción del subsidio por desempleo para mayores de 52/55 años, así como los considerados efectivamente cotizados por excedencia por hijo o familiar y por parto, sirven a efectos de la jubilación anticipada para periodo mínimo de cotización, base reguladora, porcentaje y coeficientes reductores.</p>
-------------------------------	--	---

	<p>así como los considerados efectivamente cotizados por excedencia por hijo o familiar y por parto, sirven a efectos de la jubilación anticipada para periodo mínimo de cotización, base reguladora, porcentaje y coeficientes reductores.</p> <p>Nota.- Para la aplicación práctica de las bases reguladoras especiales de 20 o 25 años, el artículo 2 del Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, determina las siguientes reglas:</p> <p><i>a) Reglas referidas al cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - el cese puede producirse antes o después de cumplir los 55 años de edad (aunque la reducción de bases sólo cuenta desde el cumplimiento de dicha edad); - el cese se entiende referido a la relación laboral más extensa de la carrera de cotización del trabajador extinguida después de cumplir los 50 años de edad. <p><i>b) Reglas referidas al periodo de 24 meses con bases de cotización inferiores a la acreditada en el mes inmediatamente anterior al de la extinción de la relación laboral:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Los 24 meses no tienen que ser necesariamente consecutivos. - Pero sí han de estar comprendidos entre: <ul style="list-style-type: none"> . el cumplimiento de la edad de 55 años, o la de extinción de la relación laboral por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador, si ésta es posterior al cumplimiento de dicha edad, . y el mes anterior al mes previo al del hecho causante de la pensión de jubilación; . sin que puedan entrar en el cómputo de los 24 meses ni el mes previo al del hecho causante ni el mes del hecho causante, pues se trata de bases que no entran en la base reguladora. - La base de cotización que debe servir de referencia para comparar importes es la base del mes inmediato anterior al de extinción involuntaria de la relación laboral de la que trae causa el derecho de opción. <p><i>c) Reglas particulares referidas a los trabajadores autónomos cotizantes por la prestación por cese de actividad:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - el cese se ha tenido que producir en todo caso a partir del cumplimiento de los 55 años de edad; - el cese se ha tenido que producir respecto a la última actividad realizada previa al hecho causante de la pensión de jubilación; - ha tenido que transcurrir un año desde la fecha en que se haya agotado la prestación por cese 	
--	--	--

	de actividad.	
INTEGRACIÓN DE LAGUNAS	<p>Las 48 primeras lagunas se integran con la base mínima de cotización; el resto con el 50% de la base mínima.</p> <p><u>Notas.-</u> 1ª) La integración de lagunas no se aplica al RETA. 2ª) Aunque si se aplicaba esta integración de lagunas en el Régimen Especial Agrario (sector cuenta ajena), a partir de 1/1/2012 no se aplica en el Sistema Especial de Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios que lo ha sustituido. 3ª) Está prevista la aplicación de la integración de lagunas a partir de 1/1/2019 en el Sistema Especial de Empleados de Hogar.</p>	<p>Las lagunas se integran con la base mínima de cotización.</p> <p><u>Notas.-</u> 1ª) La integración de lagunas no se aplica al RETA. 2ª) Aunque si se aplicaba esta integración de lagunas en el Régimen Especial Agrario, a partir de 1/1/2012 no se aplica en el Sistema Especial de Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios que lo ha sustituido. 3ª) Está prevista la aplicación de la integración de lagunas a partir de 1/1/2019 en el Sistema Especial de Empleados de Hogar.</p>
PORCENTAJE	<p><u>Periodo 2013 a 2019:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Por los primeros 15 años cotizados, el 50 %. • Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 a 163, el 0.21%. • Por cada uno de los 83 meses siguientes, el 0.19%. <p>Por tanto, el 100% de la base reguladora se obtiene en este periodo con 426 meses de cotización (35 años y 6 meses).</p> <p>Periodo 2020 a 2022: 100% con 36 años.</p> <p>Periodo 2023 a 2026: 100% con 36 años y 6 meses.</p> <p>Periodo a partir de 2027: 100% con 37 años.</p> <p><u>Advertencias:</u></p> <p>1ª) Los porcentajes se aplican por años y meses de cotización completos, sin que la fracción de año se asimile a año (en la legislación vigente a 31/12/2012 sí existía esta asimilación) y sin que la fracción de mes se asimile a mes.</p> <p>2ª) Los periodos de cotización acreditados por los solicitantes y reflejados en días, una vez acumulados todos los días</p>	<p><u>Como en 31/12/2012:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Por los primeros 15 años cotizados, el 50%. • Por cada año adicional de cotización, comprendido entre el 16º y el 25º, ambos inclusive, el 3%. • Por cada año adicional de cotización a partir del 26º, el 2%. <p>Por tanto, el 100% de la base reguladora se obtiene con 35 años de cotización.</p> <p><u>Advertencia:</u> La fracción de año equivale a año.</p>

	computables, serán objeto de transformación a años y meses, de acuerdo con el valor año = 365 días y el valor mes = 30,41666 días (artículo 3, RD 1716/2012).	
EXIGENCIA DE QUE EL IMPORTE DE LA PENSIÓN RESULTE SUPERIOR A LA PENSIÓN MÍNIMA	<p>Se exige que el importe de la pensión a percibir resulte superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los 65 años de edad. En caso contrario, no se podrá acceder a esta fórmula de jubilación anticipada.</p> <p><i>Nota.-</i> Cuantías mínimas mensuales 2013 de la pensión de jubilación para titulares con 65 años: con cónyuge a cargo, 778,90 euros; con cónyuge no a cargo, 598,80 euros; unipersonal, 631,30 euros.</p>	No hay tal exigencia
COEFICIENTES REDUCTORES	<p>Los coeficientes reductores son cuatro y trimestrales:</p> <p>1º. Coeficiente del 2 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización <i>inferior a 38 años y 6 meses</i>.</p> <p>2º. Coeficiente del 1,875 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización <i>igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses</i>.</p> <p>3º. Coeficiente del 1,750 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización <i>igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses</i>.</p> <p>4º. Coeficiente del 1,625 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización <i>igual o superior a 44 años y 6 meses</i>.</p> <p><u>Precisiones:</u></p> <p>1ª) La reducción se aplica por cada trimestre o fracción de trimestre que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para</p>	<p>Los coeficientes reductores son cuatro y anuales:</p> <p>1º. Entre <i>30 y 34 años</i> de cotización acreditados: 7,5 por ciento.</p> <p>2º. Entre <i>35 y 37 años</i> de cotización acreditados: 7 por ciento.</p> <p>3º. Entre <i>38 y 39 años</i> de cotización acreditados: 6,5 por ciento.</p> <p>4º. Con <i>40 o más años</i> de cotización acreditados: 6 por ciento.</p> <p><u>Precisiones:</u></p> <p>1ª) La reducción se aplica por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir los sesenta y cinco años.</p>

	<p>cumplir la edad legal de jubilación.</p> <p>2ª) A los exclusivos efectos de determinar dicha edad legal de jubilación, se considerará como tal la que le hubiera correspondido al trabajador de haber seguido cotizando durante el plazo comprendido entre la fecha del hecho causante y el cumplimiento de la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el artículo 161.1 a) y en la disposición transitoria vigésima de la LGSS.</p> <p>3ª) El artículo 3.2 del Real Decreto 1716/2012 matiza al respecto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El cómputo de los trimestres que en el momento del hecho causante le falten al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación, que en cada caso resulte de aplicación, se realizará de fecha a fecha, contados hacia atrás desde la fecha en que se cumpliría por el solicitante de la pensión, la edad legal de jubilación. - Cuando en la fecha de vencimiento no hubiera día equivalente al inicial del cómputo, se considerará que el cumplimiento de la edad tiene lugar el último día del mes. <p>4ª) Para el cómputo de los períodos de cotización, que determinan la aplicación de un coeficiente reductor u otro, se tomarán períodos completos, sin que se equipare a un período la fracción del mismo.</p> <p><i>Observación.-</i> Los coeficientes trimestrales de esta jubilación voluntaria son 0,125 por 100 superiores a los establecidos para la jubilación involuntaria no mutualista.</p>	<p>2ª) Para el cómputo de los años de cotización se tomarán años completos, sin que se equipare a un año la fracción del mismo.</p>
<p>REDUCCIÓN DEL TOPE MÁXIMO DE PENSIÓN</p>	<p>Cuando para determinar la cuantía de una pensión de jubilación hubieran de aplicarse coeficientes reductores por edad en el momento del hecho causante, aquéllos se aplicarán sobre el importe de la pensión resultante de aplicar a la base reguladora el porcentaje que corresponda por</p>	<p>No procede.</p>

	<p>meses de cotización. Aplicados los referidos coeficientes reductores, el importe resultante de la pensión no podrá ser superior a la cuantía resultante de reducir el tope máximo de pensión en un 0,50 por 100 por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación. (Antes de la reforma del RDL 5/2013, la penalización prevista era del 0,25%).</p> <p>Según el legislador, se trata de corregir con esta medida un efecto indeseado cual es que se produzcan algunas jubilaciones anticipadas cuyo resultado final es obtener la misma cuantía de pensión que si se produjera la jubilación a la edad ordinaria, con el consiguiente desequilibrio financiero que ello provoca en el sistema de la Seguridad Social.</p> <p>En la legislación nueva, la pensión máxima de jubilación sólo se puede obtener si se produce a partir de la edad ordinaria, no si se produce con anticipación de dicha edad, salvo que se trate de jubilación mutualista o jubilaciones excepcionales por pensidad o discapacidad.</p>	
OBSERVACIONES FINALES		
Primera	La nueva jubilación anticipada por voluntad del interesado es aplicable a todos los Regímenes del sistema, incluido el Régimen de Trabajadores Autónomos.	
Segunda	La nueva jubilación anticipada voluntaria es aplicable a los empleados públicos incluidos en el Régimen General.	
Tercera	<p>A los efectos de la aplicación práctica de lo establecido en la disposición final 12ª.2 de la Ley 27/2011, el artículo 4 del Real Decreto 1716/2012, en redacción por el RDL 5/2013, dispone la obligación de aportación de documentación en los siguientes términos:</p> <p>a) Sujetos obligados a la aportación de documentación:</p> <ul style="list-style-type: none"> . trabajadores afectados; . representantes unitarios y sindicales; . empresas. <p>b) Plazo para la aportación de documentación:</p> <p>Hasta el día 15 de abril de 2013.</p>	

	<p>c) Entidad receptora de la documentación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Con carácter general, la Dirección provincial del INSS que corresponda. • En los supuestos de expedientes, convenios, acuerdos o procedimientos que afecten a: <ul style="list-style-type: none"> . trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar: Dirección provincial del ISM; . un ámbito territorial superior a una provincia: la Dirección del INSS o del ISM de la provincia donde la empresa tenga su sede principal; debiendo coincidir la sede principal con el domicilio social de la empresa siempre que en él esté efectivamente centralizada su gestión administrativa y la dirección de sus negocios, debiendo, en otro caso, atenderse al lugar en que radiquen dichas actividades de gestión y dirección. <p>d) Documentación a aportar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Copia de los expedientes de regulación de empleo, aprobados con anterioridad al 1 de abril de 2013, de los convenios colectivos de cualquier ámbito y/o acuerdos colectivos de empresa, suscritos con anterioridad a dicha fecha, y de las decisiones adoptadas en procedimientos concursales dictadas antes de la fecha señalada; en los que se contemple, en unos y otros, la extinción de la relación laboral o la suspensión de la misma, con independencia de que la extinción de la relación laboral se haya producido con anterioridad o posterioridad al 1 de abril de 2013. • Los planes de jubilación parcial, recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa, suscritos antes del 1 de abril de 2013, con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad al 1 de abril de 2013. Junto a la citada documentación se presentará certificación de la empresa acreditativa de la identidad de los trabajadores incorporados al Plan de Jubilación Parcial con anterioridad a 1 de abril de 2013. • Particularidad respecto a los convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa: Junto a la copia de los mismos, se presentará escrito donde se hagan constar los siguientes extremos: ámbito temporal de vigencia del convenio o acuerdo y ámbito territorial de aplicación, si éstos no estuvieran ya recogidos en los referidos convenios o acuerdos, y los códigos de cuenta de cotización afectados por el convenio o acuerdo. <p>e) Trámites posteriores a la aportación de documentación:</p> <p>En el plazo de un mes desde que finalice el plazo de comunicación de los convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa, las direcciones provinciales citadas remitirán a la Dirección General del INSS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - una relación nominativa de las empresas en las que se hayan suscrito dichos convenios o acuerdos, - así como la información relativa a los expedientes de regulación de empleo y a las decisiones adoptadas en procedimientos concursales. <p>Mediante resolución de la Dirección General del Instituto Nacional de Seguridad Social o de la Dirección del Instituto Social de la Marina se elaborará una relación de empresas afectadas por expedientes de regulación de empleo, convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa, o decisiones adoptadas en procedimientos concursales, en los que resulten de aplicación las previsiones de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011.</p> <p>f) Cautela:</p> <p>Si los sujetos obligados hubieran omitido efectuar las comunicaciones y presentar la documentación señalada y la Administración de la Seguridad Social tuviere conocimiento por otra vía de los requisitos previstos en la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, procederá a aplicar al solicitante de la pensión de jubilación, cuando ésta se cause, la legislación anterior a dicha Ley.</p> <p>El Real Decreto 1716/2012 establece esta cautela, pues la aplicación de la legislación anterior en los casos en que así proceda no es una opción sino una obligación, por lo que debe evitarse que el trabajador o el empresario puedan eludir fácilmente esta aplicación, cuando no les sea favorable a</p>
--	--

	<p>uno u otro, procediendo a incumplir la obligación de presentar en plazo la documentación a que se refiere el Real Decreto mencionado.</p> <p>Ahora bien, el nuevo apartado 3 del artículo 4 del RD 1716/2012, en redacción por el RDL 5/2013, subraya que, “por el contrario, en el caso de acuerdos colectivos de empresa, será preceptiva su comunicación al INSS o al ISM en el plazo señalado en el apartado 1 “(hasta el día 15 de abril de 2013).</p>
--	--

JUBILACIÓN ANTICIPADA CON COEFICIENTES REDUCTORES A PARTIR DE 1/4/2013		
3. MUTUALISTA		
3.1. INVOLUNTARIA (Cese involuntario en el trabajo y con coeficiente reductor inferior al 8%)		
	LEGISLACIÓN <u>NUEVA</u> APLICABLE CON CARÁCTER <u>GENERAL</u>	LEGISLACIÓN <u>ANTERIOR A 1/1/2013</u> APLICABLE CON CARÁCTER <u>EXCEPCIONAL</u>
A) ASPECTOS GENERALES		
NORMATIVA	<p>a) Con carácter específico:</p> <p>disposición transitoria tercera, 1. norma segunda de la LGSS, modificada por la Ley 27/2011.</p> <p>b) Con carácter general:</p> <ul style="list-style-type: none"> - artículo 161 “Beneficiarios”, en redacción de la Ley 27/2011; - artículo 162 “Base reguladora”, en redacción de la Ley 27/2011 modificada por la Ley 3/2012 en lo que se refiere a la integración de lagunas. - artículo 163 “Cuantía de la pensión”, en redacción de la Ley 27/2011, modificada por el Real Decreto-ley 5/2013 en lo que se refiere a la reducción del tope máximo de pensión en las jubilaciones anticipadas salvo en la mutualista y en las excepcionales por penosidad o discapacidad <p><u>Precisión:</u> Esta normativa, específica y general, rige desde 1/1/2013, de acuerdo con la disposición final duodécima.2 de la Ley 27/2011 en sus dos versiones (la original y la del RDL 5/2013). La suspensión de tres meses introducida por el Real Decreto-ley 29/2012 no afectó a la jubilación anticipada mutualista.</p>	<p>a) Con carácter específico:</p> <ul style="list-style-type: none"> - disposición transitoria tercera, 1. norma segunda de la LGSS, en versión vigente a 31/12/2012. - disposición final 12.2 de la Ley 27/2011, modificada por el artículo 8 del Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo; desarrollada, en cuanto aportación de documentación, por el artículo 4 del RD 1716/2012, de 28/12, parcialmente modificado por el RDL 5/2013. <p>b) Con carácter general</p> <ul style="list-style-type: none"> - artículos 161 “Beneficiarios” y 162 “Base reguladora” en versión anterior a la Ley 27/2011. <p><u>Precisión:</u> Esta normativa, específica y general, regirá, para los supuestos que a continuación se indican, hasta las pensiones de jubilación que se causen antes de 1 de enero de 2019, de acuerdo con la reforma de la disposición final 12ª de la Ley</p>

		27/2011 por el artículo 8 del RDL 5/2013.
SUPUESTOS DE APLICACIÓN	Jubilación de cualesquiera personas, salvo las incluidas en la columna contigua.	<p>Jubilación de las personas a que se refieren las letras a), b) y c) (en parte) de la disposición final 12ª. 2 de la Ley 27/2011, en redacción por el RDL 5/2013:</p> <p>a) Personas cuya relación laboral se haya extinguido antes de 1 de abril de 2013,</p> <p><u>siempre que</u> con posterioridad a dicha fecha no vuelvan a quedar incluidas en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social.</p> <p>b) Personas cuya relación laboral se haya suspendido o extinguido como consecuencia de decisiones adoptadas:</p> <p>. en expedientes de regulación de empleo,</p> <p>. o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito y/o acuerdos colectivos de empresa,</p> <p>. o en procedimientos concursales;</p> <p><u>siempre que:</u> 1ª) los expedientes, convenios, acuerdos o procedimientos hayan sido aprobados o suscritos con anterioridad al 1 de abril de 2013, y 2ª) la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca con anterioridad a 1 de enero de 2019.</p> <p>c) Personas que hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a 1 de abril de 2013.</p> <p><u>Advertencias:</u> 1ª) No hay derecho de opción entre la aplicación de la legislación anterior o la nueva. 2ª) La legislación anterior a 1/1/2013 se aplica tanto a los acuerdos, expedientes, convenios ... suscritos antes del 2 de agosto de 2011 como a los suscritos antes de 1 de abril de 2013. 3ª) Cuando la legislación anterior tenga su origen en acuerdos colectivos de empresa, será condición indispensable que los acuerdos se encuentren debidamente registrados en el INSS o en el ISM en plazo reglamentario, es decir, hasta el 15 de abril de 2013, Véase "Aportación de documentación" en "Observaciones finales",</p>
B) REQUISITOS		
EDAD	60 años de edad.	60 años de edad..
INSCRIPCIÓN TRABAJADOR COMO DEMANDANTE DE	No se exige	No se exige.

EMPLEO		
PERIODO MÍNIMO DE COTIZACIÓN	<p>Periodo mínimo de cotización de 15 años, de los cuales 2 dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al hecho causante.</p> <p>Valiendo: los periodos considerados efectivamente cotizados por excedencia por hijo o familiar y por parto.</p> <p>No valiendo: la parte proporcional de pagas extraordinarias; ni la bonificación por trabajos penosos o por discapacidad.</p> <p><i>Precisión.-</i> El cómputo de un año del servicio militar o prestación social sustitutoria no sirve para el periodo mínimo de cotización en la jubilación mutualista como tampoco en la jubilación ordinaria.</p>	<p>Periodo mínimo de cotización de 15 años, de los cuales 2 dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al hecho causante.</p> <p>Valiendo: los periodos considerados efectivamente cotizados por excedencia por hijo o familiar y por parto.</p> <p>No valiendo: la parte proporcional de pagas extraordinarias; ni la bonificación por trabajos penosos o por discapacidad.</p> <p><i>Precisión.-</i> El cómputo de un año del servicio militar o prestación social sustitutoria no sirve para el periodo mínimo de cotización en la jubilación mutualista como tampoco en la jubilación ordinaria</p>
CESE EN EL TRABAJO	<p>Cese como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador.</p> <p>Se considera, en todo caso, con carácter de presunción «iuris et de iure», que el cese en la relación laboral se ha producido de forma involuntaria cuando la extinción se ha producido por alguna de las causas previstas en el artículo 208.1.1 de la LGSS.</p> <p>Estas causas son las siguientes:</p> <p>a) Despido colectivo, adoptado por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal.</p> <p>b) Muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, cuando determinen la extinción del contrato de trabajo.</p> <p>c) Despido. (Siendo irrelevante que éste sea procedente o improcedente o que se haya impugnado o no el mismo).</p> <p>d) Despido basado en causas objetivas.</p> <p>e) Resolución voluntaria por parte del trabajador, en los supuestos previstos en los artículos 40, 41.3, 49.1.m) y 50 del Estatuto de los Trabajadores (traslado a otro centro de la empresa que exija cambio de residencia; modificación</p>	<p>Cese como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador.</p> <p>Se considera, en todo caso, con carácter de presunción «iuris et de iure», que el cese en la relación laboral se ha producido de forma involuntaria cuando la extinción se ha producido por alguna de las causas previstas en el artículo 208.1.1 de la LGSS.</p> <p>Estas causas son las siguientes:</p> <p>a) Despido colectivo, adoptado por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, o de resolución judicial adoptada en el seno de un procedimiento concursal.</p> <p>b) Muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, cuando determinen la extinción del contrato de trabajo.</p> <p>c) Despido. (Siendo irrelevante que éste sea procedente o improcedente o que se haya impugnado o no el mismo).</p> <p>d) Despido basado en causas objetivas.</p> <p>e) Resolución voluntaria por parte del trabajador, en los supuestos previstos en los artículos 40, 41.3, 49.1.m) y 50 del Estatuto de los Trabajadores (traslado a otro centro de la empresa que exija</p>

	<p>sustancial de las condiciones de trabajo; decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género; causa justa).</p> <p>f) Expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, siempre que dichas causas no hayan actuado por denuncia del trabajador.</p> <p>g) Resolución de la relación laboral, durante el período de prueba, a instancia del empresario, siempre que la extinción de la relación laboral anterior se hubiera debido a alguno de los supuestos contemplados en este apartado, o haya transcurrido un plazo de tres meses desde dicha extinción.</p> <p><u>Precisión.-</u> El artículo 1.5 del RD 1132/2002 matiza que siempre que la extinción de la relación laboral haya venido precedida por alguna de las causas anteriores, podrán acceder a la jubilación anticipada involuntaria :</p> <p>a) Los beneficiarios de la prestación por desempleo, cuando ésta se extinga por agotamiento del plazo de duración de la prestación o por pasar a ser pensionista de jubilación.</p> <p>b) Los beneficiarios del subsidio por desempleo, de nivel asistencial, mayores de 52/55 años.</p> <p>c) Los trabajadores mayores de 52/55 años que no reúnan los requisitos para acceder al subsidio por desempleo de mayores de dicha edad, una vez agotada la prestación por desempleo, y continúen inscritos en las oficinas del servicio público de empleo.</p>	<p>cambio de residencia; modificación sustancial de las condiciones de trabajo; decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género; causa justa).</p> <p>f) Expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, siempre que dichas causas no hayan actuado por denuncia del trabajador.</p> <p>g) Resolución de la relación laboral, durante el período de prueba, a instancia del empresario, siempre que la extinción de la relación laboral anterior se hubiera debido a alguno de los supuestos contemplados en este apartado, o haya transcurrido un plazo de tres meses desde dicha extinción</p> <p><u>Precisión.-</u> El artículo 1.5 del RD 1132/2002 matiza que siempre que la extinción de la relación laboral haya venido precedida por alguna de las causas anteriores, podrán acceder a la jubilación anticipada involuntaria :</p> <p>a) Los beneficiarios de la prestación por desempleo, cuando ésta se extinga por agotamiento del plazo de duración de la prestación o por pasar a ser pensionista de jubilación.</p> <p>b) Los beneficiarios del subsidio por desempleo, de nivel asistencial, mayores de 52/55 años.</p> <p>c) Los trabajadores mayores de 52/55 años que no reúnan los requisitos para acceder al subsidio por desempleo de mayores de dicha edad, una vez agotada la prestación por desempleo, y continúen inscritos en las oficinas del servicio público de empleo.</p>
C) CÁLCULO DE LA PENSIÓN		
<p>BASE REGULADORA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • De 16 años (192 meses/224) en 2013, incrementándose anualmente en un año más hasta 2022, año en que la base reguladora será el promedio de 25 años. • O de 20 años durante el periodo 1/1/2013 a 31/12/2016 o de 25 años durante el periodo 1/1/2017 a 31/12/2021, si el trabajador reúne los siguientes requisitos y la opción le es más favorable: <p>- que haya cesado en el trabajo por</p>	<p>De 15 años (180 meses/210), como en 31/12/2012.</p>

	<p>causa no imputable a su libre voluntad;</p> <p>- y que, a partir del cumplimiento de los 55 años y al menos durante 24 meses, haya experimentado una reducción de las bases de cotización respecto de la acreditada con anterioridad a la extinción de la relación laboral.</p> <p><i>Precisión 1ª.-</i> Los periodos por cuidado de hijos, que no sirven para periodo mínimo de cotización, sí sirven para base reguladora y porcentaje. También cuando se aplica la legislación anterior a hechos causantes posteriores a 1/1/2013.</p> <p><i>Precisión 2ª.-</i> Los periodos cotizados durante la percepción del subsidio por desempleo para mayores de 52/55 años, así como los considerados efectivamente cotizados por excedencia por hijo o familiar y por parto, sirven a efectos de la jubilación anticipada para periodo mínimo de cotización, base reguladora, porcentaje y coeficientes reductores.</p> <p>Nota.- Para la aplicación práctica de las bases reguladoras especiales de 20 o 25 años, el artículo 2 del Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, determina las siguientes reglas:</p> <p><i>a) Reglas referidas al cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador:</i></p> <p>- el cese puede producirse antes o después de cumplir los 55 años de edad (aunque la reducción de bases sólo cuenta desde el cumplimiento de dicha edad);</p> <p>- el cese se entiende referido a la relación laboral más extensa de la carrera de cotización del trabajador extinguida después de cumplir los 50 años de edad.</p> <p><i>b) Reglas referidas al periodo de 24 meses con bases de cotización inferiores a la acreditada en el mes inmediatamente anterior al de la extinción de la relación laboral:</i></p> <p>- Los 24 meses no tienen que ser necesariamente consecutivos.</p> <p>- Pero sí han de estar comprendidos entre:</p> <p>. el cumplimiento de la edad de 55 años, o la de extinción de la relación laboral por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador, si ésta es posterior al cumplimiento de dicha edad,</p> <p>. y el mes anterior al mes previo al del hecho causante de la pensión de jubilación;</p> <p>. sin que puedan entrar en el cómputo de los 24 meses ni el mes previo al del hecho causante ni el mes del hecho causante, pues se trata de bases que no entran en la base reguladora.</p> <p>- La base de cotización que debe servir de referencia para comparar importes es la base del mes inmediato</p>	<p><i>Precisión 1ª.-</i> Los periodos por cuidado de hijos, que no sirven para periodo mínimo de cotización, sí sirven para base reguladora, porcentaje y coeficientes reductores. También cuando se aplica la legislación anterior a hechos causantes posteriores a 1/1/2013.</p> <p><i>Precisión 2ª.-</i> Los periodos cotizados durante la percepción del subsidio por desempleo para mayores de 52/55 años, así como los considerados efectivamente cotizados por excedencia por hijo o familiar y por parto, sirven a efectos de la jubilación anticipada para periodo mínimo de cotización, base reguladora, porcentaje y coeficientes reductores.</p>
--	--	---

	anterior al de extinción involuntaria de la relación laboral de la que trae causa el derecho de opción.	
INTEGRACIÓN DE LAGUNAS	Las 48 primeras lagunas se integran con la base mínima de cotización; el resto con el 50% de la base mínima.	Las lagunas se integran con la base mínima de cotización.
PORCENTAJE	<p><u>Periodo 2013 a 2019:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Por los primeros 15 años cotizados, el 50 %. • Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 a 163, el 0.21%. • Por cada uno de los 83 meses siguientes, el 0.19%. <p>Por tanto, el 100% de la base reguladora se obtiene en este periodo con 426 meses de cotización (35 años y 6 meses).</p> <p><u>Periodo 2020 a 2022:</u> 100% con 36 años.</p> <p><u>Periodo 2023 a 2026:</u> 100% con 36 años y 6 meses.</p> <p><u>Periodo a partir de 2027:</u> 100% con 37 años.</p> <p><u>Advertencias:</u></p> <p>1ª) Los porcentajes se aplican por años y meses de cotización completos, sin que la fracción de año se asimile a año (en la legislación vigente a 31/12/2012 sí existía esta asimilación) y sin que la fracción de mes se asimile a mes.</p> <p>2ª) Los periodos de cotización acreditados por los solicitantes y reflejados en días, una vez acumulados todos los días computables, serán objeto de transformación a años y meses, de acuerdo con el valor año = 365 días y el valor mes = 30,41666 días (artículo 3, RD 1716/2012).</p>	<p><u>Como en 31/12/2012:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Por los primeros 15 años cotizados, el 50%. • Por cada año adicional de cotización, comprendido entre el 16º y el 25º, ambos inclusive, el 3%. • Por cada año adicional de cotización a partir del 26º, el 2%. <p>Por tanto, el 100% de la base reguladora se obtiene con 35 años de cotización.</p> <p><u>Advertencia:</u> La fracción de año equivale a año.</p>
COEFICIENTES REDUCTORES	<p>a) Los coeficientes reductores son cuatro y anuales:</p> <p>1º. Entre <i>30 y 34 años</i> de cotización acreditados: 7,5 por ciento.</p> <p>2º. Entre <i>35 y 37 años</i> de cotización acreditados: 7 por ciento.</p> <p>3º. Entre <i>38 y 39 años</i> de cotización acreditados: 6,5 por ciento.</p> <p>4º. Con <i>40 o más años</i> de cotización</p>	<p>a) Los coeficientes reductores son cuatro y anuales:</p> <p>1º. Entre <i>30 y 34 años</i> de cotización acreditados: 7,5 por ciento.</p> <p>2º. Entre <i>35 y 37 años</i> de cotización acreditados: 7 por ciento.</p> <p>3º. Entre <i>38 y 39 años</i> de cotización acreditados: 6,5 por ciento.</p> <p>4º. Con <i>40 o más años</i> de cotización</p>

	<p>acreditados: 6 por ciento.</p> <p>b) Para la aplicación de estos coeficientes reductores más favorables que el del 8%, correspondiente a la jubilación mutualista voluntaria, se exige acreditar 30 o más años completos de cotización.</p> <p>Para la acreditación de estos años, se computa: la escala de bonificación por edad en 1/1/1967; la bonificación por trabajos penosos o por discapacidad; los periodos cotizados como beneficiarios del subsidio por desempleo para mayores de 52/55 años; y los considerados efectivamente cotizados por excedencia de hijo o familiar, por parto y por cuidado de hijo.</p> <p><u>Precisiones:</u></p> <p>1ª) La reducción se aplica por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir los sesenta y cinco años.</p> <p>2ª) El coeficiente de penalización del 0,50, introducido por la Ley 27/2011, no se aplica en la jubilación anticipada mutualista. (Como tampoco en las jubilaciones anticipadas por penosidad o discapacidad).</p>	<p>acreditados: 6 por ciento.</p> <p>b) Para la aplicación de estos coeficientes reductores más favorables que el del 8%, correspondiente a la jubilación mutualista voluntaria, se exige acreditar 30 o más años completos de cotización.</p> <p>Para la acreditación de estos años, se computa: la escala de bonificación por edad en 1/1/1967; la bonificación por trabajos penosos o por discapacidad; los periodos cotizados como beneficiarios del subsidio por desempleo para mayores de 52/55 años; y los considerados efectivamente cotizados por excedencia de hijo o familiar, por parto y por cuidado de hijo.</p> <p><u>Precisiones:</u></p> <p>1ª) La reducción se aplica por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir los sesenta y cinco años.</p>
--	--	--

OBSERVACIÓN FINAL

A los efectos de la **aplicación práctica** de lo establecido en la disposición final 12ª.2 de la Ley 27/2011, el artículo 4 del Real Decreto 1716/2012, en redacción por el RDL 5/2013, dispone la **obligación de aportación de documentación** en los siguientes términos:

a) Sujetos obligados a la aportación de documentación:

- . trabajadores afectados;
- . representantes unitarios y sindicales;
- . empresas.

b) Plazo para la aportación de documentación:

Hasta el día 15 de abril de 2013.

c) Entidad receptora de la documentación:

- Con carácter general, la **Dirección provincial del INSS** que corresponda.
- En los supuestos de expedientes, convenios, acuerdos o procedimientos que afecten a:

. trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores del **Mar**: Dirección provincial del **ISM**;

. un **ámbito territorial superior** a una provincia: la Dirección del INSS o del ISM de la provincia donde la empresa tenga su **sede principal**; debiendo coincidir la sede principal con el domicilio social de la empresa siempre que en él esté efectivamente centralizada su gestión administrativa y la dirección de sus negocios, debiendo, en otro caso, atenderse al lugar en que radiquen dichas actividades de gestión y dirección.

d) Documentación a aportar:

- **Copia** de los **expedientes de regulación de empleo**, aprobados con anterioridad al 1 de abril de 2013, de los **convenios** colectivos de **cualquier ámbito** y/o **acuerdos** colectivos de **empresa**, suscritos con anterioridad a dicha fecha, y de las **decisiones** adoptadas en **procedimientos concursales** dictadas antes de la fecha señalada; en los que se contemple, en unos y otros, la extinción de la relación laboral o la suspensión de la misma, con independencia de que la extinción de la relación laboral se haya producido con anterioridad o posterioridad al 1 de abril de 2013.
- Los **planes de jubilación parcial**, recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa, suscritos antes del 1 de abril de 2013, con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad al 1 de abril de 2013. Junto a la citada documentación se presentará certificación de la empresa acreditativa de la **identidad de los trabajadores incorporados** al Plan de Jubilación Parcial con anterioridad a 1 de abril de 2013.
- **Particularidad** respecto a los **convenios** colectivos de cualquier ámbito o **acuerdos** colectivos de empresa: **Junto a la copia** de los mismos, se presentará **escrito** donde se hagan constar los siguientes extremos: ámbito temporal de vigencia del convenio o acuerdo y ámbito territorial de aplicación, si éstos no estuvieran ya recogidos en los referidos convenios o acuerdos, y los **códigos de cuenta de cotización** afectados por el convenio o acuerdo.

e) Trámites posteriores a la aportación de documentación:

En el **plazo de un mes** desde que finalice el plazo de comunicación de los convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa, las direcciones provinciales citadas **remitirán** a la Dirección General del INSS:

- una **relación nominativa** de las empresas en las que se hayan suscrito dichos convenios o acuerdos,
- así como la **información** relativa a los expedientes de regulación de empleo y a las decisiones adoptadas en procedimientos concursales.

Mediante resolución de la Dirección General del Instituto Nacional de Seguridad Social o de la Dirección del Instituto Social de la Marina se elaborará una **relación de empresas** afectadas por expedientes de regulación de empleo, convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa, o decisiones adoptadas en procedimientos concursales, en los que resulten de aplicación las previsiones de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011.

f) Cautela:

Si los sujetos obligados hubieran omitido efectuar las comunicaciones y presentar la documentación señalada y la Administración de la Seguridad Social tuviere conocimiento por otra vía de los requisitos previstos en la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, procederá a aplicar al solicitante de la pensión de jubilación, cuando ésta se cause, la legislación anterior a dicha Ley.

El Real Decreto 1716/2012 establece esta cautela, pues la aplicación de la legislación anterior en los casos en que así proceda no es una opción sino una obligación, por lo que debe evitarse que el trabajador o el empresario puedan eludir fácilmente esta aplicación, cuando no les sea favorable a uno u otro, procediendo a incumplir la obligación de presentar en plazo la documentación a que se refiere el Real Decreto mencionado.

Ahora bien, el nuevo apartado 3 del artículo 4 del RD 1716/2012, en redacción por el RDL 5/2013, subraya que, “por el contrario, en el caso de **acuerdos colectivos de empresa**, será **preceptiva** su comunicación al INSS o al ISM en el plazo señalado en el apartado 1 “(hasta el día 15 de abril de 2013).

JUBILACIÓN ANTICIPADA CON COEFICIENTES REDUCTORES A PARTIR DE 1/4/2013

4. MUTUALISTA

4.1. VOLUNTARIA (Cese voluntario en el trabajo o cese involuntario con menos de 30 años cotizados)

	LEGISLACIÓN <u>NUEVA APLICABLE CON CARÁCTER GENERAL</u>	LEGISLACIÓN <u>ANTERIOR A 1/1/2013 APLICABLE CON CARÁCTER EXCEPCIONAL</u>
A) ASPECTOS GENERALES		
NORMATIVA	<p>a) Con carácter específico: disposición transitoria tercera, 1. norma segunda de la LGSS, modificada por la Ley 27/2011.</p> <p>b) Con carácter general:</p> <ul style="list-style-type: none"> - artículo 161 “Beneficiarios”, en redacción de la Ley 27/2011; - artículo 162 “Base reguladora”, en redacción de la Ley 27/2011 modificada por la Ley 3/2012 en lo que se refiere a la integración de lagunas; - artículo 163 “Cuantía de la pensión”, en redacción de la Ley 27/2011, modificada por el Real Decreto-ley 5/2013 en lo que se refiere a la reducción del tope máximo de pensión en las jubilaciones anticipadas salvo en la mutualista y en las excepcionales por penosidad o discapacidad. <p><u>Precisión:</u> Esta normativa, específica y general, rige desde 1/1/2013, de acuerdo con la disposición final duodécima. 2 de la Ley 27/2011 en sus dos versiones (la original y la del RDL 5/2013). La suspensión de tres meses introducida por el Real Decreto-ley 29/2012 no afectó a la jubilación anticipada mutualista.</p>	<p>a) Con carácter específico: - disposición transitoria tercera, 1. norma segunda de la LGSS, en redacción vigente a 31/12/2012.</p> <p>- disposición final 12.2 de la Ley 27/2011, modificada por el artículo 8 del Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo; desarrollada, en cuanto aportación de documentación, por el artículo 4 del RD 1716/2012, de 28/12, parcialmente modificado por el RDL 5/2013.</p> <p>b) Con carácter general:</p> <ul style="list-style-type: none"> - artículos 161 “Beneficiarios” y 162 “Base reguladora” . <p><u>Precisión:</u> Esta normativa, específica y general, regirá, para los supuestos que a continuación se indican, hasta las pensiones de jubilación que se causen antes de 1 de enero de 2019, de acuerdo con la reforma de la disposición final 12ª de la Ley 27/2011 por el artículo 8 del RDL 5/2013.</p>
SUPUESTOS DE	Jubilación de cualesquiera personas, salvo	Jubilación de las personas a que se refieren las letras a), b) y c) (en parte) de

APLICACIÓN	las incluidas en la columna contigua.	<p>la disposición final 12ª. 2 de la Ley 27/2011, en redacción por el RDL 5/2013:</p> <p>a) Personas cuya relación laboral se haya extinguido antes de 1 de abril de 2013,</p> <p><u>siempre que</u> con posterioridad a dicha fecha no vuelvan a quedar incluidas en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social.</p> <p>b) Personas cuya relación laboral se haya suspendido o extinguido como consecuencia de decisiones adoptadas:</p> <p>. en expedientes de regulación de empleo,</p> <p>. o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito y/o acuerdos colectivos de empresa,</p> <p>. o en procedimientos concursales;</p> <p><u>siempre que:</u> 1º) los expedientes, convenios, acuerdos o procedimientos hayan sido aprobados o suscritos con anterioridad al 1 de abril de 2013, y 2º) la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca con anterioridad a 1 de enero de 2019.</p> <p>c) Personas que hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a 1 de abril de 2013.</p> <p>Advertencias: 1ª) No hay derecho de opción entre la aplicación de la legislación anterior o la nueva. 2ª) La legislación anterior a 1/1/2013 se aplica tanto a los acuerdos, expedientes, convenios ... suscritos antes del 2 de agosto de 2011 como a los suscritos antes de 1 de abril de 2013. 3ª) Cuando la legislación anterior tenga su origen en acuerdos colectivos de empresa, será condición indispensable que los acuerdos se encuentren debidamente registrados en el INSS o en el ISM en plazo reglamentario, es decir, hasta el 15 de abril de 2013, Véase "Aportación de documentación" en "Observaciones finales",</p>
B) REQUISITOS		
EDAD	60 años de edad.	60 años de edad.
INSCRIPCIÓN TRABAJADOR COMO DEMANDANTE DE EMPLEO	No se exige	No se exige.
PERIODO MÍNIMO DE	Periodo mínimo de cotización de 15 años, de los cuales 2 dentro de los 15 años	Periodo mínimo de cotización de 15 años, de los cuales 2 dentro de los 15 años

COTIZACIÓN	<p>inmediatamente anteriores al hecho causante.</p> <p>Valiendo: los periodos considerados efectivamente cotizados por excedencia por hijo o familiar y por parto.</p> <p>No valiendo: la parte proporcional de pagas extraordinarias; ni la bonificación por trabajos penosos o por discapacidad.</p> <p><u>Precisión.-</u> El cómputo de un año del servicio militar o prestación social sustitutoria no sirve para el periodo mínimo de cotización en la jubilación mutualista como tampoco en la jubilación ordinaria.</p>	<p>inmediatamente anteriores al hecho causante.</p> <p>. Valiendo: los periodos considerados efectivamente cotizados por excedencia por hijo o familiar y por parto.</p> <p>No valiendo: la parte proporcional de pagas extraordinarias; ni la bonificación por trabajos penosos o por discapacidad.</p> <p><u>Precisión.-</u> El cómputo de un año del servicio militar o prestación social sustitutoria no sirve para el periodo mínimo de cotización en la jubilación mutualista como tampoco en la jubilación ordinaria.</p>
CESE EN EL TRABAJO	<p>Cese por la libre voluntad del trabajador, entendiéndose por tal “la inequívoca manifestación de voluntad de quien, pudiendo continuar su relación laboral y no existiendo razón objetiva que la impida, decide poner fin a la misma”.</p>	<p>Cese por la libre voluntad del trabajador, entendiéndose por tal “la inequívoca manifestación de voluntad de quien, pudiendo continuar su relación laboral y no existiendo razón objetiva que la impida, decide poner fin a la misma”.</p>
C) CÁLCULO DE LA PENSIÓN		
BASE REGULADORA	<p>De 16 años (192 meses/224) en 2013, incrementándose anualmente en un año más hasta 2022, año en que la base reguladora será el promedio de 25 años.</p> <ul style="list-style-type: none"> • O de 20 años durante el periodo 1/1/2013 a 31/12/2016 o de 25 años durante el periodo 1/1/2017 a 31/12/2021, si el trabajador reúne los siguientes requisitos y la opción le es más favorable: <ul style="list-style-type: none"> - que haya cesado en el trabajo por causa no imputable a su libre voluntad; - y que, a partir del cumplimiento de los 55 años y al menos durante 24 meses, haya experimentado una reducción de las bases de cotización respecto de la acreditada con anterioridad a la extinción de la relación laboral. <p><u>Precisión 1ª.-</u> Los periodos por cuidado de hijos, que no sirven para periodo mínimo de cotización, sí sirven para base reguladora, porcentaje y coeficientes reductores.</p> <p><u>Precisión 2ª.-</u> Los periodos cotizados durante la percepción del subsidio por desempleo para mayores de 52/55 años, así como los considerados</p>	<p>De 15 años (180 meses/210), como en 31/12/2012.</p> <p><u>Precisión 1ª.-</u> Los periodos por cuidado de hijos, que no sirven para periodo mínimo de cotización, sí sirven para base reguladora, porcentaje y coeficientes reductores. También cuando se aplica la legislación anterior a hechos causantes posteriores a 1/1/2013.</p> <p><u>Precisión 2ª.-</u> Los periodos cotizados durante la percepción del subsidio por desempleo para mayores de 52/55 años, así como los considerados efectivamente cotizados por excedencia por hijo o familiar y por parto, sirven a efectos de la jubilación anticipada para periodo mínimo de cotización, base reguladora, porcentaje y coeficientes reductores.</p>

	<p>efectivamente cotizados por excedencia por hijo o familiar y por parto, sirven a efectos de la jubilación anticipada para periodo mínimo de cotización, base reguladora, porcentaje y coeficientes reductores.</p> <p>Nota.- Para la aplicación práctica de las bases reguladoras especiales de 20 o 25 años, el artículo 2 del Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, determina las siguientes reglas:</p> <p><i>a) Reglas referidas al cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - el cese puede producirse antes o después de cumplir los 55 años de edad (aunque la reducción de bases sólo cuenta desde el cumplimiento de dicha edad); - el cese se entiende referido a la relación laboral más extensa de la carrera de cotización del trabajador extinguida después de cumplir los 50 años de edad. <p><i>b) Reglas referidas al periodo de 24 meses con bases de cotización inferiores a la acreditada en el mes inmediatamente anterior al de la extinción de la relación laboral:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Los 24 meses no tienen que ser necesariamente consecutivos. - Pero sí han de estar comprendidos entre: <ul style="list-style-type: none"> . el cumplimiento de la edad de 55 años, o la de extinción de la relación laboral por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador, si ésta es posterior al cumplimiento de dicha edad, . y el mes anterior al mes previo al del hecho causante de la pensión de jubilación; . sin que puedan entrar en el cómputo de los 24 meses ni el mes previo al del hecho causante ni el mes del hecho causante, pues se trata de bases que no entran en la base reguladora. - La base de cotización que debe servir de referencia para comparar importes es la base del mes inmediato anterior al de extinción involuntaria de la relación laboral de la que trae causa el derecho de opción. 	
INTEGRACIÓN DE LAGUNAS	Las 48 primeras lagunas se integran con la base mínima de cotización; el resto con el 50% de la base mínima.	Las lagunas se integran con la base mínima de cotización.
PORCENTAJE	<p><u>Periodo 2013 a 2019:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Por los primeros 15 años cotizados, el 50 %. • Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 a 163, el 0.21%. • Por cada uno de los 83 meses siguientes, el 0.19%. <p>Por tanto, el 100% de la base reguladora se obtiene en este periodo con 426 meses</p>	<p><u>Como en 31/12/2012:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Por los primeros 15 años cotizados, el 50%. • Por cada año adicional de cotización, comprendido entre el 16º y el 25º, ambos inclusive, el 3%. • Por cada año adicional de cotización a partir del 26º, el 2%. <p>Por tanto, el 100% de la base reguladora</p>

	<p>de cotización (35 años y 6 meses).</p> <p><u>Periodo 2020 a 2022</u>: 100% con 36 años.</p> <p><u>Periodo 2023 a 2026</u>: 100% con 36 años y 6 meses.</p> <p><u>Periodo a partir de 2027</u>: 100% con 37 años.</p> <p><u>Advertencias</u>:</p> <p>1ª) Los porcentajes se aplican por años y meses de cotización completos, sin que la fracción de año se asimile a año (en la legislación vigente a 31/12/2012 sí existía esta asimilación) y sin que la fracción de mes se asimile a mes.</p> <p>2ª) Los periodos de cotización acreditados por los solicitantes y reflejados en días, una vez acumulados todos los días computables, serán objeto de transformación a años y meses, de acuerdo con el valor año = 365 días y el valor mes = 30,41666 días (artículo 3, RD 1716/2012).</p>	<p>se obtiene con 35 años de cotización.</p> <p><u>Advertencia</u>: La fracción de año equivale a año.</p>
COEFICIENTES REDUCTORES	<p>Un 8% por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad de 65 años.</p> <p><i>Precisión</i>: El coeficiente de penalización del 0,50, introducido por la Ley 27/2011, no se aplica en la jubilación anticipada mutualista. (Como tampoco en las jubilaciones anticipadas por penosidad o discapacidad).</p>	<p>Un 8% por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad de 65 años.</p>
OBSERVACIONES FINALES		
TRABAJADOR MUTUALISTA QUE A SU VEZ REUNE LOS REQUISITOS PARA ACCEDER A LA JUBILACIÓN ANTICIPADA VOLUNTARIA NO MUTUALISTA	<p>Le puede resultar más favorable la jubilación voluntaria no mutualista, puesto que en la voluntaria mutualista el coeficiente reductor es en todo caso del 8% y, sin embargo, en la voluntaria no mutualista hay coeficientes reductores más beneficiosos a partir de los 38 años y 6 meses de cotización. Si bien hay que tener en cuenta que el 0.50 % de reducción del tope máximo de pensión se aplica en la jubilación anticipada voluntaria no mutualista, pero no en la jubilación anticipada voluntaria mutualista.</p>	
	<p>A los efectos de la aplicación práctica de lo establecido en la disposición final 12ª.2 de la Ley 27/2011, el artículo 4 del Real Decreto 1716/2012, en redacción por el RDL 5/2013, dispone la obligación de aportación de documentación en los siguientes términos:</p> <p>a) Sujetos obligados a la aportación de documentación:</p> <p>. trabajadores afectados;</p>	

<p>LA OBLIGACIÓN DE APORTACIÓN DE DOCUMENTACIÓN</p>	<p>. representantes unitarios y sindicales;</p> <p>. empresas.</p> <p>b) Plazo para la aportación de documentación:</p> <p>Hasta el día 15 de abril de 2013.</p> <p>c) Entidad receptora de la documentación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Con carácter general, la Dirección provincial del INSS que corresponda. • En los supuestos de expedientes, convenios, acuerdos o procedimientos que afecten a: <ul style="list-style-type: none"> . trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar: Dirección provincial del ISM; . un ámbito territorial superior a una provincia: la Dirección del INSS o del ISM de la provincia donde la empresa tenga su sede principal; debiendo coincidir la sede principal con el domicilio social de la empresa siempre que en él esté efectivamente centralizada su gestión administrativa y la dirección de sus negocios, debiendo, en otro caso, atenderse al lugar en que radiquen dichas actividades de gestión y dirección. <p>d) Documentación a aportar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Copia de los expedientes de regulación de empleo, aprobados con anterioridad al 1 de abril de 2013, de los convenios colectivos de cualquier ámbito y/o acuerdos colectivos de empresa, suscritos con anterioridad a dicha fecha, y de las decisiones adoptadas en procedimientos concursales dictadas antes de la fecha señalada; en los que se contemple, en unos y otros, la extinción de la relación laboral o la suspensión de la misma, con independencia de que la extinción de la relación laboral se haya producido con anterioridad o posterioridad al 1 de abril de 2013. • Los planes de jubilación parcial, recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa, suscritos antes del 1 de abril de 2013, con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad al 1 de abril de 2013. Junto a la citada documentación se presentará certificación de la empresa acreditativa de la identidad de los trabajadores incorporados al Plan de Jubilación Parcial con anterioridad a 1 de abril de 2013. • Particularidad respecto a los convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa: Junto a la copia de los mismos, se presentará escrito donde se hagan constar los siguientes extremos: ámbito temporal de vigencia del convenio o acuerdo y ámbito territorial de aplicación, si éstos no estuvieran ya recogidos en los referidos convenios o acuerdos, y los códigos de cuenta de cotización afectados por el convenio o acuerdo. <p>e) Trámites posteriores a la aportación de documentación:</p> <p>En el plazo de un mes desde que finalice el plazo de comunicación de los convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa, las direcciones provinciales citadas remitirán a la Dirección General del INSS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - una relación nominativa de las empresas en las que se hayan suscrito dichos convenios o acuerdos, - así como la información relativa a los expedientes de regulación de empleo y a las decisiones adoptadas en procedimientos concursales. <p>Mediante resolución de la Dirección General del Instituto Nacional de Seguridad Social o de la Dirección del Instituto Social de la Marina se elaborará una relación de empresas afectadas por expedientes de regulación de empleo, convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa, o decisiones adoptadas en procedimientos concursales, en los que resulten de aplicación las previsiones de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011.</p>
--	--

	<p>f) Cautela:</p> <p>Si los sujetos obligados hubieran omitido efectuar las comunicaciones y presentar la documentación señalada y la Administración de la Seguridad Social tuviere conocimiento por otra vía de los requisitos previstos en la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, procederá a aplicar al solicitante de la pensión de jubilación, cuando ésta se cause, la legislación anterior a dicha Ley.</p> <p>El Real Decreto 1716/2012 establece esta cautela, pues la aplicación de la legislación anterior en los casos en que así proceda no es una opción sino una obligación, por lo que debe evitarse que el trabajador o el empresario puedan eludir fácilmente esta aplicación, cuando no les sea favorable a uno u otro, procediendo a incumplir la obligación de presentar en plazo la documentación a que se refiere el Real Decreto mencionado.</p> <p>Ahora bien, el nuevo apartado 3 del artículo 4 del RD 1716/2012, en redacción por el RDL 5/2013, subraya que, “por el contrario, en el caso de acuerdos colectivos de empresa, será preceptiva su comunicación al INSS o al ISM en el plazo señalado en el apartado 1 “(hasta el día 15 de abril de 2013).</p>
--	--

V. MODIFICACIONES DEL RDL 5/2013 EN MATERIA DE JUBILACIÓN PARCIAL

1. Novedades de la jubilación parcial anticipada

De acuerdo con los artículos 7 y 9 del RDL 5/2013, que modifican, respectivamente, el artículo 166 de la LGSS y el artículo 12 del ET, debemos tener en cuenta las siguientes novedades en materia de jubilación parcial anticipada:

a) Edad de acceso:

Con carácter general la edad de acceso ya no será en todo caso la de 61 años, sino dependerá de los periodos cotizados en el momento del hecho causante en una escala de edades que va de 2013 a 2027.

Se mantiene la edad de 60 años si se acredita la condición mutualista.

b) Reducción de la jornada:

Con carácter general: un mínimo del 25% y un máximo del 50%. (Antes, un máximo del 75%).

Si el trabajador relevista es contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida: un máximo del 75%. (Antes, un máximo del 85%). Para el máximo actual del 75%, el contrato de relevo deberá tener una duración mayor.

c) Periodo mínimo de cotización:

33 años de cotización efectiva, **salvo** que se trate de **personas con discapacidad** en grado igual o superior al 33%, en cuyo caso el periodo de cotización exigido será de **25 años**. (Antes, en cualquier caso 30 años de cotización efectiva).

Se ha suprimido la referencia anterior de la Ley 27/2011 al trastorno mental.

d) Cotización del jubilado parcial:

Se ha modificado la escala para la aplicación gradual de la base de cotización a jornada completa del jubilado parcial, comenzando en 2013 con una base de cotización correspondiente al 50% de dicha jornada, en lugar del 30%.

e) Cotización del relevista:

La base de cotización del trabajador relevista no podrá ser inferior al 65% del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del periodo de base reguladora de la pensión de jubilación parcial. (Como estaba previsto en la Ley 27/2011).

f) Duración del contrato de relevo:

El contrato de relevo tendrá:

-una duración indefinida;

-o, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad legal de jubilación a que se refiere la letra a) del apartado 1 del artículo 161, aplicada de forma gradual;

-o una duración igual al resultado de **sumar dos años** al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación, en los casos en que la reducción de la jornada del jubilado parcial sea del 75% por haber sido contratado el trabajador relevista con carácter indefinido y a tiempo completo.

g) Socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas: Pueden acogerse a la jubilación parcial anticipada. Se ha equiparado por vía legal para este colectivo el régimen de acceso a la pensión de jubilación parcial previsto para los trabajadores por cuenta ajena; lo que ya se venía llevando a cabo en la práctica administrativa.

2. Novedades de la jubilación parcial tardía

Hay que citar únicamente: - la jubilación parcial tardía surge tras alcanzar el trabajador la edad legal de jubilación (antes, 65 años); - la reducción de la jornada estará comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 50% (antes, del 75%).

3. Esquema del régimen jurídico de la jubilación parcial

Tal como hemos hecho con la jubilación anticipada con coeficientes reductores, incluimos a continuación un esquema del régimen jurídico de la jubilación parcial, organizado en: aspectos generales; requisitos del jubilado parcial; requisitos de la contratación; cálculo de la pensión; peculiaridades de la jubilación parcial tardía.

En paralelo iremos examinando la normativa nueva y la anterior a 1/1/2013.

El esquema repite en parte normas expuestas en los esquemas anteriores. Lo que se hace así a efectos de que su consulta o estudio pueda realizarse de forma independiente.

JUBILACIÓN PARCIAL A PARTIR DE 1/4/2013		
1. CON VINCULACIÓN A CONTRATO DE RELEVO (JUBILACIÓN PARCIAL ANTICIPADA)		
	LEGISLACIÓN <u>NUEVA</u> APLICABLE CON CARÁCTER <u>GENERAL</u>	LEGISLACIÓN <u>ANTERIOR A 1/1/2013</u> APLICABLE CON CARÁCTER <u>EXCEPCIONAL</u>
A) ASPECTOS GENERALES		
NORMATIVA	<p>A) Con carácter específico:</p> <ul style="list-style-type: none"> - artículo 166 LGSS, en redacción de la Ley 27/2011 modificada por el Real Decreto-ley 5/2013; - artículo 12.6 y 7 ET, en redacción de la Ley 27/2011 modificada por el Real Decreto-ley 5/2013. <p>B) Con carácter general:</p> <ul style="list-style-type: none"> - artículo 161 “Beneficiarios”, en redacción de la Ley 27/2011; - artículo 162 “Base reguladora”, en redacción de la Ley 27/2011 modificada por la Ley 3/2012 en lo que se refiere a la integración de lagunas; - artículo 163 “Cuantía de la pensión”, en redacción de la Ley 27/2011 modificada por el Real Decreto-ley 5/2013 en lo que se refiere a la reducción del tope máximo de pensión. - artículos 1, 2 y 3 del RD 1716/2012, de 28-12, relativos a edad de jubilación, base reguladora en supuestos de reducción de bases de cotización y cuantía de la pensión. <p><u>Precisión:</u> 1ª) Esta normativa rige desde 17/3/2013, en conformidad con la disposición final duodécima. 2 de la Ley 27/2011, en redacción por el artículo 8 del RDL 5/2013, y de acuerdo con la disposición derogatoria única de dicho texto legal, que deroga la suspensión de</p>	<p>A) Con carácter específico:</p> <ul style="list-style-type: none"> - artículo 166 LGSS, en versión vigente a 31/12/2012, es decir, en redacción por la Ley 40/2007; - artículo 12.6 y 7 ET, en redacción por la Ley 40/2007. <p>- disposición final 12.2 de la Ley 27/2011, modificada por el artículo 8 del Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo; desarrollada, en cuanto aportación de documentación, por el artículo 4 del RD 1716/2012, de 28/12, parcialmente modificado por el RDL 5/2013.</p> <p>B) Con carácter general</p> <ul style="list-style-type: none"> - artículos 161 “Beneficiarios”, 162 “Base reguladora” y 163 “Cuantía de la pensión”, en versión anterior a la Ley 27/2011. <p><u>Precisión:</u> 1ª) Esta normativa regirá, para los supuestos que a continuación se indican, hasta las pensiones de jubilación que se causen antes de 1 de enero de 2019, de acuerdo con la reforma de la disposición final 12ª de la Ley 27/2011 por el artículo 8 del RDL 5/2013. 2ª) La</p>

	tres meses introducida por el Real Decreto-ley 29/2012 en relación con la jubilación anticipada con coeficientes reductores y la jubilación parcial. 2ª) La jubilación parcial no es aplicable al RETA.	jubilación parcial no es aplicable al RETA:
SUPUESTOS DE APLICACIÓN	Jubilación parcial de cualesquiera personas, salvo las incluidas en la columna contigua.	<p>Jubilación parcial de las siguientes personas incluidas en la letra c) (en parte) de la disposición final 12ª.2 de la Ley 27/2011, en redacción por el RDL 5/2013:</p> <p>Personas incorporadas antes de 1 de abril de 2013 a planes de jubilación parcial, recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa. Ello “con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad a 1 de abril de 2013”.</p> <p>Advertencias: 1ª) No hay derecho de opción entre la aplicación de la legislación anterior o la nueva. 2ª) La legislación anterior a 1/1/2013 se aplica tanto a los convenios y acuerdos suscritos antes del 2 de agosto de 2011 como a los suscritos antes de 1 de abril de 2013. 3ª) Cuando la legislación anterior tenga su origen en acuerdos colectivos de empresa, será condición indispensable que los acuerdos se encuentren debidamente registrados en el INSS o en el ISM en plazo reglamentario, es decir, hasta el 15 de abril de 2013, Véase “Aportación de documentación” en “Observaciones finales”,</p>
B) REQUISITOS		
B₁) Requisitos del jubilado parcial		
TRABAJADOR A TIEMPO COMPLETO	<ul style="list-style-type: none"> • No es posible la jubilación parcial anticipada de un trabajador contratado a tiempo parcial. • Por lo que quedan excluidos de la jubilación parcial anticipada los trabajadores fijos periódicos y los discontinuos. • No obstante, se asimilan a trabajadores a tiempo completo los contratados a tiempo parcial cuyas jornadas, en conjunto, equivalgan en días teóricos a las de un trabajador a tiempo completo comparable. <p>De acuerdo con el criterio jurídico del INSS 2003-04/8, RJ 146/2011, la condición de trabajador a tiempo completo no tiene que durar los 6 años de exigencia de antigüedad en la empresa del jubilado parcial, resultando suficiente que la circunstancia de la</p>	Igual

	prestación de servicios a tiempo completo quede acreditada al producirse el hecho causante, "siempre que la transformación de un contrato a tiempo parcial en otro a tiempo completo que se mantiene vigente en la fecha de la jubilación parcial, no constituya una conducta en fraude de ley, que tenga por única finalidad la de facilitar el logro de la prestación en cuestión".																																																	
EDAD DE ACCESO	<p>a) Haber cumplido las siguientes edades, según indica la escala del artículo 166.2 a) de la LGSS, en redacción por RDL 5/2013 y corrección de errores del BOE 4/4/2013.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Año del hecho causante</th> <th>Edad exigida según períodos cotizados en el momento del hecho causante</th> <th>Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2013</td> <td>61 y 1 mes</td> <td>33 años y 3 meses o más 61 y 2 meses</td> </tr> <tr> <td>2014</td> <td>61 y 2 meses</td> <td>33 años y 6 meses o más 61 y 4 meses</td> </tr> <tr> <td>2015</td> <td>61 y 3 meses</td> <td>33 años y 9 meses o más 61 y 6 meses</td> </tr> <tr> <td>2016</td> <td>61 y 4 meses</td> <td>34 años o más 61 y 8 meses</td> </tr> <tr> <td>2017</td> <td>61 y 5 meses</td> <td>34 años y 3 meses o más 61 y 10 meses</td> </tr> <tr> <td>2018</td> <td>61 y 6 meses</td> <td>34 años y 6 meses o más 62 años</td> </tr> <tr> <td>2019</td> <td>61 y 8 meses</td> <td>34 años y 9 meses o más 62 y 4 meses</td> </tr> <tr> <td>2020</td> <td>61 y 10 meses</td> <td>35 años o más 62 y 8 meses</td> </tr> <tr> <td>2021</td> <td>62 años</td> <td>35 años y 3 meses o más 63 años</td> </tr> <tr> <td>2022</td> <td>62 y 2 meses</td> <td>35 años y 6 meses o más 63 y 4 meses</td> </tr> <tr> <td>2023</td> <td>62 y 4 meses</td> <td>35 años y 9 meses o más 63 y 8 meses</td> </tr> <tr> <td>2024</td> <td>62 y 6 meses</td> <td>36 años o más 64 años</td> </tr> <tr> <td>2025</td> <td>62 y 8 meses</td> <td>36 años y 3 meses o más 64 y 4 meses</td> </tr> <tr> <td>2026</td> <td>62 y 10 meses</td> <td>36 años y 3 meses o más 64 y 8 meses</td> </tr> <tr> <td>2027 y siguientes</td> <td>63 años</td> <td>36 años y 6 meses 65 años</td> </tr> </tbody> </table>	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	2013	61 y 1 mes	33 años y 3 meses o más 61 y 2 meses	2014	61 y 2 meses	33 años y 6 meses o más 61 y 4 meses	2015	61 y 3 meses	33 años y 9 meses o más 61 y 6 meses	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	<p>61 años de edad, sin adaptación a la edad legal de jubilación. (Sin aplicación del derecho transitorio del Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, que terminó el 31-12-2012).</p> <p>O 60 años si se acredita condición mutualista.</p> <p>Sin que se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado.</p> <p><i>Advertencia:</i> Si la jubilación parcial se causa con posterioridad a la edad de jubilación ordinaria de 65 años, estaríamos en un supuesto de jubilación parcial tardía. Véase epígrafe 2 de este esquema</p>
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																																																
2013	61 y 1 mes	33 años y 3 meses o más 61 y 2 meses																																																
2014	61 y 2 meses	33 años y 6 meses o más 61 y 4 meses																																																
2015	61 y 3 meses	33 años y 9 meses o más 61 y 6 meses																																																
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																																																

	<p>b) Si se acredita condición mutualista, se exigirá la edad de 60 años, sin que sean de aplicación las escalas de edades anteriores.</p> <p>c) En ningún caso se tendrán en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado.</p> <p><u>Advertencias:</u> 1ª) La edad de acceso a la jubilación para titulares con discapacidad igual o superior al 33% es la incluida en la tabla según los años y meses cotizados; por ejemplo, si se tienen entre 25 años (ver periodo mínimo de cotización) y menos de 33 años y tres meses cotizados, la edad de acceso será de 61 años y 2 meses. 2ª) Si la jubilación parcial se causa con posterioridad a la edad legal de jubilación (65 años o 65 años y 1 mes en 2013, 65 años o 65 años y 2 meses en 2014, etc.), estaríamos en un supuesto de jubilación parcial tardía. Véase epígrafe 2 de este esquema.</p> <p><u>Nota.-</u> La aplicación práctica de las normas anteriores exige dar respuesta a las dos cuestiones siguientes, que son resueltas por el artículo 1 del Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, como a continuación se indica:</p> <p>Primera cuestión: ¿Cómo deben computarse los meses en los supuestos de acceso a la jubilación a una edad que incluya años y meses? El Real Decreto establece las dos reglas siguientes:</p> <p>Regla <i>general</i>: A efectos de la determinación de la edad de acceso a la pensión de jubilación, el cómputo de los meses se realizará de fecha a fecha a partir de la correspondiente al nacimiento.</p> <p>Regla <i>especial</i>: Cuando en el mes del vencimiento no hubiere día equivalente al inicial del cómputo, se considerará que el cumplimiento de la edad tiene lugar el último día del mes.</p> <p>Segunda cuestión: ¿Cómo deben computarse los periodos de cotización que condicionan la edad de acceso a la jubilación?</p> <p>A los efectos de determinar la edad de acceso a la jubilación que en cada caso resulte de aplicación, habrá que tener en cuenta, en primer lugar, que los periodos de cotización se reflejan en la vida laboral del trabajador en días, pues los periodos acreditados por los trabajadores no se corresponden con años y meses naturales sino con el número de días que median desde las distintas fechas de alta hasta sus correspondientes fechas de baja. Por tanto:</p> <p>a) Se acumularán todos los días computables, de acuerdo con lo siguiente:</p> <p>. Se computarán los días efectivamente cotizados por el interesado, sin que se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias.</p>	
--	--	--

	<p>. Se añadirán los días asimilados a cotizados que puedan corresponder de los que a continuación se indican:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Días que se consideren cotizados como consecuencia de los periodos de excedencia que disfruten los trabajadores en base al artículo 46.3 del ET. (Según el artículo 180.1 y 2 de la LGSS, hasta tres años por cuidado de hijo o menor acogido y el primer año por otros familiares). - Días que se computen como periodo cotizado al progenitor o adoptante en concepto de beneficios por cuidado de hijos o menores acogidos. (Según la disposición adicional 60ª de la LGSS, desde 2013 un máximo de 270 días cotizados por cada hijo o menor acogido a estos efectos de la edad de acceso a la jubilación). - Días de cotización asimilados por parto que se computen a favor de la trabajadora solicitante de la pensión de jubilación o incapacidad permanente. (Según la disposición adicional 44ª de la LGSS, 112 días por cada parto de un solo hijo y 14 días más por cada hijo a partir del segundo, si el parto fuera múltiple). <p>(Bien entendido que los periodos computables por excedencia más los periodos computables por cuidado de hijo no pueden superar en conjunto los cinco años por solicitante beneficiario).</p> <p>b) Los días resultantes de las operaciones anteriores serán objeto de transformación a años y meses de acuerdo con las siguientes reglas de equivalencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El año adquiere el valor fijo de 365 días. - El mes adquiere el valor fijo de 30,41666 días. - Para el cómputo de los años y meses de cotización se tomarán años y meses completos, sin que se equiparen a un año o a un mes las fracciones de los mismos. 	
ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA	<p>Al menos 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.</p> <p>Se computa la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa.</p> <p>También se computa la antigüedad acreditada en empresas pertenecientes al mismo grupo.</p>	Igual.
REDUCCIÓN DE JORNADA	<p>Entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%. (Modificación del RDL 5/2013. La Ley 27/2011 no preveía modificación del máximo general del 75%)</p> <p>O un máximo del 75% si el trabajador relevista es contratado a</p>	<p>Entre un mínimo del 25% y un máximo del 75%.</p> <p>O un máximo del 85% si el</p>

	jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.	trabajador relevista es contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.
PERIODO MÍNIMO DE COTIZACIÓN	<p>33 años de cotización efectiva, incluidos los periodos cotizados como beneficiarios del subsidio de desempleo de mayores de 52 y de 55 años, y los considerados efectivamente cotizados por excedencia por hijo o familiar y por parto.</p> <p>Salvo que se trate de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33%, en cuyo caso el periodo de cotización exigido será de 25 años.</p> <p>Sin que se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias.</p> <p>No sirviendo para acreditar el periodo mínimo de cotización la bonificación por penosidad o discapacidad.</p> <p>Computándose como cotizado a la Seguridad Social a estos exclusivos efectos solo el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año. (Por modificación del RDL 5/2013, “a estos exclusivos efectos solo se computará el periodo de prestación ... “ Dificil interpretación del adverbio solo.) <i>Advertencia.-</i> Este cómputo es un añadido del RDL 5/2013, que no estaba previsto en la Ley 27/2011 ni reconocido en la legislación anterior.</p>	<p>30 años de cotización efectiva, incluidos los periodos cotizados como beneficiarios del subsidio de desempleo de mayores de 52 y de 55 años, y los considerados efectivamente cotizados por excedencia por hijo o familiar y por parto.</p> <p>Sin que se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias.</p> <p>No sirviendo para acreditar dicho periodo mínimo de cotización la bonificación por penosidad o discapacidad.</p>
COTIZACIÓN DEL JUBILADO PARCIAL	<p>Sin perjuicio de la reducción de jornada, «durante el período de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizarán por la base de cotización que, en su caso, hubiere correspondido de seguir trabajando éste a jornada completa».</p> <p>Ahora bien, la base de cotización a jornada completa se aplicará de forma gradual de acuerdo con la escala que establece la disposición transitoria 22 de la LGSS, añadida por la Ley 27/2011 y modificada por el Real Decreto-ley</p>	<p>La cotización del jubilado parcial se efectuará de acuerdo con la jornada que realice.</p>

	<p>5/2013, a saber:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Durante el año 2013, la base de cotización será equivalente al 50 por 100 de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa. (En la redacción inicial de la Ley 27/2011, la base prevista para 2013 era el 30%) - Por cada año transcurrido a partir del año 2014 se incrementará un 5 por 100 más hasta alcanzar en el año 2023 el 100 por 100 de la base de cotización que le hubiera correspondido a jornada completa. (En la redacción inicial de la Ley 27/2011, se alcanzaba el 100% de la base de cotización a jornada completa en 2027). - En ningún caso el porcentaje de base de cotización fijado para cada ejercicio en la escala anterior podrá resultar inferior al porcentaje de actividad laboral efectivamente realizada. 	
B₂) Requisitos de la contratación		
<p>CONCERTACIÓN DE CONTRATO A TIEMPO PARCIAL</p>	<p>El trabajador, futuro jubilado parcial, ha de concertar, previo acuerdo con su empresa, un contrato a tiempo parcial, reduciendo la jornada de trabajo y el salario entre un mínimo de un 25% y un máximo del 50%, o, en su caso, un máximo del 75%.</p> <p>La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.</p> <p>La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.</p>	<p>El trabajador, futuro jubilado parcial, ha de concertar, previo acuerdo con su empresa, un contrato a tiempo parcial, reduciendo la jornada de trabajo y el salario entre un mínimo de un 25% y un máximo del 75%, o, en su caso, un máximo del 85%.</p> <p>La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.</p> <p>La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.</p>

<p>CONCERTACIÓN DE CONTRATO DE RELEVO</p>	<p>Con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente, la empresa concertará simultáneamente un contrato de relevo, que tendrá carácter preceptivo, si el trabajador accede a la jubilación parcial con una edad real (sin bonificaciones) inferior a la edad legal de jubilación.</p> <p>Salvo en el supuesto de reducción máxima de jornada del 75%, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial.</p> <p>En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de la jornada acordada por el trabajador sustituido.</p> <p>El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.</p>	<p>Con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente, la empresa concertará simultáneamente un contrato de relevo, que tendrá carácter preceptivo, si el trabajador accede a la jubilación parcial con una edad real (sin bonificaciones) inferior a los 65 años.</p> <p>Salvo en el supuesto de reducción máxima de jornada del 85%, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial.</p> <p>En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de la jornada acordada por el trabajador sustituido.</p> <p>El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.</p>
<p>SITUACIÓN LABORAL PREVIA DEL RELEVISTA</p>	<p>El contrato de relevo se celebrará con :</p> <ul style="list-style-type: none"> - con un trabajador en situación de desempleo; - o con un trabajador que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada. 	<p>El contrato de relevo se celebrará con :</p> <ul style="list-style-type: none"> - con un trabajador en situación de desempleo; - o con un trabajador que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
<p>PUESTO DE TRABAJO DEL RELEVISTA</p>	<p>El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos que se indican en la fila siguiente.</p>	<p>El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.</p> <p>En los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo que vaya a desarrollar el relevista no pueda ser el mismo o uno similar que el del jubilado parcial, deberá existir una correspondencia entre las bases de</p>

		cotización de ambos, en los términos que se indican en la fila siguiente.
COTIZACIÓN DEL RELEVISTA	<p>La base de cotización correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65% del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.</p>	<p>La base de cotización será la correspondiente al puesto de trabajo igual o similar.</p> <p>Ahora bien, si no queda acreditada la identidad o similitud de puestos, la base de cotización del trabajador relevista debe ser igual o superior al 65% de la base por la que cotizaba el relevado, entendiéndose por tal la que resulte de promediar la correspondiente a los seis últimos meses.</p>
DURACIÓN DEL CONTRATO DE RELEVO	<p>El contrato de relevo tendrá, como mínimo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad legal de jubilación a que se refiere la letra a) del apartado 1 del artículo 161, aplicada de forma gradual. <p>Advertencia: Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo con las partes por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado. <ul style="list-style-type: none"> - o una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación, en los casos en que la reducción de la jornada del jubilado parcial sea del 75% por haber sido contratado el trabajador relevista con carácter indefinido y a tiempo completo. <p>Advertencia: En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante.</p> </p>	<p>El contrato de relevo tendrá como mínimo:</p> <p>una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años.</p> <p>Advertencia: Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo con las partes por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.</p>
C) CÁLCULO DE LA PENSIÓN		
BASE REGULADORA	<p>De 16 años (192 meses/224) en 2013, incrementándose anualmente en un año más hasta 2022, año en que la base reguladora será el promedio de 25 años.</p> <ul style="list-style-type: none"> • O de 20 años durante el periodo 	<p>Sigue siendo de 15 años (180 meses/210) como en 31/12/2012.</p> <p>Precisión 1ª.- Los periodos por cuidado de hijos, que no sirven para periodo mínimo de cotización, sí sirven para base reguladora y</p>

	<p>1/1/2013 a 31/12/2016 o de 25 años durante el periodo 1/1/2017 a 31/12/2021, si el trabajador reúne los siguientes requisitos y la opción le es más favorable:</p> <ul style="list-style-type: none"> - que haya cesado en el trabajo por causa no imputable a su libre voluntad (“por las causas y los supuestos contemplados en el artículo 208.1.1 LGSS”); - y que, a partir del cumplimiento de los 55 años y al menos durante 24 meses, haya experimentado una reducción de las bases de cotización respecto de la acreditada con anterioridad a la extinción de la relación laboral. <p><u>Precisión 1ª.</u>- Los periodos por cuidado de hijos, que no sirven para periodo mínimo de cotización, sí sirven para base reguladora y porcentaje.</p> <p><u>Precisión 2ª.</u>- Los periodos cotizados durante la percepción del subsidio por desempleo para mayores de 52/55 años, así como los considerados efectivamente cotizados por excedencia por hijo o familiar y por parto, sirven a efectos de la jubilación parcial para periodo mínimo de cotización, base reguladora y porcentaje.</p> <p>Nota.- Para la aplicación práctica de las bases reguladoras especiales de 20 o 25 años, el artículo 2 del Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, determina las siguientes reglas:</p> <p><i>a) Reglas referidas al cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - el cese puede producirse antes o después de cumplir los 55 años de edad (aunque la reducción de bases sólo cuenta desde el cumplimiento de dicha edad); - el cese se entiende referido a la relación laboral más extensa de la carrera de cotización del trabajador extinguida después de cumplir los 50 años de edad. <p><i>b) Reglas referidas al periodo de 24 meses con bases de cotización inferiores a la acreditada en el mes inmediatamente anterior al de la extinción de la relación laboral:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Los 24 meses no tienen que ser necesariamente consecutivos. - Pero sí han de estar comprendidos entre: <ul style="list-style-type: none"> . el cumplimiento de la edad de 55 años, o la de extinción de la relación laboral por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador, si ésta es posterior al cumplimiento de dicha edad, 	<p>porcentaje. También cuando se aplica la legislación anterior a hechos causantes posteriores a 1/1/2013.</p> <p><u>Precisión 2ª.</u>- Los periodos cotizados durante la percepción del subsidio por desempleo para mayores de 52/55 años, así como los considerados efectivamente cotizados por excedencia por hijo o familiar y por parto, sirven a efectos de la jubilación parcial para periodo mínimo de cotización, base reguladora y porcentaje.</p>
--	---	---

	<p>. y el mes anterior al mes previo al del hecho causante de la pensión de jubilación;</p> <p>. sin que puedan entrar en el cómputo de los 24 meses ni el mes previo al del hecho causante ni el mes del hecho causante, pues se trata de bases que no entran en la base reguladora.</p> <p>- La base de cotización que debe servir de referencia para comparar importes es la base del mes inmediato anterior al de extinción involuntaria de la relación laboral de la que trae causa el derecho de opción.</p>	
INTEGRACIÓN DE LAGUNAS	Las 48 primeras lagunas se integran con la base mínima de cotización; el resto con el 50% de la base mínima.	Las lagunas se integran con la base mínima de cotización.
PORCENTAJE	<p><u>Periodo 2013 a 2019:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Por los primeros 15 años cotizados, el 50 %. • Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 a 163, el 0.21%. • Por cada uno de los 83 meses siguientes, el 0.19%. <p>Por tanto, el 100% de la base reguladora se obtiene en este periodo con 426 meses de cotización (35 años y 6 meses).</p> <p><u>Periodo 2020 a 2022:</u> 100% con 36 años.</p> <p><u>Periodo 2023 a 2026:</u> 100% con 36 años y 6 meses.</p> <p><u>Periodo a partir de 2027:</u> 100% con 37 años.</p> <p><u>Advertencias:</u></p> <p>1ª) Los porcentajes se aplican por años y meses de cotización completos, sin que la fracción de año se asimile a año (en la legislación vigente a 31/12/2012 sí existía esta asimilación) y sin que la fracción de mes se asimile a mes.</p> <p>2ª) Los periodos de cotización acreditados por los solicitantes y reflejados en días, una vez acumulados todos los días computables, serán objeto de transformación a años y meses, de acuerdo con el valor año = 365 días y el valor mes = 30,41666 días (artículo 3, RD 1716/2012).</p>	<p><u>Como en 31/12/2012:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Por los primeros 15 años cotizados, el 50%. • Por cada año adicional de cotización, comprendido entre el 16º y el 25º, ambos inclusive, el 3%. • Por cada año adicional de cotización a partir del 26º, el 2%. <p>Por tanto, el 100% de la base reguladora se obtiene con 35 años de cotización.</p> <p><u>Advertencia:</u> La fracción de año equivale a año.</p>
COEFICIENTES REDUCTORES	No se exigen	No se exigen,
OBSERVACIONES FINALES		
1ª.	En caso de incumplimiento por parte del empresario de las condiciones	

RESPONSABILIDAD DEL EMPRESARIO	establecidas en materia de contrato de relevo, será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial.
2ª. APLICACIÓN DE LA JUBILACIÓN PARCIAL A LOS SOCIOS DE LAS COOPERATIVAS	<p>Podrán acogerse a la jubilación parcial anticipada (artº 166.2 de la LGSS) los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas, siempre que:</p> <ul style="list-style-type: none"> - estén incluidos en el sistema de la Seguridad Social como asimilados a trabajadores por cuenta ajena, en los términos de la disposición adicional cuarta; - reduzcan su jornada y derechos económicos en las condiciones previstas en el artículo 12.6 del ET; - y cumplan los requisitos establecidos en el artículo 166.2 de la LGSS, cuando la cooperativa concierte con un socio de duración determinada de la misma o con un desempleado la realización, en calidad de socio trabajador o de socio de trabajo, de la jornada dejada vacante por el socio que se jubila parcialmente, con las mismas condiciones establecidas para la celebración de un contrato de relevo en el artículo 12.7 del ET y conforme a lo previsto en el artículo 166 de la LGSS. (Nueva disposición adicional 64ª de la LGSS en redacción por el RDL 5/2013). <p>Así pues, se equipara por vía legal para el colectivo de socios de cooperativas el régimen de acceso a la pensión de jubilación parcial previsto para los trabajadores por cuenta ajena, si bien dicha equiparación ya venía aplicándose en la práctica administrativa. (RJ 207/2006 y RJ 90/2012, añadidos al criterio de régimen jurídico del INSS 9/2002).</p>
3ª. LA OBLIGACIÓN DE APORTACIÓN DE DOCUMENTACIÓN	<p>A los efectos de la aplicación práctica de lo establecido en la disposición final 12ª.2 de la Ley 27/2011, el artículo 4 del Real Decreto 1716/2012, en redacción por el RDL 5/2013, dispone la obligación de aportación de documentación en los siguientes términos:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Sujetos obligados a la aportación de documentación: <ul style="list-style-type: none"> . trabajadores afectados; . representantes unitarios y sindicales; . empresas. b) Plazo para la aportación de documentación: <p>Hasta el día 15 de abril de 2013.</p> c) Entidad receptora de la documentación: <ul style="list-style-type: none"> • Con carácter general, la Dirección provincial del INSS que corresponda. • En los supuestos de expedientes, convenios, acuerdos o procedimientos que afecten a: <ul style="list-style-type: none"> . trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar: Dirección provincial del ISM; . un ámbito territorial superior a una provincia: la Dirección del INSS o del ISM de la provincia donde la empresa tenga su sede principal; debiendo coincidir la sede principal con el domicilio social de la empresa siempre que en él esté efectivamente centralizada su gestión administrativa y la dirección de sus negocios, debiendo, en otro caso, atenderse al lugar en que radiquen dichas actividades de gestión y dirección. d) Documentación a aportar: <ul style="list-style-type: none"> • Copia de los expedientes de regulación de empleo, aprobados con anterioridad al 1 de abril de 2013, de los convenios colectivos de cualquier ámbito y/o acuerdos colectivos de empresa,

	<p>suscritos con anterioridad a dicha fecha, y de las decisiones adoptadas en procedimientos concursales dictadas antes de la fecha señalada; en los que se contemple, en unos y otros, la extinción de la relación laboral o la suspensión de la misma, con independencia de que la extinción de la relación laboral se haya producido con anterioridad o posterioridad al 1 de abril de 2013.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los planes de jubilación parcial, recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa, suscritos antes del 1 de abril de 2013, con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad al 1 de abril de 2013. Junto a la citada documentación se presentará certificación de la empresa acreditativa de la identidad de los trabajadores incorporados al Plan de Jubilación Parcial con anterioridad a 1 de abril de 2013. • Particularidad respecto a los convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa: Junto a la copia de los mismos, se presentará escrito donde se hagan constar los siguientes extremos: ámbito temporal de vigencia del convenio o acuerdo y ámbito territorial de aplicación, si éstos no estuvieran ya recogidos en los referidos convenios o acuerdos, y los códigos de cuenta de cotización afectados por el convenio o acuerdo. <p>e) Trámites posteriores a la aportación de documentación:</p> <p>En el plazo de un mes desde que finalice el plazo de comunicación de los convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa, las direcciones provinciales citadas remitirán a la Dirección General del INSS:</p> <ul style="list-style-type: none"> - una relación nominativa de las empresas en las que se hayan suscrito dichos convenios o acuerdos, - así como la información relativa a los expedientes de regulación de empleo y a las decisiones adoptadas en procedimientos concursales. <p>Mediante resolución de la Dirección General del INSS o de la Dirección del ISM se elaborará una relación de empresas afectadas por expedientes de regulación de empleo, convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa, o decisiones adoptadas en procedimientos concursales, en los que resulten de aplicación las previsiones de la disposición final duodécima de la Ley 27/2011.</p> <p>f) Cautela:</p> <p>Si los sujetos obligados hubieran omitido efectuar las comunicaciones y presentar la documentación señalada y la Administración de la Seguridad Social tuviere conocimiento por otra vía de los requisitos previstos en la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, procederá a aplicar al solicitante de la pensión de jubilación, cuando ésta se cause, la legislación anterior a dicha Ley.</p> <p>El Real Decreto 1716/2012 establece esta cautela, pues la aplicación de la legislación anterior en los casos en que así proceda no es una opción sino una obligación, por lo que debe evitarse que el trabajador o el empresario puedan eludir fácilmente esta aplicación, cuando no les sea favorable a uno u otro, procediendo a incumplir la obligación de presentar en plazo la documentación a que se refiere el Real Decreto mencionado.</p> <p>Ahora bien, el nuevo apartado 3 del artículo 4 del RD 1716/2012, en redacción por el RDL 5/2013, subraya que, “por el contrario, en el caso de acuerdos colectivos de empresa, será preceptiva su comunicación al INSS o al ISM en el plazo señalado en el apartado 1 “(hasta el día 15 de abril de 2013).</p>
--	---

2. SIN VINCULACIÓN PRECEPTIVA A CONTRATO DE RELEVO (JUBILACIÓN PARCIAL TARDÍA)

	LEGISLACIÓN <u>NUEVA</u> APLICABLE CON CARÁCTER <u>GENERAL</u>	LEGISLACIÓN <u>ANTERIOR A 17/3/2013</u> APLICABLE CON CARÁCTER <u>EXCEPCIONAL</u>
PECULIARIDADES	<p>Haber cumplido la edad legal de jubilación.</p> <p>Trabajador a tiempo completo o a tiempo parcial.</p> <p>Periodo mínimo de cotización de 15 años, de los cuales 2 dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al hecho causante. Computándose los periodos cotizados como beneficiarios del subsidio de desempleo de mayores de 52 y de 55 años, y los considerados efectivamente cotizados por excedencia por hijo o familiar y por parto.</p> <p>Reducción de la jornada entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%.</p> <p>Sin necesidad de celebración de un contrato de relevo. Ahora bien, si se celebra, la duración podrá ser indefinida o anual. En este segundo supuesto, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el período correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.</p>	<p>Haber cumplido 65 años de edad.</p> <p>Trabajador a tiempo completo o a tiempo parcial.</p> <p>Periodo mínimo de cotización de 15 años, de los cuales 2 dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al hecho causante. Computándose los periodos cotizados como beneficiarios del subsidio de desempleo de mayores de 52 y de 55 años, y los considerados efectivamente cotizados por excedencia por hijo o familiar y por parto.</p> <p>Reducción de la jornada entre un mínimo del 25% y un máximo del 75%.</p> <p>Sin necesidad de celebración de un contrato de relevo. Ahora bien, si se celebra, la duración podrá ser indefinida o anual. En este segundo supuesto, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el período correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.</p>

VI. MODIFICACIONES DEL RDL 5/2013 EN RELACIÓN CON LA COMPATIBILIDAD ENTRE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN Y EL TRABAJO. (JUBILACIÓN ACTIVA)

Organizaremos el estudio de esta nueva compatibilidad pensión de jubilación-trabajo de acuerdo con los siguientes epígrafes:

1. Una nueva compatibilidad entre pensión de jubilación y trabajo.
2. Régimen jurídico de la nueva compatibilidad en el sistema de la Seguridad Social, con excepción del Régimen de Clases Pasivas del Estado que se rige por su legislación específica.
 - 2.1. Contenido de la nueva compatibilidad.
 - 2.2. Requisitos de acceso a la nueva compatibilidad.
 - 2.3. Derechos y obligaciones durante el periodo de compatibilidad.
 - 2.4. Retorno al disfrute pleno de la pensión de jubilación.
3. Régimen jurídico de la nueva compatibilidad en el Régimen de Clases Pasivas del Estado.

1. Una nueva compatibilidad entre pensión de jubilación y trabajo

Debemos decir, en primer lugar, que esta nueva compatibilidad de la percepción de la pensión de jubilación con el trabajo, que introduce el Real Decreto-ley 5/2013, deja subsistentes las modalidades de compatibilidad vigentes con anterioridad al 17 de marzo de 2013.

Así lo dice claramente el artículo 1.2 del RDL 5/2013, que indica:” La modalidad de jubilación regulada en este capítulo (Capítulo I “Compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo”) se entenderá aplicable sin perjuicio del régimen jurídico previsto para cualesquiera otras modalidades de compatibilidad entre pensión y trabajo, establecidas legal o reglamentariamente”.

Así pues, la nueva compatibilidad va a **convivir** con las anteriores que a continuación se indican:

a) Jubilación parcial, que permite el percibo de la pensión de jubilación parcial con el trabajo a tiempo parcial en la empresa.

b) Jubilación flexible, que permite que una persona, a la que se haya reconocido la pensión de jubilación, pueda llevar a cabo un trabajo por cuenta ajena (no por cuenta propia) bajo la modalidad de trabajo a tiempo parcial, minorándose la pensión en proporción inversa a la reducción de la jornada de trabajo del pensionista en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable.

Conviene indicar que, en conformidad con el artículo 5.1 del RD 1132/2002 y de acuerdo con la modificación del artículo 12.6 del ET por el RDL 5/2013, la posibilidad de compatibilizar la pensión de jubilación con un contrato a tiempo parcial ha quedado, a partir del 17 de marzo de 2013, dentro de los límites de reducción de jornada de un mínimo del 25% y un máximo del 50%. Consecuentemente, en esta modalidad de compatibilidad la jornada del jubilado debe estar entre el 75% y el 50% de la jornada a tiempo completo.

c) Complementariedad de ingresos con la pensión de jubilación, que permite el percibo de dicha pensión con la realización de trabajos por cuenta propia cuyos ingresos anuales no superen el SMI en cómputo anual.

d) Compatibilidad entre la pensión de jubilación y el desarrollo de una actividad por cuenta propia por los profesionales colegiados en alta en una Mutuality alternativa o exentos de causar alta en el RETA.

e) Compatibilidades particulares en el ámbito de las actividades agrarias.

2. Régimen jurídico de la nueva compatibilidad en el sistema de la Seguridad Social, con la excepción del Régimen de Clases Pasivas del Estado que se rige por su legislación específica

2.1. Contenido de la nueva compatibilidad

Se compatibiliza la percepción de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva:

- Con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia del pensionista.
- Con el trabajo a tiempo completo o a tiempo parcial.

Es una situación que se denomina “jubilación activa”.

2.2. Requisitos de acceso a la nueva compatibilidad

Hay que distinguir entre requisitos del trabajador y requisitos de la empresa.

A) Requisitos del trabajador:

Se permite la compatibilidad si el trabajador cumple los **tres requisitos** siguientes:

- Que haya accedido a la pensión de jubilación una vez cumplida la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de aplicación, según lo establecido en el artículo 161.1.a y en la disposición transitoria vigésima de la LGSS; sin tener en cuenta bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran corresponder.
- Que acredite tener cubierto el periodo de cotización requerido para tener derecho, por los años de cotización, al **100% de la base reguladora** de la

pensión. (En expresión literal de la norma, “el porcentaje aplicable a la respectiva base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión causada ha de alcanzar el 100 por 100”).

• y que el desarrollo de la actividad se lleve a cabo dentro del **sector privado**.

Dice expresamente el artículo 1.1 del RDL 5/2013 que “el desempeño de un puesto de trabajo o alto cargo en el sector público, delimitado en el párrafo segundo del artículo 1.1 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, será incompatible con la percepción de la pensión de jubilación.”

B) Requisitos de la empresa en la que se compatibilice la pensión:

De acuerdo con la disposición adicional primera del RDL 5/2013, las empresas en las que se compatibilice la prestación de servicios con el disfrute de la pensión de jubilación conforme a lo dispuesto en el capítulo I de dicho texto legal **no** deberán haber adoptado **decisiones extintivas** improcedentes en los seis meses anteriores a dicha compatibilidad. Ahora bien la limitación afectará únicamente:

- a las extinciones producidas con posterioridad al 17 de marzo de 2013,
- y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción.

2.3. Derechos y obligaciones durante el periodo de compatibilidad

A) Derechos:

- El trabajador tiene derecho a la percepción del **50% de la pensión** durante el periodo de compatibilidad, cualquiera que sea la jornada laboral o la actividad que realice. El artículo 3.1 del RDL matiza que el 50% es “del importe resultante en el reconocimiento inicial, una vez aplicado, si procede, el límite máximo de pensión pública, o del que se esté percibiendo, en el momento de inicio de la compatibilidad con el trabajo”.

El INSS entiende que, en el supuesto de jubilación tardía percibiendo pensión máxima más cantidad por porcentaje adicional no utilizado, se percibirá también el 50% de la cantidad complementaria. (No obstante, lo que compatibiliza expresamente el artículo 3.1 del RDL 5/2013 es la percepción del 50% de la “pensión” y, de acuerdo con el artículo 163.2 de la LGSS en la versiones antigua y actual, la cantidad complementaria es “cantidad” o “beneficio” y no pensión, con lo que, en una interpretación estricta de la norma, en la situación de jubilación activa no se podría percibir el 50% de la cantidad complementaria).

- El trabajador tiene la consideración de **pensionista** a todos los efectos.

- Durante el periodo de compatibilidad, la pensión **se revalorizará** en su integridad en los términos establecidos para las pensiones del sistema de la Seguridad Social. El conjunto de la pensión y las revalorizaciones es el que se reducirá en un 50%, en tanto se mantenga el trabajo compatible.

- Procede destacar que, durante la situación de compatibilidad de la pensión con el trabajo, **no podrán percibirse complementos por mínimos**, con independencia de los ingresos obtenidos por el trabajo compatible.

B) Obligaciones:

- Durante la realización del trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia, compatible con la pensión de jubilación, los empresarios y los trabajadores **cotizarán** a la Seguridad Social:
 - o únicamente por incapacidad temporal y por contingencias profesionales,
 - o si bien quedarán sujetos a una **cotización especial de solidaridad** del 8 por 100, no computable para las prestaciones, que en los regímenes de trabajadores por cuenta ajena se distribuirá entre empresario y trabajador, corriendo a cargo del empresario el 6 por 100 y del trabajador el 2 por 100.

De ello se deduce, por tanto, que por razón del trabajo que se esté desempeñando, durante la situación de compatibilidad únicamente podrá causarse el subsidio de incapacidad temporal, cualquiera que sea la contingencia, y las prestaciones por incapacidad permanente y por muerte y supervivencia, derivadas en ambos casos de contingencias profesionales.

- Una vez iniciada la compatibilidad entre pensión y trabajo, la empresa deberá **mantener**, durante la vigencia del contrato de trabajo del pensionista de jubilación, **el nivel de empleo** existente en la misma antes su inicio. A este respecto:

- . se tomará como referencia el **promedio diario** de trabajadores de alta en la empresa en el periodo de los **90 días** anteriores a la compatibilidad, calculado como el cociente que resulte de dividir entre 90 la suma de los trabajadores que estuvieran en alta en la empresa en los 90 días inmediatamente anteriores a su inicio;

- . **no se considerarán incumplidas** la obligaciones de mantenimiento del empleo anteriores cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

Habría que entender que, si la empresa incumple la obligación de mantenimiento del empleo, la TGSS reclamaría de la empresa la diferencia entre las cuotas normales y las cuotas especiales del pensionista-trabajador (IT, AT y EP y cotización de solidaridad), con los recargos procedentes.

2.4. Retorno al disfrute pleno de la pensión de jubilación

Como dice el artículo 3.4 del RDL 5/2013, “finalizada la relación laboral por cuenta ajena o producido el cese en la actividad por cuenta propia, se restablecerá el percibo íntegro de la pensión de jubilación”.

3. Legislación específica de la nueva compatibilidad en el Régimen de Clases Pasivas del Estado

La nueva compatibilidad del percibo del 50% de la pensión de jubilación con el trabajo por cuenta propia o ajena se establece en el Régimen de Clases Pasivas del Estado de

modo similar a la regulación antes detallada para el sistema institucional de la Seguridad Social. (Disposiciones adicionales segunda y tercera del RDL 5/2013).

De acuerdo con el artículo 33 del Texto Refundido de Clases Pasivas del Estado, en redacción por la disposición adicional 2ª del RDL 5/2003, podemos indicar cuanto sigue:

1º) El percibo de las pensiones de jubilación o retiro, **de carácter forzoso**, será compatible con el ejercicio de una actividad, por cuenta propia o ajena, que dé lugar a la inclusión de su titular en cualquier régimen público de Seguridad Social, en los siguientes términos:

- La compatibilidad se establece con el ejercicio de una actividad en el **sector privado**, no con el desempeño de un puesto de trabajo en el sector público.
- La edad de acceso a la pensión de jubilación o retiro debe ser, al menos, la establecida como **edad de jubilación forzosa** para el correspondiente colectivo de funcionarios públicos.
- El porcentaje aplicable al haber regulador a efectos de determinar la cuantía de la pensión debe ser del **cientos por ciento**.

2º) Por tanto, las pensiones de jubilación o retiro forzosas que no cumplan los anteriores requisitos, así como las voluntarias y por incapacidad o inutilidad para el servicio, seguirán rigiéndose por la **normativa anterior**.

3º) En caso de desempeñar una actividad compatible, la cuantía de la pensión será equivalente al **cincuenta por ciento** del importe resultante en el reconocimiento inicial, una vez aplicado, si procede, el límite máximo de pensión pública, o el que el pensionista esté percibiendo en la fecha de inicio de la actividad, excluido, en todo caso, el complemento por mínimos, que no se podrá percibir durante el tiempo en que se compatibilice pensión y actividad.

B) Hay que señalar que el régimen mencionado de compatibilidades de la pensión de jubilación o retiro de Clases Pasivas será de aplicación a las pensiones que se causen o hayan causado **a partir de 1 de enero de 2009**, sin perjuicio de que los **efectos económicos no podrán ser**, en ningún caso, anteriores al 17 de marzo de **2013**.

Por ello, las pensiones de jubilación o retiro causadas con anterioridad a 1 de enero de 2009 mantendrán el régimen de incompatibilidades que les venía siendo de aplicación. La normativa aplicable a tales pensiones permite actualmente la compatibilidad de las mismas con el desempeño de un puesto de trabajo en el sector privado sin ningún tipo de limitación, con lo cual la aplicación de la nueva regulación hubiera supuesto un empeoramiento de derechos.

4. Nota

Según la disposición adicional 5ª del RDL 5/2013, el Gobierno, en el marco del informe sobre el grado de desarrollo de la previsión social complementaria y sobre las medidas que podrían adoptarse para promover su desarrollo en España, previsto en la disposición adicional decimonovena de la Ley 27/2011, realizará las propuestas oportunas para proceder a regular la **posibilidad del rescate** de las aportaciones realizadas a planes y fondos de pensiones, regulados en el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, una vez se alcance la edad legal de jubilación del partícipe, **aun cuando se compatibilice** el disfrute de la pensión de jubilación del Sistema de la Seguridad Social con la **realización de cualquier trabajo** por cuenta ajena o por cuenta propia en los términos definidos en el capítulo primero del real decreto-ley que comentamos.