

ENSEÑANZA PRIVADA

JUBILACIÓN

(Diciembre 2011)

1. Edad de jubilación y cotización

Con carácter general la edad de jubilación se establece en los 67 años con un periodo de cotización de 37 años para cobrar el 100% de la pensión, si bien esta se aplicará de forma gradual desde enero de 2013, fecha de entrada en vigor de la Ley hasta 2027, año en el que se completará el periodo de aplicación. No obstante se mantiene la posibilidad de jubilarse con 65 años, si se acreditan 38 años y 6 meses cotizados.

La implantación de los nuevos requisitos de edad y período de cotización se aplica de forma transitoria del siguiente modo:

Año	Períodos cotizados	Edad exigida
2013	35 años y 3 meses o más Menos de 35 años y 3 meses.	65 años.. 65 años y 1 mes.
2014	35 años y 6 meses o más. Menos de 35 años y 6 meses	65 años.. 65 años y 2 meses.
2015	35 años y 9 meses o más. Menos de 35 años y 9 meses	65 años.. 65 años y 3 meses.
2016	36 o más años. Menos de 36 años..	65 años 65 años y 4 meses.
2017	36 años y 3 meses o más. Menos de 36 años y 3 meses	65 años. 65 años y 5 meses.
2018	36 años y 6 meses o más. Menos de 36 años y 6 meses.	65 años. 65 años y 6 meses.
2019	36 años y 9 meses o más. Menos de 36 años y 9 meses	65 años. 65 años y 8 meses.
2020	37 o más años. Menos de 37 años.	65 años. 65 años y 10 meses.
2021	37 años y 3 meses o más. Menos de 37 años y 3 meses	65 años 66 años.
2022	37 años y 6 meses o más. Menos de 37 años y 6 meses	65 años. 66 años y 2 meses.
2023	37 años y 9 meses o más. Menos de 37 años y 9 meses	65 años 66 años y 4 meses.
2024	38 o más años. Menos de 38 años.	65 años 66 años y 6 meses.
2025	38 años y 3 meses o más. Menos de 38 años y 3 meses	65 años 66 años y 8 meses.
2026	38 años y 3 meses o más. Menos de 38 años y 3 meses	65 años 66 años y 10 meses.
A partir del año 2027	38 años y 6 meses o más. Menos de 38 años y 6 meses	65 años. 67 años.

ENSEÑANZA PRIVADA

2. Cómputo cálculo pensión

Pasará gradualmente desde los 15 años actuales a 25, manteniéndose en 15 años el periodo mínimo para tener derecho a una pensión de jubilación, aplicándose gradualmente desde el 01-01-2013 hasta 01-01-2022, según el siguiente escalado:

Referencia temporal	Base reguladora - Tiempo computado
Durante año 2013	192 meses * (16 años) / 224
Durante año 2014	204 meses (17 años) / 238
Durante año 2015	216 meses (18 años) / 252
Durante año 2016	228 meses (19 años) / 266
Durante año 2017	240 meses (20 años) / 280
Durante año 2018	252 meses (21 años) / 294
Durante año 2019	264 meses (22 años) / 308
Durante año 2020	276 meses (23 años) / 322
Durante año 2021	288 meses (24 años) / 336
A partir de 2022	300 meses (25 años) / 350

Se crea una **nueva modalidad de jubilación anticipada** y se reforma la existente, quedando dos posibles supuestos de jubilación anticipada:

- Derivada del cese en el trabajo, no imputable al trabajador Se modifica que se requieren 33 años de cotización y se especifican los supuestos que se consideran no imputables al trabajador.
- Por voluntad del interesado Se exige la edad de 63 años, 33 cotizados, la pensión debe resultar superior al mínimo que correspondería por la situación familiar a los 65 años.

Los **porcentajes de reducción** de cualquiera de las modalidades de **jubilación anticipada** son:

- 1,875 trimestral si se acreditan menos de 38 años y 6 meses de cotización (7,5% anual)
- 1,625 trimestral si se acreditan más de 38 años y 6 meses de cotización (6,5% anual)

Modificaciones fijando periodos transitorios:

- En el caso de **discapacitados**, se reducen los años de cotización exigidos: de los 30 actuales a los 25 años.

Jubilación y trabajo Declara la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo por cuenta propia, siempre que los ingresos de dicha actividad no superen el salario mínimo interprofesional anual y no se estará obligado a cotizar en Seguridad Social.

ENSEÑANZA PRIVADA

JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO

Los requisitos para acceder a la jubilación parcial se aplicarán gradualmente. Una parte de los mismos quedaron derogados por el R.D.L. 8/2010 y modificados por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social. BOE 2 de agosto de 2011.

Con estas modificaciones, en el momento actual son exigibles los siguientes **REQUISITOS**:

1. Trabajador/a que accede a la jubilación parcial (jubilado):

- Deberán estar contratados a jornada completa.
- Que se celebre simultáneamente un contrato de relevo.
- Si tiene la condición de "mutualista" (cotizaciones anteriores a 1 de enero de 1967) tener 60 años de edad real.
- Hasta el 31-12-2012, los trabajadores afectados por convenio, acuerdos de empresa o expedientes de regulación de empleo aprobados antes del 25-05-2010, podrán acceder a la jubilación a los 60 años, si el contrato de relevo lo es a jornada completa y por tiempo indefinido.
- En el resto de los casos será necesario tener 60 años y 6 meses.
- Si no se tiene la condición de "mutualista" o las demás señaladas anteriormente:
- Haber cumplido los 61 años.

Además deberán acreditar:

- Un periodo de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.
- Que la reducción de la jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25% y un máximo del 75% (puede seguir alcanzando el 85% si el trabajador relevista es contratado a jornada completa e indefinidamente).
- Periodo previo de cotización de 30 años, sin que, a estos efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.

2. Trabajador relevista (contrato de relevo):

El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

- Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.
- Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad establecida en el apartado 1 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social o, transitoriamente, las edades previstas en la disposición transitoria vigésima. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.
- En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad prevista en el apartado 1 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social, o transitoriamente, las edades previstas en la disposición

ENSEÑANZA PRIVADA

transitoria vigésima de la misma, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior

- Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 6, el contrato de relevo 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. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.
- El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en la letra e) del apartado 2 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social
- En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.
- Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por 100 del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.
 - Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad a que se refiere la letra a), apartado 1, del artículo 161
 - Sin perjuicio de la reducción de jornada a que se refiere la letra c), durante el periodo de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizarán por la base de cotización que, en su caso, hubiere correspondido de seguir trabajando éste a jornada completa.

Artículo 6. Jubilación parcial (Ley 27/2011)

«Disposición transitoria vigésima segunda. *Normas transitorias sobre jubilación parcial.*

1. La exigencia del requisito de la edad a que se refiere el apartado 1 y la letra f) del apartado 2 del artículo 166 se aplicará de forma gradual, conforme a lo previsto en la disposición transitoria vigésima de esta Ley.
2. La base de cotización durante la jubilación parcial a que se refiere la letra g) del apartado 2 del artículo 166 se aplicará de forma gradual conforme a los porcentajes calculados sobre la base de cotización a jornada completa de acuerdo con la siguiente escala:
 - Durante el año 2013, la base de cotización será equivalente al 30 por 100 de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa.
 - Por cada año transcurrido a partir del año 2014 se incrementará un 5 por 100 más hasta alcanzar el 100 por 100 de la base de cotización que le hubiera correspondido a jornada completa.

En ningún caso el porcentaje de base de cotización fijado para cada ejercicio en la escala anterior podrá resultar inferior al porcentaje de actividad laboral efectivamente realizada.»

ENSEÑANZA PRIVADA

ESTUDIO VIABILIDAD DE LA JUBILACIÓN PARCIAL Y FLEXIBLE Octubre 2011

AÑO	% A PAGAR	INCREMENTO	JUBILACIÓN PARCIAL DEL 75%						11 TRIENIOS		12 TRIENIOS	
			COSTE TRABAJ. ANTES	COSTE TRABAJ. AHORA	DIFERENCIA	COSTE EMPRE. ANTES	COSTE EMPRE. AHORA	DIFERENCIA	ANTIGÜE. A FAVOR EMPRESA	DIFERENCIA COSTE EMPRESA	A FAVOR EMPRESA	DIFERENCIA COSTE EMPRESA
2013	30 %	+ 5 %	44,45 €	53,34 €	-8,89 €	224 €	268,8 €	-44,8 €	333 €	+ 288,2 €	360 €	+ 315,2 €
2014	35 %	+ 10 %	44,45 €	62,23 €	-17,78 €	224 €	313,6 €	-89,6 €	333 €	+ 243,4 €	360 €	+ 270,4 €
2015	40 %	+ 15 %	44,45 €	71,12 €	-26,67 €	224 €	362,4 €	-134,4 €	333 €	+ 198,6 €	360 €	+ 225,6 €
2016	45 %	+ 20 %	44,45 €	80,01 €	-35,56 €	224 €	407,2 €	-179,2 €	293 €	+ 113,8 €	320 €	+ 140,8 €
2017	50 %	+ 25 %	44,45 €	88,9 €	-44,45 €	224 €	452 €	-224 €	293 €	+ 69 €	320 €	+ 96 €
2018	55 %	+ 30 %	44,45 €	97,79 €	-53,34 €	224 €	496,8 €	-268,8 €	333 €	+ 64,2 €	360 €	+ 91,2 €
2019	60 %	+ 35 %	44,45 €	106,68 €	-62,23 €	224 €	541,6 €	-313,6 €	333 €	+ 19,4 €	360 €	+ 46,4 €
2020	65 %	+ 40 %	44,45 €	115,57 €	-71,12 €	224 €	586,4 €	-358,4 €	333 €	- 25 €	360 €	+ 1,6 €
2021	70 %	+ 45 %	44,45 €	124,46 €	-80,01 €	224 €	631,2 €	-403,2 €	293 €	- 110 €	320 €	- 83,2 €
2022	75 %	+ 50 %	44,45 €	133,35 €	-88,9 €	224 €	676 €	-448 €	293 €	- 155 €	320 €	-128 €
2023	80 %	+ 55 %	44,45 €	142,24 €	-97,79 €	224 €	720,8 €	-492,8 €	333 €	-159 €	360 €	-132 €
2024	85 %	+ 60 %	44,45 €	151,13 €	-106,68 €	224 €	765,6 €	-537,6 €				
2025	90 %	+ 65 %	44,45 €	160,02 €	-115,57 €	224 €	810,4 €	-582,4 €				
2026	95 %	+ 70 %	44,45 €	168,91 €	-124,46 €	224 €	855,2 €	-627,2 €				
2027	100 %	+ 75 %	44,45 €	177,8 €	-133,35 €	224 €	900 €	-672 €				

148
€
mes
de
media

BASE COTIZACIÓN 100% = 2800 € MENSUALES
BASE COTIZACION 25% = 700 € MENSUALES

BASE DE CÁLCULO

Antigüedad 11 Trienios a 40 € = 444 €
Antigüedad 11 Trienios al 25 % activo = 111 € y el 75% jubilado = 333 €
Antigüedad 12 Trienios a 40€ = 480 €
Antigüedad 12 Trienios al 25 % activo = 120€ y el 75% jubilado = 360€