



**U.G.T. DE
CATALUNYA**

TALLER DE JUBILACIÓ I PENSIONS

VALLÈS ORIENTAL - GRANOLLERS JUNY 2014



Índex

1.1.1 Protecció per Jubilació	2
1.1.1.1 Requisits de la Jubilació en la modalitat contributiva	2
1.1.1.2 Jubilació anticipada per raó del grup o activitat professional	11
1.1.1.3 Jubilació anticipada sense tenir la condició de mutualista	12
1.1.1.4 Jubilació flexible	17
1.1.1.5 Jubilació parcial	17
1.1.1.6 Jubilació especial als 64 anys	25
1.1.1.7 Quanties mínimes de les pensions en la modalitat contributiva	26
1.2.1 Protecció per desocupació	27
1.2.1.1 Beneficiaris	27
1.2.1.2 Requisits per accedir a la prestació	28
1.2.1.3 Durada de la prestació	28
1.2.1.4 Quantia de la prestació	29

1.1.1. Protecció per jubilació

La prestació per jubilació, en la modalitat contributiva, cobreix la pèrdua d'ingressos que pateix una persona quan, assolida l'edat establerta, cessa en el treball per compte d'altri o propi, posant fi a la seva vida laboral, o redueix la seva jornada de treball i seu salari en els termes legalment establerts.

Aquesta prestació està inclosa dins de l'acció protectora del Règim General i dels Règims Especials que integren el Sistema de la Seguretat Social, amb les particularitats i excepcions que, en cada cas i per a cada modalitat, s'indiquen en el respectiu règim especial. Al costat d'ella, perviu la pensió de vellesa del Règim residual del SOVI

La llei 27/2011, d'1 d'agost, sobre actualització, adequació i modernització del sistema de Seguretat Social, publicada al BOE del dia 2 d'agost després d'un dilatat període de gestació i per entrar en vigor l'1 de gener de 2013, va a introduir unes profundes i nombroses modificacions, dins d'un període transitori, perquè garanteixin la seva sostenibilitat financera i viabilitat.

Aquesta pensió igual que la pensió per invalidesa presenta dues modalitats: contributiva i no contributiva.

1.1.1.1. Requisits de la jubilació en la modalitat contributiva:

Seràn beneficiaris les persones incloses en el Règim General, afiliades i en alta o en situació assimilada a la d'alta, que reuneixin les condicions d'edat, període mínim de cotització i fet causant, legalment establerts.

A partir de l'1.01.2013, l'edat d'accés a la pensió de jubilació depèn de l'edat de l'interessat i de les cotitzacions acumulades al llarg de la seva vida laboral, requerint haver complert l'edat de:

- 67 anys o
- 65 anys quan s'acreditin 38 anys i 6 mesos de cotització.

Aquest requisit serà exigible, en tot cas, quan s'accedeixi a la pensió sense estar en alta o en situació assimilada a la d'alta.

Les edats de jubilació i el període de cotització a què es refereixen els paràgrafs anteriors, s'aplicaran de forma gradual, en els termes que resulten del següent quadre:

Any	Períodes cotitzats	Edat exigida
2013	35 anys i 3 mesos o més	65 anys
	Menys de 35 anys i 3 mesos	65 anys i 1 mes
2014	35 anys i 6 mesos o més	65 anys
	Menys de 35 anys i 6 mesos	65 anys i 2 mesos
2015	35 anys i 9 mesos o més	65 anys
	Menys de 35 anys i 9 mesos	65 anys i 3 mesos
2016	36 o més anys	65 anys
	Menys de 36 anys	65 anys i 4 mesos

Any	Períodes cotitzats	Edat exigida
2017	36 anys i 3 mesos o més	65 anys
	Menys de 36 anys i 3 mesos	65 anys i 5 mesos
2018	36 anys i 6 mesos o més	65 anys
	Menys de 36 anys i 6 mesos	65 anys i 6 mesos
2019	36 anys i 9 mesos o més	65 anys
	Menys de 36 anys i 9 mesos	65 anys i 8 mesos
2020	37 o més anys	65 anys
	Menys de 37 anys	65 anys i 10 mesos
2021	37 anys i 3 mesos o més	65 anys
	Menys de 37 anys i 3 mesos	66 anys
2022	37 anys i 6 mesos o més	65 anys
	Menys de 37 anys i 6 mesos	66 anys i 2 mesos
2023	37 anys i 9 mesos o més	65 anys
	Menys de 37 anys i 9 mesos	66 anys i 4 mesos
2024	38 o més anys	65 anys
	Menys de 38 anys	66 anys i 6 mesos
2025	38 anys i 3 mesos o més	65 anys
	Menys de 38 anys i 3 mesos	66 anys i 8 mesos
2026	38 anys i 3 mesos o més	65 anys
	Menys de 38 anys i 3 mesos	66 anys i 10 mesos
A partir de 2027	38 anys i 6 mesos o més	65 anys
	Menys de 38 anys i 6 mesos	67 anys

Excepcions:

L'edat mínima pot ser rebaixada o anticipada, només per a treballadors en alta o en situació assimilada a la d'alta, en determinats supòsits especials:

- Jubilació anticipada a partir dels 60 anys per tenir la condició de mutualista.
- Jubilació anticipada a partir dels 61 anys sense tenir la condició de mutualista.
- Jubilació parcial.
- Jubilació especial als 64 anys, per als que sigui aplicable la legislació anterior a 2013.01.01, de conformitat amb el que estableix la disposició final 12.2 de la Llei 27/2011, d'1 d'agost.
- Jubilació del personal de l'Estatut Miner, personal de vol de treballs aeris, ferroviaris, artistes, professionals taurins, bombers i membres del cos de l'Ertzaintza.
- Jubilació flexible.
- Jubilació de treballadors afectats per una discapacitat igual o superior al 45 % o al 65 %.

En cap cas, l'aplicació dels coeficients reductors de l'edat ordinària de jubilació donarà lloc al fet que l'interessat pugui accedir a la pensió de jubilació amb una edat inferior a 52 anys; aquesta limitació no afectarà els treballadors dels règims especials (de la mineria del carbó i treballadors del mar) que, en 01-01-08, tinguessin reconeguts coeficients reductors de l'edat de jubilació, als quals s'aplicarà la normativa anterior.

Determinació del període cotitzat:

- El còmput dels mesos es realitzarà de data a data a partir de la corresponent al naixement. Quan en el mes del venciment no hi hagués dia equivalent a l'inicial del còmput, es considera que el compliment de l'edat té lloc l'últim dia del mes.
- Els períodes de cotització acreditats pels sol·licitants de la pensió de jubilació, vindran reflectits en dies i, un cop acumulats cada dia computables, sense que es tingui en compte la part proporcional corresponent a les pagues extraordinàries, seran objecte de transformació a anys i mesos, amb les regles d'equivalència:
 - L'any adquireix el valor fix de 365 dies i
 - El mes adquireix el valor fix de 30,41666 dies.
- Per al còmput dels anys i mesos de cotització es prendran anys i mesos complets, sense que s'equiparin a un any o un mes les fraccions dels mateixos.
- Per determinar els períodes de cotització computables per fixar l'edat d'accés a la pensió de jubilació, a més dels dies efectivament cotitzats per l'interessat, es tindran en compte:
 - Els dies que es consideren efectivament cotitzats, d'acord amb el que estableix l'art. 180. 1 i 2 de la LGSS, com a conseqüència dels períodes d'excedència que gaudeixin els treballadors, d'acord amb l'article 46.3 de l'ET
 - Els dies que es computen com a període cotitzat en concepte de beneficis per cura de fills o menors acollits.
 - Els períodes de cotització assimilats per part que es computin a favor de la treballadora.

Període mínim de cotització

Treballadors en situació d'alta o assimilada:

- Període de cotització genèric: 15 anys (5.475 dies), a partir de 25-05-2010.
- Període de cotització específic: 2 anys han d'estar compresos dins dels 15 anys immediatament anteriors al moment de causar el dret o la data en què va cessar l'obligació de cotitzar, si s'accedeix a la pensió de jubilació des d'una situació d'alta o assimilada, sense obligació de cotitzar.

Treballadors en situació de no alta ni assimilada:

- Període de cotització genèric: 15 anys (5.475 dies), a partir de 25-05-2010.
- Període de cotització específic: 2 anys han d'estar compresos dins dels 15 anys immediatament anteriors al moment de causar el dret.

A l'efecte d'acreditar el període mínim de cotització:

- Només es computen les cotitzacions efectivament realitzades o les assimilades a elles legalment o reglamentàriament.
- No es tindrà en compte la part proporcional corresponent per pagues extraordinàries.

En el cas dels treballadors contractats a temps parcial:

Per acreditar els períodes de cotització corresponents, es computaran exclusivament les cotitzacions efectuades en funció de les hores treballades, tant ordinàries com complementàries, calculant la seva equivalència en dies teòrics de cotització. Aquesta fórmula de càlcul canviarà, ja que suposa una discriminació.

Càlcul de la quantia de la pensió de jubilació de caràcter contributiu

La quantia de la pensió es determina aplicant a la base reguladora el percentatge general que correspongui en funció dels anys cotitzats i, si escau, el percentatge addicional per prolongació de la vida laboral, quan s'accedeixi a la jubilació amb una edat superior a l'ordinària vigent en cada moment i el coeficient reductor que correspongui.

A partir de l'any 2022, la base reguladora serà el quocient que resulta de dividir per 350 les bases de cotització de l'interessat durant els 300 mesos immediatament anteriors al del mes previ al del fet causant.

Des del 2013.01.01, el nombre de mesos s'eleva progressivament a raó de 12 mesos per any, d'acord amb la taula que indica el nombre dels mesos computables en cada exercici fins a arribar als 300 el 2022 i el divisor corresponent:

Any	Nombre de mesos computables/Divisor	Anys computables
2013	192 / 224	16
2014	204 / 238	17
2015	216 / 252	18
2016	228 / 266	19
2017	240 / 280	20
2018	252 / 294	21
2019	264 / 308	22
2020	276 / 322	23
2021	288 / 336	24
2022	300 / 350	25

Supòsits de reducció de bases de cotització:

Per als treballadors que hagin cessat en el treball per causa no imputable a la seva lliure voluntat, per les causes i els supòsits previstos en l'article 208.1.1, i que, a partir del compliment dels 55 anys d'edat i almenys durant 24 mesos, hagin experimentat una reducció de les bases de cotització respecte de l'acreditada amb anterioritat a l'extinció de la relació laboral, la BR serà:

- Des del 2013.01.01 fins al 2016.12.31, el resultat de dividir per 280 les bases de cotització durant els 240 mesos immediatament anteriors (fórmula de 20 anys computables) al mes previ al del fet causant, sempre que els resulti més favorable que la que li hauria correspost d'acord amb el que indica la taula anterior.
- Des del 2017.01.01 fins al 2021.12.31, el resultat de dividir per 350 les bases de cotització durant els 300 mesos immediatament anteriors (25 anys) al mes previ al del fet causant, sempre que també els resulti més favorable.
- L'indicat anteriorment s'aplicarà, així mateix, als treballadors per compte propi o autònoms quan hagi transcorregut un any des de la data en què hagin esgotat la prestació per cessament d'activitat (Llei 32/2010, de 5 d'agost).

Actualització de bases de cotització:

Les bases de cotització dels 24 mesos immediatament anteriors al mes previ al del fet causant es prenen pel seu valor nominal.

Les altres bases de cotització s'han d'actualitzar d'acord amb l'evolució de l'Índex de Preus al Consum (IPC) des del mes a què aquelles corresponguin fins al mes immediatament anterior a aquell en què s'iniciï el període a què es refereix el paràgraf anterior.

Integració de llacunes:

Si en el període que s'hagi de prendre per al càlcul de la BR apareguessin mesos durant els quals no hi ha obligació de cotitzar, les primeres 48 mensualitats s'integraran amb la base mínima d'entre totes les existents en cada moment, i la resta de mensualitats amb el 50 % d'aquesta base mínima.

En els supòsits de contractes a temps parcials, de relleu i fixos discontinus s'ha de tenir en compte que:

- La integració dels períodes, durant els quals no hi hagi hagut obligació de cotitzar, es durà a terme amb la base mínima de cotització d'entre les aplicables en cada moment, corresponent al nombre d'hores contractades en la data en què es va interrompre o extingir l'obligació de cotitzar.
- A excepció dels períodes entre temporades o campanyes dels treballadors amb contracte de treball fix - discontinu, en cap cas es consideraran llacunes de cotització les hores o dies en què no es treballi en raó a les interrupcions en la prestació de serveis derivades del mateix contracte a temps parcial.

Incrementos de les bases de cotització:

No es podran computar els increments de les bases de cotització, produïts en els dos últims anys, si són conseqüència d'augmentos salarials superiors a l'increment mitjà interanual experimentat en el conveni col·lectiu aplicable o, si no, en el corresponent sector.

Percentatge aplicable a partir de 01-01-2013:

El percentatge és variable en funció dels anys de cotització a la Seguretat Social, aplicant una escala que comença amb el 50 % als 15 anys, augmentant a partir del setzè any un 0,19% per cada mes addicional de cotització, entre els mesos 1 i 248, i un 0,18 % els que ultrapassin el mes 248, sense que el percentatge aplicable a la base reguladora superi el 100%, excepte en els casos en què s'accedeixi a la pensió amb una edat superior a la que sigui aplicable.

No obstant això, fins a l'any 2027, s'estableix un període transitori i gradual, en el qual els percentatges anteriors seran substituïts pels següents:

Percentatge – jubilació – anys cotitzats								
Període d'aplicació	Primers 15 anys		Anys addicionals				Total	
	Anys	%	Mesos addicionals	Coeficient	%	Anys	Anys	%
2013 a 2019	15	50	1 al 163 83 restants	0,21 0,19	34,23 15,77			
	15	50	Total 246 mesos		50,00	20,5	35,5	100
2020 a 2022	15	50	1 al 106 146 restants	0,21 0,19	22,26 27,74			
	15	50	Total 252 mesos		50,00	21	36	100
2023 a 2026	15	50	1 al 49 209 restants	0,21 0,19	10,29 39,71			
	15	50	Total 258 mesos		50,00	21,5	36,5	100
A partir de 2027	15	50	1 al 248 16 restants	0,19 0,18	47,12 2,88			
	15	50	Total 264 mesos		50,00	22	37	100

Percentatge aplicable als qui s'acullin a la legislació anterior a 01-01-2013 (disposició final 12a de la Llei 27/2011, de 1 d'agost):

El percentatge és variable en funció dels anys de cotització a la Seguretat Social, aplicant una escala que comença amb el 50% als 15 anys, augmentant un 3% per cada any addicional comprès entre el setzè i el vint-cinquè i un 2% a partir del vintè sisè fins arribar al 100% als 35 anys.

Anys de cotització	Percentatge de la base reguladora
Als quinze anys	50
Als setze anys	53
Als disset anys	56
Als divuit anys	59
Als dinou anys	62
Als vint anys	65
Als vint-i-un anys	68
Als vint-i-dos anys	71
Als vint-i-tres anys	74
Als vint-i-quatre anys	77
Als vint-i-cinc anys	80
Als vint-i-sis anys	82
Als vint-i-set anys	84
Als vint-i-vuit anys	86
Als vint-i-nou anys	88
Als trenta anys	90
Als trenta-un anys	92
Als trenta-dos anys	94
Als trenta-tres anys	96

Anys de cotització	Percentatge de la base reguladora
Als trenta-quatre anys.	98
Als trenta-cinc anys o més	100

Regles per al còmput dels anys de cotització:

Si les cotitzacions són posteriors a 1-1-67, es prendran tots els dies efectivament cotitzats i el total de dies es dividirà per 365 per obtenir el nombre d'anys cotitzats. La fracció d'any no podrà assimilar-se a any complet, atès que, un cop superats els primers 15 anys de cotització, el percentatge aplicable a la base reguladora va augmentant per cada mes addicional cotitzat.

Si hi ha cotitzacions anteriors a 1-1-67, el nombre d'anys cotitzats s'obté dividint per 365 el total de dies cotitzats (sense assimilar la fracció d'any a un any complet) obtinguts de la suma de les cotitzacions següents:

- Dies cotitzats en el Règim General i en altres règims a partir de 1-1-67.
- Dies cotitzats a l'Assegurança de Vellesa i Invalidesa i Mutualisme Laboral entre 1-1-60 i 31-12-66, sempre que no se superosin.
- Els dies de bonificació que corresponguin al treballador, segons l'edat complerta en 1-1-67, sempre que acreditin cotitzacions a l'Assegurança de Vellesa i Invalidesa i / o mutualisme laboral, d'acord amb l'escala següent:

Edat l' 1-1-67	Anys	Dies
65 anys	30	318
64 anys	30	67
63 anys	29	182
62 anys	28	296
61 anys	28	46
60 anys	27	161
59 anys	26	275
58 anys	26	25
57 anys	25	139
56 anys	24	254
55 anys	24	4
54 anys	23	118
53 anys	22	233
52 anys	21	347
51 anys	21	97
50 anys	20	212
49 anys	19	326
48 anys	19	76
47 anys	18	191
46 anys	17	305
45 anys	17	55
44 anys	16	169
43 anys	15	284
42 anys	15	34

Escala per l'abonament d'anys i dies de cotització		
Edat l' 1-1-67	Anys	Dies
41 anys	14	148
40 anys	13	263
39 anys	13	12
38 anys	12	127
37 anys	11	242
36 anys	10	356
35 anys	10	106
34 anys	9	220
33 anys	8	335
32 anys	8	85
31 anys	7	199
30 anys	6	314
29 anys	6	64
28 anys	5	178
27 anys	4	293
26 anys	4	42
25 anys	3	157
24 anys	2	272
23 anys	2	21
22 anys	1	136
21 anys	0	250

Percentatge addicional per a treballadors amb 65 o més anys

- Quan s'accedeixi a la pensió de jubilació a una edat superior a l'edat ordinària de jubilació vigent en cada moment, sempre que en complir aquesta edat s'hagués reunit el període mínim de cotització exigida, s'ha de reconèixer a l'interessat un percentatge addicional per cada any complet cotitzat.
- Percentatge addicional a partir de 01-01-2013:
 - El 2% per cada any complet transcorregut des de la data en què es va complir l'edat ordinària de jubilació vigent en cada moment fins a la data del fet causant de la pensió, quan l'interessat hagi acreditat fins a 25 anys cotitzats en complir aquesta edat.
 - El 2,75% quan l'interessat hagi acreditat entre 25 i 37 anys cotitzats.
 - El 4% quan l'interessat hagi acreditat més de 37 anys cotitzats.

Factor de sostenibilitat

La llei 27/2011 va incloure en el nostre sistema de seguretat social la figura del factor de sostenibilitat a partir de l'any 2027, amb la llei 23/2013 del 23 de desembre s'avança la seva aplicació a 2019. Això representa una gran novetat en el nostre sistema de Seguretat Social, ja que mai abans els nostres legisladors s'havien atrevit a qüestionar els principis inspiradors i la cobertura institucional del nostre sistema de Seguretat Social.

Segons la llei 27/2011 l'objectiu d'aquest factor és el de mantenir la proporcionalitat entre les contribucions al sistema i les prestacions esperades, i garantir la seva sostenibilitat. Concretament la llei 23/2013 defineix el factor de sostenibilitat com «un instrument que amb caràcter automàtic permet vincular l'import de les pensions de jubilació del sistema de la Seguretat Social a l'evolució de l'esperança de vida dels pensionistes», és a dir, com l'esperança de vida augmenta el sistema penalitza els nous pensionistes reduint-los la pensió.

La formulació matemàtica del factor de sostenibilitat, és la següent:

$$FSt = FSt-1 \times ex67$$

Essent:

FS = Factor de sostenibilitat.

$$FS_{2018} = 1.$$

t = Any d'aplicació del factor, que prendrà valors des de l'any 2019 en endavant.

ex67 = Valor que es calcula cada cinc anys i que representa la variació interanual, en un període quinquenal, de l'esperança de vida als 67 anys, obtinguda segons les taules de mortalitat de la població pensionista de jubilació del sistema de la Seguretat Social.

A efectes del càlcul, un cop comptada la nova pensió s'aplicarà com un coeficient (factor de sostenibilitat) de donarà la pensió definitiva.

PENSIÓ PROVISIONAL x FACTOR DE SOSTENIBILITAT = PENSIÓ DEFINITIVA

Índex de Revalorització del Sistema de Pensions

Fins el 2014 les pensions es revaloritzaven d'acord amb l'IPC, la qual cosa permetia actualitzar-les d'acord amb l'increment dels preus. A partir d'ara es revaloritzaran d'acord amb un Índex de Revalorització totalment deslligat de l'increment de preus, que només es prenent en compte per fixar un topall màxim de revalorització.

L'índex de revalorització es calcula prenent com a paràmetres, entre d'altres, el nombre de pensionistes, i els ingressos i les despeses de la seguretat social. Aquest nou sistema de càlcul torna a qüestionar els principis inspiradors del sistema. Mirant atentament la fórmula del càlcul del nou índex per tal que hi hagi un bon increment de les pensions seria necessari que disminuís el nombre de pensionistes d'un any a l'altre y que la seguretat social tingui superàvit en tots els anys de referència.

La llei 23/2013 posa uns topalls a l'increment de les pensions després d'aplicar-hi la fórmula, que són: No es podran incrementar menys d'un 0.25% ni més de l'IPC + 0.50.

1.1.1.2. Jubilació anticipada per raó del grup o activitat professional

L'edat ordinària de jubilació pot ser rebaixada o anticipada en aquells grups o activitats professionals, els treballs siguin de naturalesa excepcionalment penosa, perillosa, tòxica o insalubre i acusin elevats índexs de morbiditat o mortalitat, sempre que els treballadors afectats acreditin en la respectiva professió o treball el mínim d'activitat que s'estableixi, es trobin en situació d'alta o assimilada a la d'alta i compleixin la resta de requisits generals exigits.

Avui hi ha una reglamentació específica per als següents col·lectius:

- Treballadors inclosos en Estatut Miner
- Personal de vol de treballs aeris
- Treballadors ferroviaris
- Artistes
- Professionals taurins
- Bombers al servei de les administracions i organismes públics, regulat pel RD 383/2008, i que es pot fer als 60/59 amb 35 anys de cotització.
- Membres del Cos de l'Ertzaintza
- Jubilació anticipada de treballadors amb una discapacitat igual o superior al 65%
- Jubilació anticipada de treballadors amb una discapacitat igual o superior al 45%

Jubilació anticipada amb la condició de mutualista

Aquells treballadors que acreditin cotitzacions abans de l'1 de gener del 1967 (mutualistes) tindran dret a jubilar-se voluntàriament a partir dels 60 anys.

Coeficients reductors per jubilació anticipada amb condició de mutualista

- Que l'interessat tingués la condició de mutualista l'1 de gener de 1967 o en qualsevol data amb anterioritat o que se li certifiqui per algun país estranger períodes cotitzats o assimilats, a raó d'activitats realitzades en el mateix, abans de les dates indicades, que, d'haver-se efectuat a Espanya, haurien donat lloc a la inclusió d'aquell en alguna de les Mutualitats Laborals i que, en virtut de les normes de dret internacional, hagin de ser preses en consideració.
- En els supòsits de jubilació anticipada per tenir la condició de mutualista un cop determinada la quantia en funció del nombre d'anys cotitzats s'haurà d'aplicar a aquest import una reducció d'un 8 per cent per cada any o fracció d'any que, en el moment del fet causant, li falti al treballador per complir l'edat de 65 anys.
 - Als 60 anys d'edat: 0,60.
 - Als 61 anys d'edat: 0,68.
 - Als 62 anys d'edat: 0,76
 - Als 63 anys d'edat: 0,84
 - Als 64 anys d'edat: 0,92
- No obstant això en els supòsits de treballadors mutualistes que acreditant més de 30 anys de cotització, demanin la jubilació anticipada derivada del cessament en el treball com a conseqüència de l'extinció del contracte de treball en virtut de causa no imputable a la lliure voluntat del treballador, el percentatge de reducció de la quantia de la pensió a què es refereix el paràgraf anterior, serà, en funció dels anys de cotització, el següent:

	30-34 anys cotitzats 7'5%	35-37 anys cotitzats 7%	38-39 anys cotitzats 6'5%	40 o + anys cotitzats 6%
60 anys d'edat	0,625	0,65	0,675	0,70
61 anys	0'70	0'72	0'74	0'76
62 anys	0'775	0'79	0'805	0'82
63 anys	0'85	0'86	0'87	0'88
64 anys	0'925	0'93	0'935	0'94

— A aquests efectes, s'entendrà per lliure voluntat del treballador la inequívoca manifestació de voluntat de qui, podent continuar la seva relació laboral i no havent-hi raó objectiva que la impedeixi, decideix posar fi a la mateixa. Es considerarà en tot cas que el cessament en la relació laboral es va produir de forma involuntària, quan l'extinció s'hagi produït per alguna de les causes previstes en l'art. 208.1.1 de la Llei General de la Seguretat Social (LGSS).

També seran d'aplicació aquests percentatges, sempre que la relació laboral s'hagi extingit per alguna de les causes abans indicades:

- Als beneficiaris de la prestació d'atur, quan aquesta s'extingeixi per esgotament del termini de durada de la prestació o per passar a ser pensionista de jubilació ,
- Als beneficiaris del subsidi per desocupació, de nivell assistencial, majors de 52/55 anys.
- Als treballadors majors de 55 anys que no reuneixin els requisits per accedir al subsidi per desocupació de majors d'aquesta edat, un cop esgotada la prestació per desocupació, i continuïn inscrits com a demandants d'ocupació en les oficines del servei públic d'ocupació.
- Per al còmput dels 30 o més anys de cotització que s'han d'acreditar en els diferents supòsits esmentats, s'han d'aplicar les normes establertes per a la determinació de la quantia de la pensió de jubilació ordinària.

1.1.1.3. Jubilació anticipada sense tenir la condició de mutualista

El Reial decret llei 29/2012, de 28 de desembre, de millora de gestió i protecció social en el Sistema Especial per a Empleats de Llar i altres mesures de caràcter econòmic i social (entrada en vigor l'1 de gener del 2013), va disposar la suspensió durant tres mesos, de l'entrada en vigor de l'apartat un de l'art. 5 de la Llei 27/2011 relatiu a la jubilació anticipada. El RDL 5/ 2013 ha modificat de nou l'article 161 bis, apartat 2, de la LGSS per accedir a la jubilació anticipada.

A partir del 2013.03.17, aquesta modalitat de jubilació es manté vigent només per als que sigui aplicable el que estableix la disposició final 12.2 de la Llei 27/2011, d'1 d'agost.

Podran accedir a la jubilació anticipada els treballadors que reuneixin els següents requisits:

- 1) Tenir 61 anys d'edat real. A aquest efecte, no són aplicables les bonificacions d'edat, de les que puguin beneficiar els treballadors d'alguns sectors professionals per la realització d'activitats penoses, tòxiques, perilloses o insalubres.
- 2) Acreditar un període mínim de cotització efectiva de:
 - 30 anys (es computarà com a cotitzat a la Seguretat Social el període de prestació del servei militar obligatori o de la prestació social substitutòria, amb el límit màxim d'un any) sense que es tingui en compte, a aquests efectes, la part proporcional per pagues extraordinàries ni l'abonament d'anys i dies de cotització per cotitzacions anteriors a 1-1-67.
 - Del període de cotització, almenys 2 anys han d'estar compresos dins dels 15 immediatament anteriors al moment de causar el dret o al moment en què va cessar l'obligació de cotitzar, si s'accedeix a la pensió de jubilació anticipada des d'una situació d'alta o assimilada a l'alta sense obligació de cotitzar.
- 3) Trobar-se inscrits, com a demandants d'ocupació, en les oficines del servei públic d'ocupació, durant un termini de, almenys, 6 mesos immediatament anteriors a la data de sol·licitud de jubilació
- 4) Que el cessament en el treball, com a conseqüència de l'extinció del contracte de treball, no s'hagi produït per causa imputable a la lliure voluntat del treballador. A aquests efectes, s'entendrà per lliure voluntat del treballador la inequívoca manifestació de voluntat de qui, podent continuar la seva relació laboral i no havent-hi raó objectiva que la impedeixi, decideix posar fi a la mateixa.

També podran accedir a la jubilació, complerts els requisits exigits en els apartats 1, 2 i 3, sempre que l'extinció de la relació laboral anterior hagi vingut precedida per alguna de les causes assenyalades en l'apartat anterior:

- Els beneficiaris de la prestació d'atur, quan aquesta s'extingeixi per esgotament del termini de durada de la prestació o per passar a ser pensionista de jubilació.
- Els beneficiaris del subsidi per desocupació, de nivell assistencial, majors de 52/55 anys.
- Als treballadors majors de 55 anys que no reuneixin els requisits per accedir al subsidi per desocupació de majors d'aquesta edat, un cop esgotada la prestació per desocupació, i continuïn inscrits a les oficines del servei públic d'ocupació.

Quantia

La pensió que resulti, per aplicació a la base reguladora del percentatge corresponent, serà objecte de reducció mitjançant l'aplicació, per cada any o fracció d'any que, en el moment del fet causant, li falti al treballador per complir els 65 anys, de els següents coeficients reductors:

	30-34 anys cotitzats 7'5%	35-37 anys cotitzats 7%	38-39 anys cotitzats 6'5%	40 o + anys cotitzats 6%
61 anys d'edat	0'70	0'72	0'74	0'76
62 anys	0'775	0'79	0'805	0'82
63 anys	0'85	0'86	0'87	0'88
64 anys	0'925	0'93	0'935	0'94

Jubilació anticipada

La jubilació anticipada per causa no imputable al treballador

L'apartat 1 de la disposició addicional primera del Reial decret llei 29/2012, de 28 de desembre, de millora de gestió i protecció social en el Sistema Especial per a Empleats de Llar i altres mesures de caràcter econòmic i social, havia deixat en suspens durant tres mesos l'aplicació de l'apartat 2 de l'article 161 bis de la Llei General de la Seguretat Social, en la redacció que en fa la Llei 27 /2011, d'1 d'agost, sobre actualització, adequació i modernització del sistema de Seguretat Social, en els supòsits d'accés a la jubilació anticipada, que, per tant, continuava regint pel que estableix la legislació vigent a 31 de desembre de 2012.

Amb el RDL 5/ 2013 s'ha modificat de nou l'article 161 bis, apartat 2, de la LGSS. Concretament per accedir a la jubilació anticipada per causa no imputable a la voluntat del treballador s'estableixen els següents requisits:

- Tenir complerta una edat que sigui inferior en quatre anys, com a màxim, a l'edat que en cada cas sigui aplicable segons el que estableix l'article 161.1.a) i la disposició transitòria vint (edat ordinària de jubilació), sense que a aquests efectes siguin aplicables els coeficients reductors a què es refereix l'apartat primer de l'art. 161 bis LGSS (bonificacions per treballs penosos, tòxics, perillosos o insalubres o per a les persones amb discapacitat). La novetat d'aquesta modificació legal es troba que la reforma operada per la Llei 27/2011 fixava l'edat d'accés a aquesta modalitat de jubilació anticipada en els 61 anys, de manera que, a mesura que fos incrementant l'edat ordinària de jubilació per sobre dels 65 anys, el buit entre l'edat de jubilació ordinària i l'edat de jubilació anticipada seria cada vegada més gran, el que no seria equitatiu.

Amb la modificació introduïda pel RDL 5 /2013, l'edat de jubilació anticipada manté en tot moment un diferencial de quatre anys respecte a l'edat de jubilació ordinària.

- Estar inscrits a les oficines d'ocupació com a demandants d'ocupació durant un termini de, almenys, sis mesos immediatament anteriors a la data de la sol·licitud de la jubilació.
- Acreditar un període mínim de cotització efectiva de 33 anys, sense que, a aquests efectes, es tingui en compte la part proporcional per pagues extraordinàries. A aquests exclusius efectes, només es computarà el període de prestació del servei militar obligatori o de la prestació social substitutòria, amb el límit màxim d'un any. Del període de cotització, almenys 2 anys han d'estar compresos dins dels 15 immediatament anteriors al moment de causar el dret o al moment en què va cessar l'obligació de cotitzar, si s'accedeix a la pensió de jubilació anticipada des d'una situació d'alta o assimilada a l'alta sense obligació de cotitzar.
- Que el cessament en el treball s'hagi produït com a conseqüència d'una situació de reestructuració empresarial que impedeixi la continuïtat de la relació laboral. A aquests efectes, les causes d'extinció del contracte de treball que podran donar dret a l'accés a aquesta modalitat de jubilació anticipada seran les següents:
 - L'acomiadament col·lectiu per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, d'acord amb l'article 51 de l'Estatut dels Treballadors.
 - L'acomiadament objectiu per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, d'acord amb l'article 52.c) de l'Estatut dels Treballadors.

En aquests dos supòsits, per poder accedir a la jubilació anticipada derivada de cessament en el treball per causa no imputable al treballador, caldrà que aquest

acrediti haver percebut la indemnització corresponent derivada de l'extinció del contracte de treball o haver interposat demanda judicial en reclamació de la indemnització o d'impugnació de la decisió extintiva. La percepció de la indemnització s'acreditarà mitjançant document de la transferència bancària rebuda o documentació acreditativa equivalent.

- L'extinció del contracte per resolució judicial, d'acord amb l' article 64 de la Llei 22 /2003, de 9 de juliol, Concursal.
- La mort, jubilació o incapacitat de l' empresari individual, o l'extinció de la personalitat jurídica del contractant.
- L'extinció del contracte de treball motivada per l'existència de força major constatada per l'autoritat laboral d'acord amb el que estableix l' article 51.7 de l'Estatut dels Treballadors.
- L'extinció de la relació laboral de la dona treballadora com a conseqüència de ser víctima de la violència de gènere.

La quantia que resulti, serà objecte de reducció mitjançant l'aplicació, per cada trimestre o fracció de trimestre que, en el moment del fet causant, li falti al treballador per complir l'edat legal de jubilació que en cada cas resulti de l'aplicació, de els següents coeficients en funció del període de cotització acreditat:

1r. Coeficient del 1,875 per 100 per trimestre quan s'acrediti un període de cotització inferior a 38 anys i 6 mesos.

2n. Coeficient del 1,750 per 100 per trimestre quan s'acrediti un període de cotització igual o superior a 38 anys i 6 mesos i inferior a 41 anys i 6 mesos.

3r. Coeficient del 1,625 per 100 per trimestre quan s'acrediti un període de cotització igual o superior a 41 anys i 6 mesos i inferior a 44 anys i 6 mesos.

4t. Coeficient del 1,500 per 100 per trimestre quan s'acrediti un període de cotització igual o superior a 44 anys i 6 mesos.

Per al còmput dels períodes de cotització es prendran períodes complets, i no s'equipara a un període la fracció d'aquest.

Com es pot apreciar s'exigeixen carreres de cotització molt més llargues que en la normativa anterior per disminuir la penalització que suposa l'aplicació de coeficients reductors a la pensió de jubilació anticipada. Això és coherent amb l'esperit de la reforma explicat en l'exposició de motius del RDL 5/ 2013 quan afirma que "cal concedir una major rellevància a la carrera de cotització del treballador per afavorir l'aproximació de l'edat real de jubilació a l'edat legal d'accés a la jubilació " i que" la jubilació anticipada hauria de reservar a aquells treballadors que comptin amb llargues carreres de cotització ".

III.B. - La jubilació anticipada voluntària

La regulació d'aquesta modalitat de jubilació anticipada per part de la Llei 27/2011 també es trobava suspesa per mandat del Reial decret llei 29/2012, de 28 de desembre. El RDL 5/ 2013 ha introduït importants modificacions en la mateixa a fi d'endurir i reservar l'abandó voluntari i anticipat de la vida laboral per als treballadors que tinguin carreres de cotització molt dilatades.

A partir d' 2013.03.17, s'estableix aquesta nova modalitat de jubilació anticipada que serà aplicable als fets causants produïts a partir d'aquesta data, excepte en els casos en què sigui aplicable el que estableix la disposició final 12.2 de la Llei 27/2011, d'1 d'agost.

Concretament els requisits per accedir a la jubilació anticipada voluntària són els següents:

- Tenir complerta una edat que sigui inferior en dos anys, com a màxim, a l'edat que en cada cas sigui aplicable segons el que estableix l'article 161.1.a) i la disposició transitòria vintena de la LGSS, sense que a aquests efectes siguin aplicables els coeficients reductors a què es refereix l'apartat primer de l'art. 161 bis LGSS (bonificacions per treballs penosos, tòxics, perillosos o insalubres o per a les persones amb discapacitat). La novetat d'aquesta modificació legal es troba que la reforma operada per la Llei 27/2011 fixava l'edat d'accés a aquesta modalitat de jubilació anticipada en els 63 anys, de manera que, a mesura que fos incrementant l'edat ordinària de jubilació per sobre dels 65 anys, el buit entre l'edat de jubilació ordinària i l'edat de jubilació anticipada seria cada vegada més gran, el que no seria equitatiu. Amb la modificació introduïda pel RDL 5 /2013, l'edat de jubilació anticipada manté en tot moment un diferencial de dos anys respecte a l'edat de jubilació ordinària.
- Acreditar un període mínim de cotització efectiva de 35 anys, sense que, a aquests efectes, es tingui en compte la part proporcional per pagues extraordinàries. En la regulació establerta per la Llei 27/2011 el període mínim de cotització efectiva era de 33 anys, és a dir, igual que per als supòsits de jubilació anticipada per causes alienes a la voluntat del treballador. A aquests exclusius efectes, només es computarà el període de prestació del servei militar obligatori o de la prestació social substitutòria amb el límit màxim d'un any.
Del període de cotització, almenys 2 anys han d'estar compresos dins dels 15 immediatament anteriors al moment de causar el dret o al moment en què va cessar l'obligació de cotitzar, si s'accedeix a la pensió de jubilació anticipada des d'una situació d'alta o assimilada a l'alta sense obligació de cotitzar.

La quantia de la pensió es determina aplicant a la base reguladora el percentatge general que correspongui en funció dels anys cotitzats i el coeficient reductor que correspongui.

La quantia que resulti serà objecte de reducció mitjançant l'aplicació, per cada trimestre o fracció de trimestre que, en el moment del fet causant, li falti al treballador per complir l'edat legal de jubilació que en cada cas resulti de l'aplicació, dels següents coeficients en funció del període de cotització acreditat:

- 1r. Coeficient del 2 per 100 per trimestre quan s'acrediti un període de cotització inferior a 38 anys i 6 mesos.
- 2n. Coeficient del 1,875 per 100 per trimestre quan s'acrediti un període de cotització igual o superior a 38 anys i 6 mesos i inferior a 41 anys i 6 mesos.
- 3r. Coeficient del 1,750 per 100 per trimestre quan s'acrediti un període de cotització igual o superior a 41 anys i 6 mesos i inferior a 44 anys i 6 mesos.
- 4t. Coeficient del 1,625 per 100 per trimestre quan s'acrediti un període de cotització igual o superior a 44 anys i 6 mesos.

Per al còmput dels períodes de cotització es prendran períodes complets, i no s'equipara a un període la fracció d'aquest.

La llei 27/2011 també mantenia uns coeficients reductors de la pensió iguals per als casos de jubilació anticipada per causes alienes a la voluntat del treballador i de jubilació anticipada voluntària. No obstant això el RDL 5/2013 fixa uns coeficients reductors més elevats per a la jubilació anticipada voluntària, al mateix temps que a més exigeix carreres de cotització més dilatades per poder minorar aquests coeficients reductors. Per exemple, d'acord amb la llei 27/ 2011 amb menys de 38 anys i 6 mesos de cotització el coeficient reductor era del 1,875 per 100 per cada trimestre en què s'anticipés voluntàriament l'edat de jubilació, mentre que d'acord amb el RDL 5 / 2013 en aquests casos el coeficient serà del 2 per cent. De la mateixa manera, d'acord amb la llei 27 /2011 per a accedir a un coeficient reductor del 1,625 per 100 per cada trimestre en què s'anticipés voluntàriament l'edat de jubilació s'exigien 38 anys i 6 mesos cotitzats, mentre que el RDL 5/2013 exigeix ni més ni menys que 44 anys i 6 mesos.

A més, un cop acreditats els requisits generals i específics per accedir a la jubilació anticipada voluntària, l'import de la pensió a percebre ha de resultar superior a la quantia de la pensió mínima que correspondria a l'interessat per la seva situació familiar al compliment dels 65 anys d'edat. En cas contrari, no es podrà accedir a aquesta fórmula de jubilació anticipada.

1.1.1.4. Jubilació flexible

Àmbit d' aplicació

És aplicable a tots els règims de la Seguretat Social, llevat als règims especials dels funcionaris civils de l' Estat, de les Forces Armades i del personal al servei de l'Administració de Justícia.

Concepte

- Es considera com a situació de jubilació flexible la derivada de la possibilitat de compatibilitzar, un cop causada, la pensió de jubilació amb un contracte a temps parcial, dins dels límits de jornada a què es refereix l'article 12.6 de l'ET, amb la conseqüent minoració d'aquella en proporció inversa a la reducció aplicable a la jornada de treball del pensionista, en relació a la d'un treballador a temps complet comparable.
- A aquests efectes, s'entén per " treballador a temps complet comparable " un treballador a temps complet de la mateixa empresa i centre de treball, amb el mateix tipus de contracte de treball i que realitzi un treball idèntic o similar. Si a l'empresa no hi ha cap treballador comparable a temps complet, es considerarà la jornada a temps complet prevista en el conveni col·lectiu aplicable o, si no, la jornada màxima legal.
- Límits de reducció de jornada: mínim del 25% i màxim del 50% (a partir de 2013.03.17).

1.1.1.5. jubilació parcial

El Reial decret llei 29/2012, de 28 de desembre, de millora de gestió i protecció social en el Sistema Especial per a Empleats de Llar i altres mesures de caràcter econòmic i social (entrada en vigor l'1 de gener del 2013), va disposar la suspensió de l'entrada en vigor dels apartats ui tres de l' art. 6 de la Llei 27/2011 relatius a la jubilació parcial, i va mantenir la regulació vigent a 31-12-2012.

El Reial decret llei 5/ 2013 ha modificat de nou aquesta regulació, introduint canvis legals en la redacció donada per la Llei 27 /2011, tant en relació amb els requisits d'accés a la jubilació parcial, com en l'aplicació determinades normes transitòries de la mateixa.

A partir del 2013.04.01, es modifiquen els requisits d'accés a aquesta modalitat de jubilació. Tanmateix, s'aplicarà la legislació anterior als que resultin afectats per la disposició final 12.2 de la Llei 27/2011, d'1 d'agost.

Per accedir a la jubilació parcial sense contracte de relleu, el treballador haurà d'acreditar:

- Edat mínima: l'edat ordinària de jubilació que en cada cas sigui aplicable (anys reals, sense aplicació de coeficients reductors de l'edat de jubilació).
- Poden estar contractats a jornada completa o parcial.
- Reducció de la jornada treball: estarà compresa entre un mínim d'un 25 % i un màxim del 50%, o del 75% per als que sigui aplicable la disposició final 12.2 de la Llei 27/2011.
- Període mínim de cotització: 15 anys, dels quals 2 hauran d'estar inclosos dins dels 15 anys anteriors al fet causant.
- Antiguitat a l'empresa: no s'exigeix.
- Contracte de relleu: no s'exigeix .

Accés a la jubilació parcial amb contracte de relleu:

Per a aquells que vulguin accedir a la jubilació parcial abans de l'edat ordinària de jubilació (als que s'exigeix la celebració simultània d'un contracte de relleu) ja no existeix una única edat, sinó que aquesta varia en funció del nombre d'anys cotitzats.

Fins ara l'edat d'accés a la jubilació parcial eren els 61 anys, és a dir, quatre menys que l'edat de jubilació ordinària. Doncs bé, gran anirà elevant progressivament fins a arribar el 2027 als 65 anys, és a dir, dos menys que l'edat de jubilació ordinària.

No obstant això, en 2027 es podrà mantenir el diferencial de quatre anys amb l'edat de jubilació ordinària per accedir a la jubilació parcial (és a dir, als 63 anys) si es reuneix un període mínim de cotització de 36 anys i 6 mesos. És a dir, es reserven les fórmules de jubilació anticipada per als treballadors amb carreres de cotització més llargues com s'anunciava pel legislador en l'exposició de motius del RDL 5 /2013, a fi de salvaguardar l'equilibri financer del sistema de Seguretat Social.

L'escala d'edat exigible s'inicia l'any 2013 als 61 anys i 1 mes, si es tenen 33 anys i 3 mesos o més cotitzats, i als 61 anys i 2 mesos, si es tenen 33 anys cotitzats, i va augmentant en els següents termes (correcció d'errors publicada al BOE de 2013.04.04):

Any del fet causant	Edat exigida segons períodes cotitzats en el moment del fet causant		Edat exigida amb 33 anys cotitzats en el moment del fet causant
2013	61 i 1 mes	33 anys i 3 mesos o més	61 i 2 mesos
2014	61 i 2 mesos	33 anys i 6 mesos o més	61 i 4 mesos
2015	61 i 3 mesos	33 anys i 9 mesos o més	61 i 6 mesos
2016	61 i 4 mesos	34 anys o més	61 i 8 mesos
2017	61 i 5 mesos	34 anys i 3 mesos o més	61 i 10 mesos
2018	61 i 6 mesos	34 anys i 6 mesos o més	62 anys

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

Es manté l'excepció per als treballadors amb la condició de mutualista l' 1-1-1967 (disposició transitòria tercera, apartat 1, norma 2a, de la LGSS), que podran accedir a la jubilació parcial a l'edat de 60 anys, com a l'actualitat.

Una altra novetat introduïda pel RDL 5/ 2013 és l'increment del període mínim de cotització per accedir a la jubilació parcial de 30 a 33 anys sense que es tingui en compte la part proporcional corresponent per pagues extraordinàries. Sí que es computarà en canvi el període de prestació del servei militar obligatori o de la prestació social substitutòria, amb el límit màxim d'un any. Es manté la salvaguarda introduïda per la Llei 27/2011 que en el supòsit de persones amb discapacitat en grau igual o superior al 33 per 100, el període de cotització exigida és de 25 anys.

Es contrau també la forquilla de reducció de la jornada de treball, el que suposa minorar de manera important el cost de la jubilació parcial per a la Seguretat Social. Concretament la reducció de la jornada de treball s'ha de trobar compresa entre un mínim d'un 25 per 100 i un màxim del 50 per 100. Només es pot reduir la jornada de treball fins al 75 per 100 en els supòsits en què el treballador rellevista sigui contractat a jornada completa mitjançant un contracte de durada indefinida, sempre que s'acreditin la resta dels requisits. Aquests percentatges s'entenen referits a la jornada d'un treballador a temps complet comparable.

Respecte al contracte de relleu s'introdueixen modificacions de gran calat. Tradicionalment el treballador rellevista havia de ser contractat per ocupar el lloc de treball del treballador substituït o un de similar, entenent per tal el desenvolupament de tasques corresponents al mateix grup professional o categoria equivalent. Com que aquesta limitació va generar una enorme litigiositat entre l'INSS i les empreses, la Llei 40/2007 de 4 de desembre, de Mesures en Matèria de Seguretat Social, va introduir un paràgraf en l'art. 12.7 de l'Estatut dels Treballadors, segons el qual en els supòsits en què, a causa dels requeriments específics del treball realitzat pel jubilat parcial, el lloc de

treball que anés a desenvolupar el rellevista no pugui ser el mateix o un de similar que el del jubilat parcial, hauria d'existir una correspondència entre les bases de cotització d'ambdós, de manera que la corresponent al treballador rellevista no podria ser inferior al 65 per cent de la base per la qual cotitzava el treballador que accedeix a la jubilació parcial.

El RDL 5/2013 fa un pas més en aquesta línia de flexibilització i diu que " el lloc de treball del treballador rellevista podrà ser el mateix del treballador substituït". És a dir, que no " haurà de" ser el mateix lloc de treball ni un altre corresponent al mateix grup professional o categoria equivalent. L'única limitació que s'imposa, en la mateixa línia de la llei 40 /2007, és la ja introduïda per la Llei 27/2011 de la correspondència entre les bases de cotització de rellevista i rellevat, de manera que la corresponent al treballador rellevista no pot ser inferior al 65 per 100 de la mitjana de les bases de cotització corresponents als sis últims mesos del període de base reguladora de la pensió de jubilació parcial.

Es manté l'exigència que els contractes de relleu que s'estableixin com a conseqüència d'una jubilació parcial tindran, com a mínim, una durada igual al temps que li falti al treballador substituït per assolir l'edat ordinària de jubilació. No obstant això, com per accedir a una reducció de la jornada de treball del 75 per cent, el contracte de relleu s'ha de formalitzar per temps indefinit, i davant la possibilitat que es compleixi aquest requisit però amb posterioritat l'empresari decideixi prescindir del treballador rellevista per qualsevol dels mitjans admesos en dret, el RDL 5/ 2013 estableix que el contracte de relleu s'ha de mantenir almenys durant una durada igual al resultat de sumar dos anys al mateix temps que li falti al treballador substituït per assolir l'edat ordinària de jubilació. En el cas que el contracte s'extingeixi abans d'arribar a la durada mínima indicada, l'empresari està obligat a celebrar un nou contracte en els mateixos termes de l' extingit, pel temps restant. En cas d'incompliment per part de l'empresari d'aquests requisits, serà responsable del reintegrament de la pensió que hagi percebut el pensionista a temps parcial.

Finalment, es manté l'obligació d'empresari i jubilat parcial de cotitzar durant el període de gaudi de la jubilació parcial per la base de cotització que, si s'escau, hagi correspost de seguir treballant el segon a jornada completa, independentment de la reducció de jornada que acordin. Ara bé, el RDL 5/2013 modifica la disposició transitòria 22a de la LGSS per endurir el règim progressiu d'entrada en vigor d'aquesta obligació que estableix la llei 27/ 2011. Així, mentre aquesta preveia que l'any 2013 la base de cotització seria equivalent al 30 per 100 de la base de cotització que hagués correspost a jornada completa, el RDL 5/2013 eleva aquest percentatge al 50 per 100. Posteriorment, per cada any transcorregut a partir de l'any 2014, la base de cotització durant la jubilació parcial s'incrementarà un 5 per 100 més fins arribar al 100 per 100 de la base de cotització que li hagués correspost al treballador a jornada completa, sense que en cap cas el percentatge de base de cotització fixat per a cada exercici pugui ser inferior al percentatge d'activitat laboral efectivament realitzada. El 100 per 100 de la base de cotització s'aconseguirà d'aquesta manera en el 2023.

D'aquesta manera s'alleuja més la càrrega que la jubilació parcial suposa per a la Seguretat Social i es limita el recurs, en alguns casos abusiu, per part de les empreses a aquesta fórmula de jubilació, en assumir la Seguretat Social el cost de la pensió de jubilació parcial però traslladant empresa i treballador el cost de les cotitzacions que

permetran en arribar a la jubilació ordinària computar les bases de cotització del treballador durant la jubilació parcial com si hagués estat cotitzant a jornada completa (art. 18.2 del Reial Decret 1131/2002, de 31 d'octubre).

L'apartat cinc de la disposició final primera del RDL 5/2013 introdueix una nova disposició addicional 64^a en la LGSS per la qual podran acollir-se a la jubilació parcial en els mateixos termes que els altres treballadors per compte aliè socis treballadors o de treball de les cooperatives, sempre que estiguin inclosos en el sistema de la Seguretat Social com a assimilats a treballadors per compte d'altri.

Aplicació de la normativa anterior a la reforma en matèria de jubilació

El RDL 5 /2013, en el seu art. 8, modifica l'apartat segon de la disposició final 12a de la Llei 27/2011 per posar un límit temporal o dies ad quem a l'aplicació de la normativa anterior a aquesta. Concretament diu que se seguirà aplicant la regulació de la pensió de jubilació, en les seves diferents modalitats, requisits d'accés, condicions i regles de determinació de prestacions, vigents abans de l'entrada en vigor de la Llei 27 /2011, a les pensions de jubilació que es causin abans de 1 gener 2019 (límit temporal que la llei abans no contemplava) en els següents supòsits:

- a) Les persones la relació laboral s'hagi extingit abans d'1 d'abril de 2013, sempre que amb posterioritat a tal data no tornin a quedar incloses en algun dels règims del sistema de la Seguretat Social.
- b) Les persones amb relació laboral suspesa o extingida com a conseqüència de decisions adoptades en expedients de regulació d'ocupació, o per mitjà de convenis col · lectius de qualsevol àmbit, acords col · lectius d'empresa així com per decisions adoptades en procediments concursals, aprovats, subscrits o declarats amb anterioritat a 1 de abril de 2013, sempre que l'extinció o suspensió de la relació laboral es produeixi amb anterioritat a 1 de gener de 2019.
- c) Els qui hagin accedit a la pensió de jubilació parcial amb anterioritat a 1 de abril de 2013, així com les persones incorporades abans d'aquesta data a plans de jubilació parcial recollits en convenis col · lectius de qualsevol àmbit o acords col · lectius d'empresa amb independència que l'accés a la jubilació parcial s'hagi produït amb anterioritat o posterioritat 1 d'abril del 2013 (però sempre abans del 1 gener 2019).

En aquells supòsits a què es refereixen els apartats b) i c) en què l'aplicació de la legislació anterior tingui el seu origen en decisions adoptades o en plans de jubilació parcial inclosos en acords col · lectius d'empresa, serà condició indispensable que els indicats acords col · lectius d'empresa estiguin degudament registrats a l'Institut Nacional de la Seguretat Social o a l'Institut Social de la Marina, si escau, en el termini que es determini. Aquest termini és el del 15 d'abril de 2013 a virtut de l'article 4 del Reial decret 1716 /2012, de 28 de desembre, en la redacció que en fa la disposició final cinquena del RDL 5 /2013.

Compatibilitat entre pensió de jubilació i treball

La primera mesura que el RDL 5/2013 introdueix per aconseguir els seus fins consisteix a afegir una nova modalitat a les possibilitats ja existents de continuar treballant una vegada que ha causat la pensió de jubilació. Fins ara hi havia quatre possibilitats:

1. L'ordinària, per dir-ho, prevista en l'art. 16.2 de l'Ordre de 1967.01.18, segons la qual el pensionista de jubilació, prèvia comunicació a l'INSS, podia reincorporar en qualsevol moment a la vida activa amb suspensió de la pensió de jubilació. Les cotitzacions ingressades, una vegada finalitzat el treball i recuperada la pensió de jubilació, servien per millorar el percentatge aplicable en funció del nombre d'anys cotitzats, però no la base reguladora.
2. La jubilació flexible, prevista en l'art. 165.1, paràgraf 2n, del Text Refós de la Llei General de Seguretat Social, aprovat per Reial Decret Legislatiu 1/1994, de 20 de juny (en endavant LGSS), i desenvolupada pel Reial decret 1132 /2002, de 31 d'octubre. Segons aquesta modalitat les persones que accedeixin a la jubilació podran compatibilitzar la percepció de la pensió amb una feina a temps parcial. Durant aquesta situació, es minorarà la percepció de la pensió en proporció inversa a la reducció aplicable a la jornada de treball del pensionista en relació a la d'un treballador a temps complet comparable.
3. En virtut de l'art. 165.4 LGSS la percepció de la pensió de jubilació serà compatible amb la realització de treballs per compte propi els ingressos anuals totals no superin el salari mínim interprofessional, en còmput anual. Els qui realitzin aquestes activitats econòmiques no estaran obligats a cotitzar per les prestacions de la Seguretat Social, però no generaran nous drets sobre les prestacions de la Seguretat Social.
4. L'art. 163.2 LGSS contempla una manera d'incentivar la prolongació de la vida laboral permetent als que ja hagin complert l'edat de jubilació i reuneixin el període mínim de cotització per accedir a la pensió seguint treballant i millorant el percentatge aplicable en funció del nombre d'anys de cotització fins a arribar fins i tot a situar la quantia de la pensió en el moment en què es causi per sobre de la quantia màxima anual fixada en les respectives lleis de pressupostos generals de l'Estat.

Doncs bé, el RDL 5/2013 introdueix un nou instrument per incentivar la prolongació de la vida laboral i que, com s'afirma explícitament en el seu art. 1.2, no ve a substituir els anteriors mecanismes ja existents per aconseguir aquest fi, sinó a coexistir amb ells.

Consisteix en la possibilitat de compatibilitzar la percepció del 50 per 100 de la pensió de jubilació en la modalitat contributiva amb l'exercici d'un treball, ja sigui a temps complet o a temps parcial. Per a això s'han de complir els següents requisits per part del pensionista - treballador:

- L'accés a la pensió haurà d'haver tingut lloc una vegada complerta l'edat que en cada cas sigui aplicable, segons el que estableix l'article 161.1.a) i la disposició transitòria vintena de la Llei General de la Seguretat Social, sense que, a aquests efectes, siguin admissibles jubilacions acollides a bonificacions o anticipacions de l'edat de jubilació que puguin ser aplicables a l'interessat.
- El percentatge aplicable a la base reguladora a efectes de determinar la quantia de la pensió causada ha d'arribar al 100 per 100.

Per part de l'empresari, a fi d'evitar que pugui emprar aquest mecanisme per substituir treballadors per altres amb menors costos socials, s'hauran de complir els següents requisits (disposició addicional primera del RDL 5/ 2013):

- Les empreses no han d'haver adoptat decisions extintives improcedents en els sis mesos anteriors a aquesta compatibilitat. La limitació afectarà únicament a les extincions produïdes amb posterioritat a l'entrada en vigor del RDL 5/2013 (17 de març del 2013), i per a la cobertura d'aquells llocs de treball del mateix grup professional que els afectats per l'extinció.
- Un cop iniciada la compatibilitat entre pensió i treball, l'empresa haurà de mantenir, durant la vigència del contracte de treball del pensionista de jubilació, el nivell d'ocupació existent en la mateixa abans del seu inici. Referent a això es prendrà com a referència la mitjana diària de treballadors d'alta a l'empresa en el període dels 90 dies anteriors a la compatibilitat, calculat com el quocient que resulti de dividir entre 90 la suma dels treballadors que estiguessin en alta a la empresa en els 90 dies immediatament anteriors al seu inici.

No es consideraran incomplertes les obligacions de manteniment de l'ocupació anteriors quan el contracte de treball s'extingeixi per:

- Causes objectives o per acomiadament disciplinari quan un o altre sigui declarat o reconegut com procedent.
- Extincions causades per dimissió, mort, jubilació o incapacitat permanent total, absoluta o gran invalidesa dels treballadors.
- Expiració del temps convingut o realització de l'obra o servei objecte del contracte.

El RDL 5/ 2013 no contempla les conseqüències que podrien derivar de l'incompliment de les esmentades obligacions per part de l'empresa, de manera que, a diferència del que passa per exemple en matèria de jubilació parcial, les conseqüències de l'incompliment seran les generals regulades per la Llei d'Infraccions i Sancions de l'Ordre Social, prèvia actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

La compatibilitat entre la percepció del 50 per cent de la pensió de jubilació i el treball es realitzarà en les condicions següents:

La quantia de la pensió de jubilació compatible amb el treball serà equivalent al 50 per 100 de l'import resultant en el reconeixement inicial, un cop aplicat, si s'escau, el límit màxim de pensió pública, o del que s'estigui percebent, en el moment de inici de la compatibilitat amb el treball, qualsevol que sigui la jornada laboral o l'activitat que realitzi el pensionista. Això vol dir que, en el cas de pensions que superin la quantia màxima anual establerta per les respectives lleis de pressupostos generals de l'Estat, no s'aplica el percentatge del 50 per 100 sobre la pensió teòrica, sinó sobre la quantia màxima de la pensió aplicable en cada moment. No obstant això, respecte a les revaloracions, aquestes no s'apliquen només sobre el 50 per 100 de la pensió que efectivament es percep, sinó sobre la totalitat de la mateixa, i és després de la revaloració quan la pensió es redueix al 50 per 100. La finalitat d'aquesta mesura és que el pensionista no perdi poder adquisitiu amb vista al moment en què deixi de treballar i recuperi el cent per cent de la seva pensió de jubilació.

D'altra banda, als que percebin complement per mínims en el moment d'inici de la compatibilitat amb el treball el percentatge del 50 per 100 s'aplicarà sobre la quantia de

la pensió pròpiament dita, és a dir, exclòs en tot cas el complement per mínims, al qual el pensionista no tindrà dret durant el temps en què compatibilitzi la pensió amb el treball. El beneficiari tindrà la consideració de pensionista a tots els efectes (assistència sanitària, prestacions farmacèutiques, etc.).

Durant la realització del treball per compte d'altri o per compte propi, compatible amb la pensió de jubilació, els empresaris i els treballadors cotitzaran a la Seguretat Social únicament per incapacitat temporal i per contingències professionals, segons la normativa reguladora del règim del sistema de la Seguretat social corresponent. A més quedaran subjectes a una cotització especial de solidaritat del 8 per 100, no computable per a les prestacions, que en els règims de treballadors per compte d'altri es distribuirà entre empresari i treballador, corrent a càrrec de l'empresari el 6 per 100 i del treballador el 2 per 100. Això significa que durant la situació de compatibilitat únicament podrà causar el subsidi d'incapacitat temporal, sigui quina sigui la contingència, i les prestacions per incapacitat permanent i per mort i supervivència, derivades en ambdós casos de contingències professionals.

És cridanera la cotització especial de solidaritat que no genera dret a prestacions per ser totalment nova en el nostre sistema de Seguretat Social, d'estructura eminentment contributiva. Això suposa introduir un element de assistencialitat segons el qual es cotitza sense dret a percebre prestacions a canvi, de manera que aquestes cotitzacions es destinaran a atendre situacions de necessitat en què el legislador entén que no troba el mateix cotitzant perquè ja és beneficiari d'una pensió de jubilació.

Reducció del límit màxim de pensió per jubilació anticipada

Quan per a determinar la quantia de la pensió de jubilació haguessin d'aplicar coeficients reductors per edat en el moment del fet causant, aquells s'aplicaran sobre l'import de la pensió resultant d'aplicar a la base reguladora el percentatge que correspongui per mesos de cotització. Un cop aplicats els esmentats coeficients reductors, l'import resultant de la pensió no podrà ser superior a la quantia resultant de reduir el límit màxim de pensió en un 0,50% per cada trimestre o fracció de trimestre d'anticipació.

Exemple d'una jubilació anticipada a 2013:

- Avançament de l'edat de jubilació: 1 any.
- Base reguladora: 2.900,00
- Coeficient reductor: 1,625% trimestral que equival al 6,5% anual = Pensió hipotètica 2.711,50
- Pensió màxima en 2013: 2.548,12
- Reducció de la pensió màxima per anticipació de la jubilació: 0,50% trimestral que equival al 2 % anual = Pensió real 2.497,15

1.1.1.6. Jubilació especial als 64 anys

Modalitat de jubilació que, com a mesura de foment de l'ocupació, rebaixa l'edat mínima de jubilació exigida de 65 anys a 64 anys, sense l'aplicació de coeficients reductors per edat, permetent al treballador per compte d'altri accedir a la pensió de jubilació amb els mateixos drets econòmics que si tingués 65 anys complerts.

Aquesta modalitat ha desaparegut des 01-01-2013, si bé es mantindrà per als que sigui aplicable el que estableix la disposició final 12.2 de la Llei 27/2011, d'1 d'agost.

1.1.1.7. Quanties mínimes de les pensions en la modalitat contributiva

Quanties mínimes de les pensions en la modalitat contributiva		Amb cònjuge a càrrec		Titulars Amb cònjuge no a càrrec		Unitat econòmica unipersonal	
		Anual	Mensual	Anual	Mensual	Anual	Mensual
Jubilació	Titular de 65 anys	10.932,60	780,90	8.404,20	600,30	8.860,60	632,90
	Titular menor de 65 anys	10.246,60	731,90	7.831,60	559,40	8.288,00	592,00
Incapacitat permanent	Gran invalidesa	16.399,60	1.171,40	12.607,00	900,50	13.291,60	949,40
	Absoluta	10.932,60	780,90	8.404,20	600,30	8.860,60	632,90
	Total: Titular de 65 anys	10.932,60	780,90	8.404,20	600,30	8.860,60	632,90
	Total: Qualificada amb edat entre 60 i 64	10.246,60	731,90	7.831,60	559,40	8.288,00	592,00
	Total: malaltia comuna < 60 anys	5.510,40	393,60	4.696,86	354,99	5.510,40	393,60
Viduitat			<i>Anual</i>		<i>Mensual</i>		
	Amb càrregues familiars	10.246,60		731,90			
	Titular de 65 anys o disc. = > 65%	8.860,60		632,90			
	Titular de 60 a 64 anys	8.288,00		592,00			
	Titular de menys de 60 anys	6.707,40		479,10			
Orfandat			<i>Anual</i>		<i>Mensual</i>		
	Per beneficiari	2.706,20		193,30			
	En l'orfandat absoluta el mínim s'incrementarà en 6.707,40 € distribuïts, si escau, entre els beneficiaris.						
A favor de familiars			<i>Anual</i>		<i>Mensual</i>		
	Per beneficiari	2.706,20		193,30			
	Sí no hi ha vídua ni orfe pensionistes: Només un beneficiari de 65 anys	6.542,20		467,30			
	Només un beneficiari menor de 65 anys	6.161,40		440,10			
SOVI			<i>Anual</i>		<i>Mensual</i>		
	Vellesa, invalidesa i viduitat	5.667,20		404,80			
	Concurrent	5.504,80		393,20			
Quanties de les pensions de jubilació i invalidesa en la modalitat no contributiva							
				<i>Anual</i>		<i>Mensual</i>	
Un beneficiari				5.122,60		365,90	
Dos beneficiaris				8.708,42		622,04	
Tres beneficiaris				12.294,24		878,16	
La quantia individual actualitzada per a cada pensionista s'estableix, a partir de l'import esmentat, en funció de les seves rendes personals i/o de les de la seva unitat econòmica de convivència, i la quantia no pot ser inferior a la mínima del 25% de l'establerta.							
				<i>Mínima anual</i>		<i>Mínima mensual</i>	
Quantia inferior a la mínima del 25% de l'establerta				1.280,65		91,48	
Prestació familiar per fills a càrrec, major de 18 anys		Amb minusvalidesa igual o superior al 65%		4.390,80		365,90	
		Amb minusvalidesa igual o superior al 75%		6.586,80		548,90	
Màxim pensió S.S.				35.762,86 €/any		2.554,49 €/mes	

1.2.1. Protecció per desocupació

La protecció per desocupació s'estructura en un nivell contributiu i en un nivell assistencial.

El Reial Decret Llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat, ha introduït importants canvis, sense cap acord amb els sindicats, que redueixen de forma greu els drets i la protecció que existia abans.

A nivell contributiu

La protecció de nivell contributiu es denomina «prestació per desocupació» per a l'accés a aquesta prestació es requereix a més de complir els requisits que més endavant assenyalarem, la cotització prèvia del treballador a la Seguretat Social per aquesta contingència.

La situació que es protegeix amb aquesta prestació és la dels que podent i volent treballar perden la feina de forma temporal o definitiva, o vegin reduïda temporalment la seva jornada diària ordinària de treball, entre un mínim d'un 10 i un màxim d'un 70 per cent, per expedient de regulació d'ocupació, amb la corresponent pèrdua o reducció anàloga de salaris, per algunes de les causes establertes com a situacions legals d'atur.

S'entendrà per desocupació total el cessament total del treballador en l'activitat per dies complets, continuats o alterns, durant, almenys, una jornada ordinària de treball, en virtut de suspensió de contracte o reducció de jornada autoritzada per l'autoritat competent.

En relació amb la desocupació parcial s'entendrà per reducció temporal de la jornada diària ordinària de treball, dins dels límits indicats, aquella que s'autoritzi per un període de regulació d'ocupació, sense que estiguin compreses les reduccions de jornada definitives o que s'estenguin a tot el període que resta de la vigència del contracte de treball.

En el cas de desocupació parcial, la consumpció de prestacions generades es produirà per hores i no per dies. Amb aquesta finalitat, el percentatge consumit serà equivalent al de reducció de jornada autoritzada.

1.2.1.1. Beneficiaris:

Poden beneficiar-se d'aquesta prestació:

- Els treballadors per compte aliena inclosos en el Règim General de la Seguretat Social pertanyents a la Unió Europea i nacionals d'altres països que resideixin legalment a Espanya.
- Els funcionaris d'ocupació i personal contractat en col·laboració temporal en règim de dret administratiu en les Administracions Públiques.
- Els treballadors per compte aliena inclosos en els règims especials de la Seguretat Social (treballadors de la mineria, del règim especial agrari, treballadors del mar).

- Socis treballadors de cooperatives de treball associat inclosos en un règim de la Seguretat Social.
- Els penats alliberats de presó en les condicions previstes en la LGSS.
- Treballadors emigrants retornats.
- Militars d'ocupació, de les categories d'oficial i de tropa i marineria professional, personal de les escales de complement i reserva naval de les Forces Armades.
- Treballadors estrangers nacionals de països que no pertanyen a la Unió Europea, que reuneixin els requisits concrets per a aquest col·lectiu específic.

1.2.1.2. Requisits per accedir a la prestació

- Estar afiliat i en situació d'alta o assimilada a l'alta en la Seguretat Social.
- Estar en situació legal de desocupació.
- Acreditar disponibilitat per cercar activament ocupació i per acceptar col·locació adequada a través de la subscripció de compromís d'activitat
- Tenir cobert un període mínim de cotització de 360 dies dins els sis anys anteriors a la situació legal de desocupació.
- No haver complert l'edat ordinària que s'exigeixi en cada cas per causar dret a la pensió de jubilació, tret que el treballador no tingues acreditat el període de cotització requerit per a accedeixi a aquesta pensió.

Són situacions assimilades a l'alta: els supòsits d'excedència forçosa per càrrec públic o sindical, presó preventiva, vaga i locaut, retorn de treballadors emigrants, la situació d'incapacitat temporal, sense obligació de cotitzar, així com la d'invalidesa provisional, la situació d'excedència per període superior a tres anys per atendre a cura del fill, etc.

1.2.1.3. Durada de la prestació

La durada de la prestació està en funció del període d'ocupació cotitzada, en règims de la Seguretat Social que contemplin aquesta contingència en els últims sis anys anteriors a la situació legal de desocupació o al moment en què va cessar l'obligació de cotitzar, o, si escau, des del naixement del dret a la prestació per desocupació anterior, d'acord amb l'escala següent:

Període d'ocupació cotitzat		Durada de la prestació
Des de 360 fins a	539 dies	120 dies
De 540 fins a	719 "	180 "
De 720 fins a	899 "	240 "
De 900 fins a	1.079 "	300 "
De 1.080 fins a	1.259 "	360 "
De 1.260 fins a	1.439 "	420 "
De 1.440 fins a	1.619 "	480 "
De 1.620 fins a	1.799 "	540 "
De 1.800 fins a	1.979 "	600 "
De 1.980 fins a	2.159 "	660 "
A partir de	2.160 "	720 "

1.2.1.4. Quantia de la prestació

Està en funció de la base reguladora del treballador.

Durant els 180 primers dies correspon al treballador el 70% de la base reguladora.

A partir del 181, el 50% de la base reguladora.

Els imports que resultin de l'aplicació d'aquestes fórmules no podran ser superiors al topall màxim ni inferiors al topall mínim establerts.

La prestació no podrà ser inferior:

- Si el treballador no té fills al 80% de l'IPREM incrementat en 1/6 per la part proporcional de les pagues extraordinàries (497.00€ en el 2014).
- Si el treballador té almenys un fill a càrrec seu no podrà ser inferior al 107% de l'IPREM incrementat en 1/6 (part proporcional de les pagues extraordinàries) (664.74€ en el 2014).

Es consideren fills a càrrec si conviuen amb el treballador, són menors de 26 anys i tenen ingressos inferiors al SMI.

La prestació no podrà ser superior:

- Si el treballador no té fills a càrrec seu al 175% de l'IPREM (incrementat en 1/6 per la part proporcional de pagues extraordinàries) (1.087.20 € en el 2014).
- Si el treballador té fills menors de 26 anys a càrrec seu la prestació no podrà ser superior al 200% de l'IPREM o del 225% en funció que tingui un o més fills a càrrec seu, incrementat en 1/6 per la part proporcional de les pagues extraordinàries (1.242.52€ ó 1.397.83€ en el 2014).

En el cas de desocupació per pèrdua d'un treball a temps parcial el topall màxim i mínim de la prestació es calcularà aplicant als topalls el mateix percentatge que suposi la jornada realitzada sobre l'habitual de l'empresa.

Quan en el moment de la situació legal d'atur el treballador mantingui un o varis contractes a temps parcial, per tenir dret a la prestació contributiva o al subsidi per cotització insuficient serà necessari acreditar un període de cotització mínim exigít en cada cas concret, comptant-se exclusivament el contracte o els contractes que es perden.

Retencions: L'entitat gestora efectuarà les següents:

- SS: El 100% de l'import a efectuar pel treballador que és del 4,7% per contingències comunes de la base mitja dels últims sis mesos per aquesta contingència. (Fins el 14 de juliol del 2012 hi havia una disminució del 35% de la cotització que pagava el SEPE)
- IRPF: El percentatge de IRPF, estarà en funció de l'import que suposi la quantia de la prestació per desocupació que té reconeguda l'any i situació familiar.

A nivell assistencial

Podran ser beneficiaris del subsidi per desocupació dels aturats que, figurant inscrits com a demandants d'ocupació, sense haver rebutjat oferta d'ocupació adequada ni havent-se negat a participar, sense causa justificada, en accions de promoció, formació o reconversió professionals, i no tenint rendes de naturalesa superior, en còmput mensual, al 75% del salari mínim interprofessional, exclosa la part proporcional de dues pagues extraordinàries, es trobin en alguna de les situacions que més endavant es descriuen.

Consta d'una Prestació econòmica i l'abonament a la Seguretat Social de la cotització corresponent a les prestacions d'assistència sanitària, Protecció a la família i, si escau jubilació.

1. Beneficiaris d'aquesta Prestació

La durada, quantia i cotització a la Seguretat Social està en funció de la modalitat de subsidi a què es tingui dret:

- Treballadors que han esgotat la prestació contributiva per desocupació i familiars tenen responsabilitats.
- Treballadors majors de 45 anys que han esgotat la prestació per desocupació sense responsabilitats familiars. (Suprimit a partir del 15 de gener del 2012)
- Treballadors emigrants retornats.
- Treballadors que, en produir-se la situació legal de desocupació, no han cobert el període mínim de cotització per accedir a una prestació contributiva.
- Alliberats de presó.
- Treballadors que siguin declarats plenament capaços o amb incapacitat parcial com a conseqüència d'expedient de revisió per millora d'una situació de gran invalidesa, incapacitat permanent absoluta o total per a la professió habitual.
- Subsidi especial per a treballadors majors de 45 anys que hagin esgotat prestació per atur de 24 mesos. (Suprimit a partir del 15 de gener del 2012)
- Subsidi per desocupació per a treballadors majors de 55 anys, abans 52.

2. Durada del subsidi

En general la durada del subsidi per desocupació serà de sis mesos, prorrogables per semestres, fins a un màxim de divuit mesos, excepte en els casos que s'enumeren en l'Art. 216 de la Llei General de la Seguretat Social.

3. Quantia del subsidi

La quantia del subsidi per desocupació serà igual al 80% de l'IPREM vigent en cada moment. No obstant això, aquesta regla general varia en funció d'algunes variables com l'edat del treballador o les responsabilitats familiars d'aquest (Art. 217 LGSS). En els casos de pèrdua d'un contracte a temps parcial es percebrà en proporció a les hores treballades.

El subsidi normal per al 2014 és de 426,00 €/mes.

Infraccions i sancions en matèria de Seguretat Social

Infraccions dels empresaris i assimilats

Text refós Llei Infraccions i Sancions de l'Ordre Social (5/2000 de 4 agost)

LEVES (Art. 21)	GRAVES (Art. 22)	MUY GRAVES (Art. 23)
<p>1. No conservar, durante cuatro años, la documentación o los registros o soportes informáticos en que se hayan transmitido los correspondientes datos que acrediten el cumplimiento de las obligaciones en materia de afiliación, altas, bajas o variaciones que, en su caso, se produjeran en relación con dichas materias, así como los documentos de cotización y los recibos justificativos del pago de salarios y del pago delegado de prestaciones.</p> <p>2. No exponer, en lugar destacado del centro de trabajo, o no poner a disposición de los trabajadores, dentro del mes siguiente al que corresponda el ingreso de las cuotas, el ejemplar del documento de cotización o copia autorizada del mismo o, en su caso, no facilitar la documentación aludida a los delegados de personal o comités de empresa.</p> <p>3. No comunicar en tiempo y forma las bajas de los trabajadores que cesen en el servicio de la empresa así como las demás variaciones que les afecten.....</p> <p>4. No facilitar o comunicar fuera de plazo a las entidades correspondientes los datos, certificaciones y declaraciones que estén obligados a proporcionar, u omitirlos, o consignarlos inexactamente.</p> <p>5. No comunicar a la entidad correspondiente cualquier cambio en los documentos de asociación o de adhesión para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, o en su caso, para las contingencias comunes.</p> <p>6. No remitir a la entidad correspondiente las copias de los partes médicos de baja, confirmación de la baja o altas de incapacidad temporales facilitadas por los trabajadores, o su no transmisión por los obligados o</p>	<p>1. <i>Iniciar su actividad sin haber solicitado su inscripción en la Seguridad Social; no comunicar la apertura y cese de actividad de los centros de trabajo a efectos de su identificación; y las variaciones de datos u otras obligaciones.....</i></p> <p>2. <i>No solicitar la afiliación inicial o el alta de los trabajadores que ingresen a su servicio, o solicitar la misma, como consecuencia de actuación inspectora, fuera del plazo establecido. A estos efectos se considerará una infracción por cada uno de los trabajadores afectados.</i></p> <p>3. <i>No ingresar, en la forma y plazos reglamentarios, las cuotas correspondientes que por todos los conceptos recauda la Tesorería General de la Seguridad Social o no efectuar el ingreso en la cuantía debida,...</i></p> <p>4. <i>Incumplir las obligaciones económicas derivadas de su colaboración obligatoria en la gestión de la Seguridad Social.</i></p> <p>5. <i>Formalizar la protección por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y en su caso, de la incapacidad temporal del personal a su servicio, así como los trabajadores autónomos la protección por cese de actividad en entidad distinta de la que legalmente corresponda.</i></p> <p>6. <i>No entregar al trabajador en tiempo y forma, cuantos documentos sean precisos para la solicitud y tramitación de cualesquiera prestaciones, incluido el certificado de empresa, o la no transmisión de dicho certificado...,</i></p> <p>7. <i>No solicitar los trabajadores por cuenta propia, en tiempo y forma, su afiliación inicial o alta en el correspondiente régimen especial de la Seguridad Social cuando la omisión genere impago de la cotización que corresponda.</i></p>	<p>a) <i>Dar ocupación como trabajadores a beneficiarios o solicitantes de pensiones u otras prestaciones periódicas de la Seguridad Social, cuyo disfrute sea incompatible con el trabajo por cuenta ajena,...</i></p> <p>b) <i>No ingresar, en el plazo y formas reglamentarios, las cuotas correspondientes que por todos los conceptos recauda la Tesorería General de la Seguridad Social, no habiendo presentado....</i></p> <p>c) <i>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 ...</i></p> <p>d) <i>Pactar con sus trabajadores de forma individual o colectiva la obligación por parte de ellos de pagar total o parcialmente la prima o parte de cuotas a cargo del empresario, o bien su renuncia a los derechos que les confiere el sistema de la Seguridad Social.</i></p> <p>e) <i>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.</i></p> <p>f) <i>Efectuar declaraciones o consignar datos falsos o inexactos en los documentos de cotización, o en cualquier otro documento, que ocasionen deducciones o compensaciones fraudulentas....</i></p> <p>g) <i>No facilitar al Organismo público correspondiente, en tiempo y forma, los datos identificativos de titulares de prestaciones sociales económicas,.....</i></p> <p>h) <i>El falseamiento de documentos para la obtención o disfrute fraudulentos de bonificaciones en materia de formación continua.</i></p>

LEVES (Art. 21)	GRAVES (Art. 22)	MUY GRAVES (Art. 23)
<p>acogidos a la utilización del sistema de presentación de tales copias, por medios informáticos, electrónicos o telemáticos.</p>	<p>8. <i>No abonar a las entidades correspondientes las prestaciones satisfechas por éstas a los trabajadores cuando la empresa hubiera sido declarada responsable de la obligación.</i></p> <p>9. <i>Obtener o disfrutar indebidamente cualquier tipo de reducciones, bonificaciones o incentivos en relación con el importe de las cuotas sociales que corresponda, entendiéndose producida una infracción por cada trabajador afectado,....</i></p> <p>10. <i>La solicitud de afiliación o del alta de los trabajadores que ingresen a su servicio fuera del plazo establecido al efecto, cuando no mediare actuación inspectora, o su no transmisión por los obligados o acogidos a la utilización de sistemas de presentación por medios informáticos, electrónicos o telemáticos.</i></p> <p>11. <i>No comprobar por los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllos o que se presten de forma continuada en sus centros de trabajo, con carácter previo al inicio de la prestación de la actividad contratada o....</i></p> <p>12. <i>No proceder dentro del plazo reglamentario al alta y cotización por los salarios de tramitación y por las vacaciones devengadas y no disfrutadas antes de la extinción de la relación laboral. A estos efectos se considerará una infracción por cada uno de los trabajadores afectados.</i></p> <p>13. <i>El incumplimiento de la obligación de comunicar a la entidad gestora de la prestación por desempleo, con antelación a que se produzca, las variaciones que se originen sobre el calendario inicialmente dispuesto,....</i></p> <p>14. <i>Dar ocupación, habiendo comunicado el alta en la Seguridad Social, a trabajadores, solicitantes o beneficiarios de pensiones u otras prestaciones periódicas de Seguridad Social, cuyo disfrute sea incompatible con el trabajo por</i></p>	<p><i>i) Incumplir la obligación de suscribir el convenio especial en los supuestos establecidos en el artículo 51.9 del Estatuto de los Trabajadores</i></p> <p><i>j) Dar ocupación a los trabajadores afectados por la suspensión de contratos o reducción de jornada, en el período de aplicación de las medidas de suspensión de contratos o en el horario de reducción de jornada ...</i></p> <p><i>k) Retener indebidamente, no ingresándola dentro de plazo, la parte de cuota de Seguridad Social descontada a sus trabajadores o efectuar descuentos superiores a los legalmente establecidos, no ingresándolos en el plazo reglamentario.</i></p> <p><i>2. En el supuesto de infracciones muy graves, se entenderá que el empresario incurre en una infracción por cada uno de los trabajadores que hayan solicitado, obtenido o disfruten....</i></p> <p><i>Los empresarios que contraten o subcontraten la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad, responderán solidariamente de las infracciones a que se refiere el apartado 1.a) anterior, cometidas por el empresario contratista o subcontratista durante todo el período de vigencia de la contrata.</i></p> <p><i>3. Las infracciones de este artículo, además de a las sanciones que correspondan por aplicación del Capítulo VI, darán lugar a las sanciones accesorias previstas en el artículo 46 de esta Ley.</i></p>

LEVES (Art. 21)	GRAVES (Art. 22)	MUY GRAVES (Art. 23)
	<i>cuenta ajena.</i>	

Aquesta llei es complementa amb el RD 928/1998 de 14 de maig pel qual s'aprova el Reglament sobre procediment per a la imposició de sancions per infraccions en l'ordre social i per a l'extensió d'actes de liquidació de quotes e la Seguretat Social, fins que no es dicti el nou segons l'Art. 51 del text refós.

