

NORMATIVA SOBRE PENSIONS EN VIGOR

Incorporades la Llei 27/2011 d'1 d'agost de 2011, el RD 1716/2012, de 28 de desembre de 2012, el RD-L 5/2013, de 15 de març de 2013 i el RD-L 5/2013, de 15 de març, de mesures per a afavorir la continuïtat de la vida laboral dels treballadors de major edat i per a promoure l'envelliment actiu

Divendres 15 de març, el Govern central, de nou de forma unilateral i per la via del Reial Decret-Llei, va modificar els termes de l'Acord de pensions fruit del diàleg social i una àmplia majoria política que es va assolir l'any 2011.

Aspectes bàsics de la reforma introduïda per la Llei 27/2011 com la jubilació anticipada i la jubilació parcial, van quedar en suspens durant tres mesos en el moment de la seva entrada en vigor, el dia 1 de gener de 2013.

Aquest RD-L 5/2013, a més d'endurir de forma important l'accés a la jubilació anticipada i de pràcticament fer desaparèixer la figura de la jubilació parcial, lesiona els interessos de treballadors i treballadores que són expulsats del mercat de treball a una edat tardana, i que per tant, es troben en una important situació de vulnerabilitat. Així, s'impossibilitarà la percepció del subsidi per atur de majors de 55 anys a aquelles persones que conviuen en una unitat familiar que disposa de rendes superiors al 75% del SMI en funció del nombre de membres. El mes d'agost passat es va limitar de forma important la cobertura d'un subsidi dissenyat per a possibilitar l'accés a la jubilació de qui ha perdut la feina a la darrera etapa laboral. Així, es va incrementar dels 52 als 55 anys l'edat per accedir, es va reduir del 125% al 100% de la base de cotització mínima, la cotització vinculada al subsidi, i es va limitar la seva vigència fins a la primera edat en que pot accedir-se a la jubilació.

Per la seva banda, es possibilita la compatibilitat de la pensió de jubilació amb el treball, garantint, en tot cas, el 50% de la pensió al marge de la jornada i les activitats laborals dutes a terme, amb una cotització casi anecdòtica. Aquesta mesura sembla poc indicada amb unes taxes d'atur desorbitades i amb més de la meitat dels joves que pretenen treballar sense oportunitats de fer-ho, i pot facilitar la substitució de treballadors amb costos salarials superiors per jubilats.

Les empreses que acomiaden a treballadors majors de 50 anys es veuran menys penalitzats, mentre que la Inspecció de Treball investigarà el presumpte frau d'acomiadaments ficticis per accedir a la jubilació anticipada forçosa o a prestacions per atur.



En síntesi, aquesta reforma de pensions és innecessària perquè la Llei 27/2011 ja contenia una reforma profunda per a garantir la viabilitat del sistema de pensions, basada en costos però també en ingressos pel sistema i és injusta perquè es basa en la idea falsa de que les persones que es jubilen anticipadament són insolidàries i abusen del sistema. La realitat és que la jubilació anticipada és possible només per a treballadors i treballadores d'edat avançada (61 o 63 anys), amb llargues carreres de cotització (entre 30 i 33 anys) i que per tant han realitzat un important esforç contributiu i que la pensió està reduïda de per vida, fet que suposa un cost inferior per a la Seguretat Social que el d'una jubilació a edat ordinària. El cost que suposarà en el futur impedir les jubilacions anticipades serà superior al que es produiria en l'actualitat assumint-les, però aquest fet no sembla importar-li a l'Executiu espanyol.

A continuació es detalla la regulació sobre pensions públiques vigent en aquest moment, es determina la norma que les regula (Llei 27/2011 d'1 d'agost de 2011, RD 1716/2012, de 28 de desembre de 2012 o RD-L 5/2013, de 15 de març de 2013):

♦ **JUBILACIÓ ORDINÀRIA (EDAT, ANYS DE COTITZACIÓ I PERÍODE DE CÀLCUL)**

És plenament **vigent**, des del dia 1 de gener de 2013, el que estableix la Llei 27/2011:

QUADRE 1

Data jubilació	Anys de cotització	Edat de jubilació	Període de càlcul (anys)	Anys de cotització per accedir al 100% de la BR
2013	35 anys i 3 mesos o més Menys de 35 anys i 3 mesos	65 anys 65 anys i 1 mes	16	35 anys i 6 mesos
2014	35 anys i 6 mesos o més Menys de 35 anys i 6 mesos	65 anys 65 anys i 2 mesos	17	35 anys i 6 mesos
2015	35 anys i 9 mesos o més Menys de 35 anys i 9 mesos	65 anys 65 anys i 3 mesos	18	35 anys i 6 mesos
2016	36 anys o més Menys de 36 anys	65 anys 65 anys i 4 mesos	19	35 anys i 6 mesos
2017	36 anys i 3 mesos o més Menys de 36 anys i 3 mesos	65 anys 65 anys i 5 mesos	20	35 anys i 6 mesos
2018	36 anys i 6 mesos o més Menys de 36 anys i 6 mesos	65 anys 65 anys i 6 mesos	21	35 anys i 6 mesos
2019	36 anys i 9 mesos o més Menys de 36 anys i 9 mesos	65 anys 65 anys i 8 mesos	22	36 anys
2020	37 anys o més Menys de 37 anys	65 anys 65 anys i 10 mesos	23	36 anys
2021	37 anys i 3 mesos o més Menys de 37 anys i 3 mesos	65 anys 66 anys	24	36 anys
2022	37 anys i 6 mesos o més Menys de 37 anys i 6 mesos	65 anys 66 anys i 2 mesos	25	36 anys
2023	37 anys i 9 mesos o més Menys de 37 anys i 9 mesos	65 anys 66 anys i 4 mesos	25	36 anys i 6 mesos
2024	38 anys o més Menys de 38 anys	65 anys 66 anys i 6 mesos	25	36 anys i 6 mesos
2025	38 anys i 3 mesos o més Menys de 38 anys i 3 mesos	65 anys 66 anys i 8 mesos	25	36 anys i 6 mesos
2026	38 anys i 3 mesos o més Menys de 38 anys i 3 mesos	65 anys 66 anys i 10 mesos	25	36 anys i 6 mesos
A partir 2027	38 anys i 6 mesos o més Menys de 38 anys i 6 mesos	65 anys 67 anys	25	37 anys

♦ **AVANÇAMENT DEL PERÍODE DE CÀLCUL**

Es plenament **vigent**, des del dia 1 de gener de 2013, el que estableix la Llei 27/2011

Pot avançar-se els anys tinguts en compte pel càlcul de la pensió de jubilació quan sigui més beneficiós:

- entre 2013 i 2017 es pot ampliar fins als darrers 20 anys de cotització
- entre 2018 i 2002 es pot ampliar fins els darrers 25 anys de cotització



El *reglament de la Llei 27/2011* (RD 1716/2012, aprovat el dia 28 de desembre de 2012) estableix els **requisits** per a ampliar el període de càlcul:

- a) el cessament ha de ser per causa no imputable al treballador/a, que es pot produir abans o després de fer 55 anys, es refereix a la relació laboral més extensa de la seva carrera de cotització que s'hagi extingit a partir dels 50 anys.
- b) els 24 mesos, que no han de ser consecutius, amb bases de cotització inferiors a la del mes immediatament anterior al de l'extinció laboral (a la qual es refereix a), ha d'estar compresa entre els 55 anys d'edat (o la de l'extinció laboral si és posterior als 55 anys) i el mes anterior al previ al moment de la jubilació.
- c) els treballadors/es autònoms que faci més d'un any des de l'esgotament de la prestació per cessament de l'activitat, estan condicionats a que el cessament s'hagi produït a partir dels 55 anys d'edat i que sigui cessament de la darrera activitat realitzada prèvia al moment de la jubilació.

♦ INTEGRACIÓ DE LLACUNES DE COTITZACIÓ

És plenament **vigent**, des del dia 1 de gener de 2013, el que estableix la Llei 27/2011:

- fins a les 24 primeres llacunes es poden integrar amb cotitzacions pròpies corresponents als 36 mesos previs a la jubilació (sempre que siguin superiors al 100% de la BC mínima vigent a la data objecte d'integració).
- les 24 mensualitats següents amb llacunes s'integraran amb el 100% de la BC mínima de cotització vigent.
- la resta de llacunes s'integraran amb el 50% de la BC mínima de cotització vigent.

♦ QUANTIA DE LA PENSIÓ DE JUBILACIÓ

És plenament **vigent**, des del dia 1 de gener de 2013, el que estableix la Llei 27/2011:

- 100% de la base reguladora (BR) de la pensió amb 65 anys (38 anys i mig cotitzats)
- 100% de la BR de la pensió amb 67 anys (o edat que correspongui segons quadre 1) i 37 anys cotitzats

Amb 15 anys cotitzats: 50% de la BR de la pensió

Cada any addicional de cotització:

DURANT ELS ANYS	ESCALA DE CÀLCUL PER CADA MES ADDICIONAL	
De 2013 a 2019	Del mes 1 al mes 163	0,21%
	Del mes 164 al mes 246	0,19%
De 2020 a 2022	Del mes 1 al mes 106	0,21%
	Del mes 107 al mes 252	0,19%
De 2022 a 2026	Del mes 1 al mes 49	0,21%
	Del mes 50 al mes 258	0,19%
A partir d'1-1-2027	Del mes 1 al mes 248	0,19%
	Del mes 249 al mes 264	0,18%

♦ JUBILACIÓ POSTERIOR A L'EDAT ORDINÀRIA

És plenament **vigent**, des del dia 1 de gener de 2013, el que estableix la Llei 27/2011:

A partir de l'edat ordinària de jubilació (entre 65 i 67 anys segons Quadre 1) l'increment de la BR per cada any addicional treballat:

- fins a 25 anys cotitzats: 2%
- entre 25 i 37 anys cotitzats: 2,75%
- a partir de 37 anys cotitzats: 4%

♦ COMPATIBILITAT ENTRE TREBALL I PENSÍO

Des del dia **17 de març de 2013** i segons el RD-L 5/2013, està en vigor:

- per a jubilacions ordinàries
- la pensió ha de ser del 100% de la Base Reguladora
- la pensió compatible amb el treball (per qualsevol jornada i activitat) serà el **50%** de la quantia de la pensió de jubilació inicialment reconeguda (exclosos complements a mínims)
- empresa i jubilat que compatibilitza pensió i treball cotitzaran per incapacitat temporal i contingències professionals més una cotització especial de solidaritat del **8%** (6% a càrrec de l'empresa i 2% a càrrec del treballador)
- les empreses que es compatibilitzi treball i pensió no hauran pogut extingir contractes de treball en els 6 mesos anteriors a la compatibilitat
- aquesta limitació serà d'aplicació per a les extincions posteriors al 17 de març de 2013 i per a llocs del treball del mateix grup professional als quals s'hagi fet l'extinció
- s'haurà de mantenir durant la vigència de la compatibilitat el nivell d'ocupació previ

♦ JUBILACIÓ ANTICIPADA

Des del dia **17 de març de 2013** i segons el RD-L 5/2013, està en vigor:

- dos tipus de jubilació anticipada:

1. INVOLUNTÀRIA:

- **4 anys** màxim d'avançament respecte l'edat ordinària de jubilació

any	Edat de jubilació ordinària	Edat mínima de jubilació anticipada
2013	65 anys 65 anys i 1 mes	61 anys 61 anys i 1 mes
2014	65 anys 65 anys i 2 mesos	61 anys 61 anys i 2 mesos
2015	65 anys 65 anys i 3 mesos	61 anys 61 anys i 3 mesos
2016	65 anys 65 anys i 4 mesos	61 anys 61 anys i 4 mesos
2017	65 anys 65 anys i 5 mesos	61 anys 61 anys i 5 mesos
2018	65 anys 65 anys i 6 mesos	61 anys 61 anys i 6 mesos
2019	65 anys 65 anys i 8 mesos	61 anys 61 anys i 8 mesos
2020	65 anys 65 anys i 10 mesos	61 anys 61 anys i 10 mesos
2021	65 anys 66 anys	61 anys 62 anys
2022	65 anys 66 anys i 2 mesos	61 anys 62 anys i 2 mesos
2023	65 anys 66 anys i 4 mesos	61 anys 62 anys i 4 mesos
2024	65 anys 66 anys i 6 mesos	61 anys 62 anys i 6 mesos
2025	65 anys 66 anys i 8 mesos	61 anys 62 anys i 8 mesos
2026	65 anys 66 anys i 10 mesos	61 anys 62 anys i 10 mesos
2027	65 anys 67 anys	61 anys 63 anys

- **33 anys** cotitzats, es pot computar fins 1 any per servei militar

- causes d'acomiadament individual o col·lectiu: econòmiques, tecnològiques i de producció

- necessitat d'acreditació de cobrament efectiu de la indemnització o presentació de demanda judicial

- els anys entre la data de jubilació anticipada i l'edat ordinària de jubilació es consideren cotitzats a efectes de determinar l'edat ordinària de jubilació

- coeficients reductors per avançament de l'edat de jubilació involuntària

Anys cotitzats	Coefficient reductor trimestral	Coefficient reductor anual
menys de 38 anys i 6 mesos	1,875%	7,5%
entre més de 38a i 6 m i fins 41a i 6m	1,750%	7,0%
entre més de 41a i 6m i fins 44a i 6m	1,625%	6,5%
a partir de 44 anys i 6 mesos	1,500%	6,0%

2. VOLUNTÀRIA:

- **2 anys** màxim d'avançament respecte l'edat ordinària de jubilació

any	Edat de jubilació ordinària	Edat mínima de jubilació anticipada
2013	65 anys 65 anys i 1 mes	63 anys 63 anys i 1 mes
2014	65 anys 65 anys i 2 mesos	63 anys 63 anys i 2 mesos
2015	65 anys 65 anys i 3 mesos	63 anys 63 anys i 3 mesos
2016	65 anys 65 anys i 4 mesos	63 anys 63 anys i 4 mesos
2017	65 anys 65 anys i 5 mesos	63 anys 63 anys i 5 mesos
2018	65 anys 65 anys i 6 mesos	63 anys 63 anys i 6 mesos
2019	65 anys 65 anys i 8 mesos	63 anys 63 anys i 8 mesos
2020	65 anys 65 anys i 10 mesos	63 anys 63 anys i 10 mesos
2021	65 anys 66 anys	63 anys 64 anys
2022	65 anys 66 anys i 2 mesos	63 anys 64 anys i 2 mesos
2023	65 anys 66 anys i 4 mesos	63 anys 64 anys i 4 mesos
2024	65 anys 66 anys i 6 mesos	63 anys 64 anys i 6 mesos
2025	65 anys 66 anys i 8 mesos	63 anys 64 anys i 8 mesos
2026	65 anys 66 anys i 10 mesos	63 anys 64 anys i 10 mesos
2027	65 anys 67 anys	63 anys 65 anys

- **35 anys** cotitzats, es pot computar fins 1 any per servei militar
- causes d'acomiadament individual o col·lectiu: econòmiques, tecnològiques i de producció
- necessitat d'acreditació de cobrament efectiu de la indemnització o presentació de demanda judicial
- els anys entre la data de jubilació anticipada i l'edat ordinària de jubilació es consideren cotitzats a efectes de determinar l'edat ordinària de jubilació

- coeficients reductors per avançament de l'edat de jubilació voluntària

Anys cotitzats	Coefficient reductor trimestral	Coefficient reductor anual
menys de 38 anys i 6 mesos	2,000%	8%
entre més de 38a i 6 m i fins 41a i 6m	1,875%	7,5%
entre més de 41a i 6m i fins 44a i 6m	1,750%	7,0%
a partir de 44 anys i 6 mesos	1,625%	6,5%

Mutualistes (amb cotitzacions prèvies a l'1 de gener del 1967):

- poden jubilar-se voluntàriament a partir dels 60 anys

Anys cotitzats	Coefficient reductor anual
menys de 30 anys	8%
entre 30 anys i 34 anys	7,5%
entre 34 anys i 37 anys	7,0%
Entre 38 i 39 anys	6,5%
més de 40 anys	6%

♦ JUBILACIÓ PARCIAL

Des del dia **17 de març de 2013** i segons el RD-L 5/2013, està en vigor:

- **33 anys** cotitzats, es pot computar fins 1 any per servei militar (25 anys per a persones amb discapacitat igual o superior al 33%)
- Base de cotització del rellevista no inferior al 65% del promig dels darrers 6 mesos del jubilat parcial

- el rellevista ha de romandre a l'empresa, almenys 2 anys després de la jubilació definitiva. En cas contrari, l'empresa haurà de tornar l'import de la pensió que el jubilat parcial va percebre

- **6 anys** d'antiguitat a l'empresa

- reducció de jornada entre mínim del **25%** i màxim del **50%** (**75%** en cas de que el rellevista tingui contracte indefinit per jornada completa)

- durant la jubilació parcial, empresa i treballador/a cotitzaran per la BC corresponent al 100% de la jornada, de manera gradual:

- 2013: la BC serà el **50%** de la BC corresponent a la jornada completa.

- entre 2014 i 2024: s'aplicarà un increment del **5%** anual fins a assolir el 2027 el 100% de la BC corresponent a la jornada completa.

- la BC mai pot ser inferior al percentatge de la jornada realment treballada

- edat:

any	cotització	edat mínima per a accedir a la jubilació parcial
2013	33 anys a partir de 33 anys i 3 mesos	61 anys i 2 mesos 61 i 1 mes
2014	33 anys a partir de 33 anys i 6 mesos	61 i 4 mesos 61 anys i 2 mesos
2015	33 anys a partir de 33 anys i 9 mesos	61 anys i 6 mesos 61 anys i 3 mesos
2016	33 anys a partir de 34 anys	61 anys i 8 mesos 61 anys i 4 mesos
2017	33 anys a partir de 34 anys i 3 mesos	61 anys i 10 mesos 61 anys i 5 mesos
2018	33 anys a partir de 34 anys i 6 mesos	62 anys 61 anys i 6 mesos
2019	33 anys a partir de 34 anys i 9 mesos	62 anys i 4 mesos 61 i 8 mesos
2020	33 anys a partir de 35 anys	62 anys i 8 mesos 61 i 10 mesos
2021	33 anys a partir de 35 anys i 3 mesos	63 anys 62 anys
2022	33 anys a partir de 35 anys i 6 mesos	63 anys i 4 mesos 62 anys i 2 mesos
2023	33 anys a partir de 35 anys i 9 mesos	63 anys i 8 mesos 62 anys i 4 mesos
2024	33 anys a partir de 36 anys	64 anys 62 anys i 6 mesos
2025	33 anys a partir de 36 anys i 3 mesos	64 anys i 4 mesos 62 anys i 8 mesos
2026	33 anys a partir de 36 anys i 3 mesos	64 i 8 mesos 62 anys i 10 mesos
2027	33 anys a partir de 36 anys i 6 mesos	65 anys 63 anys

♦ DRET DE PERÍODES COTITZATS PER CURA DE FILLS

És plenament **vigent**, des del dia 1 de gener de 2013, el que estableix la Llei 27/2011:

Període d'extinció de la relació laboral o fi de prestacions per naixement o adopció o acolliment de fills/es:

- Produïdes entre els 9 mesos abans del naixement o els 3 mesos abans de l'adopció o l'acolliment i els 6 anys posteriors.
- Per a un únic progenitor i amb prioritat per a la mare.
- A tots els efectes, excepte el compliment del període mínim de cotització exigít:

El *reglament de la Llei 27/2011* (RD 1716/2012, aprovat el dia 28 de desembre de 2012) concreta el **període transitori** als períodes cotitzats:

any	Dies computables
2013	112
2014	138
2015	164
2016	191
2017	217
2018	243
2019 i següents	270

♦ COTITZACIONS A SEGURETAT SOCIAL DELS PARTICIPANTS EN PROGRAMES DE FORMACIÓ

És plenament **vigent**, des del dia 1 de gener de 2013, el que estableix la Llei 27/2011:

- s'inclou a la Seguretat Social als participants en programes de formació (públics o privats) vinculats a estudis universitaris o de formació professional retribuïts però sense relació laboral.
- qui hi hagi participat abans del 2 d'agost del 2011 en aquests programes, podrà subscriure un conveni especial amb la SS per una sola vegada i amb una durada màxima de 2 anys.
- abans del maig del 2013 els programes existents a l'entrada en vigor d'aquesta norma s'hauran d'adaptar a aquesta Llei.

Des del dia **17 de març de 2013** i segons el RD-L 5/2013, està en vigor:

- el període per a subscriure convenis especials es prolonga fins el **31 de desembre de 2014**
- el nombre màxim de mensualitats en que es pot fraccionar el pagament del conveni pot ser fins el triple dels mesos pels quals es formalitzi el conveni

♦ CONVENI ESPECIAL EN EXPEDIENTS DE REGULACIÓ D'OCUPACIÓ

És plenament **vigent**, des del dia 1 de gener de 2013, el que estableix la Llei 27/2011:

- cotitzacions des de la data del cessament en el treball o l'obligació de cotitzar per extinció de la prestació contributiva per atur i la data en què es compleixi l'edat ordinària de jubilació
- cotitzacions a càrrec de l'empresa fins a la data que el treballador/a compleixi els 63 anys, excepte en ERO per causes econòmiques que s'estendrà fins als 61 anys.
- a partir del compliment dels 63 anys (si l'edat ordinària de jubilació són els 67 anys) o els 61 anys (si són 65 anys), segons Quadre 1, fins a l'edat en què es jubila ordinàriament o anticipadament és responsabilitat del treballador/a.

♦ EXPEDIENTS DE REGULACIÓ D'OCUPACIÓ QUE AFECTEN A MAJORS DE 50 ANYS EN EMPRESES AMB BENEFICIS

Des del dia **17 de març de 2013** i segons el RD-L 5/2013, està en vigor:

Les empreses que realitzin acomiadaments col·lectius que incloguin treballadors/es de 50 anys o més hauran de fer una aportació econòmica al tresor públic en els casos següents:

- acomiadaments a empreses de més de **100** treballadors/es (o que pertanyin a grups amb més de 100 treballadors).
- que el percentatge de majors de 50 anys acomiadats sobre el total d'acomiadaments sigui superior al percentatge total de treballadors majors de 50 anys de l'empresa
- tot i que concorrin les causes econòmiques, tècniques, organitzatives o productives que el justifiquin, si l'empresa ha tingut beneficis (el resultat de l'exercici hagi estat positiu) els 2 anys anteriors a l'autorització de l'ERO.
- que les empreses o el grup del qual formen part, obtinguin beneficis en, almenys, 2 exercicis consecutius dins el període entre l'exercici econòmic anterior a la data d'inici de l'acomiadament i els 4 exercicis posteriors.
- no serà d'aplicació en cas de treballadors de 50 anys o més que hagin estat recol·locats a l'empresa, empresa del grup o qualsevol altra empresa en els 6 mesos següents a l'extinció dels contractes.

El càlcul de l'aportació es farà en funció de:

- l'import de les prestacions i subsidis per atur dels treballadors de 50 anys o més afectats per l'ERO (inclosa la cotització a la Seguretat Social i les indemnitzacions per cessaments alienes a la voluntat del treballador –excepte fi de contractes temporals- en els 3 anys previs i l'any posterior a l'ERO).
- en el cas del subsidi es calcularà el total de 6 anys de prestació més les cotitzacions socials

Aplicable als ERO iniciats a partir de l'1 de gener de 2013.

♦ VIDUITAT

És plenament **vigent**, des del dia **2 d'agost de 2011** (data de publicació de la Llei 27/2011):

Pensió de viduitat: 60% de la BR, en cas que:

- es tinguin 65 anys o més.
- no es tingui dret a una altra pensió pública.
- no es percebin ingressos provinents del treball per compte propi o aliè.
- el total de rendes sigui inferior al límit d'ingressos per tenir dret a la pensió mínima de viduitat.

Aplicació gradual en 8 anys, a partir de **l'1 de gener del 2012**:

durant l'any	% sobre BR
2012	53%
2013	54%
2014	55%
2015	56%
2016	57%
2017	58%
2018	59%
2019	60%

♦ ORFANDAT

És plenament **vigent**, des del dia **2 d'agost de 2011** (data de publicació de la Llei 27/2011):

S'amplia l'edat de percepció de la pensió d'orfandat fins els 25 anys si no es treballa ni es perceben ingressos superiors al SMI o s'està estudiant i es compleixen els 25 anys durant el curs, es prolonga fins a l'inici del segon mes del proper curs.

De forma progressiva:

any	edat màxima
durant 2012	23 anys
durant 2013	24 anys
a partir 1-1-2014	25 anys

El Reial Decret-Llei 29/2012 estableix una adaptació tècnica que millora la norma:

Els i les orfes amb discapacitat igual o superior al 33% podran percebre la pensió fins els 25 anys des de la data d'entrada en vigor de la Llei 27/2011, el 2 d'agost de 2011.

♦ SUBSIDI PER ATUR DE MAJORS DE 55 ANYS

Des del dia **17 de març de 2013** i segons el RD-L 5/2013, està en vigor:

- els subsidis per a majors de 55 anys a partir del 17 de març de 2013 estaran condicionats a que les **rendes de la unitat familiar** (cònjuge i fills menors de 26 anys) incloses les de la persona sol·licitant sumades i dividides entre el nombre de membres no superi el 75% del Salari Mínim Interprofessional (483,97€ per 2013)

♦ CLÀUSULA DE SALVAGUARDA DEL RD-L 5/2013 (aplicació de la normativa sobre jubilació anterior a 17 de març de 2013)

Des del dia **17 de març de 2013** i segons el RD-L 5/2013, està en vigor:

És d'aplicació a la normativa sobre jubilació **anterior al 17 de març de 2013** a les pensions de jubilació causades abans de **1 de gener de 2019** a:

- relacions laborals extingides abans de **1 d'abril de 2013**, si després d'aquesta data no queden incloses en cap règim de la Seguretat Social

- relacions laborals suspeses o extingides com a conseqüència

- d'ERO
- convenis col·lectius de qualsevol àmbit i/o acords col·lectius d'empresa
- decisions adoptades en procediments concursals

aprovats o subscrits, en tots els casos, abans del **1 d'abril de 2013**, sempre que la extinció o suspensió es produeixi abans **d'1 de gener de 2019**

- qui hagi accedit a la jubilació parcial abans **d'1 d'abril de 2013** o s'hagi incorporat a plans de jubilació parcial, recollits en convenis col·lectius de qualsevol àmbit o acords col·lectius d'empresa abans **d'1 d'abril de 2013**, independentment de que l'accés a la jubilació parcial hagi estat abans o després **d'1 d'abril de 2013**.

- en els darrers dos supòsits és imprescindible haver registrat els ERO, Convenis o Acords d'empresa o decisions de procediments concursals a les direccions provincials de l'**INSS** fins el dia **15 d'abril de 2013**. Poden fer-ho els treballadors afectats, els representants unitaris i sindicals i les empreses.