



CC00

federación de pensionistas
y jubilados

Guía básica de Pensiones de la Seguridad Social



Subvencionado por:



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD
Y POLÍTICA SOCIAL



IMSERSO

Guía básica de Pensiones de la Seguridad Social



Madrid, julio de 2010

Autores:

Enrique Martín-Serrano Jiménez y Blanca Villate García, *Secretaría Confederada de Seguridad Social y Previsión Social Complementaria de CCOO* y Juan Antonio Sánchez Espín y Ángel Fernández Collazos, *Secretarios de Institucional y Política Social de la Federación Estatal de Pensionistas y Jubilados de CCOO*.

Edita:

Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO

Plaza de Cristino Martos, 4, 1º. 28015 Madrid

Teléfono: 91 540 92 02

Fax: 91 541 04 26

E-mail: pensionistas@fpj.ccoo.es

Dirección y Coordinación:

Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO

Producción:

io, sistemas de comunicación.

www.io-siscom.com

Depósito Legal: GU-176-2010

Índice

PRESENTACIÓN	5
1. CONCEPTOS BÁSICOS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL	7
▪ ¿Qué es el Sistema de la Seguridad Social?.....	8
▪ ¿Cómo se organiza el Sistema de Seguridad Social?.....	8
▪ La participación de CCOO en el control y vigilancia de la Seguridad Social.....	9
▪ Regímenes de Seguridad Social.....	10
▪ La obligación de afiliarse a la Seguridad Social	10
▪ La obligación de cotizar a la Seguridad Social.....	11
▪ Quién debe cotizar.....	12
▪ Por qué conceptos se cotiza	12
▪ Bases de cotización.....	14
▪ Grupos de Cotización	14
▪ Bases y Tipos de Cotización para 2010	15
- Régimen General de la Seguridad Social (RG).....	15
- Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA).....	17
- Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios (SETA).....	18
- Régimen Especial de Empleados de Hogar (REEH).....	18
- Régimen Especial Agrario (REASS).....	19
▪ ¿Cómo protege la Seguridad Social? Características básicas de las prestaciones	20
2. PENSIONES. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS	21
2.1 ¿Cómo es la Pensión?.....	22
2.1.1 Las pensiones contributivas	22
- Tipos de Pensiones contributivas	22
- El importe de esta pensión depende de:	22
- Revalorización	
- Complementos por mínimos	
- Cuantías mimas de las Pensiones contributivas	
- Cuantía máxima de las pensiones	
- Descuento mensual del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF)	

2.1.2 Las pensiones no contributivas.....	25
2.2 ¿Qué derechos tienen los pensionistas?	26
2.3 ¿Qué obligaciones se tiene como pensionista?	27
3. PENSIÓN POR JUBILACIÓN	29
3.1 Jubilación ordinaria	31
3.2 Jubilación anticipada.....	31
3.2.1 Jubilación anticipada por razón del grupo o actividad profesional.....	31
3.2.2 Jubilación anticipada de trabajadores con una discapacidad igual o superior al 65%.....	32
3.2.3 Jubilación anticipada de trabajadores con una discapacidad igual o superior al 45%.....	34
3.2.4 Jubilación anticipada por tener la condición de mutualista	36
3.2.5 Jubilación anticipada sin tener la condición de mutualista	39
3.3 Jubilación parcial.....	43
3.4 Jubilación flexible	50
3.5 Jubilación especial a los 64 años.....	53
4. INCAPACIDAD PERMANENTE	55
Conceptos Básicos.....	56
Grados de incapacidad.....	56
▪ Parcial para la profesión habitual	56
▪ Total para la profesión habitual	56
▪ Absoluta para todo trabajo.....	56
▪ Gran invalidez.....	56
5. PENSIONES POR MUERTE Y SUPERVIVENCIA (VIUEDAD, ORFANDAD Y FAVOR DE FAMILIARES)	63
5.1 Pensión de viudedad	65
5.2 Prestación temporal de viudedad	71
5.3 Pensión de orfandad.....	71
5.4 Pensión en favor de familiares	76
5.5 Subsidio en favor de familiares	79
5.6 Auxilio por defunción	80
5.7 Indemnizaciones por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional (AT o EP).....	81
6. PENSIONES DEL SEGURO OBLIGATORIO DE VEJEZ E INVALIDEZ (SOVI)	83
6.1 Vejez	84
6.2 Invalidez	85
6.3 Viudedad	86

presentación

Con esta guía que hemos confeccionado en colaboración con la Secretaría Confederal de Seguridad Social, queremos poner a vuestra disposición un instrumento para vuestra formación que ayude de alguna manera a desarrollar nuestro trabajo sindical diario en beneficio de los millones de pensionistas que somos en nuestro país.

Como podréis comprobar, es una guía básica donde podéis encontrar parte de la historia de la Seguridad Social, desde sus principios hasta la actualidad.

CCOO se enorgullece de ser la única Organización que ha suscrito los tres acuerdos alcanzados hasta ahora (1996, 2001 y 2006). Pretendemos seguir siendo parte de los mismos en el futuro.

Esta labor de actuación responsable y constante sobre el Sistema de Pensiones exige un esfuerzo de explicación y comunicación a los/as pensionistas y los/as trabajadores/as que debe ser desarrollado permanentemente por el conjunto las Comisiones Obreras.

Dotarnos de herramientas de conocimiento y formación suficientes, que nos ayuden a realizar esta tarea en las mejores condiciones, es una obligación de nuestra organización.

En CCOO somos conscientes de la importancia que tiene la Seguridad Social por múltiples motivos, como red de protección social para todos/as los ciudadanos/as; como instrumento de solidaridad intergeneracional e interterritorial entre pensionistas y trabajadores/as, como garantía de renta para personas jubiladas, desempleadas o enfermas, que sirve a su vez para el mantenimiento de la demanda interna y, con ello, de la actividad y el empleo. Por ello, en CCOO hemos estado históricamente comprometidos con el cuidado y fortalecimiento de la Seguridad Social, y seguimos estándolo.

Esta labor exige ser sometida a una evaluación y seguimiento constantes, para ir adaptándola a las realidades sociales y económicas de cada momento. Para ello disponemos de una potente herramienta que, sin embargo, en estos días ha sido indebidamente puesta en cuestión por el Gobierno, al decidir, de manera injustificada, entre otras medidas, la congelación de las pensiones en 2011 dentro del paquete de medidas de reducción del déficit que se ha aprobado.

La Federación Estatal de Pensionistas y Jubilados de CCOO cree que esta guía básica de Seguridad Social es una herramienta importante para desarrollar nuestro trabajo sindical día a día con objetividad, y poder responder a todos/as nuestros afiliados/as y a la sociedad en su conjunto.

Juan A. Sánchez Espín

Secretario de Política Institucional y Servicios

Handwritten signature of Juan A. Sánchez Espín in black ink, featuring a stylized initial 'J' and the full name.

Ángel Fernández Collazos

Secretario de Política Social

Handwritten signature of Ángel Fernández Collazos in black ink, featuring a stylized initial 'A' and the full name.

A dark gray silhouette of a woman with curly hair, wearing a jacket and carrying a bag, walking towards the right. The silhouette is positioned on the left side of the page, with the text overlaid on it.

1

Conceptos básicos
de Seguridad
Social

1. Conceptos básicos de Seguridad Social

A continuación se presentan los conceptos básicos que configuran el Sistema de Seguridad Social y que debemos conocer para poder conformar una idea exacta de cómo funciona.

¿Qué es el Sistema de la Seguridad Social?

El Sistema de la Seguridad Social es un mecanismo de protección social por el que el Estado garantiza la protección necesaria en una serie de situaciones (jubilación, enfermedad, desempleo, maternidad, etc.) a las personas incluidas en su campo de aplicación.

El principal ámbito de protección de la Seguridad Social es de naturaleza contributiva en el que se protege a son los trabajadores que realizan una actividad profesional y están afiliados al Sistema, y los familiares o personas que estos trabajadores tengan a su cargo. Además del anterior, el Sistema de Seguridad Social protege también en el ámbito no contributivo a las personas que cumplan una serie de requisitos (situación de necesidad, falta de rentas, etc.), si bien este nivel de protección suele ser más bajo que el contributivo.

Tanto las situaciones protegidas (llamadas contingencias), así como el funcionamiento de este sistema están reguladas en la Ley General de la Seguridad Social, y sus principios generales están recogidos en el artículo 41 de la Constitución Española.

¿Cómo se organiza el Sistema de Seguridad Social?

Constitucionalmente corresponde al Estado la legislación básica y el régimen económico de la Seguridad Social y, en determinados casos, corresponde a las Comunidades Autónomas (CCAA) el desarrollo normativo de dicha legislación básica, así como la gestión y administración de los servicios.

El Sistema de Seguridad Social está enmarcado orgánicamente dentro del Ministerio de Trabajo, que es quien tiene la potestad normativa de esta materia y quien establece su organización jurídica, así como las tareas de vigilancia, tutela y control de la gestión.

La gestión propiamente dicha del Sistema de Seguridad Social está encomendada a una serie de entidades estatales llamadas “Entidades Gestoras de la Seguridad Social”, auxiliadas por una serie de servicios comunes (servicios jurídicos, informáticos, etc.) que son comunes para todas ellas. Estas entidades gestoras tienen encomendadas las tareas de gestión de forma que están especializadas en algunas de las tareas propias del sistema.

Las Entidades Gestoras de la Seguridad Social son:

- **Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS)**, encargado de la gestión de las prestaciones económicas.
- **Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)**, encargado de la recaudación de cotizaciones, y la gestión del patrimonio del sistema.
- **Instituto Social de la Marina (ISM)**, encargado de la recaudación y gestión de prestaciones de los trabajadores del Régimen Especial del Mar.
- **Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO)**, encargado de la gestión de las prestaciones de naturaleza no contributiva de la Seguridad Social.

Todas estas entidades son públicas, están dotadas de personalidad jurídica propia y están bajo la dirección y tutela del Ministerio de Trabajo. Las entidades gestoras tienen un diseño descentralizado, y aunque sus órganos de dirección son estatales tienen delegaciones en todas las CCAA y provincias del Estado.

Hemos de destacar que el Sistema de Seguridad Social no tiene ánimo de lucro, por lo que se rige por los mismos principios que el resto de los servicios públicos.

La participación de CCOO en el control y vigilancia de la Seguridad Social

Las Entidades Gestoras de la Seguridad Social tienen una serie de órganos de control y vigilancia en los que participan los sindicatos mayoritarios y las organizaciones empresariales, que participan en el mismo número que los representantes de la Administración Pública. Este ámbito de participación social está recogido en el art. 129.1 de la Constitución Española, y es el que posibilita, por ejemplo, que CCOO pueda participar en todas las Comisiones Ejecutivas Provinciales de las entidades gestoras que se reúnen mensualmente, así como en los espacios que con la misma naturaleza se reúnen a nivel estatal.

Este nivel de participación, control y vigilancia es una de los principales instrumentos de intervención sindical del que disponemos para asegurar el correcto funcionamiento de la Seguridad Social de acuerdo con los fines con los que fue diseñado.

Además de estos espacios de participación en las Entidades Gestoras de la Seguridad Social, CCOO, como sindicato mayoritario, utiliza el Diálogo Social con Gobierno y Empresarios como uno de los principales instrumentos a su alcance para poder incidir sobre la legislación y los cambios normativos que pueden producirse en materia de Seguridad Social.

Hemos de recordar que CCOO es la única organización social que ha sido firmante de todos los Acuerdos de Diálogo Social en materia de pensiones (los producidos en los años 1996, 2001 y 2006). Este hecho es garantía del compromiso de CCOO con el Sistema de Seguridad Social y ha ayudado a la modernización de nuestro sistema y la mejora de su protección social, con la participación directa de los trabajadores en las decisiones que lo han llevado a cabo.

Regímenes de la Seguridad Social

El Sistema de la Seguridad Social se organiza en torno a una serie de Regímenes de cotización en los que todos los trabajadores se encuadran y cotizan en función de la actividad que realizan.

Existen los siguientes Regímenes de la Seguridad Social:

- Régimen General de la Seguridad Social.
- Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.
- Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.
- Régimen Especial de Empleadas del Hogar.
- Régimen Especial de la Minería del Carbón.
- Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.
- Régimen Especial del Seguro Escolar.

Toda persona que vaya a iniciar una actividad laboral, debe incluirse en un régimen del Sistema de la Seguridad Social solicitando un número de afiliación. Este número de afiliación es único y se conserva a lo largo de toda la vida.

Los empresarios están obligados a solicitar la afiliación al Sistema de la Seguridad Social de quienes no estando afiliados ingresen a su servicio. Si el empresario incumple esta obligación lo podrá solicitar el trabajador o puede actuar de oficio la Tesorería General de la Seguridad Social a instancias de la Inspección de Trabajo.

La obligación de afiliarse a la Seguridad Social

La obligación de cotizar nace desde el inicio de la actividad laboral.

La afiliación es el acto administrativo a través del cual la Tesorería General de la Seguridad Social reconoce la condición de “estar incluido” en el Sistema de la Seguridad Social, con los efectos establecidos en la Ley, a la persona física que por primera vez realiza una actividad profesional determinante por la que esté incluido en el ámbito de aplicación del mismo.

Como regla general, la solicitud de afiliación debe presentarse siempre con anterioridad a la

iniciación de la prestación de servicios del trabajador por cuenta ajena, si bien en algunos Regímenes Especiales (Autónomos, Agrario) se contempla un plazo de hasta 6 días.

La afiliación se caracteriza por las siguientes notas:

- Es obligatoria: todas las personas comprendidas en el campo de aplicación del sistema en su modalidad contributiva están obligadas a realizarla.
- Es única para todo el sistema y para todos los regímenes, aún cuando las personas cambien de un régimen a otro por razón de su actividad.
- Es vitalicia, porque la afiliación inicial permanece durante toda la vida de la persona, aún cuando cause baja en el Régimen por cese del trabajo que desarrolla.
- Es exclusiva, en cuanto que por la misma actividad no se puede estar de alta en otro régimen de previsión social ajeno al sistema.
- Por sí misma o junto con otros requisitos, es condición para ser titular de derechos y obligaciones.

La afiliación se promueve por varias vías:

Afiliación a instancia del empresario: El empresario es el primer obligado a solicitar la afiliación al sistema de quienes, no estando afiliados, ingresen a su servicio.

El incumplimiento de esta obligación, además de constituir una infracción grave, determina la responsabilidad empresarial de las prestaciones, salvo que tal incumplimiento hubiera sido subsanado por las otras dos formas de realizar la afiliación.

Afiliación a instancias del trabajador: En el caso de trabajadores por cuenta propia o asimilados, son ellos mismos los sujetos obligados a realizar la afiliación cuando inicien su actividad.

Igualmente, en el caso de que el empresario incumpla su obligación de afiliar a sus trabajadores, podrán éstos solicitar directamente la afiliación y alta inicial a la Tesorería General de la Seguridad Social en cualquier momento en que constataran dicho incumplimiento.

Igualmente, la Tesorería General de la Seguridad Social podrá efectuar de oficio la afiliación cuando tenga conocimiento por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social o por otros procedimientos de la realización de una actividad laboral.

La obligación de cotizar a la Seguridad Social

Como hemos visto, el Sistema de Seguridad Social se organiza en dos ámbitos de protección diferenciados. Mientras que el ámbito de protección no contributivo se financia con cargo a impuestos generales, el ámbito contributivo (que es el más importante y más desarrollado) que protege a todos los trabajadores se financia mediante las cotizaciones sociales que los trabajadores y empresarios realizan por su trabajo.

La cotización es la cuantía económica que se ha de ingresar al Sistema de Seguridad Social en función del salario que percibe un trabajador. Dicha cotización sirve para calcular las prestaciones a las que tendrá derecho el trabajador en aquellas situaciones protegidas (contingencias) en las que no pueda trabajar (incapacidad temporal, desempleo, maternidad, jubilación, etc.).

La cotización a la Seguridad Social es obligatoria. La obligación de cotizar nace con el comienzo de la actividad, se mantiene por todo el período en que el trabajador desarrolle su actividad y sólo se extingue cuando se dejen de prestar los servicios siempre que se comunique la baja en tiempo y forma establecidos.

Esta obligación se extiende también a diversas situaciones laborales en las que el contrato de trabajo queda suspenso y mientras no se extinga la relación laboral, como por ejemplo: La incapacidad laboral temporal (IT) las situaciones de maternidad y paternidad, riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural, períodos de permisos y licencias que no den lugar a excedencia, vacaciones anuales no disfrutadas y abonadas al extinguirse el contrato de trabajo, etc.

Del mismo modo, extinguida la relación laboral y mientras sean beneficiarios de las prestaciones por desempleo, subsistirá la obligación de cotizar (El Servicio Público de Empleo Estatal asumirá la aportación empresarial).

Quién debe cotizar

Tienen la obligación de cotizar a la Seguridad Social los trabajadores (cuota obrera), y los empresarios (cuota patronal) por cuya cuenta trabajen aquéllos. Será nulo todo pacto individual o colectivo por el cual uno de los sujetos obligados a cotizar asuma a su cargo la obligación de pagar total o parcialmente la cuota o parte de cuota a cargo del otro.

El empresario descontará a sus trabajadores, en el momento de hacerles efectivas sus retribuciones (si no las efectúa en tal momento ya no puede realizarlo con posterioridad), la aportación que corresponda a cada uno de ellos (cuota obrera), quedando obligado a ingresar la totalidad de las cuotas (cuota obrera y cuota patronal) a su exclusivo cargo.

Es decir, el sujeto responsable del pago o cumplimiento de la obligación de cotizar es el empresario, que deberá ingresar en su totalidad tanto las aportaciones propias como la de sus trabajadores. El empresario que, habiendo descontado a sus trabajadores las cuotas que les corresponden, no las ingrese dentro de plazo, incurrirá en responsabilidad ante ellos y ante las Entidades Gestoras afectadas, sin perjuicio de las responsabilidades penal y administrativa que procedan.

Por qué conceptos se cotiza

Las situaciones de riesgo (contingencias) por las que se cotiza y, por tanto, quedan protegidas por el Sistema de Seguridad Social son las siguientes:

▪ **Contingencias Comunes:**

A cuya financiación contribuyen tanto los empresarios como los trabajadores con el fin de dar cobertura a las situaciones de necesidad que pudieran derivarse de: **Incapacidad laboral temporal** por enfermedad común o accidente no laboral, las prestaciones de **jubilación, incapacidad y muerte y supervivencia** (prestaciones de viudedad, orfandad, auxilio por defunción, pensión y subsidio en favor de familiares) por enfermedad común o accidente no laboral, así como las situaciones de **maternidad, paternidad, y prestaciones familiares** (cotización en situaciones de excedencia y reducción de jornada por cuidado de hijos y familiares).

▪ **Contingencias Profesionales:**

Con la finalidad de **dar cobertura a las situaciones de necesidad derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales**. La cotización completa correrá a cargo exclusivamente de los empresarios. Esta cotización comprenderá el pago de dos primas, una para la situación de incapacidad temporal y otra para la invalidez, muerte y supervivencia (prestaciones de viudedad, orfandad, auxilio por defunción, pensión y subsidio en favor de familiares).

▪ **Horas Extraordinarias:**

La remuneración que obtengan los trabajadores en conceptos de horas extraordinarias, con independencia de su cotización a efectos de las contingencias por accidente de trabajo y enfermedad profesional, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional (no se tienen en cuenta para la base de cotización por contingencias comunes), estará sujeta a una cotización adicional, destinada a incrementar los recursos generales del Sistema de la Seguridad Social. Esta cotización adicional comprenderá dos aportaciones: la empresarial y la obrera.

▪ **Otras Cotizaciones:**

Junto a las ya comentadas, también se cotiza por las siguientes contingencias:

- **Desempleo.** Para la cobertura de este riesgo. Empresario y trabajador serán los sujetos obligados a su pago.
- **Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).** Es un organismo que garantiza a los trabajadores la percepción de salarios, indemnizaciones por despidos o extinción de la relación laboral, pendientes de pago por insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores del empresario, beneficiando así a cualquier trabajador con un contrato laboral. Esta cuota correrá a cargo exclusivo del empresario.
- **Formación profesional.** La cuota patronal y obrera recaudada por tal concepto se destinan a fines de formación, reciclaje, recalificación y reclasificaciones profesionales.

Bases de cotización

Generalmente, la base de cotización está referenciada al salario real del trabajador o, en algunos casos excepcionales (empleadas de hogar, trabajadores agrarios, etc.), a una cantidad fija regulada por ley.

De este modo, la “**base de cotización**” es la referencia salarial sobre la que se aplica el “**tipo de cotización**” (porcentaje establecido para cotizar por cada una de las contingencias protegidas), de manera que su resultado es la “**cuota**” (importe a pagar) que se cotiza finalmente al Sistema de Seguridad Social.

A la hora de abordar las bases de cotización, hemos de tener en cuenta dos hechos:

La Ley General de Seguridad Social establece unos límites mínimos y máximos en las bases de cotización, de manera que no se pueden exceder ni por defecto ni por exceso.

En este sentido, la Base Mínima de cotización se establece anualmente a partir del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), de modo que la Base Mínima de cotización es el SMI + 1/6 (es decir, el salario mínimo anual prorrateado en 12 mensualidades). De ahí la importancia que tiene seguir mejorando el SMI para mejorar la protección social que ofrece el Sistema de Seguridad Social.

SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (SMI) EN 2010 (euros)			
IMPORTE	DIARIO	MENSUAL	ANUAL
		21,11	633,30

Por último, hemos de tener en cuenta que no todas las percepciones salariales están sujetas a cotización, bien porque retribuyan conceptos extrasalariales (indemnizaciones por traslados, suspensiones, despidos, etc.) bien porque dichos conceptos compensen gastos relacionados con el trabajo que están sujetos al Reglamento del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas (dietas, desgaste de herramientas, prendas de trabajo, quebranto de moneda, etc.).

Grupos de Cotización

La cotización de todos los trabajadores se ordenan en 11 grupos de cotización conformados en función de su categoría profesional, de la siguiente forma:

Grupo de cotización	Categoría Profesional
1	Ingenieros y Licenciados
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados
3	Jefes administrativos y de taller
4	Ayudantes no titulados
5	Oficiales administrativos
6	Subalternos
7	Auxiliares Administrativos
8	Oficiales de 1ª y 2ª
9	Oficiales de 3ª y Especialistas
10	Mayores de 18 años no cualificados
11	Trabajadores menores de 18 años

Bases y Tipos de Cotización para 2010

Atendiendo a los distintos Regímenes de la Seguridad Social¹, las diferentes contingencias (situaciones protegidas) tienen los siguientes tipos de cotización:

Régimen General de la Seguridad Social (RG)

BASES MÍNIMA Y MÁXIMA DE COTIZACIÓN POR CONTINGENCIAS COMUNES			
Grupo de Cotización	Categorías Profesionales	Bases mínimas	Bases máximas
1	Ingenieros y Licenciados. Personal de alta dirección no incluido en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores	1.031,70 Euros/mes	3.198,00 Euros/mes
2	Ingenieros Técnicos, Peritos y Ayudantes Titulados	855,90 Euros/mes	3.198,00 Euros/mes
3	Jefes Administrativos y de Taller	744,60 Euros/mes	3.198,00 Euros/mes

¹ A continuación se señalan los principales Regímenes en los que se ordena la cotización al Sistema de Seguridad Social, si bien no todos. Algunos de los Regímenes Especiales (es el caso del de los Trabajadores del Mar, o la Minería y el Carbón, entre otros) dada su complejidad precisan remitirse a su legislación específica.

4	Ayudantes no Titulados	738,90 Euros/mes	3.198,00 Euros/ mes
5	Oficiales Administrativos	738,90 Euros/mes	3.198,00 Euros/ mes
6	Subalternos	738,90 Euros/mes	3.198,00 Euros/ mes
7	Auxiliares Administrativos	738,90 Euros/mes	3.198,00 Euros/ mes
8	Oficiales de primera y segunda	24,63 Euros/día	106,60 Euros/día
9	Oficiales de tercera y Especialistas	24,63 Euros/día	106,60 Euros/día
10	Peones	24,63 Euros/día	106,60 Euros/día
11	Trabajadores menores de dieciocho años, cualquiera que sea su categoría profesional	24,63 Euros/día	106,60 Euros/día

TIPOS GENERALES DE COTIZACIÓN (%)

CONTINGENCIAS	A cargo de la EMPRESA	A cargo de los TRABAJADORES	TOTAL
Comunes ²	23,60	4,70	28,30
Horas Extraordinarias Fuerza Mayor	12,00	2,00	14,00
Resto Horas Extraordinarias	23,60	4,70	28,30

TIPO DE COTIZACIÓN POR DESEMPLEO (%)	A cargo de la EMPRESA	A cargo de los TRABAJADORES	TOTAL
Tipo General	5,50	1,55	7,05
Contrato duración determinada Tiempo Completo	6,70	1,60	8,30
Contrato duración determinada Tiempo Parcial	7,70	1,60	9,30

TIPO DE COTIZACIÓN POR FOGASA (%)	A cargo de la EMPRESA	A cargo de los TRABAJADORES	TOTAL
	0,20	No tiene	0,20

2 Tipo de contingencias comunes (IT) trabajadores mayores de 65 años edad y 35 años cotizados: 1,70 por 100 (1,42 por 100 -empresa- y 0,28 por 100 -trabajador-).

TIPO DE COTIZACIÓN POR FORMACIÓN PROFESIONAL (%)	A cargo de la EMPRESA	A cargo de los TRABAJADORES	TOTAL
		0,60	0,10

TOPES COTIZACIÓN DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES (Euros/mes)	
MÁXIMO	MÍNIMO
3.198,00	738,90

BASES DE COTIZACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL	
GRUPO COTIZACIÓN	BASE MÍNIMA/HORA
1	6,22
2	5,16
3	4,49
4 a 11	4,45

Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA)

BASES Y TIPOS DE COTIZACIÓN DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS (euros/mes)	
Base Mínima	841,80 (euros/mes)
Base Máxima	3.198,00 (euros/mes)
Base Límite > 49 años	1.665,90 (euros/mes)
Tipo (con I.T.)	29,80 %
Tipo (sin I.T.)	26,50 %
Tipo AT y EP (con I.T.)	Tarifa de primas según disposición adicional cuarta Ley 42/2006, de 28 de diciembre, en redacción dada por la disposición final octava de la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, sobre la misma base de cotización elegida por los interesados por contingencias comunes.

En los casos de trabajadores con 50 años o más de edad a 01/01/2010 que no tengan 5 años de cotización a la Seguridad Social: la base de cotización estará comprendida entre 907,50 y 1.665,90 euros/mensuales.

El cónyuge superviviente con 45 o más años de edad podrá optar por una base de cotización comprendida entre 841,80 y 1.665,90 euros mensuales.

El tipo por Contingencias Comunes (IT) para trabajadores mayores de 65 años edad, y 35 años cotizados: 3,30 por 100.

Los trabajadores autónomos dedicados a la venta ambulante o a domicilio podrán elegir como base mínima de cotización: 841,80 euros/mensuales, 738,90 euros/mensuales y 462,90 euros/mensuales (CNAE-09: 4781, 4782, 4789, 4799 –opción base mínima–).

Trabajadores autónomos (sin opción AT y EP), cotización adicional del 0,1%, para la financiación de las prestaciones por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios (SETA)

BASES Y TIPOS DE COTIZACIÓN DEL SISTEMA ESPECIAL DE TRABAJADORES POR CUENTA AJENA	
Base Mínima (RETA)	841,80 (euros/mes)
Tipo	18,75 %
Base Superior Mínima	Cuantía que exceda
Tipo	28,30 %
Mejora Voluntaria I.T.	3,30 %
Tipo AT y EP	Tarifa primas disposición adicional cuarta Ley 42/2006, de 28 de diciembre, en redacción dada por la disposición final octava de la Ley 26/2009, de 23 de diciembre.
IMS (Incapacidad, Muerte y Supervivencia) (no opción AT y EP)	1,00 %
Cotización adicional riesgo durante el embarazo y lactancia natural (no opción AT y EP)	0,10 %

Régimen Especial de Empleados de Hogar (REEH)

BASE Y TIPO DE COTIZACIÓN DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE EMPLADAS DE HOGAR		
BASE	TIPO (%)	CUOTA
738,90 (euros/mes)	22	162,56 (euros/mes)

Cuando el trabajador presta servicio exclusivo y permanente a un sólo empleador, la cotización que debe asumir dicho empleador es el 18,3%, y el 3,7% restante es asumido por el trabajador del hogar.

Igualmente, existe una cotización adicional para la financiación de las prestaciones por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural del 0,1%, sobre la base única de cotización. En el caso de trabajadores a tiempo completo será por cuenta exclusiva del empleador.

Régimen Especial Agrario (REASS)

BASES Y TIPOS DE COTIZACIÓN DEL RÉGIMEN ESPECIAL AGRARIO						
COTIZACIÓN CONTINGENCIAS COMUNES (opción)				Accidentes Trabajo y Enfermedades Profesionales		
GRUPO COTIZACIÓN	SISTEMA GENERAL BASE COTIZACIÓN MENSUAL (euros/mes)	JORNADAS REALES BASE COTIZACIÓN DIARIA (euros/día)	TIPO	Tarifa de Primas según la disposición adicional cuarta Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2007, según redacción de la disposición final octava de la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2010.		
1	1.031,70	44,86	(1)			
2 a 11	897,00	39,00	(1)			
Desempleo – Tipos (%)						FOGASA
Trabajadores fijos			Trabajadores eventuales			
A cargo de la Empresa	A cargo del Trabajad.	Total		A cargo de la Empr.	A cargo del Trabaj.	Total
5,50	1,55	7,05	- Tipo General	6,70	1,60	8,30
			- Prácticas, relevo, interinidad, discapacit.	5,50	1,55	7,05
0,20						

(1) El tipo total a aplicar por contingencias comunes en el REASS es el 20,20 por ciento. Se reparte de la siguiente forma: 15,50 % a cargo de la empresa y 4,7 % a cargo del trabajador.

Nota: Trabajadores con 60 años de edad y 5 años de antigüedad en la empresa o con 59 años de edad y 4 años de antigüedad: Bonificación o reducción, respectivamente sobre la cuota resultante de aplicar a la base de cotización que corresponda el tipo del 14,57 por ciento.

BASES DE COTIZACIÓN DE TRABAJADORES AGRARIOS POR CUENTA AJENA DURANTE LOS PERIODOS DE INACTIVIDAD (*)		
GRUPO COTIZACIÓN	BASE DE COTIZACIÓN (euros/mes)	TIPO (%)
1	1.031,70	11,50
2	855,90	11,50
3	744,60	11,50
4 a 11	738,90	11,50

(*) En el REASS existe obligación de cotizar cuando no proceda la cotización empresarial por el sistema general y no existan jornadas reales en el período de liquidación. Es lo que se llama, “periodos de inactividad”.

¿Cómo protege el Sistema de Seguridad Social?

Características básicas de las prestaciones

El Sistema de Seguridad Social extiende su protección social en base preferentemente a prestaciones económicas. Y aunque también se contempla otras prestaciones en especie como los servicios sociales, sanitarios y farmacéuticos, éstas tienen una importancia mucho más reducida.

De este modo, las prestaciones económicas pueden ser de cuatro clases:

- **Pensiones**, son prestaciones económicas de devengo periódico y de duración vitalicia o hasta alcanzar una edad determinada.
- **Subsidios**, prestaciones de devengo periódico y de duración temporal.
- **Indemnizaciones**, prestaciones económicas abonables por una sola vez.
- **Otras prestaciones**, como las prestaciones por desempleo y la protección familiar de carácter no económico.

Todas las prestaciones económicas de la Seguridad Social tienen las siguientes características comunes:

- **Son públicas**, ya que integran el régimen público de Seguridad Social al que se refiere el artículo 41 de la Constitución.
- **Son intransmisibles e irrenunciables**, ya que los beneficiarios no pueden transmitir su derecho ni renunciar a ellas, con independencia del ejercicio del derecho de opción en caso de incompatibilidad de prestaciones.
- **Gozan de garantías frente a terceros**, es decir, que no pueden ser objeto de retención, compensación o descuento, salvo en los casos establecidos (obligaciones alimenticias, deudas contraídas con la propia Seguridad Social...).
- **Sólo pueden ser embargadas** en los términos y cuantías fijados por la Ley de Enjuiciamiento Civil para las pensiones y rentas de naturaleza salarial.
- Son de **cobro preferente**, tienen el carácter de créditos con privilegio general.
- Tienen un **tratamiento fiscal específico**, por cuanto que están sujetas a tributación en los términos establecidos en las normas reguladas de cada impuesto.

A dark gray silhouette of a man wearing a trench coat and a hat, holding an umbrella. The silhouette is positioned on the left side of the page, facing right.

2

Pensiones.
Principales
características

2. Pensiones. Principales características

A continuación analizaremos las principales características y requisitos que tienen las pensiones en la actualidad.

2.1 ¿Cómo es la Pensión?

Existen dos tipos de pensiones, las de naturaleza contributiva y las no contributivas.

2.1.1 Las pensiones contributivas...

son las que han sido reconocidas como consecuencia de haber cotizado el tiempo necesario (15 años) para acceder a ellas, además de reunir otros requisitos legalmente establecidos. Su gestión depende del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

Tipos de Pensiones contributivas

Existen los siguientes tipos de pensiones contributivas:

- Por **jubilación**: jubilación ordinaria, jubilación anticipada por tener la condición de mutualista, jubilación anticipada sin tener la condición de mutualista, jubilación anticipada por reducción de la edad mínima debido a la realización de actividades penosas, tóxicas e insalubres, jubilación anticipada de trabajadores discapacitados, jubilación parcial, jubilación flexible y jubilación especial a los 64 años.
- Por **incapacidad permanente**: total, absoluta y gran invalidez.
- Por **fallecimiento**: viudedad, orfandad y en favor de familiares.

Dentro de la acción protectora del **Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI)**, se incluyen las pensiones de:

- Vejez.
- Invalidez.
- Viudedad.

El importe de esta pensión depende de:

- El tipo de pensión que se le haya reconocido.
- Los años que haya cotizado, cuando se trate de una pensión de jubilación o, en su caso, de una de incapacidad permanente.
- Las cantidades aportadas.
- Del grado de incapacidad que le haya sido declarado, si se trata de una pensión por incapacidad permanente.

Revalorización

Para mantener el poder adquisitivo de la pensión, ésta será actualizada al comienzo de cada año en función del índice de precios al consumo (IPC) previsto para dicho año.

Si posteriormente, el IPC definitivo fuera superior al IPC previsto, y en función del cual se calculó la revalorización, se efectuará la correspondiente actualización, abonándose la diferencia en un pago único antes del día 1 de abril del año siguiente.

Si, por el contrario, el porcentaje de incremento de revalorización inicialmente practicado, fuese superior al IPC definitivo en el ejercicio de dicha revalorización, no tendrá que devolver cantidad alguna.

Cada vez que la pensión sea revalorizada, el INSS le enviará, directamente a su domicilio, una notificación en la que se explicarán las principales características de esa actualización.

Hemos de señalar que tanto la fórmula de la recuperación del poder adquisitivo de las pensiones como el derecho a consolidar los incrementos sin tener que devolverlos en el caso de que el IPC real fuese menor, son derechos sociales conseguidos por las organizaciones sindicales en el Acuerdo de Pensiones de 1996, y se han incorporado a la legislación en el artículo 48 de la Ley General de la Seguridad Social.

Sin embargo, aún a pesar de todo lo anterior, el Gobierno de la nación a través del Real Decreto 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público ha suspendido para el ejercicio 2011 la revalorización de las pensiones contributivas.

Esta norma supone que en 2011 sólo verán revalorizadas sus cuantías las pensiones no contributivas, las pensiones contributivas con complementos a mínimos y las pensiones del SOVI que no sean concurrentes con otras.

El resto de pensiones contributivas, si bien percibirán la “paga de atrasos” correspondiente a la desviación del IPC real del año 2010, no les será de aplicación la revalorización de las pensiones de acuerdo con la previsión de IPC prevista para el año 2011, así como tampoco percibirán en su momento atrasos por la desviación del IPC previsto

Complementos por mínimos

Tendrán derecho a percibir un complemento para alcanzar la cuantía mínima que para su pensión haya fijado la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado (6.923,90 euros en el año 2010), siempre que el importe de su pensión, el inicial más sus revalorizaciones sucesivas, no alcance la citada cuantía mínima.

Si percibe varias pensiones y la suma de todas ellas no alcanza el importe mínimo establecido, el complemento se asignará a aquella de las pensiones cuya cuantía mínima le sea más favorable.

Cuantías mínimas de las Pensiones contributivas

Cinco. Durante el año 2010, las cuantías mínimas de las pensiones del sistema de la Seguridad Social, en su modalidad contributiva, quedan fijadas, en cómputo anual, clase de pensión y requisitos concurrentes en el titular, en las cuantías siguientes:

Clase de pensión	Titulares		
	Con cónyuge a cargo - Euros/año	Sin cónyuge: Unidad económica unipersonal - Euros/año	Con cónyuge no a cargo - Euros/año
Jubilación:			
Titular con sesenta y cinco años	10.152,80	8.229,20	7.805,00
Titular menor de sesenta y cinco años.	9.515,80	7.697,20	7.273,00
Incapacidad Permanente:			
Gran invalidez:			
Gran invalidez	15.229,20	12.343,80	11.708,20
Absoluta	10.152,80	8.229,20	7.805,00
Total: Titular con sesenta y cinco años.	10.152,80	8.229,20	7.805,00
Total: Titular con edad entre sesenta y sesenta y cuatro años.	9.515,80	7.697,20	7.273,00
Total: Derivada de enfermedad común menor de sesenta años	5.115,60	5.115,60	55 % base mínima cotización Régimen General.
Parcial del régimen de accidentes de trabajo: Titular con sesenta y cinco años.			
	10.152,80	8.229,20	7.805,00
Viudedad:			
Titular con cargas familiares:			
Titular con sesenta y cinco años o con discapacidad en grado igual o superior al 65%.		9.515,80	
Titular con edad entre sesenta y sesenta y cuatro años		8.229,20	
Titular con menos de sesenta años		7.697,20	
		6.228,60	

Clase de pensión	Euros/año
Orfandad:	
Por beneficiario.	2.511,60
En la orfandad absoluta el mínimo se incrementará en 6.228,60 euros/año distribuidos, en su caso, entre los beneficiarios.	
Por beneficiario discapacitado menor de 18 años con una discapacidad en grado igual o superior al 65 por ciento	4.944,80
En favor de familiares:	
Por beneficiario.	2.511,60
Si no existe viudo ni huérfano pensionistas:	
Un solo beneficiario con sesenta y cinco años.	6.074,60
Un solo beneficiario menor de sesenta y cinco años.	5.720,40
Varios beneficiarios: El mínimo asignado a cada uno de ellos se incrementará en el importe que resulte de prorratear 3.717,00 euros/año entre el número de beneficiarios.	

Cuantía máxima de las pensiones

De la misma manera que existen cuantías mínimas, también existe un tope o límite máximo, fijado en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, situado en 34.526,80 euros en el año 2010, 2.466,20 euros al mes (14 pagas).

Si la pensión, o la suma de las pensiones si hubiera varias, supera este límite máximo establecido, solamente se le abonará esta cantidad máxima.

Como las cuantías mínimas, los importes máximos de las pensiones son revisados periódicamente.

Descuento mensual del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF)

Si el importe de la pensión que le ha sido reconocida excede de una determinada cantidad anual, establecida en la normativa fiscal, será objeto de una retención a cuenta del IPRF. La cuantía de esta retención dependerá de las circunstancias familiares (cónyuge a cargo, número de hijos a cargo, etc.).

Las prestaciones familiares, las pensiones de orfandad y las de incapacidad permanente en los grados de absoluta y gran invalidez, están exentas de este impuesto.

2.1.2 Las pensiones no contributivas...

son prestaciones económicas que se reconocen a aquellos ciudadanos que, encontrándose en situación de necesidad protegible, carezcan de recursos suficientes para su subsistencia en los términos legalmente establecidos, aun cuando no hayan cotizado nunca o el tiempo suficiente para alcanzar las prestaciones del nivel contributivo.

Dentro de esta modalidad, se encuentran las pensiones siguientes:

- **Invalidez.**
- **Jubilación.**

La gestión de estas pensiones no contributivas está atribuida a los órganos competentes de cada Comunidad Autónoma y a las Direcciones provinciales del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) en las ciudades de Ceuta y Melilla.

La revalorización de este tipo de pensiones se realiza anualmente por los Presupuestos Generales del Estado, pero no está garantizado por ley el mantenimiento de su poder adquisitivo como ocurre en el caso de las pensiones contributivas.

Las cuantías de las Pensiones No Contributivas para 2010 son las siguientes está fijada en 4.755,80 euros íntegros anuales, que se abona en 12 mensualidades más dos pagas extraordinarias al año, por lo que se actualiza la cuantía de ingresos suficientes que limita el acceso y mantenimiento del derecho a las mismas.

La cuantía individual actualizada para cada pensionista se establece, a partir del citado importe, en función de sus rentas personales y/o de las de su unidad económica de convivencia, no pudiendo ser la cuantía inferior a la mínima del 25% de la establecida.

Los pensionistas de PNC de invalidez cuyo grado de discapacidad sea igual o superior al 75% y acrediten la necesidad del concurso de otra persona para realizar los actos esenciales de la vida, percibirán además un complemento del 50% de los 4.755,80 € anuales, fijado en 2.377,90 € anuales.

Cuantías básicas de las Pensiones No Contributivas (Jubilación e Invalidez) para 2010		
Cuantía	Anual	Mensual
Íntegra	4.755,80 €	339,70 €
Mínima 25%	1.188,95 €	84,93 €
Íntegra más Incremento 50%	7.133,70 €	509,55 €

Cuando en una misma unidad familiar convivan más de un percceptor de pensiones no contributivas, la cuantía individual para cada una de ellas será la siguiente:

Número de beneficiarios	Cuantía anual	Cuantía mensual
2	4.042,43 €	288,75 €
3	3.804,64 €	271,76 €

2.2 ¿Qué derechos tienen los pensionistas?

Como pensionista de la Seguridad Social se tiene derecho a:

Percibir mensualmente la cuantía de su pensión, en la modalidad de pago elegida por el pensionista.

Recibir asistencia sanitaria (prestaciones médicas y farmacéuticas), tanto para el pensionista como sus beneficiarios.

Percibir prestaciones familiares, si tiene a su cargo hijos menores de 18 años, mayores afectados por una discapacidad en un grado igual o superior al 65%, o menores acogidos, en acogimiento familiar, permanente o preadoptivo.

Disfrutar de los servicios sociales complementarios de la Seguridad Social.

La revalorización anual de su pensión.

Las pensiones se satisfacen en 14 pagas (salvo que hayan sido causadas por un accidente de trabajo o por una enfermedad profesional, en cuyo caso serían 12 pagas) correspondientes a cada uno de los meses del año y dos pagas extraordinarias, que se devengan en junio y septiembre.

Solicitar y obtener cuanta información precise en relación con su nueva condición de pensionista de la Seguridad Social.

Pedir certificados referidos a su condición de pensionista. Por ejemplo, sobre el importe de su pensión, sobre las retenciones practicadas a efectos del IRPF, etc.

2.3 ¿Qué obligaciones se tiene como pensionista?

Al ser titular de una pensión contributiva de la Seguridad Social, debe comunicar al INSS, dentro de los 30 días siguientes a que se produzcan las variaciones que afecten a la situación que usted tenía cuando se le reconoció la pensión, los siguientes casos:

- Sus cambios de domicilio.
- El inicio de actividades laborales.
- El reconocimiento y/o cobro de otras pensiones, nacionales o extranjeras.
- Los cambios de estado civil, los nacimientos y las defunciones.
- El cumplimiento de los 18 años de edad por los huérfanos o perceptores de prestaciones familiares.
- Los incrementos de su nivel de rentas que sean incompatibles con el cobro de complementos por mínimos.





3

Pensión por
jubilación

3. Pensión por jubilación

Como hemos visto, existen un amplio abanico de pensiones en función de los diversos tipos y contingencias que protegen. A continuación analizaremos las principales características de cada una de estas pensiones:

La pensión de jubilación es una prestación económica que trata de sustituir las rentas del trabajo por una pensión vitalicia, que recibe el trabajador a causa de la edad cesa en su actividad laboral.

Los beneficiarios de este tipo de pensión serán los trabajadores incluidos en cualquier Régimen de la Seguridad Social, afiliados, que reúnan los requisitos establecidos de edad, período mínimo de cotización y para el hecho causante (cese en la actividad laboral).

Los requisitos básicos para acceder a esta pensión consisten en tener cumplidos 65 años, y un período mínimo de cotización de 15 años (de los cuales al menos dos deberán estar comprendidos dentro de los quince años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho).

La cuantía de la pensión está determinada por la base reguladora (que es el cociente que resulte de dividir por 210 las bases de cotización del interesado durante los 180 meses inmediatamente anteriores al hecho causante actualizadas) y el porcentaje que se aplica a la misma en función de los años cotizados.

Como hemos dicho, el porcentaje de la base reguladora es variable en función de los años de cotización a la Seguridad Social, aplicándose una escala que comienza con el 50% a los 15 años, aumentando un 3% por cada año adicional comprendido entre el decimosexto y el vigésimo quinto y un 2% a partir del vigésimo sexto hasta alcanzar el 100% a los 35 años.

Escala de porcentajes por años cotizados			
Años de cotización	Porcentaje de la base reguladora	Años de cotización	Porcentaje de la base reguladora
A los 15 años	50%	A los 26 años	82%
A los 16 años	53%	A los 27 años	84%
A los 17 años	56%	A los 28 años	86%
A los 18 años	59%	A los 29 años	88%
A los 19 años	62%	A los 30 años	90%
A los 20 años	65%	A los 31 años	92%
A los 21 años	68%	A los 32 años	94%
A los 22 años	71%	A los 33 años	96%
A los 23 años	74%	A los 34 años	98%
A los 24 años	77%	A los 35 años	100%
A los 25 años	80%		

La pensión de jubilación se abona mensualmente con dos pagas extraordinarias que se deengan con la mensualidad de junio y de noviembre.

La pensión de jubilación tiene garantizadas cuantías mínimas, así como su revalorización al comienzo de cada año, de acuerdo al IPC previsto para ese año.

La pensión de jubilación está sujeta al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF).

El percibo de la pensión de jubilación es incompatible con la realización de trabajos por cuenta propia o ajena, o con la realización de actividades para las Administraciones Públicas, que den lugar a su inclusión en un Régimen de la Seguridad Social, excepto en la jubilación parcial y en la jubilación flexible.

La tramitación de la pensión de jubilación deberá resolverse y notificarse al interesado en un plazo máximo de 90 días. (Actualmente el plazo medio es de 19 días).

Existen diversas modalidades de jubilación²:

3.1 Jubilación ordinaria

Es la que se produce cuando el trabajador cesa totalmente, a causa de la edad, en su actividad laboral y cumple los requisitos generales para el acceso a la pensión.

3.2 Jubilación anticipada

Existen diferentes tipos de jubilación dentro de esta categoría:

3.2.1 Jubilación anticipada por razón del grupo o actividad profesional

La edad ordinaria de jubilación puede ser rebajada o anticipada en aquellos grupos o actividades profesionales, cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, peligrosa, tóxica o insalubre y acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad, siempre que los trabajadores afectados acrediten en la respectiva profesión o trabajo el mínimo de actividad que se establezca, se encuentren en situación de alta o asimilada a la de alta y cumplan los demás requisitos generales exigidos.

La aplicación de los coeficientes reductores no puede dar lugar a que el interesado acceda a la pensión de jubilación con edad inferior a 52 años. Esta limitación no afectará a los trabajadores de los regímenes especiales (Minería del Carbón y Trabajadores del Mar) que, en 01-01-08,

³ A continuación se señalan las características básicas que presentan las diferentes modalidades de jubilación tal y como están reguladas con carácter general, pero hemos de tener presente la posibilidad de que existan peculiaridades concretas para el acceso a las mismas para los trabajadores que cotizan en los diferentes Regímenes Especiales de la Seguridad Social. Por ello se recomienda en esos casos acudir a la legislación específica de cada uno de estos regímenes especiales.

tuviesen reconocidos coeficientes reductores de la edad de jubilación, en cuyo caso, seguirán siendo de aplicación las reglas establecidas en la normativa anterior.

Desde 01-01-08, los coeficientes reductores no serán tenidos en cuenta a efectos de acreditar la edad exigida para acceder a la jubilación parcial, a la jubilación anticipada con la condición de mutualista y a cualquier otra modalidad de jubilación anticipada, ni tampoco para el porcentaje adicional para aquellos que se jubilan con más de 65 años.

Se establecerá reglamentariamente el procedimiento general que debe observarse para rebajar la edad de jubilación, en el que se prevea la realización previa de estudios sobre siniestralidad en el sector, penosidad, peligrosidad y toxicidad de las condiciones del trabajo, su incidencia en los procesos de incapacidad laboral que genera en los trabajadores y los requerimientos físicos exigidos para el desarrollo de la actividad.

Las actividades que actualmente tienen regulado el acceso a este tipo de jubilación son las siguientes:

- Trabajadores incluidos en Estatuto Minero
- Personal de vuelo de trabajos aéreos
- Trabajadores ferroviarios
- Artistas
- Profesionales taurinos
- Bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos
- Miembros del Cuerpo de la Ertzaintza

3.2.2 Jubilación anticipada de trabajadores con una discapacidad igual o superior al 65%

Beneficiarios

A partir de 01-01-04, la edad ordinaria de 65 años puede ser rebajada, mediante la aplicación de coeficientes reductores, en el caso de trabajadores afectados por una discapacidad igual o superior al 65%.

Los trabajadores por cuenta ajena incluidos en los Regímenes General y Especiales Agrario, de Trabajadores del Mar y de la Minería del Carbón, que realicen una actividad retribuida y durante ésta acrediten el grado de discapacidad establecido, siempre que cumplan los demás requisitos exigidos (período de cotización y hecho causante).

La edad ordinaria de 65 años, exigida para el acceso a la pensión de jubilación, se reducirá en un periodo equivalente al que resulte de aplicar al tiempo efectivamente trabajado los coeficientes que se indican, siempre que durante los períodos de trabajo realizados se acrediten los siguientes grados de discapacidad:

- El coeficiente del 0,25, en los casos en que el trabajador tenga acreditado un grado de discapacidad igual o superior al 65%.
- El coeficiente del 0,50, en los casos en que el trabajador tenga acreditado un grado de discapacidad igual o superior al 65% y acredite la necesidad del concurso de otra persona para la realización de los actos esenciales de la vida ordinaria.

Edad mínima

A partir de 01-01-08, la aplicación de los correspondientes coeficientes reductores de la edad no puede dar lugar a que el interesado pueda acceder a la pensión de jubilación antes de los 52 años de edad.

Esta limitación no afectará a los trabajadores de los Regímenes Especiales (Minería del Carbón y Trabajadores del Mar) que, en 01-01-08, tuviesen reconocidos coeficientes reductores de la edad de jubilación, a los que se aplicará la normativa anterior.

Cómputo del tiempo efectivamente trabajado

Se descontarán todas las faltas al trabajo, salvo las siguientes:

- Las que tengan por motivo la baja médica por enfermedad común o profesional, o accidente, sea o no de trabajo.
- Las que tengan por motivo la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo o la lactancia natural.
- Las autorizadas en las correspondientes disposiciones laborales con derecho a retribución.

Efectos

Desde 01-01-08, los coeficientes reductores no serán tenidos en cuenta:

- A efectos de acreditar la edad exigida para acceder a la jubilación parcial (salvo que, por derecho transitorio, se aplique la legislación anterior a 01-01-08), a la jubilación anticipada con la condición de mutualista y a cualquier otra modalidad de jubilación anticipada.
- Ni tampoco para generar el porcentaje adicional establecido para aquellos que se jubilan con más de 65 años.

El período de tiempo en que resulte reducida la edad de jubilación del trabajador, se computará como cotizado al exclusivo efecto de determinar el porcentaje aplicable para calcular el importe de la pensión de jubilación.

Otras Consideraciones

El acceso a este tipo de jubilación estará regulado con las siguientes consideraciones:

- A los trabajadores afectados por una discapacidad en un grado igual o superior al 65% que, por haber tenido la condición de mutualista en cualquier mutualidad de trabajadores por cuenta ajena en el día 1-1-1967 o en otra fecha anterior, tengan derecho, de acuerdo con lo establecido en la disposición transitoria tercera.1.2ª del texto refundido de la LGSS , a causar la pensión de jubilación a partir de los 60 años, les serán de aplicación los coeficientes establecidos del 0,25 ó 0,50, a los efectos de determinar el coeficiente reductor de la cuantía de la pensión de jubilación que corresponda en cada caso, y se tendrá en cuenta, a todos los demás efectos, la edad real del trabajador.

Las referencias contenidas al 1 de enero de 1967 se entenderán realizadas a la fecha que se determine en sus respectivas normas reguladoras, respecto de los regímenes o colectivos que contemplen otra fecha distinta, en orden a la posibilidad de anticipar la edad de jubilación.

- Igual regla será de aplicación a los trabajadores afectados por una discapacidad en un grado igual o superior al 65% que deseen jubilarse anticipadamente, de acuerdo con lo previsto en el artículo 161.3 del citado texto refundido, a partir de los 61 años de edad.
- La existencia de la discapacidad, así como del grado correspondiente, se acreditarán mediante certificación del Instituto de Mayores y Servicios Sociales o del órgano correspondiente de la respectiva comunidad autónoma que haya recibido la transferencia de las funciones y servicios de aquél.

3.2.3 Jubilación anticipada de trabajadores con una discapacidad igual o superior al 45%

Beneficiarios

A partir de 01-01-2010, la edad ordinaria de 65 años para la jubilación puede ser rebajada en el caso de trabajadores afectados por una discapacidad igual o superior al 45% cuando cumpla una serie de requisitos:

- Ser trabajadores por cuenta ajena o por cuenta propia incluidos en cualquiera de los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social.
- Que la discapacidad igual o superior al 45% venga derivada por alguna de las siguientes discapacidades:
 - a) Discapacidad intelectual (antes retraso mental).
 - b) Parálisis cerebral.

c) Anomalías genéticas:

- 1.º Síndrome de Down.
- 2.º Síndrome de Prader Willi.
- 3.º Síndrome X frágil.
- 4.º Osteogénesis imperfecta.
- 5.º Acondroplasia.
- 6.º Fibrosis Quística.
- 7.º Enfermedad de Wilson.

d) Trastornos del espectro autista.

e) Anomalías congénitas secundarias a Talidomida.

f) Síndrome Postpolio.

g) Daño cerebral (adquirido):

- 1.º Traumatismo craneoencefálico.
- 2.º Secuelas de tumores del SNC, infecciones o intoxicaciones.

h) Enfermedad mental:

- 1.º Esquizofrenia.
- 2.º Trastorno bipolar.

i) Enfermedad neurológica:

- 1.º Esclerosis Lateral Amiotrófica.
- 2.º Esclerosis múltiple.
- 3.º Leucodistrofias.
- 4.º Síndrome de Tourette.
- 5.º Lesión medular traumática.

- Tener acreditado a lo largo de su vida laboral que han trabajado un tiempo efectivo equivalente, al menos, al período mínimo de cotización que se exige para poder acceder a la pensión de jubilación (15 años), afectados por alguna de las discapacidades enumeradas antes y que hayan determinado durante todo ese tiempo un grado de discapacidad igual o superior al 45 por ciento.

Edad mínima

La edad mínima para jubilarse por esta modalidad de jubilación es de 58 años de edad.

Efectos de la jubilación anticipada

Cuando un trabajador con una discapacidad igual o superior al 45% cumpla los requisitos anteriores (origen de la discapacidad, y tener acreditado 15 años de cotización en los términos detallados) el período de tiempo en que resulte reducida la edad de jubilación se computará como cotizado al exclusivo efecto de determinar el porcentaje aplicable a la correspondiente base reguladora para calcular el importe de la pensión de jubilación.

Acreditación de la discapacidad

La existencia de discapacidad deberá estar certificada por el IMSERSO (Instituto de Mayores y Servicios Sociales) o por el órgano correspondiente de la respectiva Comunidad Autónoma que haya recibido la transferencia de sus funciones.

Cómputo del tiempo efectivamente trabajado

Se descontarán todas las faltas al trabajo, salvo las siguientes:

- Las que tengan por motivo la baja médica por enfermedad común o profesional, o accidente, sea o no de trabajo.
- Las que tengan por motivo la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo o la lactancia natural.
- Las ausencias de trabajo con derecho a retribución.

Derecho de opción

Los trabajadores que puedan acogerse a esta modalidad de jubilación con discapacidad del 45%, y, al mismo tiempo, también puedan acogerse a la modalidad de jubilación para trabajadores con discapacidad igual o superior al 65% por el que se establecen coeficientes reductores de la edad de jubilación (desarrollada en el capítulo anterior), podrán optar por la aplicación del que les resulte más favorable.

3.2.4 Jubilación anticipada por tener la condición de mutualista

Beneficiarios

Podrán causar derecho a la pensión contributiva de jubilación a partir de los 60 años, con aplicación de coeficientes reductores, los trabajadores afiliados y en alta o en situación asimilada a la de alta que reúnan los demás requisitos generales exigidos (período mínimo de cotización y hecho causante) y se encuentren en uno de los grupos siguientes:

- Los trabajadores que hubiesen sido cotizantes en alguna de las Mutualidades Laborales de trabajadores por cuenta ajena (incluidas la Mutualidad de Trabajadores Españoles en Gibraltar, la Mutualidad Nacional de Previsión de la Administración Local y la Caja de Seguros Sociales de Guinea) con anterioridad al 1-1-67.
- Los trabajadores ingresados en la Red Nacional de Ferrocarriles Españoles (RENFE), con anterioridad al 14-7-67.

- Los trabajadores pertenecientes a Ferrocarriles Españoles de Vía Estrecha (FEVE), a las Compañías Concesionarias de Ferrocarriles de uso público y a la empresa “Ferrocarriles Vascos, Sociedad Anónima (SA)”, ingresados en dichas empresas con anterioridad al 19-12-69.
- Quienes estuvieran comprendidos en el campo de aplicación del Régimen Especial de la Minería del Carbón el día 1-4-69 y fueran cotizantes de alguna de las Mutualidades Laborales del Carbón en 31-1-69 o con anterioridad.
- Los trabajadores comprendidos en el campo de aplicación del Régimen Especial de los Trabajadores del Mar el día 1-8-70.

Cuantía

La cuantía de la pensión se obtiene aplicando a la base reguladora el porcentaje que resulte, en función de los años cotizados, según la escala establecida al efecto.

El porcentaje de la base reguladora que corresponda, de acuerdo con los años de cotización, se verá disminuido por la aplicación de los siguientes coeficientes reductores:

- Cuando el trabajador acceda a la pensión desde un cese voluntario en el trabajo la cuantía de la pensión se reducirá en un 8% por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le falte para cumplir la edad de 65 años, según la siguiente escala:
 - A los 60 años de edad: 0,60.
 - A los 61 años de edad: 0,68.
 - A los 62 años de edad: 0,76.
 - A los 63 años de edad: 0,84.
 - A los 64 años de edad: 0,92.
- Cuando el trabajador acredite más de 30 años completos de cotización y acceda a la pensión desde un cese en el trabajo, por causa no imputable al trabajador (cese involuntario), los porcentajes de reducción de la cuantía de la pensión serán, en función de los años completos cotizados, los siguientes:
 - Entre 30 y 34 años de cotización acreditados: 7,5 %.
 - Entre 35 y 37 años de cotización acreditados: 7,0 %.
 - Entre 38 y 39 años de cotización acreditados: 6,5 %.
 - Con 40 o más años de cotización acreditados: 6,0 %.

A tales efectos, se entenderá por libre voluntad del trabajador la inequívoca manifestación de voluntad de quien, pudiendo continuar su relación laboral y no existiendo razón objetiva que la impida, decide poner fin a la misma. Se considerará en todo caso que el cese en la relación laboral se produjo de forma involuntaria, cuando la extinción se haya producido por alguna de las causas previstas en el art. 208.1.1 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS).

También serán de aplicación estos porcentajes, siempre que la relación laboral se haya extinguido por alguna de las causas antes indicadas:

- A los beneficiarios de la prestación de desempleo, cuando ésta se extinga por agotamiento del plazo de duración de la prestación o por pasar a ser pensionista de jubilación, de conformidad con lo señalado en las letras a) y f), apartado 1, del artículo 213 de la LGSS.
- A los beneficiarios del subsidio por desempleo, de nivel asistencial, mayores de 52 años.
- A los trabajadores mayores de 52 años que no reúnan los requisitos para acceder al subsidio por desempleo de mayores de dicha edad, una vez agotada la prestación por desempleo, y continúen inscritos como demandantes de empleo en las oficinas del servicio público de empleo.

Para el cómputo de los 30 o más años de cotización que deben acreditarse en los distintos supuestos citados, se tomarán años completos, sin que se equipare a un año la fracción del mismo.

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, con las salvedades siguientes:

- Las personas que “accedan” a la jubilación podrán compatibilizar el percibo de la pensión con un trabajo a tiempo parcial en los términos establecidos. Durante dicha situación, denominada jubilación parcial, se minorará el percibo de la pensión en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable.
- Los pensionistas de jubilación podrán compatibilizar el percibo de la pensión “causada” con un trabajo a tiempo parcial en los términos establecidos. Durante dicha situación, denominada jubilación flexible, se minorará la pensión en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista, en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable.
- Los pensionistas que, el 28-11-02, tuvieran suspendida la pensión por incompatibilidad con los trabajos realizados podrán acogerse a la jubilación flexible. Los efectos de la rehabilitación del percibo de la pensión, en el importe que corresponda, en función de la jornada realizada, tendrán una retroactividad máxima de 3 meses desde la fecha de la solicitud, sin que, en ningún caso, puedan ser anteriores a 28-11-02.

- La realización de otros trabajos, que no sean a tiempo parcial y en los términos establecidos, produce los siguientes efectos:
 - o La pensión de jubilación se suspende, así como la asistencia sanitaria inherente a la condición de pensionista.
 - o El empresario está obligado a solicitar el alta e ingresar las cotizaciones que, en su caso, correspondan.
 - o Las nuevas cotizaciones sirven para:
 - Incrementar, en su caso, el porcentaje ordinario de la pensión (hasta el 100% con 35 años cotizados).
 - Acreditar el porcentaje adicional del 2%, desde la fecha en que se acrediten los 35 años de cotización y se puede incrementar en un porcentaje adicional del 3%, desde la fecha en que se acrediten los 40 años de cotización.
 - En ningún caso las nuevas cotizaciones pueden modificar la base reguladora.

3.2.5 Jubilación anticipada sin tener la condición de mutualista

Beneficiarios

Podrán acceder a la jubilación anticipada los trabajadores que reúnan los siguientes requisitos:

- 1) Tener 61 años de edad real. A tal efecto, no serán de aplicación las bonificaciones de edad, de las que puedan beneficiarse los trabajadores de algunos sectores profesionales por la realización de actividades penosas, tóxicas, peligrosas o insalubres.
- 2) Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de:

- 30 años (se computará como cotizado a la Seguridad Social el periodo de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año) sin que se tenga en cuenta, a tales efectos, la parte proporcional por pagas extraordinarias ni el abono de años y días de cotización por cotizaciones anteriores a 1-1-67.
- Del período de cotización, al menos 2 años deberán estar comprendidos dentro de los 15 inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho o al momento en que cesó la obligación de cotizar, si se accede a la pensión de jubilación anticipada desde una situación de alta o asimilada al alta sin obligación de cotizar.

En el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial, para acreditar el período mínimo de cotización de 30 años, se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función

de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización:

- El número de horas efectivamente trabajadas se dividirá por 5, equivalente diario del cómputo de 1826 horas anuales.
 - Al número de días teóricos de cotización obtenidos, se aplicará el coeficiente multiplicador de 1,5, resultando de ello el número de días que se considerarán acreditados para determinar:
 - o Los períodos mínimos de cotización. La fracción de día, en su caso, se asimilará a día completo.
 - o El número de años cotizados a efectos de fijar el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión. La fracción de año se computará como un año completo.
- 3) 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. No obstará al cumplimiento de este requisito la simultaneidad de la inscripción señalada con la realización de una actividad por cuenta propia o ajena, siempre que dicha actividad sea compatible con la inscripción como demandante de empleo, según la legislación vigente.
- 4) 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. A tales efectos, se entenderá por libre voluntad del trabajador la inequívoca manifestación de voluntad de quien, pudiendo continuar su relación laboral y no existiendo razón objetiva que la impida, decide poner fin a la misma. Se considerará en todo caso que el cese en la relación laboral se produjo de forma involuntaria, cuando la extinción se haya producido por alguna de las causas previstas en el art. 208.1.1 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS).

Los requisitos de encontrarse inscrito en las oficinas de empleo durante, al menos, 6 meses y que el cese en el trabajo no se hubiera producido por causa imputable al trabajador no serán exigibles en aquellos supuestos en los que el empresario, en virtud de obligación adquirida mediante acuerdo colectivo o contrato individual de prejubilación, haya abonado al trabajador tras la extinción del contrato de trabajo, y en los dos años inmediatamente anteriores a la solicitud de jubilación anticipada, una cantidad que, en cómputo global, represente un importe mensual no inferior al resultado de sumar la cantidad que le hubiera correspondido en concepto de prestación por desempleo y la cuota que hubiera abonado o, en su caso, la cuota de mayor cuantía que hubiera podido abonar en concepto de convenio especial con la Seguridad Social. (La novedad radica en la equiparación de los contratos individuales de prejubilación a los acuerdos colectivos).

También podrán acceder a la jubilación, cumplidos los requisitos exigidos en los apartados 1, 2 y 3, siempre que la extinción de la relación laboral anterior haya venido precedida por alguna de las causas señaladas en el apartado anterior:

- Los beneficiarios de la prestación de desempleo, cuando ésta se extinga por agotamiento del plazo de duración de la prestación o por pasar a ser pensionista de jubilación, de conformidad con lo señalado en las letras a) y f), apartado 1, del artículo 213 de la LGSS.
- Los beneficiarios del subsidio por desempleo, de nivel asistencial, mayores de 52 años.
- A los trabajadores mayores de 52 años que no reúnan los requisitos para acceder al subsidio por desempleo de mayores de dicha edad, una vez agotada la prestación por desempleo, y continúen inscritos en las oficinas del servicio público de empleo.

No será exigible el cumplimiento de los requisitos 3 y 4, cuando se trate de trabajadores a los que la empresa, en virtud de obligación adquirida en acuerdo colectivo, haya abonado, como mínimo, durante los 2 años anteriores a la fecha de la solicitud de la jubilación, una cantidad que, en cómputo global, no sea inferior al resultado de multiplicar por 24 la suma de los siguientes importes:

- La cuantía mensual de la prestación que hubiera correspondido al trabajador en concepto de prestación contributiva por desempleo, de haber accedido a la situación legal de desempleo, en la fecha de la extinción del contrato de trabajo.
- El importe mensual de la cuota satisfecha por el trabajador en el convenio especial suscrito por aquél.

Para la acreditación del cumplimiento de este requisito, la empresa deberá emitir una certificación en la que consten las cantidades abonadas al trabajador, en virtud de obligación adquirida mediante acuerdo colectivo, al menos durante los 2 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación, así como las bases de cotización por desempleo de los 180 días inmediatamente anteriores a la baja en la empresa. El trabajador, junto con la solicitud de la pensión de jubilación, deberá presentar la certificación de la empresa ante la Entidad gestora correspondiente.

Cuantía

La pensión que resulte, por aplicación a la base reguladora del porcentaje correspondiente, será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir los 65 años, de los siguientes coeficientes reductores:

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

Para el cómputo de los años de cotización en orden a la determinación de los correspondientes coeficientes reductores:

- Se computarán, en su caso, los años y días de cotización, según la escala de abono de años por el cumplimiento de una edad a 1 de enero de 1967.
- Se tomarán años completos de cotización, sin que se equipare a un año la fracción del mismo.

Una vez causado el derecho, los coeficientes reductores de la edad por la realización de trabajos penosos, tóxicos, peligrosos o insalubres, serán tenidos en cuenta en orden a la determinación del correspondientes coeficiente reductor de la pensión de jubilación.

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, con las salvedades siguientes:

- Las personas que “accedan” a la jubilación podrán compatibilizar el percibo de la pensión con un trabajo a tiempo parcial en los términos establecidos. Durante dicha situación, denominada jubilación parcial, se minorará el percibo de la pensión en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable.
- Los pensionistas de jubilación podrán compatibilizar el percibo de la pensión “causada” con un trabajo a tiempo parcial en los términos establecidos. Durante dicha situación, denominada jubilación flexible, se minorará la pensión en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista, en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable.

Los pensionistas que, el 28-11-02, tuvieran suspendida la pensión por incompatibilidad con los trabajos realizados podrán acogerse a la jubilación flexible. Los efectos de la rehabilitación del percibo de la pensión, en el importe que corresponda, en función de la jornada realizada, tendrán una retroactividad máxima de 3 meses desde la fecha de la solicitud, sin que, en ningún caso, puedan ser anteriores a 28-11-02.

- La realización de otros trabajos, que no sean a tiempo parcial y en los términos establecidos, produce los siguientes efectos:
 - La pensión de jubilación se suspende, así como la asistencia sanitaria inherente a la condición de pensionista.
 - El empresario está obligado a solicitar el alta e ingresar las cotizaciones que, en su caso, correspondan.
 - Las nuevas cotizaciones sirven para:
 - Incrementar, en su caso, el porcentaje ordinario de la pensión (hasta el 100% con 35 años cotizados).
 - Acreditar el porcentaje adicional del 2%, desde la fecha en que se acrediten los 35 años de cotización y se puede incrementar en un porcentaje adicional del 3%, desde la fecha en que se acrediten los 40 años de cotización.
 - En ningún caso las nuevas cotizaciones pueden modificar la base reguladora.

3.3 Jubilación parcial

Beneficiarios

Es la iniciada después del cumplimiento de los 60 años, simultánea con un contrato a tiempo parcial y vinculada o no con un contrato de relevo.

Hay que distinguir entre trabajadores mayores y menores de 65 años de edad:

Trabajadores mayores de 65 años

Los trabajadores que hayan cumplido 65 años y reúnan los requisitos para causar pensión de jubilación, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 75%.

Trabajadores menores de 65 años

Los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial siempre que, con carácter simultáneo, se celebre un contrato de relevo, con una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para el cumplimiento de los 65 años y reúna los siguientes requisitos:

- a) Haber cumplido 61 años de edad, o 60 si el trabajador tenía la condición de mutualista en 1-1-1967.
- b) Acreditar un periodo de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial.
- c) Que la reducción de su jornada se halle comprendida entre un mínimo de un 25% y un máximo del 75%, o del 85% para los supuestos que el trabajador relevista sea contratado

a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, y se acrediten 6 años de antigüedad en la empresa y 30 años de cotización a la Seguridad Social.

- d) Acreditar un periodo previo de de cotización de 30 años.
- e) Que, en los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo de éste no pueda ser el mismo o uno similar que el que vaya a desarrollar el trabajador relevista, exista una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65% de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial.

Adicionalmente, hemos de tener en cuenta que el Acuerdo de Pensiones de 2006 y la Ley 40/2007 establecieron un calendario de aplicación paulatina de los requisitos para acceder a este tipo de pensión. Dicho calendario desplegaba sus plenos efectos entre los años 2008 y 2014, de acuerdo con el siguiente cuadro:

Calendario original de aplicación de los requisitos de acceso a la Jubilación Parcial (Ley 40/2007)

AÑO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
EDAD REAL (para los no mutualistas)	60	60 + 2 MESES	60+ 4 MESES	60 + 6 MESES	60 + 8 MESES	60 + 10 MESES	61
ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA	2	3	4	5	6	6	6
AÑOS DE COTIZACIÓN	18	21	24	27	30	30	30
REDUCCIÓN DE JORNADA	25% 85%	25% 82%	25% 80%	25% 78%	25% 75%	25% 75%	25% 75%

Requisitos ordinarios para el acceso a la Jubilación Parcial desde el 25 de mayo de 2010 (RDL 8/2010)⁴

Edad real (para los no mutualistas)	61 años
Antigüedad en la empresa	6 años
Años de cotización	30 años
Reducción de jornada	Mínimo: 25% ; Máximo: 75%

⁴ Aunque en este cuadro se señalan los requisitos ordinarios para acceder a la Jubilación Parcial, hemos de tener en cuenta que la normativa mantiene en vigor algunas peculiaridades que conviene conocer: existe la posibilidad de acceder a la jubilación parcial a los 60 años si el trabajador es mutualista, es decir, si ha cotizado antes del 1 de enero de 1967 (art. 166.2.a y Disposición Transitoria Tercera, LGSS); e igualmente existe la posibilidad de acceder a una jubilación parcial con una reducción del 85% si el contrato de relevo correspondiente se celebra a jornada completa y por tiempo indefinido (art. 166.2.c, LGSS).

Para limitar los efectos que esta medida ha podido tener sobre los acuerdos de diversa naturaleza que en el marco de la Negociación Colectiva ya se encuentran suscritos, y que cuentan con compromisos concretos de contratación y jubilación que se habían elaborado en base a la legislación anterior, el Real Decreto Ley 8/2010 ha incorporado una cláusula que flexibiliza el criterio de la edad del trabajador (aunque mantiene el resto de requisitos) para todos aquellos trabajadores afectados por compromisos adoptados en expedientes de regulación de empleo (ERE) o por medio de Convenios y acuerdos colectivos de empresa, aprobados o suscritos, respectivamente, con anterioridad al 25 de mayo de 2010. Dichos trabajadores podrán acceder a la jubilación parcial a la edad de:

- 60 años si el trabajador relevista es contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida.
- 60 años y 6 meses si el trabajador relevista es contratado en otras condiciones.

Esta posibilidad operará hasta el 31 de diciembre de 2012, fecha a partir de la que ya no podrá utilizarse.

En resumen, a partir del 25 de mayo de 2010, podrá accederse a la jubilación parcial por dos vías:

- 1) Con carácter general cuando se cumplan los requisitos exigidos en el art. 166 de la ley General de Seguridad Social (61 años de edad, 6 años de antigüedad en el empresa, 30 años cotizados, optando entre una reducción máxima del 75%-85% de la jornada anual y una reducción mínima del 25%)⁵.
- 2) Hasta el 31 de diciembre de 2012 los trabajadores afectados por compromisos en ERE, Convenios y acuerdos de empresa aprobados o suscritos, respectivamente, antes del 25 de mayo de 2010, podrán jubilarse parcialmente antes de los 61 años siempre que dichos trabajadores cumplan el resto de los requisitos (6 años de antigüedad en la empresa, 30 años cotizados,...). Los citados trabajadores podrán acceder a los 60 años (si el trabajador relevista es contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida) y a los 60 años y 6 meses (si el trabajador relevista es contratado de forma diferente).

Así, la representación gráfica de los nuevos requisitos exigibles desde el 25 de mayo atendiendo a los diferentes factores que intervienen podría resumirse en el siguiente cuadro:

⁵ Ver nota anterior.

CONDICIONES DE JUBILACION PARCIAL EN
EMPRESAS CON ACUERDO FIRMADO ANTES DEL 25/05/2010

	TIPO DE CONTRATO DEL RELEVISTA	ANTIGÜEDAD MINIMA EN LA EMPRESA	AÑOS DE COTIZACION	PORCENTAJE MAXIMO REDUCCION JORNADA	EDAD DE JUBILACION PARCIAL
MUTUALISTAS (cotizantes antes del 1/1/1967)	CONTRATO INDEFINIDO Jornada Completa	6 AÑOS	30 AÑOS	85%	60 AÑOS
	OTRO CONTRATO	6 AÑOS	30 AÑOS	75%	60 AÑOS
NO MUTUALISTAS	CONTRATO INDEFINIDO Jornada Completa	6 AÑOS	30 AÑOS	85%	60 AÑOS + 6 meses
	OTRO CONTRATO	6 AÑOS	30 AÑOS	75%	61 AÑOS + 6 meses

CONDICIONES DE JUBILACION PARCIAL EN **EMPRESAS SIN ACUERDO**

	TIPO DE CONTRATO DEL RELEVISTA	ANTIGÜEDAD MINIMA EN LA EMPRESA	AÑOS DE COTIZACION	PORCENTAJE MAXIMO REDUCCION JORNADA	EDAD DE JUBILACION PARCIAL
MUTUALISTAS (cotizantes antes del 1/1/1967)	CONTRATO INDEFINIDO Jornada Completa	6 AÑOS	30 AÑOS	85%	60 AÑOS
	OTRO CONTRATO	6 AÑOS	30 AÑOS	75%	60 AÑOS
NO MUTUALISTAS	CONTRATO INDEFINIDO Jornada Completa	6 AÑOS	30 AÑOS	85%	61 AÑOS
	OTRO CONTRATO	6 AÑOS	30 AÑOS	75%	61 AÑOS

Peculiaridades del contrato de relevo

Peculiaridades del contrato a tiempo parcial del trabajador que se jubila:

- Se formalizará por escrito y en el modelo oficial.
- Deberán figurar 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.

Peculiaridades del 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 puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

En los supuestos en que debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo de éste no pueda ser el mismo o uno similar que el que vaya a desarrollar el trabajador relevista, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podría ser inferior al 65 % de la base por la que venía cotizando el trabajador que acceda a la jubilación parcial.

- Tendrá una duración indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria. 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 alcanzado la edad de jubilación, 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.
- 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.

Obligaciones de la empresa

Si durante la vigencia del contrato de relevo, antes de que el trabajador sustituido alcance la edad que le permite acceder a la jubilación ordinaria o anticipada, se produjera el cese del trabajador relevista, el empresario:

- Deberá sustituirlo por otro trabajador desempleado o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

- Concertará con dicho trabajador un nuevo contrato de relevo en el plazo de 15 días naturales siguientes a aquél en que se haya producido el cese.
- La jornada pactada en el nuevo contrato será, como mínimo, igual a la que realizaba el trabajador en el momento de la extinción de su contrato.

Si el trabajador jubilado parcialmente fuera despedido improcedentemente antes de cumplir la edad que le permita acceder a la jubilación ordinaria o anticipada y no se procediera a su readmisión, la empresa:

- Ofrecerá al trabajador relevista la ampliación de su jornada de trabajo. Si la jornada de trabajo del relevista fuera superior a la jornada dejada vacante, la ampliación tendrá como límite la jornada a tiempo completo establecida en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada ordinaria máxima legal.
- Si la ampliación de jornada no fuera aceptada, deberá contratar a otro trabajador desempleado o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada. La nueva contratación deberá hacerse en la modalidad de contrato de relevo en el plazo de 15 días naturales siguientes a aquél en que se haya producido la decisión de no readmisión tras la declaración de improcedencia del despido.
- La jornada pactada será, como mínimo, igual a la que realizaba el trabajador en el momento de la extinción de su contrato.

En caso de incumplimiento de las obligaciones establecidas en los párrafos anteriores, el empresario deberá abonar a la Entidad gestora correspondiente el importe de la prestación de jubilación parcial devengado desde el momento de la extinción del contrato hasta que el jubilado parcial acceda a la jubilación ordinaria o anticipada.

Cuantía

La cuantía de la pensión es el resultado de aplicar el porcentaje de reducción de jornada al importe de la pensión que le correspondería, de acuerdo con los años de cotización que acredite el trabajador en la fecha del hecho causante, calculada de conformidad con las normas generales del Régimen de la Seguridad Social de que se trate, pero sin la aplicación del coeficiente adicional del 2%.

El importe de la pensión así calculada no podrá ser inferior, en ningún caso, a la cuantía que resulte de aplicar ese mismo porcentaje al importe de la pensión mínima vigente en cada momento para los jubilados mayores de 65 años, de acuerdo con las circunstancias familiares del jubilado.

A efectos de determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de jubilación parcial, cuando se acceda a la misma antes del cumplimiento de los 65 años, no se aplicarán coeficientes reductores en función de la edad.

En los casos en que resulte procedente el incremento del porcentaje de reducción de jornada, solicitado por el jubilado parcial con la conformidad del empresario:

- Se modificará la cuantía de la pensión, aplicando a la reconocida inicialmente el porcentaje que corresponda en función de la nueva reducción de jornada.
- La nueva pensión será objeto de actualización con las revalorizaciones que hayan tenido lugar desde la fecha de efectos de la pensión inicial de jubilación parcial hasta la de efectos del nuevo importe de pensión.

Para poder ampliarse la cuantía de la pensión en los términos indicados, en los casos en que, para el percibo de la pensión de jubilación parcial, resulte necesario el mantenimiento de un contrato de relevo, la empresa:

- Ofrecerá al trabajador relevista la ampliación de su jornada de trabajo, en proporción a la reducción de la del jubilado parcial. Si la jornada de trabajo del relevista fuese superior a la jornada dejada vacante, la ampliación tendrá como límite la jornada a tiempo completo establecida en el convenio colectivo aplicable o, en su defecto, la jornada ordinaria máxima legal.
- Si el relevista no acepta la ampliación de su jornada, deberá contratar, por la jornada reducida por el jubilado parcial, a otro trabajador en situación de desempleo o que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

En los supuestos de pluriempleo, para el cálculo de la base reguladora sólo se tendrán en cuenta las bases de cotización correspondientes al trabajo desempeñado hasta dicho momento y que es objeto de la correspondiente reducción de jornada.

Las pensiones de jubilación parcial serán objeto de revalorización en los mismos términos que las demás pensiones de modalidad contributiva.

Incompatibilidades

La pensión de jubilación parcial es compatible con:

- El trabajo a tiempo parcial en la empresa y, en su caso, con otros trabajos a tiempo parcial anteriores a la situación de jubilación parcial, siempre que no se aumente la duración de su jornada. En caso de aumentarse la jornada, la pensión de jubilación parcial se suspende.
- Los trabajos a tiempo parcial concertados con posterioridad a la situación de jubilación parcial, cuando se haya cesado en los trabajos que se venían desempeñando con anterioridad en otras empresas, siempre que no se aumente la duración de la jornada realizada hasta entonces. En caso de aumentarse la jornada, la pensión de jubilación parcial se suspende.

- Con la pensión de viudedad, la prestación de desempleo y con otras prestaciones sustitutorias de las retribuciones que correspondieran a los trabajos a tiempo parcial concertados con anterioridad a la situación de jubilación parcial, en los términos indicados en el párrafo anterior, a excepción de lo indicado en el epígrafe siguiente.

La pensión de jubilación parcial es incompatible con:

- Las pensiones de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez.
- La pensión de incapacidad permanente total para el trabajo que se preste en virtud del contrato que dio lugar a la jubilación parcial.
- La pensión de jubilación que pudiera corresponder por otra actividad distinta a la realizada en el contrato a tiempo parcial.

Extinción

La pensión de jubilación parcial se extingue por:

- Fallecimiento del pensionista.
- Reconocimiento de la jubilación ordinaria o anticipada en virtud de cualquiera de las modalidades legalmente previstas.
- Reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente declarada incompatible.
- La extinción del contrato de trabajo a tiempo parcial, realizado por el jubilado parcial, salvo cuando se tenga derecho a prestación de desempleo, compatible con la jubilación parcial, o a otras prestaciones sustitutorias de las retribuciones percibidas en aquél, en cuyo caso, la extinción de la jubilación parcial se producirá en la fecha de la extinción de las mismas.

Lo previsto en párrafo anterior no será de aplicación a las extinciones del contrato de trabajo declaradas improcedentes, en cuyo caso, se mantendrá el derecho a la jubilación parcial, sin perjuicio de las obligaciones legalmente establecidas para la empresa.

3.4 Jubilación flexible

Beneficiarios

Se considera como situación de jubilación flexible la derivada de la posibilidad de compatibilizar, una vez causada, la pensión de jubilación con un contrato a tiempo parcial (reducción de la jornada entre un 25% y un 85%-75%), con la consecuente minoración de la pensión en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista, en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable.

A estos efectos, se entiende por “trabajador a tiempo completo comparable” a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo aplicable o, en su defecto, la jornada máxima legal.

A partir de 01-01-08, los límites de reducción de jornada se sitúan entre un mínimo del 25% y un máximo del 75%, y su aplicación será paulatina:

- En 2008, el 85% (25% a 85%).
- En 2009, el 82% (25% a 82%).
- En 2010, el 80% (25% a 80%).
- En 2011, el 78% (25% a 78%).
- En 2012, el 75% (25% a 75%).

Comunicación y efectos

El pensionista de jubilación, antes de iniciar las actividades realizadas mediante contrato a tiempo parcial, deberá comunicar tal circunstancia a la Entidad gestora respectiva.

- El importe de la pensión a percibir se reducirá en proporción inversa a la reducción de la jornada de trabajo realizada por el pensionista, en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable.
- La minoración de la cuantía de la pensión tendrá efectos desde el día en que comience la realización de las actividades.
- La falta de comunicación en los términos indicados tendrá como efectos:
 - El carácter indebido de la pensión, en el importe correspondiente a la actividad a tiempo parcial, desde la fecha de inicio de las correspondientes actividades.
 - La obligación de reintegro de lo indebidamente percibido, sin perjuicio de las sanciones que procedan de acuerdo con lo previsto en la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.

Incompatibilidad

La pensión de jubilación flexible será incompatible con las pensiones de incapacidad permanente que pudieran corresponder por la actividad desarrollada, con posterioridad al reconocimiento de la pensión de jubilación, cualquiera que sea el Régimen en que se causen aquéllas.

El percibo de la pensión de jubilación flexible será compatible con las prestaciones de incapacidad temporal o de maternidad, derivadas de la actividad efectuada a tiempo parcial.

Efectos sobre el recálculo de la pensión

Las cotizaciones efectuadas en las actividades realizadas, durante la suspensión parcial del percibo de la pensión de jubilación, surtirán efectos para la mejora de la pensión, una vez producido el cese en el trabajo.

A estos efectos, una vez comunicado el cese en la realización de las actividades a la Entidad gestora competente, se restablecerá el percibo íntegro de la pensión de jubilación, previo recálculo de su cuantía conforme a las reglas siguientes:

- *Se procederá a calcular de nuevo la base reguladora*, mediante el cómputo de las nuevas cotizaciones y aplicando las reglas vigentes en el momento del cese en la actividad, salvo que la aplicación de lo establecido en esta regla diese como resultado una reducción del importe de la base reguladora anterior, en cuyo caso, se mantendrá esta última, si bien aplicando a la cuantía de la pensión las revalorizaciones habidas desde la fecha de determinación de la base reguladora hasta la del cese en el trabajo.
- *Las cotizaciones efectuadas, tras la minoración del importe de la pensión de jubilación:*
 - o Darán lugar a la modificación del porcentaje aplicable a la base reguladora, en función del nuevo período de cotización acreditado.
 - o Surtirán efectos para disminuir o, en su caso, suprimir el coeficiente reductor que se hubiese aplicado, en el momento de causar el derecho a la pensión de jubilación anticipada por tener o no la condición de mutualista.
 - o *Si el trabajador falleciese durante la situación de jubilación flexible*, a efectos del cálculo de las prestaciones por muerte y supervivencia que correspondan, los beneficiarios podrán optar por que aquéllas se calculen:
 - o Desde la situación de activo del causante.
 - o O, en su caso, desde la situación de pensionista. En este supuesto, se tomará como base reguladora la que sirvió para la determinación de la pensión de jubilación, aplicándose las revalorizaciones habidas desde el momento en que se determinó la correspondiente base reguladora.

Otros efectos

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

3.5 Jubilación especial a los 64 años

Se trata de una modalidad de jubilación que, como medida de fomento del empleo, rebaja la edad mínima de jubilación exigida de 65 años a 64 años, sin la aplicación de coeficientes reductores por edad, permitiendo al trabajador por cuenta ajena acceder a la pensión de jubilación con los mismos derechos económicos que si tuviera 65 años cumplidos.

Beneficiarios

Los trabajadores por cuenta ajena pertenecientes a empresas que, en virtud de convenio colectivo o pacto, los sustituye al tiempo de su cese por jubilación por otros trabajadores, siempre que se cumplan las condiciones y los requisitos exigidos:

En relación con el trabajador:

- Tener 64 años de edad real.

Para hechos causantes a partir de 01-01-2008, fecha de vigencia de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, la edad debe de ser real, sin que se tengan en cuenta las bonificaciones por trabajos penosos o por discapacidad (art. 161 bis LGSS).

- Reunir los demás requisitos generales exigidos para causar derecho a la jubilación normal u ordinaria: estar en alta o en situación asimilada a la de alta en el régimen correspondiente y acreditar el período mínimo de cotización.
- Pertener a una empresa que, en virtud de convenio o pacto, esté obligada a sustituir, simultáneamente, al trabajador que se jubila por otro trabajador que se encuentre inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo.

En relación con la empresa, el contrato para sustituir al trabajador que se jubila:

- Debe cumplir los requisitos y condiciones exigidos por la normativa específica de la modalidad de contratación elegida, que puede ser cualquiera de las legalmente previstas, excepto la contratación a tiempo parcial y la contratación eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos.
- Debe tener una duración mínima de un año.
- Se formalizará siempre por escrito, debiendo constar el nombre del trabajador al que se sustituye.
- Se registrará en la Oficina de Empleo correspondiente, en donde quedará depositado un ejemplar; otro ejemplar se entregará al trabajador que se jubila para que lo presente ante la Entidad gestora cuando solicite la pensión de jubilación.

Obligaciones de las empresas:

- Si durante la vigencia del contrato se produce el cese del trabajador, el empresario debe sustituirlo, en el plazo máximo de 15 días, por otro trabajador desempleado y por el tiempo que reste para alcanzar la duración mínima del contrato, salvo supuestos de fuerza mayor.
- En caso de incumplimiento, el empresario deberá abonar a la Entidad gestora el importe de la prestación de jubilación devengado desde el momento del cese del trabajador contratado y hasta alcanzar la duración mínima de un año desde la primera contratación o en tanto subsista el incumplimiento.

Cuantía

La cuantía de la pensión será la que hubiera correspondido al trabajador de haber cumplido los 65 años (no se aplican coeficientes reductores).

Se determina aplicando a la base reguladora el porcentaje que corresponda en función de los períodos de cotización que acredite el interesado en la fecha del hecho causante.



4

Incapacidad
Permanente

4. Incapacidad Permanente

La incapacidad permanente es una prestación económica de la Seguridad Social que, en su modalidad contributiva, cubre la pérdida de rentas salariales o profesionales que sufre una persona cuando, estando afectada por una enfermedad o accidente, ve reducida o anulada su capacidad laboral de forma presumiblemente definitiva.

Conceptos Básicos

Incapacidad permanente es la situación del trabajador que, después de haber estado sometido al tratamiento prescrito y de haber sido dado de alta médicamente, presenta reducciones anatómicas o funcionales graves, susceptibles de determinación objetiva y previsiblemente definitivas, que disminuyan o anulen su capacidad laboral.

Las reducciones anatómicas o funcionales existentes en la fecha de afiliación a la Seguridad Social no impedirán la calificación de la situación de incapacidad permanente, cuando se trate de una persona con discapacidad y con posterioridad a la afiliación tales reducciones se hayan agravado.

Grados de incapacidad

- **Parcial para la profesión habitual:** Ocasiona al trabajador una disminución no inferior al 33% en el rendimiento para dicha profesión.
- **Total para la profesión habitual:** Inhabilita al trabajador para su profesión habitual pero puede dedicarse a otra distinta.
- **Absoluta para todo trabajo:** Inhabilita al trabajador para toda profesión u oficio.
- **Gran invalidez:** Cuando el trabajador incapacitado permanente necesita la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida

Beneficiarios

Dependiendo del grado de incapacidad, se exigen unos requisitos generales y de cotización. Sin embargo, si la incapacidad deriva de accidente sea o no de trabajo o de enfermedad profesional no se exigen cotizaciones previas.

Con carácter general, los requisitos exigidos para que accedan los trabajadores del Régimen General son los siguientes⁶:

⁶ Los trabajadores afiliados en los Regímenes Especiales de la Seguridad Social pueden tener requisitos específicos, para su análisis es conveniente recurrir a la legislación concreta.

Incapacidad permanente parcial

Tener menos de 65 años en la fecha del hecho causante o en otro caso, no reunir los requisitos exigidos para acceder a la pensión de jubilación contributiva del Sistema, si la incapacidad deriva de contingencias comunes.

Estar afiliadas y en alta o en situación asimilada al alta, y tener cubierto un período previo de cotización, si la incapacidad deriva de enfermedad común:

- De 1800 días de cotización comprendidos en los 10 años inmediatamente anteriores a la fecha en que se haya extinguido la incapacidad temporal de la que derive la incapacidad permanente.

En el caso de los trabajadores con contratos a tiempo parcial, de relevo y fijo-discontinuo, para acreditar los períodos de cotización, se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización:

1. El número de horas efectivamente trabajadas se dividirá por 5, equivalente diario del cómputo de 1826 horas anuales.
2. El período de 10 años, dentro del que han de estar comprendidos los 1800 días o los que, en su caso correspondan, se incrementará en la misma proporción en que se reduzca la jornada efectivamente realizada respecto a la jornada habitual en la actividad correspondiente.
3. La fracción de día, en su caso, se asimilará a día completo.

No se exige período previo de cotización, si la incapacidad deriva de accidente, sea o no laboral, o de enfermedad profesional.

Incapacidad permanente total

Tener menos de 65 años en la fecha del hecho causante o, en otro caso, no reunir los requisitos exigidos para acceder a la pensión de jubilación contributiva del Sistema, si la incapacidad deriva de enfermedad común o accidente no laboral.

Estar *afiliadas* y en *alta* o en situación asimilada a la de alta.

Cuando la incapacidad se derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional, los trabajadores se considerarán de pleno derecho afiliados y en alta, aunque el empresario haya incumplido sus obligaciones.

Tener cubierto un *período previo de cotización*, si la incapacidad deriva de enfermedad común. El período de cotización exigido varía en función de la edad del interesado:

- *Si es menor de 31 años de edad:*
 - *Período genérico de cotización:* la tercera parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los 16 años y la del hecho causante.
 - *Período específico de cotización:* no se exige.

- *Si tiene 31 o más años de edad:*
 - *Período genérico de cotización:* un cuarto del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los 20 años y la del hecho causante, con un mínimo, en todo caso, de 5 años.
 - *Período específico de cotización:* un quinto del período de cotización exigible debe estar comprendido:
 - En los 10 años inmediatamente anteriores al hecho causante o
 - En los 10 años inmediatamente anteriores a la fecha en que cesó la obligación de cotizar, si se accede a la pensión desde una situación de alta o asimilada, sin obligación de cotizar.

En el caso de trabajadores con contrato a tiempo parcial, de relevo y fijo-discontinuo, para acreditar los períodos de cotización correspondientes, se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización:

- El número de horas efectivamente trabajadas se dividirá por 5, equivalente diario del cómputo de 1826 horas anuales.
- Al número de días teóricos de cotización obtenidos, se aplicará el coeficiente multiplicador de 1,5, resultando de ello el número de días que se considerarán acreditados para la determinación de los períodos mínimos de cotización.
- La fracción de día, en su caso, se asimilará a día completo.

Incapacidad permanente absoluta

Tener menos de 65 años en la fecha del hecho causante o no reunir los requisitos exigidos para acceder a la pensión de jubilación contributiva del Sistema, siempre que la incapacidad derive de contingencias comunes.

Estar afiliadas y en situación de alta, asimilada a la de alta o en situación de no alta.

Cuando la incapacidad se derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional, los trabajadores se considerarán de pleno derecho afiliados y en alta, aunque el empresario haya incumplido sus obligaciones.

Se considera situación de alta especial la huelga legal o cierre patronal.

Tener cubierto un período previo de cotización determinado, en función de si la incapacidad deriva de enfermedad común y de una situación de alta o “no alta”:

Si deriva de enfermedad común, en situación de alta o asimilada:

- *Menor de 31 años de edad:*
 - *Período genérico de cotización:* la tercera parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los 16 años y la del hecho causante.
 - *Período específico de cotización:* no se exige.
- *Con 31 o más años de edad:*
 - *Período genérico de cotización:* un cuarto del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió los 20 años y la del hecho causante, con un mínimo, en todo caso, de 5 años.
 - *Período específico de cotización:* un quinto del período de cotización exigible debe estar comprendido:
 - En los 10 años inmediatamente anteriores al hecho causante o
 - En los 10 años inmediatamente anteriores a la fecha en que cesó la obligación de cotizar, si se accede a la pensión desde una situación de alta o asimilada, sin obligación de cotizar.

Si derivada de enfermedad común o accidente no laboral, en situación de “no alta”:

- *Período genérico de cotización:* 15 años.
- *Período específico de cotización:* 3 años en los últimos 10.

En el caso de los trabajadores contratados a tiempo parcial, para acreditar los períodos de cotización correspondientes, se computarán exclusivamente las cotizaciones efectuadas en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias, calculando su equivalencia en días teóricos de cotización:

- El número de horas efectivamente trabajadas se dividirá por 5, equivalente diario del cómputo de 1826 horas anuales.
- Al número de días teóricos de cotización obtenidos, se aplicará el coeficiente multiplicador de 1,5, resultando de ello el número de días que se considerarán acreditados para la determinación de los períodos mínimos de cotización.
- La fracción de día, en su caso, se asimilará a día completo.

Gran invalidez

Los requisitos son los mismos que en el caso de la Incapacidad permanente absoluta.

Cuantía

Está determinada por la base reguladora y el porcentaje que se aplica según el grado de incapacidad permanente reconocido.

- **Incapacidad permanente parcial**, consiste en una indemnización a tanto alzado (24 mensualidades de la base reguladora que sirvió para el cálculo de la incapacidad temporal).
- **Incapacidad permanente total**, 55% de la base reguladora. Se incrementará un 20% a partir de los 55 años cuando por diversas circunstancias se presuma la dificultad de obtener empleo en actividad distinta a la habitual.

La pensión vitalicia de incapacidad permanente total puede ser sustituida, en ciertos casos, por una indemnización a tanto alzado cuando el beneficiario cumpla una serie de requisitos (tener menos de 60 años, que se presuma que las lesiones no son susceptibles de revisión, que el beneficiario realice o vaya a realizar trabajo autónomo y haberlo solicitado dentro de los 3 primeros años desde la resolución de incapacidad permanente total).

En este caso, la pensión se sustituiría por un pago calculado en función de la edad del beneficiario, que alcanzaría hasta 84 mensualidades si el beneficiario tuviese menos de 54 años, según el cuadro siguiente:

Edad cumplida (años)	Número de mensualidades de pensión
Menor de 54	84
55	72
56	60
57	48
56	36
58	24
59	12

- **Incapacidad permanente absoluta**, 100% de la base reguladora.
- **Gran invalidez**, se obtiene aplicando a la base reguladora el porcentaje correspondiente a la incapacidad permanente total o absoluta, incrementada con un complemento.

Cuando la pensión deriva de enfermedad común o accidente no laboral se abona en 14 pagas (mensualmente con dos pagas extraordinarias).

Si deriva de accidente de trabajo o enfermedad profesional se abona en 12 mensualidades, ya que las pagas extraordinarias están prorrateadas en las mensualidades.

Se revaloriza anualmente y tiene garantizadas cuantías mínimas mensuales. La pensión está sujeta al Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF)

Incompatibilidades

Incapacidad permanente parcial, es compatible con el desarrollo de cualquier actividad laboral, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia; así como con el mantenimiento del trabajo que se viniera desarrollando.

Incapacidad permanente total, es compatible con el salario que se perciba por la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena o propia, si bien el pensionista debe comunicar a la Seguridad Social dicha circunstancia, darse de alta y cotizar. Es incompatible con el desempleo de un trabajo correspondiente a la profesión que se tuvo en cuenta para la declaración de la incapacidad. Igualmente, el percibo del incremento del 20% es incompatible con la realización de trabajos y con las prestaciones de Seguridad Social que puedan derivarse de los mismos (incapacidad temporal, maternidad, etc.)

Incapacidad permanente absoluta, esta pensión no impide el ejercicio de actividades (lucrativas o no) compatibles con el estado de inválido del beneficiario y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión. Sin embargo, si se realizan trabajos susceptibles de inclusión en alguno de los regímenes de la Seguridad Social, el beneficiario deberá comunicar a la Seguridad Social esta circunstancia, cursar el correspondiente alta y cotizar.

Gran invalidez, tiene el mismo régimen de incompatibilidades que la Incapacidad permanente absoluta.

Otros datos de interés

Revisión: La situación de incapacidad puede revisarse por agravación, mejoría, error de diagnóstico o por la realización de trabajos, mientras el inválido no haya cumplido 65 años, pudiendo dar lugar a la confirmación o modificación del grado o a la extinción de la incapacidad y por tanto de la pensión.

Las pensiones de incapacidad permanente **pasan a denominarse pensiones de jubilación, cuando sus beneficiarios cumplen 65 años.**

Cuando el motivo de la incapacidad sea **un accidente de trabajo o enfermedad profesional** y se haya determinado la responsabilidad empresarial, la prestación económica tendrá un aumento, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 por 100.



5

Pensiones por muerte y supervivencia



5. Pensiones por muerte y supervivencia (Viudedad, Orfandad y Favor de familiares)

Este tipo de prestaciones son aquellas que reciben los familiares (esposas/os e hijos principalmente) cuando fallece un trabajador y éste cumple una serie de requisitos que varían en función de cómo se ha producido su muerte.

Requisitos generales de cotización

Si el fallecimiento se ha debido a enfermedad común se exige que el trabajador tenga acreditado un periodo de cotización de 500 días dentro de un periodo ininterrumpido de 5 años inmediatamente anteriores al fallecimiento.

En el caso de fallecimiento producido estando en situación sin obligación de cotizar (asimilada al alta), el periodo de cotización de 500 días deberá estar comprendido dentro de un periodo ininterrumpido de 5 años inmediatamente anteriores a la fecha en que cesó la obligación de cotizar.

De igual modo, no se exige periodo previo de cotización si la muerte del trabajador es debida a accidente, sea o no de trabajo, o a enfermedad profesional, ni para causar derecho a la pensión de orfandad ni al auxilio de defunción.

Las personas que en la fecha del fallecimiento no se encuentren en alta o en situación asimilada a la de alta, se precisa que reúnan un período mínimo de 15 años. En este caso, la pensión será incompatible con el reconocimiento de otra pensión de la misma naturaleza, salvo que las cotizaciones acreditadas para cada una de ellas se superpongan al menos durante 15 años.

Tipos de pensiones por muerte y supervivencia

Las prestaciones por muerte y supervivencia pueden ser las siguientes:

- Pensión de viudedad
- Prestación temporal de viudedad
- Pensión de orfandad
- Pensión en favor de familiares
- Subsidio en favor de familiares
- Auxilio por defunción
- Indemnizaciones por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional (AT o EP)

5.1 Pensión de viudedad.

Es la prestación económica vitalicia que se reconoce al cónyuge cuando el trabajador ha fallecido y cumple los requisitos establecidos de afiliación, alta y cotización a la Seguridad Social.

Beneficiarios

Además de los requisitos generales de afiliación, alta y cotización que hemos descrito al principio de este apartado, los beneficiarios deben acreditar otros requisitos específicos en determinadas circunstancias:

El cónyuge superviviente, en el supuesto de fallecimiento derivado de enfermedad común anterior al matrimonio, deberá acreditar uno de los siguientes requisitos:

- Que existan hijos comunes.
- Que el matrimonio se hubiera celebrado con un año de antelación al fallecimiento. No se exigirá dicha duración del vínculo matrimonial, cuando en la fecha de celebración del mismo se acreditara un periodo de convivencia con el causante como pareja de hecho que, sumado al de duración del matrimonio, hubiera superado los dos años.

Cuando el cónyuge no acredite uno de estos requisitos, podrá acceder a una prestación temporal de viudedad, siempre que reúna el resto de los requisitos exigidos.

Los separados judicialmente o divorciados, siempre que en este último caso no hubieran contraído nuevo matrimonio o constituido una pareja de hecho, cuando sean acreedores de la pensión compensatoria a la que se refiere el artículo 97 del Código Civil y ésta quedara extinguida por el fallecimiento del causante. A partir de 01-01-2010, en el supuesto de que la cuantía de la pensión de viudedad fuera superior a la pensión compensatoria, aquélla se disminuirá hasta alcanzar la cuantía de esta última.

En todo caso, tendrán derecho a pensión de viudedad, aún no siendo acreedoras de la pensión compensatoria, las mujeres que pudieran acreditar que eran *víctimas de la violencia de género* en el momento de la separación judicial o el divorcio mediante sentencia firme, o archivo de la causa por extinción de la responsabilidad penal por fallecimiento; en defecto de sentencia, a través de la orden de protección dictada a su favor o informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género, así como cualquier otro medio de prueba admitido en Derecho (aplicable a fallecimientos producidos a partir de 01-01-08). *Cuando la separación judicial o divorcio sea anterior a 01-01-2008*, el reconocimiento del derecho a la pensión no quedará condicionado a que la persona divorciada o separada judicialmente sea acreedora de pensión compensatoria siempre que:

- Entre la fecha del divorcio o separación judicial y la fecha del fallecimiento del causante, no hayan transcurrido más de 10 años.
- El vínculo matrimonial haya tenido una duración mínima de 10 años.

- Además, se cumpla alguna de las condiciones siguientes: o la existencia de hijos comunes del matrimonio; o que el beneficiario tenga una edad superior a los 50 años en la fecha del fallecimiento del causante.

La cuantía de la pensión resultante se calculará de acuerdo con la normativa vigente con anterioridad 01-01-2008 (entrada en vigor de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre).

Lo dispuesto anteriormente se aplica también a los fallecimientos producidos entre 01-01-2008 y el 31-12-2009, siempre que el divorcio o separación judicial se haya producido antes de 01-01-2008.

La persona divorciada o separada judicialmente que hubiera sido deudora de la pensión compensatoria no tendrá derecho a pensión de viudedad.

El superviviente cuyo matrimonio hubiera sido declarado nulo, al que se le haya reconocido el derecho a la indemnización prevista en el art. 98 del Código Civil, siempre que no hubiera contraído nuevas nupcias o constituido una pareja de hecho debidamente acreditada.

El sobreviviente de la pareja de hecho, siempre que acredite:

- Que el fallecimiento es posterior a 01-01-08.
- La *inscripción* de la pareja de hecho en alguno de los registros específicos existentes en las Comunidades Autónomas (CCAA) o Ayuntamientos del lugar de residencia o la formalización de *documento público* en el que conste la constitución de dicha pareja, en ambos casos, con una antelación mínima de 2 años con respecto a la fecha del fallecimiento del causante.

En las CCAA con Derecho Civil propio, la consideración de pareja de hecho y su acreditación se llevará a cabo conforme a su legislación específica, cumpliéndose el requisito de convivencia.

- Convivencia estable y notoria con carácter inmediato al fallecimiento del causante, con una duración ininterrumpida no inferior a 5 años.
- Que, durante el período de convivencia, ningún componente de la pareja estaba impedido para contraer matrimonio ni tenía vínculo matrimonial con otra persona.
- Que sus ingresos:
 - Durante el año natural anterior al fallecimiento, no alcanzaron el 50% de la suma de los propios más los del causante habidos en el mismo período, o el 25% en el caso de inexistencia de hijos comunes con derecho a pensión de orfandad.
 - Alternativamente que son inferiores a 1,5 veces el importe del Salario Mínimo Interprofesional vigente en el momento del fallecimiento, requisito que deberá concurrir tanto en el momento del hecho causante como durante su percepción. El límite indicado se incrementará en 0,5 veces la cuantía del SMI vigente

por cada hijo común con derecho a la pensión de orfandad que conviva con el sobreviviente.

Se consideran como ingresos los rendimientos de trabajo y de capital así como los de carácter patrimonial, en los términos en que son computados para el reconocimiento de los complementos para mínimos de pensiones.

Elementos básicos que determinan la cuantía de la pensión

A la hora de determinar la cuantía de la pensión de viudedad hemos de tener en cuenta dos conceptos básicos. De un lado, la “Base Reguladora”, es decir, la cuantía total máxima a la que se puede tener derecho en función de las cotizaciones realizadas por el trabajador fallecido que da origen a la pensión.

Y, de otro lado, el “Porcentaje” concreto de la mencionada Base Reguladora a la que se puede acceder en función de una serie de criterios como la existencia o no de hijos a cargo, el nivel de ingresos de la viuda o viudo, y otros.

Base Reguladora

En lo que respecta a la “Base Reguladora”, La cuantía de la pensión se calcula de forma diferente, dependiendo de la situación en que se encuentre el causante (trabajador en activo o pensionista) y de la causa del fallecimiento (contingencia común o contingencia profesional), de acuerdo con el siguiente esquema:

Fallecimiento de pensionistas de jubilación o incapacidad permanente

La base reguladora será la misma que sirvió para determinar la pensión de jubilación o incapacidad permanente del fallecido, a la que se aplicará el porcentaje que, en su caso, corresponda. El resultado se incrementa con el importe de las revalorizaciones que, para las pensiones de viudedad, hayan tenido lugar desde la fecha en que se causó la pensión originaria.

Si el fallecido se hallaba en situación de jubilación parcial, serán tenidas en cuenta las bases de cotización correspondientes al período trabajado a tiempo parcial, incrementadas hasta el 100% de la cuantía que le hubiera correspondido de haber trabajado a “tiempo completo” durante dicho período.

Fallecimiento de trabajadores en activo

- *Fallecimiento debido a contingencias comunes:*

La base reguladora será el cociente que resulte de dividir por 28 la suma de las bases de cotización del interesado durante un período ininterrumpido de 24 meses. Dicho período será elegido por los beneficiarios dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante (fallecimiento) de la pensión.

- *Fallecimiento de trabajador, en situación de alta o asimilada, debido a accidente no laboral:*

Si el trabajador no hubiese completado un período ininterrumpido de 24 meses de cotización en los 15 años anteriores al mes previo al del fallecimiento, la base reguladora será la más beneficiosa de entre las dos siguientes:

- La prevista en el punto anterior.
- La que resulte de dividir por 28 la suma de las bases mínimas de cotización vigentes en los 24 meses inmediatamente anteriores al del fallecimiento, tomadas éstas en la cuantía correspondiente a la jornada laboral contratada en último término por el fallecido.

- *Pluriactividad:*

Cuando se acrediten cotizaciones a varios regímenes y no se cause derecho a pensión en uno de ellos, las bases de cotización acreditadas en este último, en régimen de pluriactividad, podrán ser acumuladas a las del régimen en que se cause la pensión, exclusivamente para determinar la base reguladora, sin que la suma de las bases pueda exceder del límite máximo de cotización vigente en cada momento.

Porcentaje de la Base Reguladora

Con carácter general, se **accede al 52%** de la base reguladora.

Sin embargo, también **puede accederse al 70%** de la base reguladora correspondiente siempre que, durante todo el período de percepción de la pensión, se cumplan los siguientes requisitos:

- *Que el pensionista tenga **cargas familiares**.* Se entiende que existen cargas familiares cuando:
 - Conviva con hijos menores de 26 años o mayores incapacitados, o menores acogidos. A estos efectos, se considera que existe incapacidad cuando acredite una minusvalía igual o superior al 33%.
 - Los rendimientos de la unidad familiar, incluido el propio pensionista, divididos entre el número de miembros que la componen, no superen, en cómputo anual, el 75% del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, excluida la parte proporcional de las dos pagas extraordinarias.
- *Que la **pensión de viudedad constituya la principal o única fuente de ingresos**,* entendiéndose que se cumple este requisito cuando el importe anual de la pensión sea superior al 50% del total de los ingresos del pensionista.

- **Que los rendimientos anuales del pensionista por todos los conceptos no superen** la cuantía resultante de sumar al límite que, en cada ejercicio económico, esté previsto para el reconocimiento de los complementos por mínimos de las pensiones contributivas, el importe anual que, en cada ejercicio económico, corresponda a la pensión mínima de viudedad con cargas familiares. A partir de 1-1-2010, el límite de ingresos es de 16.439,70 |€ anuales (6.923,90 + 9.515,80).

La pensión de viudedad, en cómputo anual, más los rendimientos anuales del pensionista, no pueden exceder el límite de ingresos del párrafo anterior. En caso contrario, se reducirá la cuantía de la pensión de viudedad a fin de no superar dicho límite.

Los tres requisitos exigidos deben concurrir simultáneamente. La pérdida de uno de ellos motivará la aplicación del porcentaje del 52%.

En otro orden de cosas, **en los casos de separación judicial o divorcio**, se tendrán en cuenta las siguientes consideraciones:

- Cuando exista un único beneficiario con derecho a pensión, el importe de la cuantía será íntegro.
- Si mediando divorcio existe concurrencia de beneficiarios con derecho a pensión, ésta será reconocida en cuantía proporcional al tiempo vivido cada uno de ellos con el causante, garantizándose, en todo caso, el 40% a favor del cónyuge o superviviente de una pareja de hecho con derecho a pensión de viudedad.
- *Límite máximo:* a partir de 01-01-2010, la cuantía de la pensión de viudedad no puede ser superior a la pensión compensatoria. Si fuera superior, aquélla se disminuirá hasta alcanzar la cuantía de ésta última.
- *Cuando se trate de separados o divorciados no acreedores de pensión compensatoria*, la pensión será reconocida en cuantía proporcional al tiempo vivido con el causante fallecido, sin perjuicio de los límites (40%) que puedan resultar en favor del cónyuge o superviviente de la pareja de hecho en el supuesto de concurrencia de beneficiarios.

En los casos de nulidad matrimonial, la pensión será reconocida en cuantía proporcional al tiempo vivido con el fallecido, sin perjuicio de los límites (40%) que puedan resultar en favor del cónyuge o superviviente de la pareja de hecho en el supuesto de concurrencia de beneficiarios.

Incompatibilidades

La pensión de viudedad es *compatible* con cualquier renta de trabajo del beneficiario y con la pensión de jubilación o incapacidad permanente a que el mismo tuviera derecho.

La pensión de viudedad, cuando el causante no se encontrase en alta o en situación asimilada al alta en la fecha del fallecimiento, será *incompatible* con el reconocimiento de otra pensión de viudedad en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social, salvo que las cotizaciones acreditadas en cada uno de los regímenes se superpongan, al menos, durante 15 años.

En los casos en que se haya mantenido el percibo de la pensión de viudedad, aunque se haya contraído nuevo matrimonio o constituido una *pareja de hecho*, por cumplir los requisitos exigidos, la nueva pensión de viudedad que pudiese generarse como consecuencia del fallecimiento del nuevo cónyuge o *pareja de hecho*, será *incompatible* con la pensión o pensiones de viudedad que venía percibiendo, debiendo optar por una de ellas.

Extinción

La pensión de viudedad se extinguirá por las siguientes causas:

- Por contraer nuevo matrimonio o constituir una pareja de hecho. No obstante, se podrá mantener el percibo de la pensión de viudedad, aunque el pensionista contraiga nuevo matrimonio o constituya una pareja de hecho, siempre que se acrediten los siguientes requisitos:
 - Ser mayor de 61 años o menor y tener reconocida también una pensión de incapacidad permanente absoluta o de gran invalidez o acreditar una minusvalía en grado superior al 65%.
 - La pensión de viudedad debe constituir la principal o única fuente de ingresos del pensionista. Se entiende que constituye la principal fuente de ingresos, cuando el importe de la misma represente, como mínimo, el 75% del total de ingresos de aquél, en cómputo anual.
 - Tener el matrimonio o pareja de hecho unos ingresos anuales, de cualquier naturaleza e incluida la pensión de viudedad, que no superen dos veces el importe, en cómputo anual, del Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento.
- Por declaración, en sentencia firme, de culpabilidad en la muerte del causante.
- Por fallecimiento.
- Por comprobarse que no falleció el trabajador desaparecido en accidente.
- Por condena, en sentencia firme, por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas o de lesiones, cuando la ofendida fuera la causante de la pensión, salvo que, en su caso, medie reconciliación entre ellos.

En estos supuestos, la pensión de viudedad que hubiera debido reconocerse incrementará las pensiones de orfandad si las hubiese.

5.2 Prestación temporal de viudedad

Beneficiarios

Será beneficiario el cónyuge superviviente, cuando no pueda acceder a la pensión de viudedad por no acreditar que su matrimonio con el fallecido ha tenido una duración de 1 año o, alternativamente, por la inexistencia de hijos comunes, siempre que reúna el resto de requisitos generales exigidos en materia de alta y cotización.

Cuantía

La cuantía de la prestación es igual a la de la pensión de viudedad que le hubiera correspondido y con una duración de 2 años.

Extinción

La prestación se extingue:

- Por el transcurso del plazo máximo de duración (2 años).
- Por las mismas causas que la pensión de viudedad.

5.3 Pensión de orfandad

Beneficiarios

- Los hijos del fallecido, cualquiera que sea la naturaleza legal de su filiación.
- Los hijos del cónyuge sobreviviente aportados al matrimonio, siempre que éste se hubiera celebrado dos años antes del fallecimiento del causante, hubieran convivido a sus expensas y además no tengan derecho a otra pensión de la Seguridad Social, ni queden familiares con obligación y posibilidad de prestarles alimentos, según la legislación civil.
- En la fecha del fallecimiento del causante, los hijos indicados en los dos párrafos anteriores deben ser:
 - Menores de 18 años o mayores que tengan reducida su capacidad de trabajo en un porcentaje valorado en grado de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.

- Menores de 22 años, o de 24 años si no sobreviviera ninguno de los padres o el huérfano presenta una discapacidad en un grado igual o superior al 33%, en los casos en que los hijos no efectúen un trabajo lucrativo por cuenta ajena o propia, o cuando, realizándolo, los ingresos que obtengan, en cómputo anual, resulten inferiores al importe del salario mínimo interprofesional que se fije en cada momento, también en cómputo anual.
- En el caso de orfandad absoluta, si el huérfano estuviera cursando estudios y cumpliera los 24 años durante el transcurso del curso escolar, la percepción de la pensión de orfandad se mantendrá hasta el día primero del mes inmediatamente posterior al de inicio del siguiente curso académico.

Cuantía

La cuantía de la pensión se calcula aplicando a la base reguladora el porcentaje correspondiente.

- La Base reguladora se calcula de la misma forma que en la pensión de viudedad.
- El Porcentaje que se aplica es el 20% de la base reguladora.
- *Si el fallecimiento ha sido debido a accidente de trabajo (AT) o enfermedad profesional (EP), se concede, además, a cada huérfano una indemnización especial de una mensualidad de la base reguladora.*
- *En los casos de orfandad absoluta, las prestaciones correspondientes al huérfano se incrementarán en los términos y condiciones siguientes:*
 1. Cuando a la muerte del causante no exista beneficiario de la pensión de viudedad, la cuantía de la pensión de orfandad se incrementará con el importe resultante de aplicar a la base reguladora el 52%.
 2. Cuando a la muerte del causante exista algún beneficiario de la pensión de la viudedad, la pensión de orfandad podrá, en su caso, incrementarse en el importe resultante de aplicar a la base reguladora el porcentaje de pensión de viudedad que no hubiera sido asignado.
 3. Cuando el progenitor sobreviviente fallezca siendo beneficiario de la pensión de viudedad, procederá incrementar el porcentaje de la pensión que tuviera reconocido el huérfano, sumándole el que se hubiera aplicado para determinar la cuantía de la pensión de viudedad extinguida.
 4. En cualquiera de los supuestos previstos en los tres párrafos anteriores, si existen varios huérfanos con derecho a pensión, el porcentaje de incremento que corresponda se distribuirá a partes iguales entre todos ellos.

5. Los incrementos regulados en los párrafos 1 a 4 en ningún caso darán lugar a que se supere el límite establecido para las pensiones por muerte y supervivencia. No obstante, dichos incrementos serán compatibles con la prestación temporal de viudedad, pudiendo ser reconocidos durante el percibo de esta última.
6. En caso de fallecimiento por AT o EP, la indemnización que se reconozca a los huérfanos absolutos se incrementará con la que hubiera correspondido al cónyuge o a quien hubiera sido cónyuge o pareja de hecho del fallecido. En caso de concurrir varios beneficiarios, el incremento se distribuirá a partes iguales entre ellos.
7. Los incrementos establecidos sólo podrán ser reconocidos con respecto a uno solo de los progenitores, cuando concurren en un mismo beneficiario pensiones causadas por el padre y la madre.

En los supuestos de violencia de género, cuando el progenitor superviviente hubiera perdido la condición de beneficiario de la pensión de viudedad, el huérfano tendrá derecho a los incrementos previstos para los casos de orfandad absoluta.

Asimismo, se asimila a huérfano absoluto el huérfano de un solo progenitor conocido.

La pensión se abona mensualmente, con dos pagas extraordinarias al año, salvo en los casos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, en que están prorrateadas dentro de las doce mensualidades ordinarias.

La pensión, incluido el importe de la pensión mínima, se revaloriza al comienzo de cada año, de acuerdo con el Índice de Precios al Consumo previsto para dicho año.

La pensión está exenta de tributación a efectos del Impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF).

La pensión se abonará si el huérfano es menor de 18 años, a quien lo tenga a su cargo, en tanto cumpla con la obligación de mantenerlo y educarlo, o directamente al huérfano si tuviese más de 18 años salvo que haya sido declarado incapacitado judicialmente.

Límite de las prestaciones:

- Si existen varios beneficiarios, la suma de las cuantías de todas las pensiones por muerte y supervivencia no podrá rebasar el 100% de la base reguladora, salvo para garantizar el mínimo de pensión vigente en cada momento.

Esta limitación se aplica a la determinación inicial de las citadas cuantías, pero no afecta a las revalorizaciones periódicas que procedan en lo sucesivo.

A efectos de la limitación del 100% de la base reguladora, las pensiones de orfandad tendrán preferencia sobre las pensiones a favor de otros familiares.

- El límite del 100% establecido con carácter general podrá ser rebasado en caso de concurrencia de varias pensiones de orfandad con una pensión de viudedad, cuando a ésta le corresponda el porcentaje del 70%, si bien, la suma de las pensiones de orfandad no podrá superar, en ningún caso, el 48% de la base reguladora que corresponda ($70\% + 48\% = 118\%$).

La superación del límite de las pensiones de viudedad y orfandad hasta el 118%, afecta no sólo a los hechos causantes posteriores a 01-01-08 sino también a los anteriores con efectos desde dicha fecha.

- *Cuando concurren en un mismo beneficiario pensiones causadas por el padre y la madre*, las pensiones originadas por cada uno de los causantes pueden alcanzar hasta el 100% en su de su respectiva base reguladora.

Incompatibilidades

Con el trabajo:

La pensión de orfandad es *compatible* con cualquier renta de trabajo de quien sea o haya sido cónyuge del fallecido, o del propio huérfano, así como, en su caso, con la pensión de viudedad que aquél perciba. No obstante, debe tenerse en cuenta que:

- Reconocido el derecho a la pensión de orfandad o, en su caso, prolongado su disfrute, aquél *queda en suspenso cuando* el huérfano beneficiario realice un trabajo por cuenta ajena o propia, en virtud del cual *obtenga unos ingresos* (se tendrán en cuenta las retribuciones y las prestaciones de Seguridad Social -desempleo, incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad- sustitutivas de aquéllas) que, en cómputo anual, sean *superiores al 100% del SMI* que se fije en cada momento, también en cómputo anual, produciéndose los siguientes efectos:
 - *Si el huérfano es menor de 18 años o tiene reducida su capacidad de trabajo* en un porcentaje valorado en un grado de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, la pensión se abonará con independencia de la cuantía de los ingresos que obtenga derivados de su trabajo.
 - *Si el huérfano es mayor de 18 años, no incapacitado*, la pensión de orfandad se suspenderá:
 - En la fecha del cumplimiento de los 18 años, únicamente, en aquellos casos en que los ingresos derivados del trabajo que viniese realizando el menor, no incapacitado, superen el límite establecido.

- Desde el día siguiente a aquél en que inicie un trabajo por cuenta ajena o propia (siempre que los ingresos obtenidos del mismo superen el límite establecido), o desde el momento en que los ingresos que se viniesen obteniendo superen dicho límite.
- El derecho a la pensión se *recuperará* cuando se extinga el contrato de trabajo, cese la actividad por cuenta propia o, en su caso, finalice la prestación por desempleo, incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o maternidad o, en los supuestos en que se continúe en la realización de una actividad o en el percibo de una prestación, cuando los ingresos derivados de una u otra no superen los límites establecidos.
- La percepción de la pensión es *compatible con el desempeño de un puesto de trabajo en el sector público*, con las mismas condiciones y requisitos que en el sector privado.

Con otras pensiones:

- Los huérfanos, con derecho a pensión de orfandad, que tengan reducida su capacidad de trabajo en un porcentaje valorado en un grado de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, cuando perciban otra pensión de la Seguridad Social en razón de la misma incapacidad, deberán *optar* entre una y otra.

Cuando el huérfano haya sido declarado incapacitado para el trabajo con anterioridad al cumplimiento de la edad de 18 años, la pensión de orfandad que viniera percibiendo será compatible con la de incapacidad permanente que pudiera causar, después de los 18 años, como consecuencia de unas *lesiones distintas* a las que dieron lugar a la pensión de orfandad o, en su caso, con la pensión de jubilación que pudiera causar en virtud del trabajo que realice por cuenta propia o ajena.

- La pensión de orfandad que perciba el huérfano incapacitado que hubiera contraído matrimonio será incompatible con la pensión de viudedad a la que posteriormente pudiera tener derecho, debiendo *optar* entre una u otra.
- A partir de 1-1-04, si el causante no se encontrase en alta o en situación asimilada a la de alta en la fecha del fallecimiento, será *incompatible* con el reconocimiento de otra pensión de orfandad en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social, salvo que las cotizaciones acreditadas en cada uno de los regímenes se superpongan, al menos, durante 15 años.

Extinción

1. Por cumplir 18 años (salvo que, en tal momento, tuviera reducida su capacidad de trabajo en un porcentaje valorado en un grado de incapacidad permanente absoluta o

gran invalidez) o, en su caso, los nuevos límites de edad a los que se hace referencia en el apartado beneficiarios.

En caso de orfandad absoluta, si el huérfano estuviera cursando estudios y cumpliera 24 años durante el transcurso del curso escolar, la percepción de la pensión se mantendrá hasta el día 1º del mes siguiente al del inicio del siguiente curso académico (aplicable desde 01-01-06).

2. Por cesar en la incapacidad que le otorgaba el derecho a la pensión.
3. Por adopción.
4. Por contraer matrimonio, salvo que estuviera afectado de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez (aplicable a los matrimonios celebrados a partir de 23-11-05).
5. Por fallecimiento.
6. Por comprobarse que no falleció el trabajador desaparecido en accidente.

Si al extinguirse la pensión, por alguna de las cuatro primeras causas, el beneficiario no ha percibido 12 mensualidades de la misma, le será entregada de una sola vez la cantidad precisa para completarlas.

Igual regla será de aplicación, cuando el beneficiario no hubiera llegado a percibir cantidad alguna de la pensión de orfandad antes de llegar a la edad límite para ser receptor de la misma, por haberla solicitado en fecha posterior al cumplimiento de dicha edad, siempre que en la fecha del hecho causante hubiera reunido las condiciones para ser beneficiario.

5.4 Pensión en favor de familiares

Beneficiarios

- **Nietos y hermanos**, huérfanos de padre y madre, varones o mujeres, siempre que en la fecha del fallecimiento sean:
 - Menores de 18 años o mayores que tengan reducida su capacidad de trabajo en un porcentaje valorado en grado de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez.
 - Menores de 22 años, cuando no efectúan un trabajo lucrativo o cuando, realizándolo, los ingresos que obtengan, en cómputo anual, no superen el límite

del 75% del salario mínimo interprofesional que se fije en cada momento, también en cómputo anual.

- **Madre y abuelas** viudas, solteras, casadas, cuyo marido sea mayor de 60 años o esté incapacitado para el trabajo, separadas judicialmente o divorciadas.
- **Padre y abuelos** con 60 años cumplidos o incapacitados para todo trabajo.
- **Hijos y hermanos** de pensionistas de jubilación o incapacidad permanente, ambas en su modalidad contributiva, o de aquellos trabajadores que al fallecer reunían los requisitos para el reconocimiento del derecho a pensión de jubilación o de incapacidad permanente (cuyo expediente de incapacidad permanente se encontrara pendiente de resolución), varones o mujeres mayores de 45 años, que estén solteros, viudos, separados judicialmente o divorciados, siempre que acrediten dedicación prolongada al cuidado del causante fallecido.

Todos los beneficiarios deberán cumplir, además, los siguientes **requisitos**:

- Haber convivido con el fallecido y a sus expensas con 2 años de antelación al fallecimiento de aquél o desde la muerte del familiar con el que convivieran, si ésta hubiera ocurrido dentro de dicho período.
- No tener derecho a pensión pública.
- Carecer de medios de subsistencia, por tener ingresos económicos iguales o inferiores al salario mínimo interprofesional, y carecer de familiares con obligación y posibilidad de prestarles alimentos.

Están obligados a prestarse alimentos, según lo establecido en los artículos 142 y 143 del Código Civil, los cónyuges, ascendientes y descendientes; los hermanos sólo se deben los “auxilios necesarios para la vida”, por lo que quedan excluidos de la obligación de prestar alimentos.

Cuantía

La cuantía se obtiene aplicando el porcentaje del 20% a la base reguladora, con el límite máximo establecido:

- Cuando existan varios beneficiarios, la suma de las cuantías de las prestaciones por muerte y supervivencia no puede exceder del 100% de la base reguladora que corresponda. Esta limitación se aplicará a la cuantía inicial, pero no afectará a las revalorizaciones periódicas que procedan en lo sucesivo.

A efectos de esta limitación, las pensiones de orfandad tienen preferencia sobre las “pensiones” en favor de otros familiares y, por lo que respecta a éstas, el orden de preferencia es el siguiente:

1. Nietos y hermanos, menores de 18 años o mayores incapacitados, del causante.
 2. Padre y madre del causante.
 3. Abuelos y abuelas del causante.
 4. Hijos y hermanos del pensionista de jubilación o incapacidad permanente, en su modalidad contributiva, mayores de 45 años y que reúnan los demás requisitos establecidos.
- La limitación del 100% de la base reguladora no impedirá el reconocimiento del “subsidio temporal” en favor de familiares, ya que éste no se ve afectado por el citado límite.

Reglas especiales:

- Si a la muerte del fallecido causante no quedase cónyuge sobreviviente ni hijos con derecho a pensión de orfandad, o cuando el cónyuge sobreviviente con derecho a pensión de viudedad falleciese estando en el disfrute de la misma sin que queden huérfanos beneficiarios, la pensión en favor de los correspondientes familiares podrá incrementarse con el porcentaje (52%) de viudedad.

El incremento se atribuirá, en primer lugar, a los nietos y hermanos del causante y, en su ausencia, a los ascendientes e hijos o hermanos de los pensionistas de incapacidad permanente o jubilación contributivas con derecho a pensión en favor de familiares, distribuyéndose por partes iguales entre los beneficiarios.

- *Si el fallecimiento deriva de accidente de trabajo o enfermedad profesional y los beneficiarios son los padres que estaban a cargo del fallecido*, siempre que no existan otros familiares del causante con derecho a pensión, ni los propios padres tengan derecho a ella, se concede a éstos una indemnización especial a tanto alzado:
 - De 9 mensualidades de la base reguladora, si se trata de un ascendiente.
 - De 12 mensualidades de la base reguladora, si se trata de ambos ascendientes.

Incompatibilidades

- Es *compatible* con las pensiones de viudedad y orfandad causadas por el mismo sujeto.

- La realización de trabajos por parte del nieto y hermano menor de 22 años produce los mismos *efectos suspensivos* que los indicados en la pensión de orfandad.
- Es *incompatible* con el percibo por el beneficiario de otras pensiones públicas, así como con ingresos de cualquier naturaleza que superen, en cómputo anual, la cuantía del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, también computada anualmente.
- A partir de 1-1-04, si el causante no se encontrase en alta o en situación asimilada a la de alta en la fecha del fallecimiento, será *incompatible* con el reconocimiento de otra pensión en favor de familiares en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social, salvo que las cotizaciones acreditadas en cada uno de los regímenes se superpongan, al menos, durante 15 años.

Extinción

- *Nietos y hermanos*: por las mismas causas que la pensión de orfandad.
- *Ascendientes e hijas/os y hermanas/os*:
 - o Por contraer matrimonio.
 - o Por fallecimiento.
 - o Por comprobarse que no falleció el trabajador desaparecido en accidente.

5.5 Subsidio en favor de familiares

Beneficiarios

Las **hijas/os o hermanas/os** mayores de 22 años, solteros, viudos, separados judicialmente o divorciados, que sin acreditar las condiciones para ser pensionistas reúnan los requisitos exigidos:

- Haber convivido con el causante y a sus expensas con 2 años de antelación al fallecimiento de aquél o desde la muerte del familiar con el que convivieran, si ésta hubiera ocurrido dentro de dicho período.
- No tener derecho a pensión pública.
- Carecer de medios de subsistencia, por tener ingresos económicos iguales o inferiores al salario mínimo interprofesional, y de familiares con obligación y posibilidad de prestarles alimentos.

En aplicación de lo establecido en los artículos 142 y 143 del Código Civil, están obligados a “prestarse alimentos”, los cónyuges, ascendientes y descendientes;

los hermanos sólo se deben los “auxilios necesarios para la vida”, por lo que quedan excluidos de la obligación de prestar alimentos.

Cuantía

La cuantía del subsidio se obtiene aplicando un porcentaje a la base reguladora.

El porcentaje en cuestión es el 20% de la base reguladora, calculada de igual forma que en la pensión de viudedad.

Se abona durante 12 meses, con inclusión de dos pagas extraordinarias.

Incompatibilidades

Es compatible con las pensiones de viudedad y orfandad causadas por el mismo sujeto.

Será incompatible con la percepción por parte del titular de cualquier pensión pública y con la percepción de ingresos de cualquier naturaleza que superen la cuantía, en cómputo anual, del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, también en cómputo anual.

Extinción

- Por agotamiento del período máximo de duración.
- Por fallecimiento.
- Por comprobarse que no falleció el trabajador desaparecido en accidente.

5.6 Auxilio por defunción

Se trata de un pago único destinado a servir de ayuda para cubrir los gastos del sepelio del fallecido.

Beneficiarios

- Quien haya soportado los gastos del sepelio.
- Salvo prueba en contrario, se presume que dichos gastos los ha soportado, por este orden, el cónyuge sobreviviente, el sobreviviente de una pareja de hecho, los hijos y los parientes del fallecido que conviviesen habitualmente con él.

Cuantía

En 2010, la cuantía es de 39,08 euros.

5.7 Indemnizaciones por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional (AT o EP)

Beneficiarios

- El cónyuge, el sobreviviente de la pareja de hecho, el excónyuge divorciado, separado o con matrimonio declarado nulo, beneficiarios de la pensión de viudedad.
- Los huérfanos, beneficiarios de la pensión de orfandad.
- El padre y/o la madre que estén a cargo del fallecido, siempre que no existan otros familiares con derecho a pensión por muerte y supervivencia, ni ellos mismos tuvieran derecho a ella con ocasión de la muerte del causante.

Cuantía

Se establecen diferentes cuantías en función del parentesco del beneficiario con el fallecido:

Cónyuge, pareja de hecho o ex-cónyuge divorciado, separado o con nulidad matrimonial:

- Seis mensualidades de la base reguladora de la pensión de viudedad.
- En el supuesto de concurrir más de un beneficiario, la distribución de la indemnización se realizará de la misma manera que la pensión de viudedad, incluida la garantía del 40% de la indemnización a favor del cónyuge sobreviviente o del que, sin serlo, conviviera con el causante y fuera beneficiario de pensión de viudedad.
- Si se trata de un solo beneficiario con matrimonio declarado nulo, la cuantía de la indemnización será proporcional al tiempo convivido en matrimonio con el fallecido.

Huérfanos:

- Una mensualidad de la base reguladora de la pensión de orfandad.
- Más la cantidad que resulte de distribuir entre los huérfanos las seis mensualidades de la base reguladora de la pensión, si no existe cónyuge, pareja de hecho o ex cónyuge con derecho a indemnización. A partir de 22-06-06, se entiende que se cumple esta condición de que no exista cónyuge en aquellos supuestos en que no hubiera mediado matrimonio entre los progenitores del huérfano.

Padre y/o madre:

- Nueve mensualidades de la base reguladora, si se trata de un ascendiente.
- Doce mensualidades de la base reguladora, si se trata de ambos ascendientes.

Como excepción, en los supuestos de fallecimiento de pensionistas por incapacidad permanente derivada de contingencias profesionales, el cálculo de la indemnización se efectuará sobre la cuantía de la pensión que estuviera percibiendo el fallecido en el momento de la muerte.



6

Pensiones del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez

6. Pensiones del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI)

El SOVI es un régimen residual que se aplica a aquellos que, reuniendo una serie de requisitos, no tengan derecho a pensión del actual Sistema de la Seguridad Social (con excepción de las pensiones de viudedad, que desde el año 2005 sí se pueden compatibilizar con el SOVI). Dentro de su acción protectora, están incluidas las pensiones siguientes:

- Vejez
- Invalidez
- Viudedad

6.1 SOVI-Vejez

Beneficiarios

- Tener cumplidos los 65 años de edad o 60 en el supuesto de vejez por causa de incapacidad. Esta incapacidad debe ser permanente y total para la profesión habitual y no derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.
- No tener derecho a ninguna otra pensión a cargo de los regímenes que integran el Sistema de la Seguridad Social, o a sectores laborales pendientes de integración en el mismo, con excepción de las pensiones de viudedad de las que puedan ser beneficiarios.
- Haber estado afiliado al Régimen del Retiro Obrero o tener cubiertos 1.800 días de cotización al Régimen del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) antes de 1-1-67.

Cuantía

- Consiste en una pensión imprescriptible, vitalicia y de cuantía fija.
- *Si no existe concurrencia con otras pensiones*, el importe está constituido por la pensión básica más las mejoras. A partir de 1-1-2010, dicho importe es de 375,70 euros mensuales.

No se consideran pensiones concurrentes las prestaciones económicas reconocidas al amparo de la Ley 3/2005, de 18 de marzo, a los ciudadanos de origen español desplazados al extranjero, durante su minoría de edad, como consecuencia de la guerra civil, ni las pensiones percibidas por los mutilados útiles o incapacitados de primer

grado por causa de la pasada guerra civil española, cualquiera que fuese la legislación aplicable, las pensiones extraordinarias derivadas de actos de terrorismo, ni el subsidio de ayuda por tercera persona.

- *Si existe concurrencia con otras pensiones*, el importe está constituido por la pensión básica más la mejora del año 1979, es decir, 1.140 pesetas (6,85 euros) mensuales.

No obstante, cuando la suma de todas las pensiones concurrentes (una vez revalorizadas y calculadas en cómputo anual), más la pensión del SOVI, sea inferior a la cuantía fija de ésta (calculada en cómputo anual), la pensión del SOVI se revalorizará en un importe igual a la diferencia resultante. Esta diferencia no tiene carácter consolidable.

Si existe concurrencia con una pensión de viudedad, la suma de la pensión o pensiones de viudedad y la del SOVI no podrá ser superior al doble de la pensión mínima de viudedad correspondiente a beneficiarios con 65 o más años vigente en cada momento, en cómputo anual. De superarse el límite indicado, se minorará la cuantía de la pensión SOVI en el importe necesario.

- Se abonan 14 mensualidades al año.

Incompatibilidades

El percibo de la pensión es *incompatible* con la realización de cualquier trabajo o actividad pública o privada, por cuenta ajena o propia, que determine la inclusión del pensionista en un régimen de la Seguridad Social.

Es también incompatible con otras pensiones del Sistema de la Seguridad Social o ajenas al mismo (con excepción de las pensiones de viudedad de las puedan ser beneficiarios):

6.2 SOVI-Invalidez

Beneficiarios

Los beneficiarios de este tipo de pensión deben reunir los siguientes requisitos:

- Que la invalidez sea absoluta y permanente para la profesión habitual y sea la causa determinante del cese en el trabajo.
- Que no sea por causa imputable al trabajador o derivada de un accidente de trabajo o enfermedad profesional indemnizables.
- Acreditar 1.800 días de cotización al Seguro de Vejez e Invalidez (SOVI) antes de 1-1-67. No se considera válida, a estos efectos, la mera afiliación al extinguido Régimen de Retiro Obrero.

- No tener derecho a ninguna otra pensión a cargo de los regímenes que integran el Sistema de la Seguridad Social o a sectores laborales pendientes de integración en el mismo, con excepción de las pensiones de viudedad de las que puedan ser beneficiarios.
- Tener 50 años cumplidos. No obstante, si la invalidez está constituida por la pérdida total de movimientos en las extremidades superiores o inferiores, o pérdida total de visión, o enajenación mental incurable, se reconoce a partir de los 30 años.

Cuantía

La misma que en el caso de la Pensión de Jubilación del SOVI.

Incompatibilidades

Las mismas que en el caso de la Pensión de Jubilación del SOVI.

6.3 SOVI-Viudedad

Beneficiarios

Con carácter general, se exige no tener derecho a ninguna otra pensión a cargo de los regímenes que integran el Sistema de la Seguridad Social o a sectores laborales pendientes de integración en el mismo.

Los requisitos específicos, según los supuestos, son:

1. Causante pensionista del SOVI con fallecimiento anterior a 1-1-67:

- *Para el causante:* haber fallecido a partir de 1-1-56.
- *Para el solicitante:*
 - Tener cumplidos 65 años en la fecha del fallecimiento del causante o estar totalmente incapacitado para todo trabajo. No obstante, si en dicha fecha el solicitante no hubiera alcanzado la edad de 65 años, pero tuviera más de 50, conserva el derecho a que se le reconozca la pensión al cumplimiento de los 65 años.
 - No tener derecho a una pensión de vejez o invalidez SOVI.
 - Haber contraído matrimonio con el causante 10 años antes, como mínimo, del fallecimiento.

2. Causante pensionista del SOVI con fallecimiento posterior a 31-12-66:

Cuando el fallecimiento del pensionista es posterior a 1-1-67, al solicitante se le exigen idénticos requisitos que los establecidos para tener derecho a la pensión de viudedad del Régimen General.

3. Causante no pensionista del SOVI:

- *Para el causante:*
 - Fallecimiento a partir de 1-1-56.
 - Haber estado afiliado al Retiro Obrero Obligatorio o acreditar 1.800 días de cotización al SOVI antes de 1-1-67.
- *Para el solicitante:*
 - Se exigen los mismos requisitos que los establecidos para el supuesto de causante pensionista fallecido con anterioridad al 1-1-67.

Cuantía

La prestación consiste en una pensión mensual vitalicia de una cuantía fija que en 2010 es de 375,70 euros mensuales y tiene 14 pagas.

Incompatibilidades

Las mismas que en el resto de pensiones del SOVI.

Estamos a tu disposición en nuestras sedes

Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO de Andalucía

C/ Trajano, nº 1 - 41002 Sevilla
Teléfono 954 50 70 41- Fax 954 21 06 16

Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO de Aragón

Pº Constitución, 12, 2ª planta - 50008 Zaragoza
Teléfono 976 48 32 28 / 33 08 - Fax 976 21 25 23

Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO de Asturias

C/ Santa Teresa, 15 - 1º izd. - 33005 Oviedo
Teléfono 985 25 71 99 - Fax 985 24 17 70

Federación de Pensionistas i Jubilats de CCOO de Les Illes Balears

Francsc de Borja Moll, 3 - 07003 Palma de Mallorca
Teléfono 971 72 60 60 - Fax 971 71 96 14

Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO de las Islas Canarias

Primer de Mayo, 21 - 35002 Las Palmas de Gran Canaria
Teléfono 928 44 75 37 - Fax 928 44 75 05

Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO de Cantabria

Santa Clara, nº 5 - 39001 Santander
Teléfono 942 22 77 04 - Fax 942 22 59 21

Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO de Castilla-La Mancha

Mayor, 62 - 02002 Albacete
Teléfono 967 21 24 95 - Fax 967 21 73 60

Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO de Castilla y León

Plaza Madrid, nº 4 - 5ª pl. - 47001 Valladolid
Teléfono 983 29 16 17 - Fax 983 20 32 56

Federació de Pensionistes i Jubilats de CCOO de Catalunya

Via Laietana, 16, 2ª planta - 08003 Barcelona
Teléfono 93 481 27 69 - Fax 93 310 48 37

Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO de Euskadi

Uribitarte 4 - 48001 Bilbao
Teléfono 94 424 34 24 - Fax 94 424 38 98

Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO de Extremadura

Avda. Juan Carlos I, nº 41 - 06800 Mérida
Teléfono 924 31 99 61 - Fax 924 30 19 25

Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO de Galicia

C/ María, 42-44, Baixo - 15402 Ferrol
Teléfono 981 36 93 08 - Fax 981 35 03 53

Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO de Navarra

Avenida Zaragoza, 12 - 31003 Pamplona
Teléfono 948 24 42 00 - Fax 948 24 43 11

Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO de La Rioja

C/ Pío XII, 33 2º Desp. 43 - 26003 Logroño
Teléfono 941 23 81 44 Ext. 218 - Fax 941 25 71 71

Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO de Madrid

Lope de Vega, nº 38 - 28014 Madrid
Teléfono 91 536 52 87 - Fax 91 536 53 22

Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO de Murcia

Corbalán, nº 4 - 30002 Murcia
Teléfono 968 35 52 13 - Fax 968 22 18 67

Federació de Jubilats y Pensionistes de CCOO del País Valencià

Pl. Nàpols i Sicília 5 - 46003 Valencia
Teléfono 963 88 21 10 - Fax 963 88 21 07

Afíliate

Asesoramiento
sobre pensiones
y protección social

900 102 305

Llamada gratuita
Laborables
de 9 a 14 horas

Contacta con nosotros informacion@fpj.ccoo.es

Federación Estatal de Pensionistas y Jubilados de CCOO

Plaza Cristino Martos, 4 - 1ª planta - 28015 Madrid
Teléfono 91 540 92 02 - Fax 91 541 04 26

www.pensionistas.ccoo.es

