

## **ENTRADA EN VIGOR DE LA LEY DE REFORMA DE PENSIONES:** **ASPECTOS PRINCIPALES**

Con la entrada en vigor, el pasado 1 de enero, de la Ley 27/2011 sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de seguridad social, se plantean numerosas dudas y problemas prácticos para las empresas en relación a la jubilación de los trabajadores a su cargo y de los propios empresarios. Mediante la presente tratamos de responder a las principales dudas.

### **A) DUDAS HABITUALES: A TENER EN CUENTA EN TODO CASO.-**

1. ***No les afecta la reforma*** y, por tanto, mantienen las condiciones actuales y cuando se jubilen, aunque sea a partir de 2013, les aplicarán todas las reglas de determinación de prestaciones actuales, según la Disposición final duodécima, en su punto 2) y ***siempre que no trabajen o coticen en otro sitio***, a los trabajadores que se encuentren en alguna de estas situaciones:
  1. Trabajadores con relación laboral extinguida antes del 02/08/2011.
  2. Trabajadores con relación laboral suspendida antes del 02/08/2011.
  3. Trabajadores que extingan o suspendan la relación laboral al amparo de un ERE o de un acuerdo colectivo aprobado o suscrito antes del 02/08/2011, con independencia de que la extinción de la relación laboral se produzca antes o después del 1 de enero de 2013.
  4. Prejubilados anteriores al 02/08/2011, porque estarán en alguna de las tres situaciones anteriores.
  5. Trabajadores que extingan la relación laboral después del 02/08/2011, si se jubilan antes del 31/12/2012.
  6. Trabajadores con jubilación parcial anterior al 02/08/2011 o personas incorporadas a planes de jubilación parcial recogidos en acuerdos colectivos anteriores al 02/08/2011, aunque ésta se produzca con posterioridad al 01/01/2013.
  
2. ***Modificación de los coeficientes reductores por jubilación anticipada.***
  1. Se aplican sobre la base reguladora, no sobre la pensión.
  2. Sólo en el caso de que la pensión resultante de aplicar el coeficiente reductor sobre la base reguladora sea superior a la pensión máxima, se aplica un coeficiente reductor del 0,25% trimestral sobre la pensión máxima.

- Esto sólo puede ocurrir en la jubilación un año antes de la edad ordinaria de jubilación, es decir, a los 64 años sobre 65 de edad ordinaria o a los 66 años sobre 67 de edad ordinaria.
  - 3. La edad sobre la que se anticipa la jubilación y se aplican los coeficientes será la edad ordinaria de jubilación que habría tenido el trabajador de seguir cotizando.
3. **Mutualistas (Cotizantes antes del 01/01/1967).**
1. Mantienen sus derechos actuales, con 30 años cotizados.
  2. Cese voluntario = Coeficiente del 8% por cada año de anticipo.
    - A los 63 años les interesará más jubilarse al amparo de la nueva figura de jubilación voluntaria con 33 años cotizados, porque el coeficiente reductor será del 6,5% o del 7,5% por cada año y trimestralizado, en función de si han cotizado o no 38,5 años.
  3. Cese involuntario, despido, etc.
    - Entre 30 y 34 años = 7,5%
    - Entre 35 y 37 años = 7%
    - Entre 38 y 39 años = 6,5%
    - Con 40 años o más = 6%

## **B) ASPECTOS MÁS IMPORTANTES DE LA LEY 27/2011**

### **1. Jubilación ordinaria.**

1. Hay, en la práctica, tres edades ordinarias de jubilación, para cobrar el 100%, en función de los años cotizados.
  - 65 años para trabajadores con 38,5 años cotizados.
    - El paso de 35 a 38,50 años para el 100% a los 65 se hará entre 2013 y 2027, a razón de tres meses cada año.
  - 67 años para el resto, con 37 años cotizados.
    - El paso de 65 a 67 años se hará entre 2013 y 2027. Un mes/año hasta 2018 y dos meses/año de 2019 hasta 2027.
  - Edad entre 65 y 67 años, cuando se cumplan los 38,5 años cotizados.

### **2. Jubilación anticipada:**

1. Voluntaria.-
  - Nuevo derecho subjetivo para acceder a la jubilación anticipada a los 63 años y de forma voluntaria. Antes sólo lo tenían los mutualistas.
  - A partir de los 63 años, con 33 años cotizados. Coeficiente reductor:

- Con 38,5 años cotizados = 6,5% anual = 1,625% trimestral.
- Sin 38,5 años cotizados = 7,5% anual = 1,875% trimestral.
- Siempre sobre la edad ordinaria de jubilación en cada caso.

2. Situaciones de crisis.-

- Sólo por despido por causa económica. No por cualquier despido, incluso los despidos disciplinarios, como ahora.
- A partir de 61 años, con 33 años cotizados y mismos coeficientes reductores que en la jubilación voluntaria.

3. **Jubilación parcial.**

1. Se mantienen las condiciones actuales: 61 años, 30 cotizados y 6 de antigüedad.

- Los mutualistas pueden acceder a la jubilación parcial a los 60 años.
- Los jubilados parciales al amparo de acuerdos anteriores al 25/05/2010, se pueden jubilar parcialmente a 60 o 60 años y 6 meses, en función del contrato indefinido y jornada completa o no.
- Reducción de jornada mínima del 25% y máxima del 75%, salvo que el contrato de relevo sea indefinido y jornada completa, que podrá ser del 85%.
- Cotización a la Seguridad Social por el 100% de su base también para el trabajador relevado. Se hará de forma progresiva en 15 años, desde 2013 a 2027.
  - 2013 el 30% de la base reguladora.
  - A partir de 2014 un 5% más cada año hasta 2027.
- Contrato de relevo, sólo requisito de 65% base relevado. Desaparece las condiciones vinculadas al tipo de trabajo o categoría del relevado.
- Jubilación parcial hasta 67 años.
- *Los jubilados parciales desde 02/08/2011 están afectados por la reforma, salvo que lo hayan hecho al amparo de un acuerdo laboral anterior al 25/05/2010 (R. D. que deroga el periodo transitorio) y, por tanto, cotizarán más desde 2013 por el trabajador relevado.*

4. **Periodo de cómputo para la base reguladora.**

1. Pasa de 15 a 25 años, a razón de un año desde 2013 a 2022.
2. Los trabajadores despedidos, con 55 años o más y que hayan disminuido sus cotizaciones durante al menos 24 meses, podrán optar:
  - Entre 2013 y 2016.- Periodo de cálculo que les corresponda o 20 años.

- Entre 2017 y 2021.- Periodo de cálculo que les corresponda o 25 años.
3. Las lagunas de cotización se completarán de la siguiente forma:
- Hasta 24 meses.- Con cotizaciones propias actualizadas del trabajador, procedentes de los 36 meses anteriores a las utilizadas en el periodo de cálculo. Mínimo el 100% de la base mínima a la fecha a integrar.
  - Segundos 24 meses.- Con el 100% de la base mínima de cotización.
  - Resto de lagunas.- Con el 50% de la base mínima de cotización.
  - No se aplica a trabajadores a tiempo parcial ni a fijos – discontinuos, que mantienen la regla anterior hasta que se haga un estudio de impacto.

5. ***Escala de cálculo para acceder al 100% de la base reguladora.***

1. Se pasará desde el 50% de la base a los 15 años hasta el 100% de la base a los 37 años, con una fórmula basada en cotizaciones mensuales, en lugar de anuales. Ver cuadro adjunto.
2. El paso de la escala actual a la nueva se hará entre 2013 y 2027.

6. ***Medidas sobre distintos colectivos.***

1. ***Periodos reconocidos por hijos a cargo.***

- Por interrupción de la vida laboral por nacimiento o adopción.- 9 meses previos nacimiento o 3 meses previos adopción y 6 años posteriores.
  - Desde 2012.- Reconocimiento de 9 meses por hijo con un máximo de 5 años, para acreditar los 38,5 años para la jubilación a 65 años.
  - De 2012 a 2019, se irá adquiriendo un número creciente de días cotizados que comenzará en 112 en 2012 y acaba en 270 días en 2019.
- Se amplía de dos a tres años el periodo cotizado, a todos los efectos, por excedencias para cuidado de hijos.

2. ***Becarios.***

- Becarios en general.- Cotizarán a la Seguridad Social, como asimilados al alta, los contratos formativos que conlleven contraprestación económica. Se cotizará por todas las contingencias excepto desempleo.
- Becarios anteriores a la reforma.- Podrán suscribir un convenio especial hasta el 31/12/2012, para poder cotizar por un máximo de dos años, por la base mínima de los años que estuvo de becario, con un coeficiente del 0,77.

- Becarios en el extranjero.- También podrán cotizar con un convenio especial
- Contratos de becarios en fraude de ley, no cambia, hay que denunciar.

3. ***Jubilación anticipada por discapacidad.***

- Edad mínima de jubilación a los 56 años, antes 58 años, con una incapacidad igual o superior al 45%.
- Edad mínima de jubilación a los 52 años con incapacidad del 65%.

4. ***Mejora protección trabajadores afectados por ERE.***

- La empresa pagará el convenio especial con la Seguridad Social de los trabajadores despedidos mayores de 55 años:
  - Hasta 61 años en ERE por causa económica.
  - Hasta 63 años en ERE por otras causas.
- Empresas de 500 o más trabajadores, con beneficios en los dos años anteriores, que despidan a 100 o más trabajadores mayores de 50 años:
  - Aportarán al Estado una cantidad de dinero adicional para sufragar las prestaciones de desempleo.
  - Este tema está en vigor, pendiente de desarrollo reglamentario.

5. ***Pensión de orfandad.***

- Se amplía la cobertura de los 18 a los 21 años o más si tienen discapacidad.
- Si el huérfano no trabaja o tiene rentas inferiores al Salario Mínimo, la pensión se percibirá hasta los 23 años en 2012, 24 años en 2013 y 25 desde 2014.

6. ***Pensión de viudedad.***

- Se modifica el porcentaje que se percibe de la base reguladora:
  - Desde 2012 se incrementa un 1% hasta alcanzar el 60% en 2019.
- Requisitos para tener derecho a esta ampliación de porcentaje:
  - Edad igual o superior a 65 años.
  - No tener derecho a otra pensión pública.
  - No tener otros ingresos por cuenta propia o ajena superiores a los establecidos en cada fecha para tener derecho a pensión de viudedad.
- El resto de pensiones de viudedad siguen con el 52% de porcentaje.

**7. Servicio militar.**

1. Servicio militar o prestación social sustitutoria.- Se computa un máximo de un año para acreditar los años de cotización necesarios para la jubilación anticipada. La disposición adicional vigésimo octava tiene previsto un RD en el plazo de un año para que computen a todos los efectos, pero mientras tanto sólo computarán para la jubilación anticipada.

**8. Cláusulas de jubilación forzosa en convenios colectivos.**

1. Nuevos requisitos a partir de 2013:
  - Tener derecho a pensión contributiva a la nueva edad ordinaria.
  - Mínimo de cotización que le suponga un 80% de la base reguladora.
2. Hay que modificar los convenios antes de que entre en vigor la norma, en 2013.