

JORNADA INFORMATIVA DIRIGIDA A EMPRESARIOS Y TRABAJADORES ASOCIADOS A LA MUTUA FRATERNIDAD-MUPRESPA

2013

NOVEDADES QUE AFECTAN A DETERMINADAS MODALIDADES DE JUBILACIÓN



2013

- ✓ **NOVEDADES EN LAS SIGUIENTES MODALIDADES DE JUBILACIÓN:**
 - **PARCIAL**
 - **FLEXIBLE**
 - **ACTIVA**
- ✓ **LEGISLACIÓN APLICABLE**
- ✓ **CTP – INCIDENCIA EN EL ACCESO A LAS PRESTACIONES (RD Ley 11/2013)**
- ✓ **CONTROL DE LA TRANSMISIÓN DE PARTES DE BAJA Y ALTA MÉDICA POR RED.**

JUBILACIÓN PARCIAL (Art. 166 LGSS)

➤ Art. 166.1: (SIN RELEVISTA)

○ Requisitos:

- ✓ Trabajador a tiempo completo o parcial.
- ✓ Haber alcanzado la edad ordinaria de jubilación a que se refiere el art. 161.1 a) y la disposición transitoria vigésima de la LGSS.
- ✓ Sin necesidad de relevista.
- ✓ Reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 50% (se trabajará entre un mínimo de 50% y un máximo del 75%).

JUBILACIÓN PARCIAL (Art. 166 LGSS)

➤ Art. 166.2 LGSS: (CON RELEVISTA).

○ Requisitos:

- ✓ Edad: 63 o 65 años, según se tengan cotizados en la FHC 36 años y 6 meses, o 33 años, respectivamente. Se fija un periodo transitorio hasta 2027 en el cuál la edad exigida estará en función del tiempo cotizado en la fecha del hecho causante (durante 2013 la edad será de 61 años y 1 mes, o de 61 y 2 meses, según se alcancen o no, 33 años y 3 meses cotizados).
- ✓ Se contempla una carencia reducida de 25 años para el acceso a la jubilación parcial a una edad inferior a la ordinaria, de las personas con discapacidad de al menos el 33%.
- ✓ En el caso de trabajadores mutualistas (DT 3ª LGSS) la edad exigida sigue siendo 60 años.
- ✓ Antigüedad en la empresa 6 años inmediatamente anteriores a la FHC.
- ✓ La reducción de jornada estará entre el 25% y el 50%, o entre el 25% y el 75%, cuando se contrate a un relevista por tiempo indefinido y a jornada completa.
- ✓ 33 años cotizados, **computándose el servicio militar o prestación sustitutoria, con el límite de un año.**
- ✓ Correspondencia de bases de cotización (idoneidad). La base de cotización del relevista debe ser al menos 65% de la media de las 6 últimas que se computen para el cálculo de la base reguladora de la pensión del jubilado parcial.

JUBILACIÓN PARCIAL (Art. 166 LGSS)

➤ Art. 166.2 LGSS: (CON RELEVISTA).

○ Requisitos (CONTINUACIÓN):

- ✓ El contrato de relevo tendrá, al menos, una duración igual al tiempo que le falte al jubilado parcial para alcanzar su edad ordinaria de jubilación. Si el contrato de relevo se celebra a jornada completa y por tiempo indefinido, y se reduce la jornada entre un 50% y un 75%, tendrá una duración superior en dos años a la fecha en que el jubilado alcance su edad ordinaria de jubilación.
- ✓ Empresario y trabajador cotizarán por la base que le hubiera correspondido de haber seguido trabajando a jornada completa (se establece un periodo transitorio que comienza en 2013 con el 50% y se va incrementando un 5% cada año. Sólo se aplica a las jubilaciones parciales que se causen por la nueva regulación. El porcentaje también se incrementa durante la vigencia de la jubilación parcial).

NOTA: Los apartados Uno y Tres del art. 6 de la Ley 27/2011, que modifican el art. 166 de la LGSS, estuvieron suspendidos en su aplicación entre el 1/1/2013 y el 16/03/2013, en virtud de lo establecido en la disposición adicional primera del RD Ley 29/2012. Por ello, durante ese tiempo esta modalidad de jubilación se rigió por la legislación anterior, salvo en lo que respecta a la edad ordinaria, que se aplicará el art. 161.1 a) en la redacción original de la Ley 27/2011.

JUBILACIÓN FLEXIBLE (RD 1132/2002)

El RD Ley 5/2013 modifica los apartados 6 y 7 del art. 12 del Estatuto de los Trabajadores, con el fin de adaptarlo a las nuevas condiciones establecidas en la LGSS para los contratos del relevista y del jubilado parcial.

Este artículo también es el referente para determinar los límites de reducción de jornada que hacen compatible el trabajo por cuenta ajena con la jubilación bajo la modalidad de Jubilación Flexible. De acuerdo ello, los nuevos límites de actividad se sitúan entre un mínimo del 50% y un máximo del 75%, con la correspondiente reducción del importe de la pensión; fuera de ese rango la pensión será totalmente incompatible con el trabajo.

JUBILACIÓN ACTIVA (Art. 1 al 4 y DA 1ª a 3ª del RD Ley 5/2013)

Se establece una nueva compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo. Ello, **sin perjuicio de los demás sistemas de compatibilidad existentes en la actualidad, que permanecen en vigor.**

Este nueva compatibilidad es aplicable a todos los regímenes del Sistema de Seg. Social.

- **Características:**
- ✓ Haber accedido a la jubilación una vez cumplida la edad ordinaria del art. 161.1 a), sin aplicación de coeficientes de bonificación de edad.
- ✓ Carrera de seguro completa (100% Base Reguladora).
- ✓ Se puede trabajar en cualquier actividad por cuenta ajena o propia, a tiempo completo o parcial, salvo en el sector público.
- ✓ Reducción de la pensión en un 50%, con independencia de la jornada que se realice. Sin posibilidad de cobrar complemento a mínimos.
- ✓ Obligación de cotizar por CCPP y por IT. Se establece además una “cuota de solidaridad” del 8%, 6% a cargo de la empresa y 2 % a cargo del trabajador, que no se computa a efectos de causar derecho a las prestaciones.

JUBILACIÓN ACTIVA (CONTINUACIÓN)

- ✓ Se admite la posibilidad de acceso a esta modalidad de compatibilidad sin solución de continuidad entre la condición de pensionista y la realización de la actividad.
- ✓ La empresa no debe haber efectuado un despido improcedente a trabajadores del mismo grupo profesional, en los 6 meses anteriores. También debe mantener el nivel de empleo mientras dure la compatibilidad. A este respecto se tomará como referencia el promedio diario de trabajadores de alta en la empresa en el periodo de los 90 días anteriores a la compatibilidad. No se computan los despidos ocurridos por causas recogidas en el contrato o por causas objetivas.
- ✓ La DA 2ª del RD Ley 5/2013 establece un régimen de compatibilidad similar para las pensiones de jubilación o retiro de Clases Pasivas causadas a partir de 1/1/2009.

LEGISLACIÓN APLICABLE

En general , la legislación aplicable en el acceso al derecho a las prestaciones es la vigente en el momento del hecho causante. En ese sentido, el apartado primero de la disposición final 12ª de la Ley 27/2011 contemplaba el 1/01/2013 como fecha de entrada en vigor de las modificaciones que esa norma contenía en relación con la prestación de jubilación. No obstante, la disposición adicional primera del RDL 29/2012 suspendió durante tres meses la aplicación de determinados preceptos que afectaban a esta prestación.

Mas tarde, el RDL 5/2013, en vigor desde el 17 de marzo, levanta dicha suspensión e introduce las modificaciones ya comentadas en las distintas modalidades de jubilación. A su vez, da nueva redacción al apartado 2º de la disposición final 12ª de la Ley 27/2011.

CONTINUACIÓN

Según la nueva redacción, “se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación, en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de esta Ley **a las pensiones de jubilación que se causen antes de 1 de enero de 2019**, en los siguientes supuestos:

- ✓ **a)** Las personas cuya relación laboral se haya extinguido antes de 1 de abril de 2013, siempre que con posterioridad a tal fecha no vuelvan a quedar incluidas en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social. **(Se entienden excluidas las situaciones de alta en prestaciones de desempleo y convenio especial).**
- ✓ **b)** Las personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito, acuerdos colectivos de empresa así como por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados, suscritos o declarados con anterioridad a 1 de abril de 2013, siempre que la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca con anterioridad a 1 de enero de 2019.
- ✓ **c)** Quienes hayan accedido a la pensión de jubilación parcial con anterioridad a 1 de abril de 2013, así como las personas incorporadas antes de dicha fecha a planes de jubilación parcial recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresa con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad a 1 de abril de 2013.”

CONTINUACIÓN

- *En aquellos supuestos a que se refieren los apartados b) y c) en los que la aplicación de la legislación anterior tenga su origen en decisiones adoptadas o en planes de jubilación parcial incluidos en acuerdos colectivos de empresa, será condición indispensable que los indicados acuerdos colectivos de empresa se encuentren debidamente registrados en el Instituto Nacional de la Seguridad Social o en el Instituto Social de la Marina, en su caso (el plazo finalizó el 15/4/2013).*
- *Si la decisión de suspensión o extinción estuviera recogida en un convenio, ERE o procedimiento concursal, también se podrá acreditar en el momento de la solicitud de la prestación; lo mismo ocurre en el caso de que el plan de jubilación parcial estuviera recogido en un convenio colectivo de cualquier ámbito.*
- **NOTA:** *Hay que tener en cuenta la disposición adicional décima de la LET, en la redacción dada por la Ley 3/2012:*

“Se entenderán nulas y sin efecto las cláusulas de los convenios colectivos que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, cualquiera que sea la extensión y alcance de dichas cláusulas.»

Afecta a los convenios colectivos que se suscriban a partir del 7/7/2012, fecha de entrada en vigor de la Ley 3/2012, así como a los que estuvieran en vigor en ese momento, si bien, sólo a partir el término de su primera vigencia si es posterior al 7/7/2012.

El Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, modifica la regla segunda y el párrafo c) de la regla tercera del apartado 1 de la disposición adicional séptima de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) (RD Legislativo 1/1994, de 20 de junio).

ALGUNAS PRECISIONES:

1. La modificación normativa no afecta a la fórmula de cálculo de la Base Reguladora (BR) de las prestaciones, que seguirá siendo la misma.
2. En general, tampoco afecta al cálculo del importe de la pensión en función de los años y meses cotizados, que seguirá dependiendo de los días cotizados (los reales y los teóricos, multiplicados estos últimos por el coeficiente del 1,5 para las prestaciones de jubilación e incapacidad permanente). Solo en el supuesto de que la carencia exigida, calculada conforme a lo que se indica a continuación, sea inferior a 15 años (5475 días), el 50% de la BR, que correspondería a una cotización acreditada de 15 años, se verá reducido en la misma proporción que lo haya hecho la cotización respecto de la general de 15 años.

Ejemplo: Carencia exigida tras la aplicación del Porcentaje Global de Parcialidad = 3650 días

Días de cotización acreditados = 4000

Porcentaje de la BR por años cotizados = $4000/5475 \times 50 = 36,53 \%$

3. La modificación afecta a la carencia genérica o específica que se exija en cada caso para el acceso al derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, maternidad y paternidad. Dichas carencias serán el resultado de aplicar a la exigida con carácter general, un Porcentaje Global de Parcialidad, calculado como el cociente que resulta de dividir la suma de los días de alta acreditados en la vida laboral del trabajador (los naturales y los teóricos, en función del porcentaje de la jornada realizada respecto de la habitual), entre la suma de los días naturales que ha permanecido de alta.
4. En caso de tratarse de subsidio por incapacidad temporal, el cálculo del coeficiente global de parcialidad se realizará exclusivamente sobre los últimos cinco años. Si se trata del subsidio por maternidad y paternidad, el coeficiente global de parcialidad se calculará sobre los últimos siete años o, en su caso, sobre toda la vida laboral.
5. De acuerdo con la disposición transitoria 1ª del RD Ley 11/2013, la nueva regulación será aplicable a las prestaciones que se hubieran denegado por falta de carencia antes de la entrada en vigor de la nueva regulación. Los efectos se retrotraerán un máximo de tres meses, con el tope del 4 de agosto de 2013.



Instituto Nacional de la
SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCIÓN PROVINCIAL DE MADRID

MUCHAS GRACIAS POR SU ATENCIÓN



-CÁLCULO DE LA BASE REGULADORA DE LOS SUBSIDIOS DE IT, MATERNIDAD Y PATERNIDAD DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL .

-CONTROL DE PARTES DE BAJA Y ALTA MÉDICA A TRAVÉS DE RED.



CÁLCULO BASE REGULADORA –IT

Art.4 .RD 1131/2002

- La BR diaria será la que resulte de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas durante los 3 meses inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante entre el número de días efectivamente trabajados y, por tanto, cotizados en dicho período.
- La prestación se abonará durante los días contratados como de trabajo efectivo en los que el trabajador permanezca en situación de incapacidad temporal.
- Lo anterior no afectará al cómputo del período máximo de duración de la situación de incapacidad temporal (IT), que, en todo caso, se realizará por referencia al número de días naturales de permanencia en la misma.



CÁLCULO BASE REGULADORA MATERNIDAD/PATERNIDAD

Art. 6 RD 1131/2002

- La BR diaria será la que resulte de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas en la empresa durante los 12 meses anteriores a la fecha del hecho causante entre 365.
- De ser menor la antigüedad del trabajador en la empresa, será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas entre el número de días naturales a que éstas correspondan.



IT/ FIJOS DISCONTINUOS y FIJOS PERIÓDICOS

(1)

Un trabajador fijo discontinuo puede causar baja por incapacidad temporal y que ésta se produzca en cuatro situaciones distintas:

1.- Que la incapacidad temporal se produzca durante la campaña.

En este supuesto, la base reguladora del subsidio de IT se calculará conforme a las reglas de los contratos a tiempo parcial: se suman las bases de cotización de los últimos tres meses y se divide por el número de **días cotizados** en dicho período.

2.- Que la IT comience durante la campaña y se mantenga tras su finalización.

Si terminada la campaña, el trabajador continúa en IT, se recalcula la base reguladora diaria: se suman las bases de cotización acreditadas en la empresa durante los tres meses inmediatamente anteriores a la fecha del hecho causante y se dividen por el número de **días naturales** en dicho período.

La prestación así calculada se abonará por la entidad gestora durante todos los días naturales que el trabajador continúe en IT durante el período de inactividad.



IT/ FIJOS DISCONTINUOS y FIJOS PERIÓDICOS

(2)

3.- Que la IT comience en una campaña y se prolongue hasta la siguiente.

Si al iniciarse otra campaña persistiese la baja por incapacidad temporal, el empresario volverá a asumir sus anteriores obligaciones de cotización y de pago delegado. La base reguladora será la misma que sirvió para determinar el derecho inicial.

4.- Que la incapacidad temporal comience en el período de inactividad entre campañas.

En este caso, se considera iniciada la IT, pero el subsidio no se devengará hasta que se reinicie la actividad para la que fue contratado. El empresario asumirá la obligación de cotización y la del pago delegado.



MATERNIDAD/PATERNIDAD TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS Y FIJOS PERIODICOS

La base reguladora de estos subsidios se calcula de la forma indicada para los trabajadores a tiempo parcial.

Si en los 12 meses anteriores al del inicio del descanso hubiera periodos de inactividad, estos no se tendrán en cuenta para el cálculo de la base reguladora.



LEGISLACIÓN

- **Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social:**
Capítulo IV y Disposición adicional 7ª.
- **Real Decreto 1131/2002 de 31 de octubre,** por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial.
- **Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo,** por el que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural



Gestión de partes médicos

Sistema RED

- El n° de colegiado está compuesto por tres partes: código de provincia de ejercicio (dos posiciones), código de provincia de colegio (dos posiciones), y un n° secuencial que incluye un dígito de control (seis posiciones).
- El CIAS (código de identificación de área sanitaria) se compone de 11 posiciones, 10 numéricas y una alfabética.
- Será obligatorio cumplimentar el indicador de recaída.

Datos del parte

Recaída*: No Sí

Fecha de baja*: / / Categoría profesional:

Días probables baja: Meses probables baja:

Número de colegiado: C.I.A.S.:



Gestión de partes médicos

Sistema RED

- Los partes médicos de baja, confirmación y alta deben de transmitirse por RED con independencia de la duración del proceso. En los siguientes supuestos **subsiste la obligación de su transmisión:**
 - Supuestos de pluriempleo, a tiempo parcial, cuando en uno de los empleos la relación laboral está suspendida.
 - Procesos de IT que no superan los tres días de baja.
 - Procesos de IT que no generan pago delegado por no superar los 15 días.
 - Bajas médicas iniciadas durante las vacaciones.



Instituto Nacional de la
SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCIÓN PROVINCIAL DE MADRID

MUCHAS GRACIAS POR SU ATENCIÓN