

Boletín Informativo

ENERO - FEBRERO 2011

Roger de Llúria, 123 1º 2ª • Telf. 93 487 37 28 / 93 487 28 55
www.bufetsociashumbert.com

LA JUBILACIÓN, NATURALEZA Y MODALIDADES

INTRODUCCIÓN

La jubilación es la situación del trabajador que al llegar a una determinada edad pone fin o cesa en su actividad laboral, percibiendo a cambio una pensión.

La Ley General de la Seguridad Social no define la jubilación, sino que se refiere a ella a través del contenido de la prestación económica o pensión en cuanto que determina en el artículo 160 que la *“prestación económica consistirá en una pensión vitalicia que es reconocida al sujeto cuando alcanzada la edad establecida, cese o haya cesado en el trabajo por cuenta ajena”*. De conformidad con este artículo puede determinarse que la contingencia protegida es la pérdida de ingresos que sufre una persona, cuando alcanzada una determinada edad, cesa en el trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia, poniendo fin así a su vida laboral, o bien reduce su jornada y su salario en los términos legales establecidos.

La edad es sólo uno de los requisitos para causar el derecho a la pensión, no determinando por tanto la jubilación automática, excepto en aquellos supuestos en los que haya sido acordado en el convenio colectivo como medida de fomento del empleo.

■ ■ ■
La jubilación es la situación del trabajador que al llegar a una determinada edad pone fin o cesa en su actividad laboral, percibiendo a cambio una pensión

TIPOLOGÍA

1. JUBILACIÓN ORDINARIA AL LLEGAR A LOS 65 AÑOS DE EDAD.

Requisitos generales

a) Estar afiliado, en alta o situación asimilada a la de alta.

Como situaciones asimiladas a la alta podemos enumerar las siguientes:

- Excedencia por cargo público.
- Traslado por la empresa fuera del territorio nacional.
- Convenio especial.
- Desempleo total subsidiado.
- Paro involuntario que subsiste agotado el desempleo contributivo y asistencial.
- Paro involuntario de los trabajadores excluidos legalmente de la protección por desempleo.
- Alta especial por huelga o cierre patronal.
- Período de inactividad en trabajadores fijos de temporada.
- Prórroga de la IT.
- Período de percepción de las ayudas previas a la jubilación ordinaria en empresas en reconversión.
- Excedencia por cuidado de hijos.
- El período de 90 días siguientes al cese en el trabajo.
- Excedencia por el cuidado de familiares.
- Trabajadores afectados por el síndrome del aceite tóxico.
- Vacaciones anuales retribuidas.
- El período considerado como de cotización efectiva para las mujeres víctimas de violencia de género.

b) Haber cumplido los 65 años de edad y cesar en el trabajo.

La jubilación del trabajador por cuenta ajena siempre es voluntaria, por ello, al cumplir los 65 años, si lo desea puede seguir trabajando, si bien a partir de la Ley 14/2005, de 1 de julio, la edad de 65 años puede ser obligatoria para la jubilación cuando así se establezca en convenio colectivo. No obstante, existen varios supuestos, que serán tratados con posterioridad, en que la edad de 65 años se ve reducida por la aplicación de coeficientes reductores.

No obstante lo anterior se establece la obligatoriedad del cumplimiento de dos períodos de carencia, uno denominado carencia genérica, que consiste en acreditar un período de cotización de 15 años, y el otro un período denominado de carencia específica, que consiste en que al menos 2 de los 15 años de la carencia genérica deberán estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores a la jubilación.

c) Que se produzca el hecho causante.

- Para los trabajadores en alta, el día siguiente al del cese en el trabajo.
- En situaciones asimiladas al alta, depende de éstas.
- Si no hay situación de alta ni de asimilada al alta, el día que se formula la solicitud.
- En lo convenios especiales, si se extinguen éstos sin solicitarse la pensión, se podrá considerar causada la pensión en la fecha de la extinción del convenio, sin perjuicio de la retroactividad máxima de tres meses.

Base reguladora

Es el cociente que resulta de dividir por 210 las bases de cotización del trabaja-

dor que accederá a la situación de jubilación durante los 180 meses inmediatamente anteriores al del mes previo al del hecho causante.

Para obtener la cuantía de la pensión de jubilación se deberá aplicar un porcentaje sobre la base resultante:

- Por los 15 primeros años cotizados: 50%
- Por cada año adicional hasta los 25 años cotizados: 3 %
- Por cada año adicional a partir del año 26: 2%
- Llegando al 100% de la base reguladora con 35 años cotizados.

Incompatibilidades

El disfrute de la pensión es incompatible con la realización de trabajos por cuenta ajena o propia, o con la realización de actividades para cualesquiera de las Administraciones Públicas, que den lugar a su inclusión en el Régimen General o en alguno de los Regímenes Especiales, y con el desempeño de altos cargos incluidos en la Ley 12/1995 exceptuando la jubilación parcial y la jubilación flexible, que serán tratadas individualmente en próximos epígrafes.

■ ■ ■

carencia genérica, consiste en acreditar un período de cotización de 15 años, carencia específica, que consiste en que al menos 2 de los 15 años de la carencia genérica deberán estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores a la jubilación

2. JUBILACIÓN FORZOSA POR CONVENIO COLECTIVO.

La disposición adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores relativa a jubilación y convenios colectivos permite que en los convenios colectivos se establezcan cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo al cumplir la edad ordinaria de jubilación determinada en la normativa de Seguridad Social, con los siguientes condicionantes:

- Que en el convenio colectivo se establezcan objetivos de política de empleo, tales como la mejora de estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores, o cualesquiera otros, destinados a la mejora de la calidad en el empleo.
- Que el trabajador afectado por la extinción tenga cubierto el período mínimo de cotización o uno mayor si así se hubiera pactado en el convenio colectivo y los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social.

3. JUBILACIÓN FORZOSA POR CONVENIO COLECTIVO.

3.1 Jubilación anticipada con coeficientes reductores de la cuantía

a) Mutualistas el 1 de enero de 1967.
Se podrán acoger a esta modalidad extraordinaria de jubilación aquellos trabajadores a partir de los 60 años de edad que a fecha 1 de enero de 1967 acrediten la condición de mutualista.

Requisitos:

- Tener un mínimo de 60 años cronológicos.
- Ostentar la condición de mutualista.

- Estar en alta en el momento de la solicitud.
- Acreditar los periodos de carencia.

Cuantía de la pensión: coeficientes reductores. Existen dos tipos de coeficientes reductores:

1.- Los coeficientes reductores normales que se aplican con carácter general y que reducen en un 8% la cuantía de la pensión por cada año o fracción de año que en el momento del hecho causante, le falte al beneficiario para cumplir la edad de 65 años:

Coeficientes reductores normales	
Edad de jubilación	Coefficiente
60 años	0.60
61 años	0.68
62 años	0.76
63 años	0.84
64 años	0.92

2.- Coeficientes reductores minorados o más ventajosos.

Requisitos para su aplicación:

1. carrera de cotización superior a los 30 años.
2. cese involuntario en el trabajo.

Coefficientes:

Coeficientes reductores minorados o más ventajosos	
Período de cotización acreditado	Reducción porcentual
30-34 años	7.5 %
35-37 años	7.0 %
38-39 años	6.5 %
40 o más años	6.0 %

b) Jubilación anticipada común o no mutualista.

Requisitos:

- Tener cumplido los 61 años reales.
- Que tengan además 30 años cotizados con la carencia específica de dos años dentro de los últimos 15.
- Encontrarse inscritos como demandantes de empleo en las oficinas del servicio público de empleo, durante un plazo de al menos 6 meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de jubilación.
- Que el cese en el trabajo, como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo no se haya producido por causa imputable a la libre voluntad del trabajador.

4. JUBILACIÓN ANTICIPADA A LOS 64 AÑOS COMO MEDIDA DE FOMENTO DEL EMPLEO.

Los trabajadores por cuenta ajena que presten sus servicios en empresas que en virtud de convenio o pacto los sustituyan al tiempo de su cese por jubilación por otros trabajadores, siempre y cuando concurren los siguientes condicionantes:

- Trabajador debe tener 64 años de edad real.
- Encontrarse en situación de alta o asimilada y acreditar el período mínimo de cotización, es decir, 30 años cotizados con la carencia específica de dos años dentro de los últimos 15.
- Prestar sus servicios para una empresa que en virtud de convenio colectivo o pacto esté obligada a sustituir simultáneamente al trabajador jubilado por otro trabajador que se encuentre inscrito en la oficina de empleo como demandante del mismo.
- El contrato, deberá formalizarse siempre por escrito y contener el nombre del trabajador sustituido, tener una duración mínima de un año, quedando excluidas las modalidades contractuales de a tiempo parcial y la eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.

5. JUBILACIÓN PARCIAL.

En relación a la jubilación parcial es necesaria una primera distinción atendiendo a que se solicite con 65 o más años o con menos de 65 años de edad.

5.1 Jubilación parcial con 65 o más años de edad.

En los supuestos de acceso a la pensión de jubilación anticipada común la pensión será objeto de una reducción por aplicación por cada año o fracción de año que en el momento del hecho causante le falta al trabajador para cumplir los 65 y años, de los siguientes coeficientes:

- Entre 30 y 34 años de cotización acreditados: 7,5%
- Entre 35 y 37 años de cotización acreditados: 7%
- Entre 38 y 39 años de cotización acreditados: 6,5%
- Con 40 o más años de cotización acreditados: 6%

■ ■ ■
En los supuestos de acceso a la pensión de jubilación anticipada común la pensión será objeto de una reducción por aplicación por cada año o fracción de año que en el momento del hecho causante le falta al trabajador para cumplir los 65 y años

Tendrán derecho a solicitar esta modalidad de jubilación aquellos trabajadores que hayan cumplido los 65 años, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 75%. En este supuesto podrán acceder directamente a esta modalidad de pensión sin necesidad de que simultáneamente la empresa para la cual presta sus servicios tenga la obligatoriedad de suscribir un contrato de relevo.

5.2 Jubilación parcial de menores de 65 años con contrato de relevo.

• ***Deberán estar contratados a jornada completa los trabajadores que solicitan la jubilación parcial.***

• ***Celebración simultánea de un contrato de relevo.***

• ***Edad mínima:***

○ Si reúne la condición de mutualista será de 60 años de edad real.

○ Si no reúne la condición de mutualista la edad será de 61 años reales, no obstante el 31/12/2012, los trabajadores afectados por compromisos adoptados en expedientes de regulación de empleo o por medio de convenios y acuerdos colectivos de empresas, aprobados o suscritos con anterioridad al 25/05/2010, podrán acceder con las siguientes edades:

- 60 años, si el contrato de relevo es a jornada completa y por tiempo indefinido.
- 60 años y 6 meses en el resto de los casos

○ La reducción de jornada estará comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 75% (puede alcanzar el 85% si el contrato de relevo es a jornada completa y por tiempo indefinido).

○ Período mínimo de cotización: 30 años de cotizaciones efectivas (sin que pueda tenerse en cuenta la parte proporcional de pagas extras).

○ Antigüedad en la empresa: al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.

• ***Peculiaridades del contrato de relevo y del contrato a tiempo parcial.***

○ Contrato a tiempo parcial del trabajador que se jubila.

- Se formalizará por escrito y en el modelo oficial.

- Deberán figura en el mismo los elementos propios del contrato a tiempo parcial, así como la jornada que el trabajador realizaba antes y la que resulte como consecuencia de la reducción de su jornada de trabajo.

- La celebración del contrato no supondrá la pérdida de los derechos adquiridos y de la antigüedad que correspondan al trabajador.

○ Contrato de relevo.

- Se formalizará por escrito en el modelo oficial y en él deberá constar necesariamente el nombre, edad y circunstancias profesionales del trabajador sustituido, así como las características del puesto de trabajo que vaya a desempeñar el relevista.

- El contrato deberá celebrarse necesariamente con un trabajador en situación de desempleo que tuviese suscrito con la empresa un contrato de duración determinada.

- El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo que el del trabajador sustituido o uno similar, referido al desempeño de funciones que estén comprendidas dentro del mismo grupo profesional o pertenezcan a categorías profesionales equivalentes.

- El contrato tendrá una duración indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria.

- Podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido.

• ***Compatibilidad e incompatibilidad de la pensión de jubilación parcial.***

Además de ser compatible con el contrato a tiempo parcial, lo es también con la pensión de viudedad y la prestación de desempleo.

También será compatible con otros trabajos a tiempo parcial anteriores a la jubilación parcial, siempre que no se aumente la duración de su jornada, y con las prestaciones sustitutorias del salario de estos contratos.

En cambio es incompatible con las pensiones de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez y con otras pensiones de jubilación por actividades distintas a las realizadas en el contrato a tiempo parcial.

• ***Extinción:***

- Fallecimiento del pensionista.
- Reconocimiento de la jubilación ordinaria o anticipada.

- Reconocimiento de una incapacidad permanente declarada incompatible.
- La extinción del contrato de trabajo parcial o de las prestaciones por desempleo u otras prestaciones compatibles.

JUBILACIÓN FLEXIBLE

El artículo 165.1 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social permite compatibilizar la pensión de jubilación, una vez causada, con el trabajo a tiempo parcial dentro de un mínimo de un 25% y un máximo del 75%, con la consecuente reducción de la pensión en proporción a la reducción de jornada.

La diferencia entre la jubilación flexible y la jubilación parcial para trabajadores mayores de 65 años radica en que en la jubilación flexible la situación de jubilación ya existe, mientras que en la jubilación parcial para mayores de 65 años todavía no se ha causado

Requisitos

- Tener cumplidos 65 años reales, sin que se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de edad de jubilación que correspondan.
- Simultáneamente el trabajador afectado ha de formalizar con la empresa un contrato a tiempo parcial de entre el 25% y el 75% de la jornada.
- El pensionista de jubilación ha de poner en conocimiento de la Entidad Gestora con anterioridad a su incorporación a la empresa sus intenciones.

Compatibilidad e incompatibilidad

Es incompatible con las pensiones de incapacidad permanente que pudiera

corresponder por la actividad desarrollada con posterioridad al reconocimiento de la pensión.

Será compatible con las prestaciones de IT o maternidad o paternidad, derivadas de la actividad efectuada a tiempo parcial.

Durante el percibo de la pensión de jubilación flexible, sus titulares mantendrán la condición de pensionista a efectos de reconocimiento y percibo de las prestaciones sanitarias.

NOVEDADES CONTENIDAS EN EL ANTEPROYECTO DE LEY DE REFORMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

A continuación, se enumerarán las novedades más importantes introducidas en el anteproyecto de Ley de Reforma de la Seguridad Social aprobado en Consejo de Ministros el día 28 de enero de 2011 a propuesta del ministro de Trabajo. Sobre este particular cabe apuntar que las medidas a continuación referidas pueden sufrir alguna modificación el trámite de aprobación parlamentario del anteproyecto.

Edad de jubilación:

- Se incrementa progresivamente la edad de jubilación hasta los 67 años de edad tras un período transitorio. No obstante la anterior medida tiene una serie de excepciones:
- Las madres que hayan interrumpido su vida laboral para el cuidado de sus hijos podrán adelantar la edad de jubilación hasta un máximo de dos años cuando cumplan determinados requisitos de cotización, aún por determinar.

- Jubilación antes de los 67 años de edad para aquellos trabajos de especial peligrosidad o penosidad.
- Los trabajadores que acrediten una carrera de cotización de 38 años y medio podrán jubilarse a los 65 años con el 100% de la pensión. También podrán jubilarse a partir de los 65 años quienes no acrediten este período de jubilación aunque se aplicará un coeficiente corrector a la cuantía de su pensión.
- Se permite la jubilación anticipada a los 63 años con coeficiente corrector a aquellos trabajadores que acrediten un período de cotización mínimo de 33 años. Excepcionalmente en situaciones de crisis los trabajadores se podrán jubilar a partir de los 61 años cuando acrediten un período de cotización mínimo previo de 33 años.
- Eliminación del supuesto de jubilación especial a los 64 años.

Cuantía de la pensión.

- Se incrementa gradualmente el número de años que se tienen en cuenta para el cálculo de la pensión de jubilación, pasando de los actuales 15 años a los 25 años.

■ ■ ■

La diferencia entre la jubilación flexible y la jubilación parcial para trabajadores mayores de 65 años radica en que en la jubilación flexible la situación de jubilación ya existe, mientras que en la jubilación parcial para mayores de 65 años todavía no se ha causado

Datos de especial interés

- Real Decreto 1794/2010 de 30 de diciembre sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2011.
- Orden TIN/41/2011 de 18 de enero por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional.
- Real Decreto 1795/2010 de 30 de diciembre por el que se fija el salario mínimo interprofesional para el año 2011.
- Real Decreto 1788/2010, por el que se modifican los Reglamentos de los Impuestos sobre la Renta de las Personas Físicas, sobre Sociedades y sobre la Renta de no Residentes en materia de rentas en especie, deducción por inversión en vivienda y pagos a cuenta.
- Real Decreto 1789/2010, por el que se modifica el Reglamento del Impuesto sobre el Valor Añadido y el Reglamento por el que se regulan las obligaciones de facturación, en relación con el cumplimiento de determinadas obligaciones formales.

CALENDARIO FISCAL

Finalizará el próximo día 28 de Febrero de 2011, el plazo de presentación de la siguiente declaración:

- **IMPUESTO SOBRE SOCIEDADES.** Entidades cuyo ejercicio coincide con el año natural: opción/renuncia a la opción para el cálculo de los pagos fraccionados sobre la parte de la base imponible del periodo de los tres, nueve u once meses de cada año natural (Mod. 036).

Si el periodo impositivo no coincide con el año natural: la opción /renuncia a la opción se ejercerá en los primeros dos meses de cada ejercicio o entre el inicio del ejercicio y el fin del plazo para efectuar el primer pago fraccionado, si este plazo es inferior a dos meses

Para el próximo día 31 de Marzo de 2011, finalizará el plazo de presentación de las siguientes declaraciones:

- **DECLARACIÓN ANUAL DE OPERACIONES A TERCEROS:** Correspondiente al ejercicio 2010 (Mod. 347)

COLABORADORES

Lawyers and Economists E.C. Group, Iston,
Gabinet d'Estudis Jurídics, Socials i Econòmics