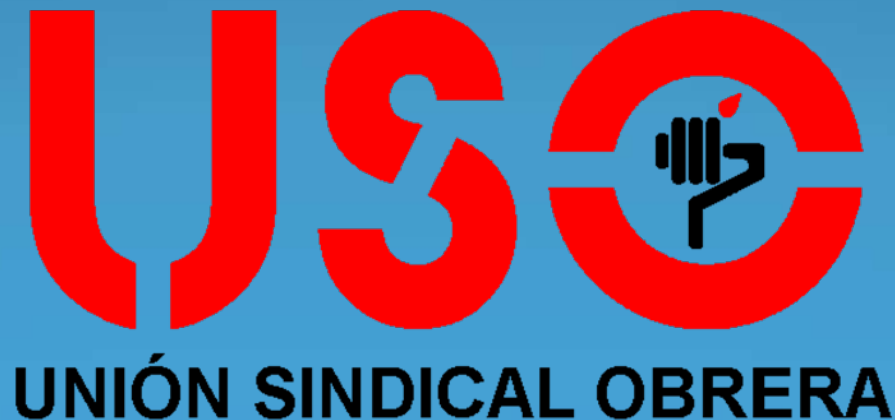


Reforma de las Pensiones y de la Seguridad Social



 13 julio 2006 —————> Acuerdo *(Medidas Materia Seguridad Social)*



CCOO, UGT, CEOE y CEPYME

 16 febrero 2007 —————> Proyecto *(Medidas Materia Seguridad Social)*

 Feb. a sept. 2007 —————> Comisión Permanente *(Trabajo y Asuntos Sociales)*



PROPUESTAS USO

 13 sep. 2007 —————> Aprobación Pleno Congreso

 7 noviembre 2007 —————> Aprobación Senado

 22 nov. 2007 —————> Aprobación definitiva Congreso

 5 dic. 2007 —————> Publicación BOE

👉 Acuerdo firmado por CCOO y UGT.









👉 Acuerdo final aprobado por el congreso



👉 1ª Vez que el Congreso mejora lo firmado por los agentes sociales

El 22 de noviembre del 2007 el Congreso de los Diputados aprobó la reforma de las prestaciones de la Seguridad Social, mejorando el acuerdo firmado por UGT-CCOO y CEOE-CEPYME el 13 de julio del 2006

LA REFORMA:

-  No garantiza el futuro del sistema público de pensiones.
-  Limita la incapacidad temporal.
-  Recorta la incapacidad permanente.
-  Endurece y dificulta el acceso a la jubilación.
-  Recorta y mutila la jubilación parcial.
-  Cambia el concepto de la pensión de viudedad.

USO rechazó entonces el acuerdo firmado por UGT-CCOO
USO rechaza ahora la reforma aprobada

No se garantiza el futuro del sistema público de pensiones.

- ✎ Recién aprobada esta reforma, voces de la banca proponen la jubilación obligatoria a los 70 años y alargar el periodo de cálculo.
- ✎ El excedente de ingresos de la seguridad social, sigue en manos de la voluntad del gobierno de turno.
- ✎ USO defendió y defendemos que todo el excedente de la seguridad social, se destine al fondo de reserva para garantizar las pensiones en épocas de “vacas flacas”.
- ✎ Defendemos un sistema de pensiones públicas, universales, solidarias y de reparto.
- ✎ No se garantiza unas pensiones mínimas que permitan vivir con dignidad después de abandonar la vida activa.

Se recorta la incapacidad temporal

El INSS único competente para declarar recaídas

Agotados los 12 meses, el INSS en exclusiva deberá:

- Iniciar expediente de Incapacidad Permanente.
- Conceder otra prórroga de 6 meses

↓
Agotados los 18 meses →

~~I. permanente revisable
a los 6 meses~~
↓

Ahora se prorrogará la i.t hasta 24 meses dejándose de cotizar

- Conceder el alta médica → El procedimiento para impugnar la decisión será ante la inspección médica del servicio público de salud autonómico, reservándose el INSS la última decisión.

Se recorta la incapacidad temporal

CUMPLIMIENTO 12 MESES

INSS

Prórroga IT

Alta médica

Propuesta IP

Agotamiento
18 meses

DISCONFORMIDAD
INTERESADO

4 días naturales ante la inspección
médica Servicio Salud

GRADO
I.P

NO
INCAPACIDAD

INSPECCIÓN SERVICIO
PÚBLICO SALUD

INSS

CONFIRMA
DECISIÓN
INSS

NO SE PRONUNCIA
Plazo 11 días naturales
Contados desde resolución

PROPUESTA
RECONSIDERACIÓN
En el plazo de los 11 días naturales

CALIFICACIÓN

Plenos efectos
alta médica

INSS
En el plazo de 7 días naturales
siguientes

NO
INCAPACIDAD

GRADO I.P

DEMORA
CALIFICACIÓN
(Máx.24 meses)

Prórroga
IT

Confirma alta
Prorrogada IT
hasta esa resolución

Se recorta la incapacidad permanente

- ✎ Quienes no alcancen los 15 años cotizados, sólo tendrán derecho al 50% de la base reguladora.
- ✎ Se recorta la prestación de quienes no tengan 35 años cotizados.
- ✎ Se recorta la cuantía de la pensión aplicando la deducción de la tabla de la jubilación.



3%-2% por cada año que falte para los 35 años cotizados

- ✎ Se recorta el complemento de la gran invalidez

1º Ejemplo incapacidad permanente

- Tiene 5 años cotizados.
- La I.P por enfermedad común le surge con 25 años.
- Su salario bruto incluidas las pagas: 2500 €.

1º Comprobar que se reúne la carencia

2º Determinar su base reguladora **2142,85**

3º Determinar el porcentaje conforme a escala **100%**

	ANTES		AHORA
No hay diferencias entre la legislación anterior y la nueva	1178,58 €	← - 55%	→ 1178,58 €
	1607,13 €	← - 75%	→ 1607,13 €
	2142,85 €	← - 100%	→ 2142,85 €
Hay un diferencia del 1%	3214,27 €	← - 150%	→ 3192,41 €

2º Ejemplo incapacidad permanente

- Tiene 9 años cotizados (cotizó de 1999 a 2007).
- La I.P por enfermedad común le surge con 55 años.
- Su salario bruto incluidas las pagas: 2500 €.



1º Comprobar que se reúne la carencia.

2º Determinar su base reguladora \longrightarrow **2142,85**

3º Determinar el porcentaje conforme a escala $\xrightarrow{62\%}$ **1328,57**

Hay una minoración del 38%
entre la legislación
anterior y la nueva



ANTES		AHORA
1178,58 €	← - 55%	→ 730,71 €
1607,13 €	← - 75%	→ 996,43 €
2142,85 €	← - 100%	→ 1328,57 €
3214,27 €	← - 150%	→ 1992,85 €

Hay un diferencia del
26%



3º Ejemplo incapacidad permanente

Tiene 11 años cotizados (cotizó de 1997 a 2007).

La I.P por enfermedad común le surge con 64 años.

Su salario bruto incluidas las pagas: 2500 €.

1º Comprobar que se reúne la carencia

2º Determinar su base reguladora **2142,85**

3º Determinar el porcentaje conforme a escala **50%**

En caso de no alcanzarse 15 años de cotización, el porcentaje aplicable será del 50%.

1071,42

Hay una minoración del 50% entre la legislación anterior y la nueva

ANTES		AHORA
1178,58 €	← - 55% →	589,28 €
1607,13 €	← - 75% →	803,565 €
2142,85 €	← - 100% →	1071,42 €
3214,27 €	← - 150% →	1607,13 €

Hay una minoración del 34%

INCAPACIDAD PERMANENTE

MATERIA	ANTES DE LA REFORMA		TRAS LA REFORMA	
PERIODO MÍNIMO COTIZACIÓN (Art. 138.2)	MENOR 26 AÑOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ½ tiempo entre fecha cumplió 16 a fecha HC. ▪ No carencia específica 	MENOR 31 AÑOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 1/3 tiempo entre fecha cumplió 16 a fecha HC. ▪ No carencia específica
	MAYOR 26 AÑOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¼ tiempo entre fecha cumplió 20 a fecha HC. ▪ Siempre un mínimo de 5 años. ▪ 1/5 del exigido dentro de los 10 inmediatos anteriores HC. 	MAYOR 31 AÑOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¼ tiempo entre fecha cumplió 20 a fecha HC. ▪ Siempre un mínimo de 5 años. ▪ 1/5 del exigido dentro de los 10 inmediatos anteriores HC o cese obligación cotizar.
BASE REGULADORA PENSIONES DERIVADAS DE E.COMÚN (Art.140.1)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cociente que resulta de dividir entre 112 las bases de cotización durante los 96 meses inmediatos anteriores HC. <p>COMPUTO DE LAS BASES:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Las bases de los 24 meses anteriores a valor nominal y el resto actualizadas. 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Importe resultante de aplicar el porcentaje que corresponda según la escala de la jubilación por años de cotización al cociente que resulta de dividir entre 112 las bases de cotización de los 96 meses inmediatos anteriores a HC. <p>CÓMPUTO DE LAS BASES:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Las bases de los 24 meses anteriores a valor nominal y el resto actualizadas. <p>PORCENTAJE POR TIEMPO COTIZADO:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Se consideran como cotizados los años que le resten al interesado en la fecha del HC para cumplir los 65 años. ▪ Si no se alcanzaran los 15 años de cotización, se aplica el porcentaje del 50%. 	
PENSIONES DE INCAPACIDAD ABSOLUTA Y GRAN INVALIDEZ DERIVADAS DE ANL EN SITUACIÓN NO ALTA/ASIMILADA				
Art.140.3	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cociente que resulta de dividir entre 112 las bases de cotización durante los 96 meses inmediatos anteriores HC. 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cociente que resulta de dividir entre 112 las bases de cotización durante lo 96 meses inmediatos anteriores HC –no varía-. 	
TRABAJADOR CON 65 AÑOS O MÁS QUE ACCEDE A PENSIÓN DE INCAPACIDAD PERMANENTE DERIVADA DE ENFERMEDAD COMÚN POR NO REUNIR LOS REQUISITOS PARA LA JUBILACIÓN.				
Art.139.5	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cociente que resulta de dividir entre 112 las bases de cotización durante los 96 meses inmediatos anteriores HC. 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cociente que resulta de dividir entre 112 las bases de cotización durante los 96 meses inmediatos anteriores HC –no varía- (en estos supuestos el porcentaje aplicado a esta B.R es el que fija el art.139.4 LGSS) 	
D.Transitoria 16 Ley Medidas	NUEVA		<p style="text-align: center;">PENSION QUE PROVIENE DE IT INICIADA ANTES DE LA ENTRADA EN VIGOR DE LA LEY DE MEDIDAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Se aplican las normas vigentes antes de su entrada en vigor. 	
Complemento Gran Invalidez	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 50% de la cuantía de la pensión 		<p style="text-align: center;">RESULTADO DE SUMAR:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 45% de la base mínima de cotización vigente en el momento del HC. ▪ 30% de la última base de cotización trabajador correspondiente a la contingencia de la que derive la I.P. <p style="text-align: center;">El complemento no podrá tener un importe inferior al 45% de la pensión percibida sin complemento.</p>	

Se endurece y dificulta el acceso a la jubilación

✋ Se pasa de exigir 4.700 días cotizados a 5.475 días.



Este endurecimiento dejará sin pensión al 3% de los trabajadores.

✋ Se perjudica a los colectivos más desfavorecidos



- Empleadas/os del hogar
- Trabajadores agrarios
- Autónomos
- Temporales y eventuales
- Mujeres de incorporación tardía al trabajo

JUBILACION ANTICIPADA

MATERIA	SITUACION ACTUAL	SITUACION TRAS LA REFORMA
COEFICIENTES REDUCTORES DE LA EDAD DE JUBILACION (Nvo. Art.161 bis.1)	SUPUESTOS EN QUE PUEDE REBAJARSE LA EDAD	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ En grupos/actividades profesionales con trabajos de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, insalubre peligrosa (acordada por Real Decreto) - antiguo art.161.2.-. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ En grupos/actividades profesionales con trabajos de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, insalubre peligrosa (acordada por Real Decreto) -no varia-.
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Para personas con grado de discapacidad igual o superior al 65% (en los términos contenidos en el correspondiente Real Decreto) -antiguo art.161.2.-. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Para personas con grado de discapacidad igual o superior al 65% (en los términos contenidos en el correspondiente Real Decreto) -no varia-.
		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Para personas con grado de discapacidad igual o superior al 45% siempre que: <ul style="list-style-type: none"> - Se trate de una discapacidad reglamentariamente determinada. - Existan evidencias que determinen de forma apreciable y generalizada una reducción de la esperanza de vida de esas personas.
	VALIDEZ DE LAS BONIFICACIONES POR EDAD	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Computable para alcanzar la edad mínima exigida para la jubilación parcial. ▪ No computable para alcanzar la edad mínima para la jubilación anticipada (tanto por la vía del derecho transitorio como del resto modalidades). ▪ Computables para alcanzar la edad de 65 años para obtener el beneficio de porcentaje adicional. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No computable para alcanzar la edad exigida para la jubilación parcial. ▪ No computable para alcanzar la edad mínima para la jubilación anticipada (tanto por la vía del derecho transitorio como del resto modalidades) ▪ No computables para alcanzar la edad de 65 años para obtener el beneficio de porcentaje adicional. ▪ No pueden dar lugar a acceder a la jubilación con menos de 52 años (según Disp.Transitoria segunda Ley de Medidas no aplicable a trabajadores incluidos en regímenes especiales que, a la entrada en vigor, tuvieran reconocidos coeficientes reductores de la edad de jubilación. Aplicándose las reglas norma anterior).

JUBILACION ANTICIPADA

MATERIA	SITUACION ACTUAL	SITUACION TRAS LA REFORMA
A PARTIR DE LOS 60 AÑOS CON CONDICIÓN MUTUALISTA A 1/1/1967	PORCENTAJE REDUCTOR DE LA CUANTÍA	
	CON CESE VOLUNTARIO	CON CESE VOLUNTARIO
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 8% por cada año o fracción que falte para cumplir 65 años. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 8% por cada año o fracción que falte para cumplir 65 años. – no varía-.
	CON CESE INVOLUNTARIO* (desde 1/1/02)	CON CESE INVOLUNTARIO* (desde 1/1/02)
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Con 30 años 8% ▪ Entre 31 y 34 años 7,5% ▪ Entre 35 y 37 años 7% ▪ Entre 38 y 39 años 6,5% ▪ Con 40 o más años 6% 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entre 31 y 34 años 7,5% ▪ Entre 35 y 37 años 7% ▪ Entre 38 y 39 años 6,5% ▪ Con 40 o más años 6%
A PARTIR DE LOS 61 AÑOS REALES SIN CONDICIÓN MUTUALISTA Y SÓLO CON CESE INVOLUNTARIO*	PERIODO MÍNIMO DE COTIZACIÓN	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 30 años de cotización efectiva ▪ No se computa parte proporcional pagas extras. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 30 años de cotización efectiva. ▪ No se computa parte proporcional pagas extra. ▪ Se computa periodo prestación servicio militar obligatorio o prestación social sustitutoria (límite 1 año) .
	PORCENTAJE REDUCTOR DE LA CUANTÍA	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Con 30 años 8% ▪ Entre 31 y 34 años 7,5% ▪ Entre 35 y 37 años 7% ▪ Entre 38 y 39 años 6,5% ▪ Con 40 o más años 6% 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entre 31 y 34 años 7,5% ▪ Entre 35 y 37 años 7% ▪ Entre 38 y 39 años 6,5% ▪ Con 40 o más años 6%
	* Se presume involuntario el cese producido por alguna de las causas previstas en el art.208.1.1.	* Se considera involuntario todo cese producido por alguna de las causas previstas en el art.208.1.1.

Se recorta y mutila la jubilación parcial

- ✎ Se aumenta la edad de 60 a 61 años.
- ✎ Se aumentan los años necesarios de cotización pasando de 15 a 30 años.
- ✎ Se establece 6 años de antigüedad en la empresa para poder acceder a la jubilación parcial.
- ✎ Se recorta el porcentaje de reducción de jornada: del 85% al 75%.
- ✎ La base de cotización del contrato de relevo no podrá ser inferior al 65% de la base del relevado.
- ✎ No se aplicarán coeficientes reductores en la j.parcial.
- ✎ Se elimina el acceso a la jubilación parcial a los trabajadores/as fijos-discontinuos y/o a tiempo parcial.

JUBILACIÓN PARCIAL –Art.166 LGSS-

Aplicable a Régimen General y TRABAJADORES POR CUENTA AJENA de Regímenes Especiales – Disposición Adicional octava 4 LGSS-

MATERIA		SITUACIÓN ACTUAL	SITUACIÓN TRAS LA REFORMA
Con 65 años	REQUISITOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reunir los requisitos exigidos para la jubilación. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reunir los requisitos exigidos para la jubilación.
	CONTRATO RELEVO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No obligatoria la existencia de contrato de relevo simultáneo. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No preceptiva la existencia de contrato de relevo simultáneo.
	REDUCCIÓN JORNADA	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reducción de su jornada y salario entre el 25% y el 85%. ▪ Porcentajes de reducción referidos siempre a una jornada a tiempo completo comparable. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reducción de su jornada y salario entre el 25% y el 75%. ▪ Porcentajes de reducción referidos siempre a una jornada a tiempo completo comparable.
Con menos de 65 años	EDAD	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Edad no inferior a 60 años, computadas bonificaciones por edad (art. 9 RD 1131/2002) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 61 años de edad cumplidos o 60 para trabajadores con condición mutualista, sin computar bonificaciones o anticipaciones por edad.
	RESTO REQUISITOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reunir los restantes requisitos exigidos para la jubilación. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Periodo de cotización de 30 años, sin parte proporcional pagas extras. ▪ Antigüedad mínima en la empresa de 6 años inmediatos anteriores a la fecha de jubilación (en sucesión de empresas del mismo grupo se computa la acreditada en la anterior).
	CONTRATO RELEVO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existencia de contrato de relevo simultáneo. ▪ Duración mínima del contrato igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Existencia de contrato de relevo simultáneo (en los términos art. 12.7 ET) ▪ Duración mínima del contrato de relevo igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años.
	REDUCCIÓN JORNADA	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reducción de su jornada y salario entre el 25% y el 85%. ▪ Porcentajes de reducción referidos siempre a una jornada a tiempo completo comparable. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reducción de su jornada entre el 25% y el 75%. ▪ Posibilidad de elevar la reducción hasta el 85 siempre que: <ul style="list-style-type: none"> - Relevista contratado a jornada completa con contrato indefinido. - Trabajador que se jubila acredite en HC 6 años antigüedad en la empresa y 30 años de cotización sin parte proporcional de pagas extras.
	TRABAJO RELEVISTA	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Que el puesto de trabajo del relevista sea el mismo del sustituido o similar (mismo grupo profesional o categoría equivalente). 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Que el puesto de trabajo del jubilado parcial sea el mismo o similar al que va a desarrollar el relevista. ▪ Si no es posible similitud que la base de cotización del relevista no sea inferior al 65% de la base por la venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial

CONTRATOS DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL PARA LA JUBILACIÓN PARCIAL Y CONTRATO DE RELEVO

- Art 12.6 y 7 y nueva disposición transitoria duodécima del ET-




Aplicación gradual en la misma forma prevista en la disposición transitoria 17 de la LGSS

MATERIA		SITUACIÓN TRAS LA REFORMA	
CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL PARA LA JUBILACIÓN PARCIAL (Art. 126)	REDUCCIÓN DE LA JORNADA	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Acuerdo de reducción de jornada y salario entre el 25% y el 75%. ▪ Posibilidad de ampliar la reducción hasta el 85% siempre que: <ul style="list-style-type: none"> - El contrato de relevo sea de jornada completa y con duración indefinida. - El trabajador sustituido acredite en la fecha del HC 6 años de antigüedad en la empresa y 30 años de cotización sin parte proporcional de pagas extraordinarias. 	
	RÉGIMEN COMPATIBILIDAD	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compatibilidad de ese trabajo parcial y su retribución con la pensión de jubilación parcial. 	
	EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La relación laboral se extingue al producirse la jubilación total. 	
REGLAS CONTRATO DE RELEVO (Art. 12.7)	SUSTITUTO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajador en situación de desempleo o con contrato con la empresa de duración determinada. 	
	DURACIÓN	TRABAJADOR SUSTITUIDO ANTES DE LOS 65 AÑOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Indefinida o como mínimo igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para los 65 años. ▪ Posibilidad de prórrogas anuales para los supuestos en que el trabajador sustituido continúe en la empresa cumplidos los 65 años.
		TRABAJADOR SUSTITUIDO DESPUÉS DE LOS 65 AÑOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Indefinida o anual. ▪ En contrato anual se prorroga automáticamente por periodos anuales.
	EN SUPUESTOS DE REDUCCIÓN DE JORNADA DEL 85% LA DURACIÓN SERÁ SIEMPRE INDEFINIDA		
	JORNADA	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Posibilidad de celebrarlo a jornada completa o a tiempo parcial. 	
		EN SUPUESTOS DE REDUCCIÓN DEL 85% ES OBLIGATORIO QUE SEA A JORNADA COMPLETA	
	HORARIO DEL RELEVISTA	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Puede completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él. 	
PUESTO DE TRABAJO DEL RELEVISTA	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Puede ser el mismo trabajador sustituido o uno similar. ▪ Si no puede ser el mismo o similar debe existir correspondencia entre las bases de cotización de ambos. 	<p>→ SIMILAR: desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.</p>	

Jubilación parcial: medidas paulatinas

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

Reforma de la viudedad

-  La viudedad deja de ser un derecho universal, pasando a ser una pensión de supervivencia.
-  Para las parejas de hecho el derecho a la pensión, se condiciona a la dependencia económica del sobreviviente superior al 50% de los ingresos del fallecido.
-  Se estudiará nueva formulación integral de la pensión de viudedad .

VIUDEDAD –art.174 y 174.bis-

MATERIA	ANTES DE LA REFORMA		TRAS LA REFORMA	
MATRIMONIO	DERIVADA ENFERMEDAD COMÚN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No exigencia de periodo de vínculo matrimonial previo, cualquiera que sea el momento en que sobrevino la enfermedad. 	ENFERMEDAD NO SOBREVENIDA ANTES DEL VÍNCULO MATRIMONIAL	PENSIÓN
				<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> Alternativo { <ul style="list-style-type: none"> ▪ Existencia de hijos comunes ▪ 1 año de vínculo matrimonial ▪ 2 años entre convivencia como pareja de hecho y matrimonio </div>
SEPARACIÓN O DIVORCIO	CONDICIONES DE ACCESO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ser/haber sido cónyuge legítimo. ▪ No haber contraído nuevas nupcias. 	ENFERMEDAD NO SOBREVENIDA ANTES DEL VÍNCULO MATRIMONIAL	PRESTACIÓN TEMPORAL
	CONCURRENCIA DE BENEFICIARIOS CON DERECHO A PENSIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cuantía proporcional al tiempo vivido con el cónyuge fallecido. 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Para supuestos en que no existen hijos comunes o no se alcanzan los periodos mínimos indicados (1 año de matrimonio o 2 años unidos el matrimonio y la convivencia como pareja de hecho). ▪ Igual cuantía que la pensión. ▪ 2 años de duración.
NULIDAD	CONDICIONES DE ACCESO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No haber contraído nuevas nupcias. ▪ No apreciación de mala fe respecto del superviviente. ▪ Se reconoce en cuantía proporcional al tiempo de convivencia con el causante. 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ No haber contraído nuevas nupcias o constituido una pareja de hecho. ▪ Tener reconocido el derecho a la indemnización establecida en el Código Civil para el cónyuge de buena fe cuando ha habido convivencia conyugal (art.98) ▪ Se reconoce en cuantía proporcional al tiempo vivido con el causante.

VIUEDAD –Art. 174-: PAREJAS DE HECHO

MATERIA	SITUACIÓN TRAS LA REFORMA
REQUISITOS PARA CONSIDERACIÓN DE PAREJA DE HECHO	<ul style="list-style-type: none"> ▪ No impedimento para contraer matrimonio. ▪ Análoga relación de afectividad a la conyugal. ▪ No vínculo matrimonial con otra persona. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Convivencia estable y notoria { <ul style="list-style-type: none"> - Con carácter inmediato al fallecimiento del causante - De duración ininterrumpida no inferior a 5 años - Acreditada mediante certificación de empadronamiento <ul style="list-style-type: none"> ▪ Acreditar su existencia mediante (Producidos con antelación mínima 2 años al fallecimiento) { <ul style="list-style-type: none"> - Inscripción en el registro específico de la comunidad autónoma o ayuntamiento del lugar de residencia. - Formalización de documento público en el que conste su constitución. <p style="text-align: center;">En CCAA con derecho civil propio, la consideración de pareja de hecho y su acreditación, cumplido el requisito de convivencia, se hará como establezca la legislación propia.</p>
REQUISITOS ESPECÍFICOS PARA EL ACCESO A LA PENSIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Límite de ingresos del sobreviviente { <ul style="list-style-type: none"> - Total ingresos del año natural anterior fallecimiento inferiores al 50% de la suma de los propios y los del causante en este periodo (25% si no hay hijos comunes con derecho a orfandad). ○ - Total ingresos en el momento HC y durante percepción inferiores a 1,5 veces el SMI vigente en el HC (se incrementa en 0,5 veces el SMI por cada hijo común con derecho a orfandad que viva con él). <ul style="list-style-type: none"> ▪ Cómputo de ingresos sobreviviente { <ul style="list-style-type: none"> - Incluidos rendimientos de trabajo, capital y patrimoniales - Se computan en la misma forma que para los complementos por mínimos.

VIUDEDAD SUPUESTOS ESPECIALES: PAREJAS DE HECHO

-Disposición Adicional tercera Ley de Medidas-

CARÁCTER EXCEPCIONAL PARA QUIENES NO PUDIERON ACCEDER A LA VIUDEDAD EN EL MOMENTO DEL FALLECIMIENTO

MATERIA		SITUACIÓN TRAS LA REFORMA
PAREJAS DE HECHO	REQUISITOS PARA CONSIDERACIÓN PAREJA DE HECHO	<ul style="list-style-type: none">▪ No impedimento para contraer matrimonio▪ Análoga relación de afectividad a la conyugal▪ No vínculo matrimonial con otra persona▪ Acreditada mediante certificación de empadronamiento
	REQUISITOS ESPECÍFICOS PARA EL ACCESO A LA PENSIÓN	<ul style="list-style-type: none">▪ Convivencia ininterrumpida de duración no inferior a 6 años anteriores fallecimiento▪ Hijos comunes sobreviviente/causante▪ Sobreviviente no derecho a pensión contributiva de la Seguridad Social
	PLAZO SOLICITUD	<ul style="list-style-type: none">▪ 12 meses siguientes a la entrada en vigor de la Ley de Medidas
	EFFECTOS	<ul style="list-style-type: none">▪ Día primero de 2007, siempre que se cumplan todos los requisitos previos en esta disposición adicional.

Empleados públicos

JUBILACIÓN ANTICIPADA Y PARCIAL (Dis.adic.7ª):

Presentación por el gobierno, en el plazo de 1 año, de un estudio sobre la normativa reguladora de la jubilación anticipada y parcial de los empleados públicos, personal de las Fuerzas Armadas y de la Administración de Justicia (se contemplará la realidad específica de los diferentes colectivos afectados).

PROLONGACIÓN VIDA ACTIVA RÉGIMEN CLASES PASIVAS (Dis.adic.8ª):

Remisión a las Cortes Generales de un Proyecto de Ley para desarrollo de la prolongación de la permanencia en el servicio activo prevista en el art.67.3 del Estatuto Básico del Empleado Público (*con la finalidad de hacer plenamente aplicable a los funcionarios públicos, y con su misma vigencia, lo establecido en el art.163.2 de la LGSS*).

SERVICIOS ESPECIALES POR CONDICIÓN DE PARLAMENTARIO (Dis.fin.5ª):

Se establece la posibilidad, en los supuestos de disolución o terminación de mandato, de continuar en situación de servicios especiales por condición de parlamentarios de las Cortes Generales o Asambleas de las CCAA hasta su nueva constitución.

Funcionarios Civiles del Estado



ART.20.2 LEY SOBRE SEGURIDAD SOCIAL FUNCIONARIOS

Se establece la posibilidad de retrasar la calificación de la incapacidad permanente hasta 24 meses en los casos en que agotado el plazo de los 18 meses la situación clínica aconseje demorar la calificación.



ART.21.3 LEY SOBRE SEGURIDAD SOCIAL FUNCIONARIOS

Se reduce el plazo máximo de duración del subsidio económico por incapacidad temporal a 24 meses desde le inicio de la situación de incapacidad temporal (*se seguirá percibiendo el subsidio por IT hasta el 27º o 30º mes cuando a la entrada en vigor de la modificación se hubiera superado el 21º mes posterior al inicio de esa situación*).



NUEVO ART.22.2 LEY SOBRE SEGURIDAD SOCIAL FUNCIONARIOS

Se establece que la prestación económica equivalente al subsidio por incapacidad temporal en las situaciones de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia, consistirá en un subsidio a cargo de MUFACE en cuantía igual al 100% de las retribuciones devengadas en el 1º mes de licencia (*efectos retroactivos a la fecha de entrada en vigor de la LO 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*).

CÓMPUTO DE LOS PERIODOS COTIZADOS A LOS MONTEPIOS DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS DE NAVARRA

Disposición adicional 14 de la Ley de Medidas

REGÍMENES AFECTADOS	<p>Todos los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social.</p> <p>No aplicable a Regímenes Especiales de la Seguridad Social de Funcionarios Civiles del Estado, Fuerzas Armadas y personal a s servicio de la Administración de Justicia.</p>			
AMBITO DE APLICACIÓN	<p>PENSIONES A LAS QUE AFECTA</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incapacidad Permanente. ▪ Jubilación. ▪ Muerte y Supervivencia. 	<p>PARA QUE SE COMPUTA</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Periodos de carencia. ▪ Porcentaje por años de cotización.
PERIODOS COMPUTABLES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Periodos cotizados a alguno de los Montepíos de las Administraciones Públicas de Navarra. ▪ No superpuestos con otros cotizados al sistema de la Seguridad Social. ▪ No hayan servido para el reconocimiento de derecho a pensión en tales Montepíos. 			
CÁLCULO BASE REGULADORA (con periodos objeto de cómputo)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aplicación normas de cotización vigentes en el Régimen General para ese periodo a las retribuciones reales en el periodo. 			
EFECTOS RETROACTIVOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisión a instancia de parte de las pensiones reconocidas con anterioridad. ▪ Efectos económicos de la revisión a partir día primer mes siguiente a la solicitud. 			
CONDICIONES DE APLICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Se computan siempre que la Comunidad Foral de Navarra compute los periodos de cotización al sistema de la Seguridad Social. 			

Mejoras incorporadas en el trámite parlamentario sobre el acuerdo firmado por UGT-CCOO y CEOE-CEPYME

FIRMADO POR UGT-CCOO y CEOE-CEPYME

(13-JULIO-2006)

INCAPACIDAD TEMPORAL

- Plazo de reclamación contra el alta médica: 3 días.
- ...
- Sino se produjera pronunciamiento de la inspección médica en 10 días se considerará prorrogada la incapacidad temporal

INCAPACIDAD PERMANENTE

- El importe del complemento de la gran invalidez será el resultado de sumar el 50% de la base mínima y el 25% de la última base de cotización.
- ...

JUBILACIÓN ANTICIPADA

- ...
- ...
- ...
- ...

ACUERDO FINAL DEL CONGRESO DIPUTADOS

(22-NOVIEMBRE-2007)

INCAPACIDAD TEMPORAL

- Plazo de reclamación contra el alta médica: 4 días.
- Por desarrollo reglamentario se regulará la forma de comunicaciones de la entidad gestora.
- Sino se produjera pronunciamiento de la inspección médica en 11 días se considerará prorrogada la incapacidad temporal

INCAPACIDAD PERMANENTE

- El importe del complemento de la gran invalidez será el resultado de sumar el 45% de la base mínima y el 30% de la última base de cotización.
- En ningún caso el complemento podrá ser inferior al 45% de la pensión percibida.

JUBILACIÓN ANTICIPADA

- Se computará como cotizado el servicio militar obligatorio o la prestación social sustitutoria, con el límite de 1 año, a efectos de acreditar una cotización de 30 años.
- El tope de los 52 años como edad mínima para poder acceder a la jubilación anticipada, no se aplicará a los trabajadores incluidos en los diferentes regimenes especiales que en la fecha de entrada de la ley tuviesen reconocidos coeficientes reductores de la edad de jubilación.
- Se seguirán aplicando los coeficientes reductores que tuviesen reconocidos los trabajadores en la fecha de entrada en vigor de la reforma y con las reglas establecidas en la normativa anterior.

Mejoras incorporadas en el trámite parlamentario sobre el acuerdo firmado por UGT-CCOO y CEOE-CEPYME

FIRMADO POR UGT-CCOO y CEOE-CEPYME
(13-JULIO-2006)

JUBILACIÓN PARCIAL

- ...
- ...

MEJORA PENSIONES JUBILADOS ANTICIPADOS ANTES DEL 1/1/2002

- La entidad gestora reconocerá de oficio del derecho.

• Cuantías	60 años → 54 €/mes
	61 años → 54 €/mes
	62 años → 36 €/mes
	63 años → 36 €/mes
	64 años → 18 €/mes

- ...

VIUDEDAD

- Exigencia de periodo matrimonial previo de 2 años.

ACUERDO FINAL DEL CONGRESO DIPUTADOS
(22-noviembre-2007)

JUBILACIÓN PARCIAL

- Reglamentariamente se desarrollarán los requerimientos específicos del trabajo para considerar que el puesto de trabajo del trabajador relevista no pueda ser el mismo o uno similar al que venía desarrollando el jubilado parcial.
- Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial, tendrán como mínimo una duración igual al tiempo que le falte el trabajador sustituido para alcanzar la edad se 65 años.

MEJORA PENSIONES JUBILADOS ANTICIPADOS ANTES DEL 1/1/2002

- El derecho se reconocerá de oficio o a instancia de parte.

• Cuantías	60 años → <u>63 €/mes</u>
	61 años → 54 €/mes
	62 años → <u>45 €/mes</u>
	63 años → 36 €/mes
	64 años → 18 €/mes

- Entrada en vigor el día siguiente al de su publicación.

VIUDEDAD

- Reduce el periodo previo matrimonial a 1 año.

Mejoras

- ✎ El periodo mínimo de cotización a los jóvenes menores de 31 años en la incapacidad permanente.
- ✎ Reconoce la pensión de viudedad a las parejas de hecho.
- ✎ La coincidencia de IT y el posterior desempleo, por contingencias profesionales no se consumirá desempleo.
- ✎ El aumento de las bases de cotización para los mayores de 52 años.
- ✎ Mejora de la pensión de orfandad.
- ✎ Protección social de los investigadores, aunque limitada posteriormente con los P.G.E .

Actuaciones sindicales antes del 31 de diciembre del 2007

INCAPACIDAD PERMANENTE



Iniciar expedientes ante el inminente recorte de la base reguladora

JUBILACIÓN PARCIAL TRABAJADORES PARCIALES



Los trabajadores fijos-discontinuos y los trabajadores a tiempo parcial, interesados en jubilarse parcialmente



Iniciar los trámites de la jubilación parcial.

Actuaciones sindicales antes del 31 de diciembre del 2007

JUBILACIÓN PARCIAL CON CONTRATO DE RELEVO

 **C.Colectivo con cláusula de jubilación parcial**



Prorrogarla al menos hasta el 31/12/2009

 **C.Colectivo en negociación sin cláusula de j.parcial**



Cerrar incorporación cláusula j.parcial hasta 31/12/09

 **C.Colectivo en vigor sin cláusula de jubilación parcial**



Firmar y registrar acuerdo colectivo como anexo al convenio, añadiendo cláusula j.parcial hasta 31/12/09

Actuaciones sindicales urgentes

JUBILADOS ANTICIPADOS ANTES DEL 1/1/2002



Contactar con ellos anunciándoles la tramitación por la USO de la paga complementaria de jubilación

JUBILADOS POR ERE ENTRE EL 1/1/04 y el 31/12/07



Contactar con ellos para revisarles el cálculo de su pensión

El cambio sindical más necesario que nunca para frenar más recortes sociales

- ¿Cómo es posible que UGT-CCOO firmen más recortes que el Congreso de los Diputados? Están dejando de ser sindicatos.
- ¿Cómo se pueden defender las pensiones públicas a la vez que se gestiona pensiones privadas con su empresa G.P.P. compartida con el BBVA?
- Los hechos demuestran que los “sindicatos institucionalizados” y el actual modelo de “Dialogo social” son más un problema que una solución para la mayoría de los trabajadores y trabajadoras.
- El cambio sindical pasa por fortalecer el sindicalismo independiente y autónomo que la USO representa.
- En España, en Europa en la CES y a nivel mundial en la CSI la USO representa la voz libre del sindicalismo independiente y autónomo que tu también puedes impulsar.

**PORQUE OTRO SINDICALISMO ES POSIBLE Y NECESARIO:
PARTICIPA CON LA USO
¡TUS DERECHOS SON NUESTRO TRABAJO!**