



**GESTORIA CASTELLS**

C. Francesc Xavier de Bolòs, 20  
17800 Olot (Girona)  
Telèfon 972 260 174  
Fax 972 267 504  
administracio@gestoriacastells.com  
www.gestoriacastells.com

03/2013

## **QUINES NOVETATS HI HA PER A LA JUBILACIÓ PARCIAL I ANTICIPADA EL 2013?**

*Amb l'entrada en vigor, el passat 1 de gener de 2013, de la Llei 27/2011 sobre actualització, adequació i modernització del sistema de Seguretat Social, probablement la modificació més rellevant sigui la relativa al règim legal aplicable a la jubilació anticipada, en crear-se un nou règim legal, possibilitant que el treballador es jubili voluntàriament, la qual cosa pot afectar les dotacions destinades a les contingències de jubilació. No obstant això, fins al pròxim 1 d'abril de 2013, la regulació de les modalitats d'accés anticipat a la jubilació, així com de la jubilació parcial, es regiran pel que estableix la legislació vigent a 31 de desembre de 2012.*

Benvolgut/da client/a:

D'acord amb les modificacions dutes a terme per la Llei 27/2011 en matèria de pensions, una de les novetats més importants que hem de recordar és la que es produeix en matèria de **jubilació parcial**, que sens dubte suposarà una menor utilització d'aquesta figura en el futur, i que consisteix en el fet que d'acord amb la nova regulació, durant la situació de jubilació parcial, les cotitzacions a la seguretat social del treballador jubilat parcial es realitzaran tant per l'empresa com pel treballador, prenent en consideració la base de cotització que li hagués correspost al treballador si hagués continuat treballant a jornada completa.

Amb això, sens dubte es redueix substancialment l'avantatge que suposava la jubilació parcial, especialment per a l'empresa, però també -encara que en menor mesura-, per al treballador, i amb això també s'aconsegueix que el cost de la jubilació parcial no el suporti fonamentalment la Seguretat Social, com succeïa fins ara.

### **Se suspèn l'entrada en vigor fins a l'1 d'abril de 2013**

Si bé les mesures aprovades per la Llei 27/2011 tenien prevista la seva entrada en vigor per l'01-01-2013, excepcionalment el Reial decret 1716/2012, de 18 de desembre, ha suspès durant tres mesos l'entrada en vigor de la jubilació anticipada i parcial, a fi que el Govern presenti un informe a la Comissió del Pacte de Toledo, i previsiblement modificar la norma a fi d'endurir-ne el seu accés.

D'aquesta manera, i fins al pròxim 1 d'abril de 2013, la regulació de les modalitats d'accés anticipat a la jubilació, així com de la jubilació parcial, es regirà pel que estableix la legislació vigent a 31 de desembre de 2012, si bé les referències a l'edat ordinària de jubilació s'han d'entendre realitzades a la incrementada gradualment per la reforma operada per la Llei 27/2011.

## **1. Jubilació anticipada: la voluntària, la no voluntària i la residual dels mutualistes**

### ***1.1 Regulació anterior a l'01-01-2013***

En la regulació anterior, perquè un treballador pogués accedir a la situació de jubilació anticipada, fonamentalment havia de tenir complerts 61 anys d'edat, s'havia de trobar inscrit a les oficines d'ocupació com a demandant d'ocupació durant un termini igual, almenys, als 6 mesos anteriors a la data de sol·licitud de la jubilació, acreditar un període mínim de cotització efectiva de 30 anys, i acreditar que el cessament en el treball s'hagués produït per causa no imputable a la lliure voluntat del treballador, si bé el segon i quart requisit es podien substituir mitjançant l'adquisició per l'empresari, en virtut d'obligació assumida mitjançant un acord col·lectiu o contracte individual de prejubilació, d'una sèrie de compromisos de tipus pecuniari.

### ***1.2 Novetats 2013***

La nova regulació en aquesta matèria, que modifica l'art. 161 bis de la Llei General de la Seguretat Social (LGSS), parteix de la distinció de dos supòsits diferents de jubilació anticipada, segons que el cessament en el treball del qual deriva l'accés a la jubilació anticipada derivi o no de causa imputable a la lliure voluntat del treballador.

#### **A) Jubilació anticipada en cas de cessament no imputable a la voluntat del treballador o a causa de la situació de crisi**

Els requisits són els següents:

- Tenir complerts els 61 anys, sense que a aquests efectes resultin d'aplicació els coeficients reductors establerts en l'apartat primer del propi article 161 bis de la LGSS.
- S'ha de trobar inscrit a les oficines d'ocupació com a demandant d'ocupació com a mínim durant els 6 mesos immediatament anteriors a la data de la sol·licitud de la jubilació.
- Tenir complert un període mínim de cotització de 33 anys –fins a la reforma s'exigien només 30 anys-, sense que a aquests efectes es tingui en compte la part proporcional per pagues extraordinàries, però sí, a aquests exclusius efectes, el període de prestació del servei militar obligatori o de la prestació social substitutòria, en tot cas amb el límit màxim d'un any.
- Que el cessament en el treball s'hagi produït bé per una situació de crisi o bé pel tancament de l'empresa que impedeixi objectivament la continuïtat de la relació laboral. A aquests efectes, les causes que podran donar dret a l'accés a aquesta modalitat de jubilació anticipada seran les següents: per acomiadament col·lectiu (art. 51 ET) o per extinció objectiva (art. 52.c) ET) però únicament, en ambdós casos, justificat en causes econòmiques; o també extinció per resolució judicial en l'àmbit de la Llei Concursal; i extinció derivada de la mort, jubilació o incapacitat de l'empresari, l'extinció de la personalitat jurídica del contractant, sempre que no es produeixi una successió d'empreses (art. 44 ET); extinció de la relació laboral per força major; i supòsits d'extinció de la relació laboral de la dona treballadora com a conseqüència de ser víctima de violència de gènere.

**Quant a la reducció de la pensió de jubilació:** en els casos d'accés a la jubilació anticipada que es refereix aquest apartat A), la pensió serà objecte de reducció que es computarà per trimestres o fracció –fins a la reforma la reducció era per cada any d'anticipació- que en el moment del fet causant li falti al treballador per complir l'edat de jubilació que li sigui aplicable –per a la determinació de la qual es consideraran com a cotitzats els anys que li restin a l'interessat des de la data del fet causant fins al compliment de l'edat de jubilació que li correspongui-, resultant que el percentatge de reducció per cada trimestre d'anticipació de l'edat de jubilació, serà diferent en funció dels anys cotitzats que acrediti l'interessat, i així :

- Si acredita menys de 38 anys i 6 mesos cotitzats la reducció serà d'1,875% per cada trimestre o fracció (que equival a 7,5% per any d'anticipació).
- Si acredita 38 anys i 6 mesos cotitzats o més, la reducció serà d'1,625% per cada trimestre o fracció (que equival a 6,5% per any d'anticipació)

**Atenció.** Per al còmput dels períodes de cotització es prendran períodes complets, sense que s'equipari a un període la seva fracció.

### B) Jubilació anticipada en cas de cessament derivat de la lliure voluntat del treballador

Els requisits són els següents:

- Tenir complerts els 63 anys, sense que a aquests efectes resultin d'aplicació els coeficients reductors establerts en l'apartat primer del propi article 161 bis de la LGSS.
- Tenir complert un període mínim de cotització de 33 anys, sense que a aquests efectes es tingui en compte la part proporcional per pagues extraordinàries, però sí, a aquests exclusius efectes, el període de prestació del servei militar obligatori o de la prestació social substitutòria, en tot cas amb el límit d'un any.
- Una vegada acreditats els requisits generals i específics de la modalitat de jubilació, l'import de la pensió ha de resultar ser superior a la quantia 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.

**Els percentatges de reducció de la pensió de jubilació** són idèntics als ja referits per a l'accés a la jubilació anticipada per causa no imputable a la lliure voluntat del treballador.

## **2. Manteniment de la jubilació anticipada dels antics “mutualistes”**

Com hem dit, els coneguts com “mutualistes” persones que haguessin cotitzat al SOVI o al mutualisme laboral abans de l'1 de gener de 1967, conservaran la possibilitat d'optar per la jubilació anticipada des dels 60 anys, amb una reducció del 8% per cada any d'anticipació respecte als 65 anys.

Ara bé, com ja hem apuntat, per raons naturals evidents, o d'esperança de vida, es tracta d'una figura que ha de desaparèixer en els pròxims anys.

## **3. Jubilació parcial**

La jubilació parcial permet als treballadors reduir la seva jornada entre un 25% i un 75% (o fins al 85% en alguns casos), cobrant la pensió de jubilació per la resta de la jornada. És a dir, es compagina el cobrament de la jubilació parcial amb un treball a temps parcial. Per exercir aquest dret hi ha d'haver acord entre l'empresa i el treballador.

Es podran acollir a aquesta modalitat:

- Treballadors que hagin complert 65 anys d'edat i reuneixin els requisits per accedir a la pensió de jubilació, sempre que es redueixi la seva jornada de treball entre un mínim d'un 25 per 100 i un màxim d'un 75 per 100, *sense necessitat de la celebració simultània d'un contracte de relleu*.
- Treballadors que hagin complert 61 anys d'edat, o 60 si tinguessin la condició de mutualista l'1 de gener de 1967, acreditin un període d'antiguitat a l'empresa d'almenys sis anys anteriors a la data de la jubilació, acreditin un període de cotització de 30 anys, redueixin la seva jornada entre un 25 i un 75 per 100 o un 85 per 100 si el contracte del treballador rellevista és a temps complet i indefinit i es compleixen la resta dels requisits. *En aquest cas és necessari celebrar un contracte de relleu*.

### **3.1 Jubilació parcial diferida**

Els treballadors que hagin superat l'edat ordinària de jubilació i continuïn treballant poden accedir a la jubilació parcial diferida. A banda de l'edat, hauran de poder acreditar la cotització necessària per accedir a una pensió de jubilació (haver cotitzat com a mínim 15 anys, dos dels quals han d'estar compresos en els 15 anteriors al moment en què s'accedeixi a la jubilació).

Aquesta situació és interessant per a l'empresa, perquè no haurà de contractar un rellevista perquè treballi durant la resta de la jornada, el que li permetrà reduir costos de personal. Per als treballadors, també és avantatjós perquè podran computar els períodes cotitzats durant aquesta situació als efectes de determinar la pensió final una vegada accedeixin a la jubilació total ordinària.

### **3.2 Jubilació parcial anticipada**

Els treballadors que encara no hagin arribat a l'edat ordinària de jubilació poden accedir a la jubilació parcial anticipada. En aquest cas, l'edat mínima per poder sol·licitar aquesta situació és de 61 anys (60 anys per als qui van ser mutualistes abans de l'1 de gener de 1967). Així mateix, el treballador ha de comptar amb una antiguitat mínima de 6 anys a l'empresa abans de la jubilació parcial.

Per accedir a aquesta situació és necessari que el treballador hagi cotitzat com a mínim 30 anys (25 anys en cas de persones amb discapacitat o trastorn mental). A més a més, és necessari formalitzar **un contracte de relleu** per cobrir la part de jornada que la jubilada parcial deixa de treballar.

### **3.3 Novetats 2013 per a la jubilació parcial**

#### **A) Més cost per a la jubilació parcial**

Una de les principals novetats consisteix en el fet que durant la situació de jubilació parcial, les cotitzacions a la Seguretat Social del treballador jubilat parcial es realitzaran -tant per l'empresa com pel treballador-, prenent en consideració la base de cotització que li hagués correspost al treballador si hagués continuat treballant a jornada completa. Amb això s'evita que el sobre cost d'aquesta modalitat es transfereixi en exclusiva, com fins avui, a la Seguretat Social.

**Atenció.** Igual que la jubilació anticipada, queda suspesa la seva entrada en vigor durant tres mesos, és a dir fins a l'1 d'abril de 2013.

Ara bé, aquest canvi s'anirà produint de forma gradual. El redactat de la reforma suspesa preveia un règim transitori i progressiu d'aplicació, de manera que en el 2013 la base de cotització no superarà el 30% de la que hagués correspost a una jornada completa, i a partir de llavors s'incrementarà un 5% per any fins a arribar al 100% l'any 2029 que li hagués correspost a jornada completa. En cap cas, el percentatge de base de cotització fixat per a cada exercici podrà resultar inferior al percentatge d'activitat laboral efectivament realitzada.

#### **B) Altres novetats en jubilació parcial**

- S'introdueix l'exigència d'un període especial i més reduït de cotització de 25 anys –l'exigència estàndard és de 30 anys- com a requisit de cotització mínima per accedir a la *jubilació parcial en persones que presentin “discapacitat o trastorn mental”*.
- S'elimina de la regulació normativa, tant de la LGSS (art. 166), com de l'Estatut dels Treballadors (art. 12 sobre contracte de relleu) *tota referència a què el treball a exercir pel rellevista i el del treballador jubilat parcial, hagin de ser el mateix o similar*. Amb això, desapareix també la pretensió de regular reglamentàriament aquesta qüestió. Roman al contrari en el text legal, l'exigència d'una correspondència entre les bases de cotització del rellevista i del jubilat parcial de manera que *la corresponent al treballador rellevista, no podrà ser inferior al 65 %, no ja de la base per “la que cotitzés” el jubilat parcial, sinó que aquest 65% es concreta ara que haurà de ser-ho respecte de la mitjana de les bases de cotització corresponents als 6 mesos últims del període de base reguladora de la pensió de jubilació parcial*.

**Atenció.** No obstant això, com ja hem comentat, la vigència d'aquesta norma s'ha posposat fins a l'1 d'abril de 2013, per la qual cosa, fins aquesta data, es podran contractar rellevistes i, si desenvolupen la mateixa activitat que el jubilat parcial, se'ls podrà assignar un sou i una cotització inferiors al 65%, amb els consegüents estalvis per a l'empresa.

- S'introdueixen les modificacions necessària perquè l'edat a què es pugui accedir a la jubilació parcial sense contracte de relleu *no sigui ja exclusivament l'edat de 65 anys com fins avui, sinó l'edat que correspongui a l'interessat com a edat a què pugui accedir a la jubilació conforme a les modificacions introduïdes*

*respecte de l'edat de jubilació (65 o 67 anys en funció dels anys que porti cotitzat a la Seguretat Social).*

Es poden posar en contacte amb aquest despatx professional per qualsevol dubte o aclariment que puguin tenir respecte d'això.

Una salutació cordial,

GESTORIA CASTELLS, SLP

Avisem expressament que la informació aquí recollida és de caràcter general i, abans d'aplicar qualsevol norma, s'ha de fer un estudi de cada cas en concret. A més a més s'ha de tenir en compte que determinats coeficients i límits que es mencionen de forma separada són els aplicables a Catalunya, que té capacitat normativa pròpia.