

RESUMEN DE NOVEDADES 2013 EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

1. NOVEDADES EN MATERIAS DE COMPETENCIA DE LA TGSS

1.1. Modificaciones introducidas por el RDL 4/2013, de 22 de febrero

Según exposición de motivos “una **segunda generación de reformas** estructurales necesarias para volver a crecer y crear empleo”. Con **vigencia a partir del 24 de febrero de 2013**.

A) Medidas de fomento y autoempleo:

1º) Reducciones y bonificaciones de cuotas aplicables a jóvenes trabajadores por cuenta propia: El artículo 1 del RDL 4/2013 introduce en la disposición adicional 35ª de la LGSS una nueva alternativa de reducción-bonificación (apartado 2) para trabajadores que causen alta inicial en el RETA (o que no hayan estado de alta en el mismo en los 5 años anteriores) y sean menores de 30 años: reducción del 80%, 6 primeros meses; del 50%, 6 meses siguientes; del 30%, 3 meses siguientes; bonificación del 30%, 15 meses siguientes. Se exige el requisito de que el trabajador por cuenta propia no emplee trabajadores por cuenta ajena.

La reducción-bonificación antigua del apartado 1 de dicha disposición adicional continúa pero con modificaciones. Permanece igual la reducción del 50% durante los 15 primeros meses y la bonificación del 30% durante los 15 meses siguientes, para alta inicial. Pero ahora los trabajadores por cuenta propia deben ser varones menores de 30 años de edad (antes, que tengan 30 o menos años de edad) o mujeres menores de 35 años (antes, que tengan 35 o menos años de edad).

Los trabajadores por cuenta propia que opten por el sistema del apartado 2, podrán acogerse a las bonificaciones y reducciones del apartado 1, siempre que el cómputo total de las mismas no supere el plazo máximo de 30 mensualidades.

En los dos apartados, el incentivo se aplica sobre la cuota por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal.

2º) Reducciones y bonificaciones de cuotas para personas con discapacidad igual o superior al 33% que se establezcan como trabajadores por cuenta propia: El artículo 1 del RDL 4/2013 introduce, por otra parte, en la disposición adicional 11 de la Ley 45/2002, una nueva alternativa (apartado 2) para alta inicial en RETA (o no alta en los 5 años anteriores) de personas con discapacidad menores de 35 años: reducción del 80 % durante los 12 primeros meses; bonificación del 50% durante los 4 años siguientes. Alternativa que no es aplicable a los trabajadores por cuenta propia con discapacidad que empleen a trabajadores por cuenta ajena.

Continúa (apartado 1 de la citada disposición adicional) la bonificación anterior del 50% durante los cinco años siguientes a la fecha de efectos del alta para personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, para alta inicial y sin límite de edad.

Los trabajadores que hubieren optado por el apartado 2 pueden posteriormente optar por el apartado 1, siempre que el cómputo total de los beneficios no supere el plazo máximo de 60 mensualidades.

En los dos apartados, el beneficio se aplica sobre la cuota por contingencias comunes, incluida la incapacidad temporal.

3º) Compatibilización por los menores de 30 años de la percepción de la prestación por desempleo con el inicio de una actividad por cuenta propia. De acuerdo con el artículo 3 del RDL 4/2013, se ha de tratar de beneficiarios de la prestación por desempleo de nivel contributivo: que se constituyan como cuenta propia; que en la fecha de inicio de la actividad por cuenta propia sean menores de 30 años; que no tengan trabajadores a su cargo. La compatibilidad debe solicitarse en plazo de 15 días. La compatibilidad se extiende por un máximo de 270 días.

4º) Ampliación de las posibilidades de aplicación de la capitalización de la prestación por desempleo. El artículo 4 del RDL 4/2013 modifica las reglas de capitalización de la prestación por desempleo, contenidas en la disposición transitoria 4ª de la Ley 45/2002, en un doble sentido. Antes, la capitalización se debía destinar a la incorporación como socios trabajadores o socios de trabajo en las cooperativas o sociedades laborales o para constituirse como t. autónomos. El RDL 4/2013 permite a los perceptores de desempleo contributivo menores de 30 años destinar hasta el 100% del importe del desempleo a realizar una

aportación al capital social de una **entidad mercantil** siempre que desarrollen una actividad profesional o laboral de carácter indefinido a la misma (no si vínculo contractual anterior o si TRADE). Por otra parte, se puede destinar la capitalización de la prestación a los gastos de constitución y puesta en funcionamiento de una entidad así como para el pago de las tasas y el precio de los **servicios específicos de asesoramiento, formación e información** relacionados con la actividad a emprender.

5º) Suspensión y reanudación del cobro de la prestación por desempleo tras realizar una actividad por cuenta propia. Antes, causas de suspensión prestación desempleo: realización trabajo cuenta ajena inferior a 12 meses; realización trabajo cuenta propia inferior a 24 meses. **Ahora**, nueva causa de suspensión (artículo 212.1 d) de la LGSS): realización trabajo **cuenta propia inferior a 60 meses** en supuesto de t, cuenta propia menores de 30 años que causen alta inicial en RETA. Congruentemente, cambian causas de reanudación y extinción desempleo.

6º) Régimen de cotización por contingencias profesionales y cese de actividad para los trabajadores por cuenta propia menores de 30 años. Ley 27/2011: AT y EP forman parte de la acción protectora de todos los Regímenes con respecto a los trabajadores que causen alta a partir de 1/1/2014. Transitoria 7º Ley de Presupuestos 2013 aplaza obligatoriedad hasta 2014. **Ahora RDL** determina que la cobertura AT y EP tendrá carácter **voluntario** para cualesquier trabajadores por cuenta propia menores de 30 años.

7º) Supresión del límite de exención del IRPF en la prestación por desempleo en la modalidad de pago único. Se ha suprimido desde 1/1/2013 el límite de 15.500 euros aplicable con carácter general a la exención del IRPF de la prestación por desempleo percibida en la modalidad de pago único. (Letra n del artículo 7 de la Ley 35/2006).

B) Incentivos a la contratación:

1º Incentivos a la contratación a tiempo parcial con vinculación formativa. (Artículo 9 del RDL 4/2013). **Requisitos empresa:** no haber adoptado en 6 meses antes decisiones extintivas improcedentes, **Requisitos trabajadores:** desempleados menores de 30 años que cumplan **alguno** de los siguientes requisitos: no tener experiencia laboral o que sea inferior a 3 meses; proceder de otro sector de actividad; estar inscrito ininterrumpidamente en oficina de empleo al menos 12 meses durante los 18 anteriores. **Características del contrato:** Jornada pactada no superior al 50%. Por tiempo indefinido o de duración determinada. **Características formación:** Podrá ser: bien acreditabile oficial o promovida pos Servicios Públicos de Empleo, bien en idiomas o tecnologías de la información y de la comunicación con duración mínima de 90 horas. **Características incentivo:** Plantilla inferior a 250 personas, reducción 100% cuotas empresariales contingencias comunes; plantilla igual o superior a 250 personas, reducción del 75%. Un máximo de doce meses prorrogable por otros doce. **Obligación empresa:** mantener empleo durante, al menos tiempo de contrato con un periodo máximo de 12 meses. **Obligación trabajador:** compatibilizar empleo con formación o justificar haber cursado la formación en los seis meses previos.

2º Incentivos a la contratación indefinida de un joven por microempresas y empresarios autónomos. (Artículo 10 del RDL 4/2013). **Requisitos empresa:** plantilla igual o inferior a 9 trabajadores; no vínculo laboral anterior; no decisiones extintivas improcedentes en seis meses anteriores; no haber celebrado con anterioridad otro contrato de este mismo tipo, salvo contrato anterior extinguido por causa no imputable al empresario o resolución durante periodo de prueba. **Requisitos trabajador:** Joven desempleado menor de 30 años. **Características del contrato:** por tiempo indefinido, a jornada completa o a tiempo parcial. **Características del incentivo:** reducción de cuotas; 100% cuota empresarial contingencias comunes; primer año de contrato. **Obligaciones empresa:** mantenimiento en el empleo al trabajador al menos 18 meses salvo extinción por causa no imputable al empresario o durante periodo de prueba; mantenimiento del nivel de empleo en empresa al menos 1 año. **Precisión:** Estos incentivos no se aplican en contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores>; contrato para trabajos fijos discontinuos; contratos indefinidos con personas con discapacidad, víctimas de violencia de género, doméstica, de terrorismo o en situación de exclusión social.

3º Incentivos a la contratación por jóvenes autónomos de parados de larga duración de 45 o más años. (Contratación indefinida). (Artículo 11 del RDL 4/2013). **Contrato generaciones.** **Sujetos contrato incentivado:** Contratante: autónomo menor de 30 años, sin trabajadores asalariados, que a partir del 24 de febrero de 2013 contrate por primera vez a una persona desempleada de edad igual o superior a 45 años. Persona contratada: debe cumplir **alguno** de los siguientes requisitos: inscrita

en oficina de empleo ininterrumpidamente durante al menos 12 meses en los 18 anteriores a la contratación; o beneficiaria del programa de recualificación profesional de personas que agoten prestación por desempleo. **Características del contrato:** Contrato indefinido; no sirve contrato de duración determinada. **Características del incentivo:** Reducción de cuotas. 100% cuota empresarial Seguridad Social (por contingencias comunes y por contingencias profesionales). **Obligación joven autónomo contratante:** Mantener en el empleo al trabajador contratado al menos 18 meses desde la fecha de inicio de la relación laboral, salvo extinción por causa no imputable al empresario o durante periodo de prueba.

4º Incentivos para la adquisición de la primera experiencia profesional. Primer empleo joven. (Incentivo para la transformación del contrato temporal en indefinido). (Artículo 12 del RDL 4/2013). **Sujetos del contrato:** empresa, incluidos autónomos que no hayan adoptado en seis meses anteriores decisiones extintivas improcedentes; jóvenes desempleados menores de 30 años que no tengan experiencia laboral o que ésta sea inferior a 3 meses. **Características del contrato:** duración mínima de tres meses o máxima de 6 salvo duración superior por convenio sectorial, sin que en ningún caso duración pueda exceder de 12 meses; a jornada completa o a tiempo parcial siempre que jornada superior al 75%. **Características del incentivo:** no a la contratación, sino a la transformación en indefinido contrato temporal; bonificación cuotas empresariales Seguridad Social 41,67 euros/mes, siempre que jornada al menos 50% trabajador a tiempo completo comparable; si mujer, 58,33 euros/mes. **Obligación empresa:** mantenimiento nivel de empleo durante, al menos, doce meses.

5º Incentivos a los contratos en prácticas para el primer empleo. (Artículo 13 del RDL 4/2013). **Sujetos del contrato:** empresas. Incluidos trabajadores autónomos; joven menor de 30 años, aunque hayan transcurrido 5 o más años desde terminación correspondientes estudios. **Características del contrato:** contrato en prácticas. **Características del incentivo:** Reducción de cuotas. Con carácter general, reducción del 50% cuota empresarial contingencias comunes; si trabajador realizando prácticas no laborales en empresa, reducción del 75%; duración: toda la vigencia del contrato (que no puede ser inferior a 6 meses ni exceder de 2 años). **Observación:** Se ha quitado la prohibición de concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa.

6º Incentivos para la incorporación de jóvenes a entidades de la economía social. (Artículo 14 del RDL 4/2013). a) Incentivos para **cooperativas o sociedades laborales**, que incorporen trabajadores desempleados menores de 30 años como socios trabajadores o de trabajo: bonificación de 66,67 euros/mes en cuotas empresariales Seguridad Social durante tres años; en caso de **cooperativas**, que hayan optado por un Régimen de cuenta propia. b) Incentivos aplicables a las empresas de inserción que contraten personas menores de 30 años en situación de exclusión social: bonificación de 137,50 euros/mes en cuotas Seguridad Social, durante toda la vigencia del contrato o durante 3 años si contrato indefinido.

C) Otras modificaciones:

1º Reforma de la Intermediación laboral. Formalización de acuerdos marco para la contratación de servicios que faciliten a Servicios Públicos de Empleo la intermediación laboral; creación del Portal Único de Empleo, que posibilite la difusión de ofertas, demandas de empleo y oportunidades de formación en todo el territorio del Estado y en el conjunto de la Unión Europea

2º Posibilidad de las empresas de trabajo temporal de poder celebrar contratos para la formación y el aprendizaje, para ser puestos a disposición de las empresas usuarias.

3º Adhesión a la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven: El Ministerio de Empleo y Seguridad Social articulará un procedimiento de adhesión a dicha estrategia y la concesión de un sello o distintivo para las empresas adheridas.

1.2. Modificaciones introducidas por el RDL 5/2013, de 15 de marzo

1º Cotización en la situación de compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo. Durante la realización del trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia compatible con el 50% de la pensión de jubilación (jubilación activa), los empresarios y trabajadores cotizarán a la Seguridad Social : a) únicamente por incapacidad temporal y por contingencias profesionales; b) si bien quedarán sujetos a una cotización especial de solidaridad del 8 por 100, no computable para prestaciones, que en los regímenes por cuenta ajena se distribuirá entre empresario y trabajador , corriendo a cargo del empresario el 6% y del trabajador el 2%.

2º Cotización del jubilado parcial. De acuerdo con el artículo 166.2 g de la LGSS, la base de cotización del jubilado parcial (con carácter general, para hechos causantes a partir de 1/4/2013) será la que, en su caso, le hubiese correspondido de seguir trabajando éste a jornada completa. Ahora bien, esta base de cotización a jornada completa se aplicará de forma gradual de acuerdo con la escala de la disp. transitoria 22 de la LGSS, a saber: año 2013, base de cotización equivalente al 50% de la base de cotización a jornada completa; a partir de 2014 un 5% de incremento ; en 2023, 100%.

3º Requisito de estar al corriente en el pago de cuotas. Tras la modificación de la Ley de Presupuestos 2013, una nueva modificación. Ahora, el RDL 5/2013 (disposición final primera Cuatro) vuelve a modificar la disposición adicional 39 de la LGSS, esta vez con efectos de 17 de marzo de 2013, añadiendo: A efectos del reconocimiento del derecho a una pensión, las cotizaciones correspondientes al mes del hecho causante de la pensión y a los dos meses previos a aquél, cuyo ingreso aún no conste como tal en los sistemas de información de la Seguridad Social, se presumirán ingresadas sin necesidad de que el interesado lo tenga que acreditar documentalmente. Ahora bien, la norma indicada **sólo es de aplicación** si el trabajador **acredita** el periodo mínimo de cotización exigible, sin computar a estos efectos el periodo de tres meses mencionado.

4º Participantes en programas de formación vinculados a estudios universitarios o de formación profesional. Quienes a **1 de noviembre de 2011** se encontraban en la situación de participación mencionada, **se incorporaron** al Régimen General a partir de la mencionada fecha, pero el Real Decreto 1493/2011 estableció que los participantes en los programas de formación indicados **podían suscribir un convenio especial** por los periodos de formación ya realizados. En relación con la suscripción de tal convenio especial, la disposición final cuarta del RDL 5/2013 establece los dos siguientes cambios: 1) La solicitud de suscripción del convenio especial, que en la redacción anterior del RD 1493/2011 podía formularse hasta el 31 de diciembre de 2012, ha pasado ahora a poder formularse **hasta el 31 de diciembre de 2014**. 2) La versión primera del RD 1493/2011 determinaba que, una vez calculado por la Tesorería General de la Seguridad Social el importe total de la cotización a ingresar por este convenio especial, su abono se podría realizar mediante un pago único o mediante un pago fraccionado en un número máximo de mensualidades igual al doble de aquéllas por las que se formalizase el convenio. Pues bien, ahora el número máximo de mensualidades del pago fraccionado se eleva al **triple**.

1.3. Referencia al convenio especial para personas con discapacidad que tengan especiales dificultades de inserción laboral

a) Normativa: Real Decreto 156/2013, de 1 de marzo. Entrada en vigor el **1 de abril** de 2013.

b) Finalidad del convenio: Cotización al Régimen General de la Seguridad social a los efectos de la cobertura de las prestaciones de jubilación y de muerte y supervivencia por contingencias comunes.

c) Personas que pueden solicitar la suscripción del convenio especial: Personas que tengan reconocida una discapacidad que implique especiales dificultades de inserción laboral, teniendo dicha consideración:

1º. Las personas con parálisis cerebral, las personas con enfermedad mental o las personas con discapacidad **intelectual**, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al **33** por ciento.

2º. Las personas con discapacidad **física o sensorial** con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al **65** por ciento.

d) Requisitos que deben reunir las personas mencionadas: a) Tener 18 o más años de edad y no haber cumplido la edad mínima para la jubilación ordinaria. b) Residir legalmente en España y haberlo hecho **durante cinco años**, de los cuales dos deberán ser inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de suscripción del convenio especial. c) **No figurar** en alta o en situación asimilada a la de alta en cualquiera de los regímenes del sistema de la Seguridad Social, ni en cualquier otro régimen público de protección social. d) Encontrarse inscritas en los servicios públicos de empleo como personas desempleadas demandantes de empleo por un período mínimo de **seis meses**, inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de suscripción del convenio especial. e) No tener la condición de pensionistas de jubilación o de incapacidad permanente, en su modalidad contributiva, ni de jubilación en su modalidad no contributiva, ni percibir pensiones equivalentes en cualquier otro régimen público de protección social. (No se prohíbe, para poder suscribir el convenio, tener la condición de pensionista de invalidez en la modalidad no contributiva).

e) Precisión: Para la suscripción del convenio **no será necesario acreditar** un período de cotización previo a la Seguridad Social.

f) Cotización: 1º. La **base mensual de cotización** por este convenio especial estará constituida por el **tope mínimo de cotización** vigente en cada momento en el Régimen General de la Seguridad Social. 2º. A esa base de cotización se le aplicará el **tipo de cotización para contingencias comunes** vigente en cada momento en el Régimen General de la Seguridad Social, sin perjuicio de que dicho tipo pueda modificarse mediante **disposición de rango legal**, atendiendo a criterios de contributividad de este convenio especial. 3º. El importe resultante se reducirá mediante la aplicación del **coeficiente reductor** que determine

anualmente el titular del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, siendo el resultado la cuota mensual a ingresar. (En 2013, coeficiente reductor del **0,89**).

1.4. Recordatorio de las principales novedades TGSS introducidas por Ley 17/2012, RDL 29/2012 y 13/2012

A) Novedades en materia de encuadramiento-afiliación

1º) Regularización de encuadramientos indebidos en el sector público: a) La disposición adicional trigésima cuarta de la **Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2013** establece que "los órganos competentes en materia de personal serán responsables de comprobar, a efectos de las futuras pensiones que se puedan causar, que los funcionarios sobre los que ejercen sus competencias están incluidos en el régimen de seguridad social que legalmente les corresponde. Si se pusiera de manifiesto alguna situación de encuadramiento indebido, procederán a declarar mediante **resolución administrativa** que el funcionario está indebidamente encuadrado, regularizando de forma inmediata su situación en el régimen que corresponda". b) A efectos de la referida regularización, se procederá a **solicitar** el alta o la baja correspondiente en el Régimen General de la Seguridad Social a la **Tesorería General de la Seguridad Social**, quien resolverá de acuerdo con el Reglamento de Afiliación (RD 84/1996).

2º) Cónyuges de titulares de negocios familiares: a) De acuerdo con la disposición adicional 52º de la **Ley 27/2011**, a partir de 1-1-2013, «en aquellos supuestos en que quede acreditado que uno de los cónyuges ha desempeñado, durante el tiempo de duración del matrimonio, trabajos a **favor del negocio familiar** sin que se hubiese cursado la correspondiente alta en la Seguridad Social, en el régimen que corresponda, el juez que conozca del proceso de separación, divorcio o nulidad comunicará tal hecho a la *Inspección de Trabajo y Seguridad Social*, al objeto de que por ésta se lleven a cabo las actuaciones que correspondan». b) En relación con estas actuaciones, la disposición adicional mencionada añade: «Las cotizaciones no prescritas que, en su caso, se realicen por los períodos de alta que se reconozcan surtirán **todos los efectos previstos** en el ordenamiento, a efectos de causar las prestaciones de Seguridad Social. El importe de tales cotizaciones será **imputado al negocio familiar** y, en consecuencia, su abono correrá por cuenta del titular del mismo».

3º) Socios trabajadores de las sociedades laborales: De acuerdo con la disposición adicional 47º de la **Ley 27/2011**, a partir de 1-1-2013 los socios trabajadores de las sociedades laborales, **cuando el número de socios no sea superior a veinticinco**, aun cuando formen parte del órgano de administración social, tengan o no competencias directivas, disfrutarán de **todos los beneficios de la Seguridad Social de trabajadores por cuenta ajena** que correspondan en función de su actividad, así como la protección por desempleo y del Fondo de Garantía Salarial.

Con anterioridad, los socios trabajadores, cuando por su condición de administradores sociales realizaban funciones de dirección y de gerencia de la sociedad, estaban incluidos en el Régimen General pero con la exclusión de la protección por desempleo y de la otorgada por el Fondo de Garantía Salarial. Ello siempre que, por su participación en el capital social, no procediese su encuadramiento en el Régimen de Trabajadores Autónomos. La nueva norma pretende **evitar** que el desempeño en las sociedades laborales pequeñas del cargo de administrador, casi siempre de carácter temporal, obligue al socio trabajador a pasar de trabajador por cuenta ajena a «asimilado al Régimen General», es decir, sin derecho al desempleo ni al FOGASA.

4º) Convenio especial a suscribir en determinados expedientes de regulación de empleo: La **nueva redacción**, por la disposición adicional sexta de la Ley 27/2011, de la disposición adicional trigésima primera de la LGSS, introduce *desde 1/1/2013* las siguientes modificaciones en las reglas de este convenio: **1º)** El objeto del Convenio será cotizar desde la fecha del cese en el trabajo o, en su caso, desde la fecha en que cesa la obligación de cotizar por extinción de la prestación por desempleo contributivo, hasta la fecha en que el trabajador cumpla la **edad legal de jubilación**, o hasta la fecha en que, en su caso, acceda a la pensión de jubilación anticipada. **2º)** Las cotizaciones correspondientes al convenio serán a cargo del empresario hasta la fecha en que el trabajador cumpla los **63 años**, **salvo** en los casos de expedientes de regulación de empleo por **causas económicas**, en los que dicha obligación se extenderá hasta el cumplimiento, por parte del trabajador, de los **61 años**. **3º)** A partir del cumplimiento por parte del trabajador de la **edad de 63 o, en su caso, 61 años**, las aportaciones al convenio especial serán obligatorias y a su exclusivo cargo, debiendo ser ingresadas, en los términos previstos en la normativa reguladora del convenio especial, hasta el cumplimiento de la edad legal de jubilación o hasta la fecha en que, en su caso, acceda a la pensión de jubilación anticipada.

5º) Permiso de trabajo para trabajadores por cuenta ajena rumanos: La Orden PRE 2072/2011, de 22 de julio, publicaba el Acuerdo del Consejo de Ministros de idéntica fecha, por la que se establecía la reactivación del periodo transitorio en relación

con la libre circulación de trabajadores de Rumanía. Se decía en el Acuerdo que esta reactivación se mantendría hasta el 31 de diciembre de 2012, momento en el cual el Gobierno evaluaría la situación del mercado de trabajo y acordaría lo que procediese en relación con la continuación o finalización del periodo transitorio. Pues bien, la Instrucción 3/2012, de 27 de diciembre de 2012, de la Secretaría General de Inmigración y Emigración del Ministerio de Empleo y Seguridad Social **prorroga hasta el 31 de diciembre de 2013** el régimen de aplicación a los trabajadores por cuenta ajena nacionales de Rumanía.

6º) Sistema Especial de Empleados de Hogar. Sujetos responsables de las obligaciones de encuadramiento: A) De acuerdo con la **nueva redacción** del artículo 43.2 del Reglamento de Afiliación, efectuada por el artículo 2 del **Real Decreto-ley 29/2012**, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social, **a partir de 1 de abril de 2013** hay que tener en cuenta las siguientes novedades **principales** en relación con el sujeto responsable del cumplimiento de las obligaciones en materia de afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de los empleados de hogar:

- El titular del hogar familiar seguirá siendo con carácter general el sujeto responsable del cumplimiento de las citadas obligaciones. Ahora bien, los **empleados de hogar serán sujetos responsables**, debiendo formular directamente su afiliación, altas, bajas y variaciones de datos:
 - cuando 1º) presten sus servicios durante **menos de 60 horas mensuales** por empleador,
 - y 2º) así lo **acuerden** empleador y empleado.

No obstante, los **empleadores** también podrán presentar la **solicitud de baja** en caso de extinción de la relación laboral.

- En el supuesto de empleados de hogar que tengan la condición de sujetos responsables, deberán formalizar, asimismo, la cobertura de las contingencias profesionales con la entidad gestora o colaboradora de la Seguridad Social **de su elección**. (Ello salvo que sus empleadores ya tuvieran aseguradas dichas contingencias respecto a otros empleados de hogar, en cuyo caso la citada cobertura corresponderá a la entidad gestora o colaboradora elegida por el titular del hogar familiar).

B) En relación con los trabajadores **ya incluidos** en el Sistema Especial para Empleados de Hogar el **1/4/2013**, procede, de acuerdo con la disposición transitoria única del Real Decreto-ley 29/2012, indicar:

Los trabajadores que figuren incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar el 1/4/2013 y que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador, **podrán asumir** el cumplimiento de las obligaciones en materia de encuadramiento, cotización y recaudación en dicho sistema, de acuerdo así con sus empleadores.

El citado **acuerdo** surtirá efectos a partir del **día primero del mes siguiente** al de su comunicación a la Tesorería General de la Seguridad Social, mediante documento firmado por ambas partes, correspondiendo desde entonces a los empleados de hogar el cumplimiento de las referidas obligaciones, con exclusión de los beneficios de cotización que resultaran de aplicación, en su caso, en los términos previstos por el Real Decreto-ley 29/2013. (Véanse novedades en materia de cotización).

B) Novedades en materia de cotización

1º) Cotización como contratos formativos de las estancias de formación, prácticas, colaboración o especialización: De acuerdo con la disposición adicional cuadragésima primera de la **Ley 27/2011**, vigente desde **1 de enero de 2013**, a partir de dicha fecha las ayudas dirigidas a **titulados académicos** con objeto de subvencionar estancias de formación, prácticas, colaboración o especialización que impliquen la realización de tareas en régimen de prestación de servicios, deberán establecer en todo caso **la cotización a la Seguridad Social como contratos formativos**, supeditándose a la normativa laboral si obliga a la contratación laboral de sus beneficiarios, o a los convenios o acuerdos colectivos vigentes en la entidad de adscripción si establecen mejoras sobre el supuesto de aplicación general.

2º) Responsabilidad solidaria en supuestos de subcontratación empresarial: La **Ley de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social** (Ley 13/2012) modifica el artículo 42.2 del Estatuto de los Trabajadores, **ampliando de uno a tres años** el periodo durante el cual, en los supuestos de subcontratación empresarial en la misma actividad empresarial, se puede exigir al empresario principal **responsabilidad solidaria** por las obligaciones de Seguridad Social contraídas durante la vigencia de la contrata por contratistas o subcontratistas. **A partir de la vigencia de esta Ley -28/12/2012-**, el plazo para exigir dicha responsabilidad solidaria abarcará no solo la vigencia de la contrata y el año posterior a la terminación de la misma sino que se extenderá a un periodo más prolongado en el tiempo – tres años posteriores – para permitir así a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social contar con un término mayor para la exigencia de tal responsabilidad.

Deben efectuarse las dos **observaciones** siguientes: 1º) A efectos de que el empresario principal pueda conocer rápidamente los impagados a la Seguridad Social de sus contratistas y subcontratistas y poder así reaccionar ante esta situación de impago que le repercute solidariamente , la Ley 13/2012 añade en su disposición adicional séptima que “el Gobierno establecerá reglamentariamente un **procedimiento de consulta telemática** en el ámbito del Sistema de Remisión Electrónica de Datos, para facilitar a los empresarios principales la información correspondiente al cumplimiento de las obligaciones de

Seguridad Social de los contratistas y subcontratistas". 2º) La ampliación de la responsabilidad solidaria que hemos examinado **no afecta** a las obligaciones **de naturaleza salarial** contraídas por los contratistas y subcontratistas por sus trabajadores, continuando la responsabilidad solidaria en este supuesto únicamente durante el año siguiente a la terminación del encargo.

3º) Valoración, a efectos de cotización, de la utilización de vivienda: De acuerdo con el artículo 4 de la Ley 16/2012, de 27 de diciembre, sobre medidas tributarias, que modifica las letras a) y d) del artículo 43.1.1º, de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del IRPF, a partir de 1/1/2013 hay que distinguir:

- **Utilización de vivienda propiedad del pagador:** La valoración continúa igual, es decir: el 10% del valor catastral; si el valor catastral ha sido revisado con entrada en vigor a partir de 1/1/1994, el 5% de dicho valor catastral; si no hay valoración catastral, el 5% del 50% del cómputo del inmueble a efectos del impuesto sobre el patrimonio.

- **Utilización de vivienda que no sea propiedad del pagador:** La valoración debe hacerse por el coste para el pagador, incluidos los tributos que graven la operación; no pudiendo la valoración resultante ser inferior a la que hubiese correspondido si se hubiese tratado de utilización de vivienda propiedad del pagador.

Ahora bien, de acuerdo con la disposición transitoria vigésima cuarta de la Ley 35/2006, añadida por la Ley 16/2012, durante el periodo impositivo 2013 se puede mantener la valoración anterior aunque la vivienda no sea propiedad del pagador, siempre que los rendimientos del trabajo en especie en relación con dicha vivienda se viniesen satisfaciendo con anterioridad al 4 de octubre de 2012.

4º) Deber de información de la cuantía total de la cotización: En relación con la información sobre las cotizaciones de los trabajadores, la disposición adicional vigésima sexta de la **Ley 27/2011** añade, con efectos de 1/1/2013, un nuevo párrafo al artículo 104.2 de la LGSS con la siguiente redacción: «En los justificantes de pago de dichas retribuciones, el empresario deberá informar a los trabajadores de la cuantía **total** de la cotización a la Seguridad Social indicando, de acuerdo con lo establecido en el apartado 2 del artículo 103, la parte de la cotización que corresponde a la aportación del **empresario** y la parte correspondiente al **trabajador**, en los términos que **reglamentariamente** se determinen.»

5º Nueva tarifa para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales: La disposición final décima séptima de la **Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2013** modifica la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, en la redacción dada por la disposición final octava de la Ley 26/2009, estableciendo una nueva tarifa de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que incluye ajustes en algunas actividades y suprime, por otra parte, en el Cuadro II la ocupación e) "Conductores de vehículo automóvil de transporte de pasajeros en general (taxis, automóviles, autobuses, etc.) y de transporte de mercancías que tenga una capacidad de carga útil no superior a 3,5 Tm".

Además, la disposición final décima séptima mencionada, a la vez que introduce la nueva tarifa de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, modifica la regla primera de aplicación de la misma, relativa a la cotización en los períodos de baja por incapacidad temporal. Así dice: "En los períodos de baja por incapacidad temporal y otras situaciones con suspensión de la relación laboral con obligación de cotización, continuará siendo de aplicación el tipo de cotización correspondiente a la respectiva actividad económica **u ocupación**". Recordemos: Hasta 31/12/2009, la cotización por las contingencias profesionales en la situación de IT fue por la ocupación "c", que quedó suprimida; de 1/1/2010 a 31/12/2012, el tipo de cotización aplicable en dicha situación era el correspondiente "a la respectiva actividad económica" de la empresa. El añadido "u ocupación" de la LPGE 2013 provoca que, cuando se trate de las ocupaciones recogidas en el cuadro II de la tarifa, en las situaciones de baja por IT habrá que seguir cotizando por la letra correspondiente de dicho cuadro II, no aplicándose el tipo de cotización del cuadro I correspondiente a la actividad económica de la empresa.

6º. Exención parcial de la obligación de cotizar a partir de la edad legal de jubilación: De acuerdo con la **nueva redacción** del artículo 112 bis y de la disposición adicional 32º de la LGSS mencionados, efectuada por el artículo 2 de la Ley 27/2011, y teniendo en cuenta asimismo la nueva disposición adicional quincuagésima séptima de la LGSS, introducida por el artículo 4.Siete de la Ley 27/2011, el régimen jurídico de la exención que estamos estudiando queda modificado del siguiente modo:

- Los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia que hayan cumplido la edad legal de jubilación, deberán encontrarse:

. A partir del año 2013 y hasta el año 2027 en los supuestos de años de edad y de cotización que procedan, desde los que sea factible acceder a una pensión de jubilación ordinaria calculada con el porcentaje del 100% de la base reguladora. (Preámbulo, IV, tercer párrafo, de la Ley 27/2011).

. A partir del año 2027 en alguno de los siguientes supuestos: 65 años de edad y 38 años y 6 meses de cotización; o 67 años de edad y 37 años de cotización.

- Por tanto, para que proceda la exoneración de cuotas, se deberán acreditar en concreto en cada uno de los años comprendidos en el periodo 2013 a 2027 los siguientes requisitos:

- En 2013: 65 años de edad y 35 años y 6 meses de cotización.
- En 2014: 65 años de edad y 35 años y 6 meses de cotización.
- En 2015: 65 años de edad y 35 años y 9 meses de cotización; o 65 años y 3 meses de edad y 35 años y 6 meses de cotización.
- En 2016: 65 años de edad y 36 años de cotización; o 65 años y 4 meses de edad y 35 años y 6 meses de cotización.
- En 2017: 65 años de edad y 36 años y 3 meses de cotización; o 65 años y 5 meses de edad y 35 años y 6 meses de cotización.
- En 2018: 65 años de edad y 36 años y 6 meses de cotización; o 65 años y 6 meses de edad y 35 años y 6 meses de cotización.
- En 2019: 65 años de edad y 36 años y 9 meses de cotización; o 65 años y 8 meses de edad y 35 años y 6 meses de cotización.
- En 2020: 65 años de edad y 37 años de cotización; o 65 años y 10 meses de edad y 36 años de cotización.
- En 2021: 65 años de edad y 37 años y 3 meses de cotización; o 66 años de edad y 36 años de cotización.
- En 2022: 65 años de edad y 37 años y 6 meses de cotización; o 66 años y 2 meses de edad y 36 años de cotización.
- En 2023: 65 años de edad y 37 años y 9 meses de cotización; o 66 años y 4 meses de edad y 36 años y 6 meses de cotización.
- En 2024: 65 años de edad y 38 años de cotización; o 66 años de edad y 6 meses de edad y 36 años y 6 meses de cotización.
- En 2025: 65 años de edad y 38 años y 3 meses de cotización; o 66 años de edad y 8 meses de edad y 36 años y 6 meses de cotización.
- En 2026: 65 años de edad y 38 años y 6 meses de cotización; o 66 años y 10 meses de edad y 36 años y 6 meses de cotización.
- En 2027: 65 años de edad y 38 años y 6 meses de cotización; o 67 años de edad y 37 años de cotización.

- Si al cumplir la edad correspondiente, el trabajador no tuviere cotizados el número de años en cada caso requerido, la exención será aplicable a partir de la fecha en que se acrediten los años de cotización exigidos para cada supuesto.

7º) Bonificaciones de cuotas: La disposición transitoria sexta 1.a) del Real Decreto-ley 20/2012 **suprimió** a partir de **agosto de 2012** y con carácter general “**el derecho de las empresas a la aplicación de bonificaciones** por contratación, mantenimiento del empleo o fomento del autoempleo, en las cuotas a la Seguridad Social y, en su caso, cuotas de recaudación conjunta, que se estén aplicando a la entrada en vigor de este Real Decreto-ley, en virtud de cualquier norma, en vigor o derogada en que hubieren sido establecidas”. No obstante, el apartado 2 de dicha disposición transitoria establecía que la regla de supresión de bonificaciones **no se aplicaba** a los supuestos recogidos en las **doce** disposiciones legales que relacionaba.

Pues bien, **ahora** la disposición final quinta de la **Ley 13/2012**, de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social, reforma dicho apartado 2 para, con efectos **desde el 15 de julio de 2012**, **añadir** a las bonificaciones exceptuadas de supresión las recogidas en **seis** disposiciones más, que asimismo relaciona, referidas a la promoción de empleo de personas con discapacidad y en empresas de inserción. **Por otra parte**, la **Ley 17/2012**, de Presupuestos Generales del Estado para 2013, establece en su disposición adicional septuagésima novena determinadas bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social a favor del personal investigador, con efectos **desde 1/1/2013**, vigencia indefinida y en los términos que reglamentariamente se establezcan.

8º) Cotización de los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado dedicadas a la venta ambulante: De conformidad con el artículo 113.Cinco.9 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2013, los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado dedicados a la venta ambulante que hayan quedado incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, en aplicación de lo establecido en el artículo 120.Cuarto.8 de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009, tendrán derecho, durante 2013, a una **reducción del 50 por 100** de la cuota a ingresar. **Ahora bien**, de acuerdo con la disposición adicional septuagésima octava de la repetida Ley de Presupuestos, aunque dichos socios trabajadores **no se hubiesen encontrado al corriente** en el pago de las cotizaciones a la Seguridad Social y demás conceptos de recaudación conjunta, podían no obstante aplicar la reducción prevista que hemos mencionado si **regularizaban** su situación antes del **31 de marzo de 2013**.

9º) Sistema especial para Empleados de Hogar: Bases de cotización: De acuerdo con el artículo 1 del Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, los **16 tramos** de la escala de cotización, que, de acuerdo con la Ley 27/2011 y la Ley de Presupuestos para 2013, iban a aplicarse durante este año, han quedado reducidos a **la mitad**.

Sujetos responsables de la obligación de cotizar: Con efectos **desde 1 de abril de 2013**, el empleado de hogar que preste sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador y que hubiera acordado con este último la asunción de las obligaciones en materia de encuadramiento en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, será el sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar a dicho sistema, debiendo ingresar la aportación propia y la correspondiente al empleador o empleadores con los que mantenga tal acuerdo, tanto por contingencias comunes como por contingencias profesionales. De acuerdo con el artículo 34 bis del Reglamento de Cotización en redacción por el Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, deben efectuarse las siguientes **observaciones**: 1º) En estos casos, el **empleador estará obligado** a entregar al trabajador, además del recibo de salarios en todo caso, la aportación y cuota que, por los días del mes en que hubiera estado a su servicio, le corresponda por las contingencias comunes y profesionales. 2º) La **responsabilidad por el incumplimiento** de la obligación de cotizar al Sistema Especial para Empleados de Hogar en estos supuestos corresponderá al propio empleado y, subsidiariamente, al empleador o empleadores, salvo que éstos acrediten la entrega de sus aportaciones y cuotas por cualquier medio admitido en derecho. 3º) En estos supuestos, **durante las situaciones de incapacidad temporal**, maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, la entidad

gestora o colaboradora de la Seguridad Social a la que corresponda el pago del respectivo subsidio descontará de éste el importe de la totalidad de la cotización a la Seguridad Social que proceda en dichas situaciones.

Exclusión de beneficios en la cotización: Conviene destacar que, de acuerdo con la disposición adicional segunda del Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, los beneficios en la cotización **reconocidos** por la legislación vigente a favor de **los empleadores de hogar no resultarán de aplicación** en el supuesto en que **los empleados de hogar** que presten servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador **asuman el cumplimiento** de las obligaciones en materia de encuadramiento, cotización y recaudación en dicho sistema especial, en los términos previstos en los artículos 43.2 del Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero, y 34 bis del Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre.

C) Novedades en materia de recaudación

1º) Aplazamiento de pago de las deudas con la Seguridad Social: La disposición adicional quinta. Uno de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2013 modifica el tipo de interés a abonar en los aplazamientos (artículo 20 de la LGSS) de la siguiente manera: 1º. **Anteriormente y con carácter general**, el principal de la deuda, los recargos sobre la misma y las costas del procedimiento que eran objeto de aplazamiento devengaban interés conforme al **interés legal del dinero** que se encontraba vigente en cada momento durante la duración del aplazamiento. **A partir de 2013**, el interés que se devenga por los aplazamientos que se concedan será conforme al **interés de demora** vigente en cada momento. Es decir, con carácter general el interés de los aplazamientos concedidos a partir de 2013 es del **5%** en lugar del **4%**. 2º. **También anteriormente pero con carácter de excepcionalidad**, el interés del aplazamiento era el de **demora** si el deudor era eximido de la obligación de constituir garantías por causas de carácter extraordinario. La Ley de Presupuestos para 2013 establece para este supuesto el devengo del interés de demora incrementado en 2 puntos. Es decir, en el supuesto excepcional de exención de garantías por causas de carácter extraordinario, el interés de los aplazamientos concedidos a partir de 2013 es **del 7%**.

Recordemos que el artículo 33.4 del Reglamento de Recaudación establece cuatro supuestos en los que no es necesaria la constitución de garantías a efectos del aplazamiento: a) Cuando el solicitante sea una Administración o Entidad pública. b) Cuando el total de la deuda aplazable sea igual o inferior a 30.000 euros, o cuando, siendo la deuda aplazable inferior a 90.000 euros, se acuerde que se ingrese al menos un tercio de ésta última antes de que transcurran 10 días desde el acuerdo de la concesión y el resto en los dos años siguientes. c) Cuando se trate de deuda por prestaciones indebidamente percibidas, siempre que el sujeto responsable de su reintegro mantenga su condición de pensionista de la Seguridad Social. d) En los aplazamientos en que, por concurrir causas que así lo aconsejen, el Secretario de Estado de la Seguridad Social autorice la exención de garantías, previa propuesta favorable del Director General de la Tesorería General de la Seguridad Social. **Pues bien**, el interés de demora incrementado en dos puntos sólo se aplicará **en el supuesto d)** mencionado.

2º) Reintegro de los beneficios en la cotización cuando tales beneficios no se han deducido en los documentos de cotización presentados y pagados en plazo reglamentario: La disposición final séptima de la **Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2013** adiciona un nuevo apartado Tres al artículo 77 de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, en el que se establece que, “cuando, por causa no imputable a la Administración, los beneficios en la cotización no se hubieran deducido en los términos reglamentariamente establecidos, podrá solicitarse el reintegro de su importe **dentro del plazo de tres meses** a contar desde la fecha de presentación de la liquidación en que el respectivo beneficio debió descontarse”. Añadiendo dicho apartado que, “de **no efectuarse la solicitud en dicho plazo se extinguirá este derecho**”. Lo que cambia el régimen jurídico del reintegro de los beneficios no deducidos en los términos reglamentariamente establecidos, pues hasta ahora la solicitud podía efectuarse mientras las cuotas a que se referían los beneficios no estaban prescritas (plazo de cuatro años).

3º) Embargo de dinero por medios telemáticos en cuentas abiertas en entidades de depósito: De acuerdo con la resolución de 4 de febrero de 2013 de la TGSS, a partir de 1-3-2013 es posible efectuar por medios telemáticos el embargo de dinero en cuentas a la vista abiertas en entidades de depósito, cualquiera que sea el importe de la deuda a embargar. (Antes, siempre que el importe de las diligencias de embargo fuera igual o inferior a 6000 euros, incluidos recargos, intereses y costas).

4º) Anotación preventiva de embargo en el supuesto de bienes inscritos a nombre de ciudadanos extranjeros casados: La modificación introducida por la **Ley 13/2012**, de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social, en el **artículo 144 del Reglamento Hipotecario** (Decreto de 14 de febrero de 1947) mediante la incorporación de un **nuevo apartado 6** pretende **posibilitar la anotación preventiva de embargo** en el supuesto de bienes inscritos a nombre de **ciudadanos extranjeros casados**, ya que, antes, cuando no constaba la concreta titularidad de cada uno de los cónyuges, no era posible determinar el nivel de responsabilidad de cada uno por las deudas perseguidas, no siendo posible aplicar la presunción de bienes gananciales vigente en el Derecho Civil común español. Ello producía, como consecuencia, tanto en el caso de procedimientos administrativos de apremio como, por extensión, en cualquier procedimiento administrativo de gestión recaudatoria de los recursos del Sistema de la Seguridad Social, que, en primer lugar, fuese la **Tesorería General de la Seguridad**

Social quien **debiese suplir** la omisión de los datos que debiera haber contenido el Registro de la Propiedad, debiendo probar y acreditar el Derecho extranjero con el fin de hacer efectivo el crédito de la Seguridad Social, con las demoras y dificultades que ello suponía, y que, en segundo lugar, se convirtiera injustificadamente a los **nacionales extranjeros**, cuyo régimen matrimonial estaba sometido a la legislación extranjera, en sujetos **de mejor condición** que los nacionales españoles.

De ahí que el nuevo apartado 6 indique cuanto sigue: "Cuando se trate de bienes inscritos conforme al artículo 92 de este Reglamento, a favor de adquirente o adquirentes casados sometidos a legislación extranjera, con sujeción a su régimen matrimonial, se haya indicado o no dicho régimen, el embargo será **anotable** sobre el bien o participación indivisa del mismo inscrita en tal modo, **siempre que conste que la demanda o el apremio han sido dirigidos contra los dos cónyuges, o que estando demandado o apremiado uno de los cónyuges ha sido notificado al otro el embargo**".

5º) Sistema Especial para Empleados de Hogar. Domiciliación en cuenta: Hay que hacer referencia a la disposición adicional octava añadida al Reglamento de Recaudación (RD 1415/2004) por el artículo 4 del Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, que desarrolla así la domiciliación del pago de cuotas en el Sistema Especial para Empleados de Hogar: a) En el Sistema Especial para Empleados de Hogar establecido en el Régimen General de la Seguridad Social, el ingreso de la cotización deberá realizarse obligatoriamente mediante el sistema de domiciliación en cuenta, abierta en una entidad financiera autorizada para actuar como oficina recaudadora de la Seguridad Social. b) La modificación de la cuenta en que esté domiciliado el pago de las cuotas de este sistema especial tendrá efectos **el mismo mes** en que se comunique, de formularse la comunicación entre los días 1 y 10 de cada mes, y **a partir del mes siguiente** a aquel en que se comunique, de formularse la comunicación entre los días 11 y último de cada mes.

6º) Reducción automática de las sanciones por infracciones: La Ley de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social modifica, con efectos del 28 de diciembre de 2012, el régimen relativo a la reducción de las sanciones propuestas en las actas de infracción por conformidad del infractor con las actas de liquidación que se refieren a los mismos hechos. Según el segundo párrafo del **artículo 31.4 de la LGSS**, las **sanciones** por infracciones propuestas en las **actas de infracción** se reducen automáticamente **al 50 por ciento** de su cuantía, si el infractor da su **conformidad a la liquidación** practicada, ingresando su importe en el plazo reglamentario. La Ley 13/2012 añade ahora al párrafo mencionado el siguiente inciso: "Esta reducción automática **sólo** podrá aplicarse en el supuesto de que **la cuantía de la liquidación supere la de la sanción propuesta inicialmente**". Según la memoria justificativa de la ley, "al detectarse situaciones en las que, practicadas actas de liquidación de escasa cuantía, su abono ha supuesto una rebaja importante en la cuantía de la sanción, procede introducir en dicho apartado un inciso que permita, en aplicación del principio de proporcionalidad, que la comisión de las infracciones tipificadas no resulte más beneficiosa para el sujeto responsable que el cumplimiento de las normas infringidas".

D) Novedades en materia de disposición de activos del fondo de reserva de la Seguridad Social:

De acuerdo con el artículo 1 del Real Decreto-ley 28/2012, de 30 de noviembre, de medidas de consolidación y garantía del sistema de la Seguridad Social, durante los ejercicios 2012, **2013** y 2014, **no resultará de aplicación el límite del tres por ciento** fijado con carácter general en el artículo 4 de la Ley 28/2003, de 29 de septiembre, reguladora del Fondo de Reserva de la Seguridad Social. Durante los citados ejercicios, **el límite de disposición** será el equivalente al **importe del déficit por operaciones no financieras** que pongan de manifiesto las previsiones de liquidación de los presupuestos de las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social, que al efecto elabore la Intervención General de la Seguridad Social, con arreglo a los criterios establecidos en la normativa del Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

1.5. Novedades aplazadas

A) Sistema de cotización parcial para los trabajadores autónomos

La disposición final décima.3 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, adicionó un nuevo apartado al artículo 25 del Estatuto del trabajo autónomo, según el cual «considerando los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera, la Ley podrá establecer un **sistema de cotización a tiempo parcial** para los trabajadores autónomos, para determinadas actividades o colectivos y durante determinados períodos de su vida laboral».

Este artículo 25 reformado preveía que, **en defecto** de dicha Ley, se aplicaría a partir de 1/1/2013 la **disposición adicional séptima** de la Ley General de la Seguridad Social sobre normas aplicables a los trabajadores contratados a tiempo parcial; disposición adicional que establece una base de cotización mensual determinada en función de las horas trabajadas, tanto ordinarias como complementarias.

Pues bien, la disposición adicional vigésima quinta de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2013 ha incluido la disposición final décima de la Ley 27/2011 en la letra c) del apartado 1 de la disposición final duodécima de dicha Ley 27/2011, por lo que lo mencionado entrará en vigor **en 2014**, en lugar de en 2013.

Quedan **asimismo aplazadas a 2014** las disposiciones del Estatuto del trabajo autónomo (Ley 20/2007), que indican que “la actividad autónoma o por cuenta propia podrá realizarse a tiempo completo o a tiempo parcial” (artículo 1.1 del Estatuto); que “los trabajadores por cuenta propia que ejerzan su actividad a tiempo parcial estarán incluidos, en los supuestos y conforme a las condiciones reglamentariamente establecidas, en el Régimen de Seguridad Social de Trabajadores Autónomos” (artículo 24 del Estatuto); que quedan incluidos entre los trabajadores autónomos beneficiarios de reducciones y bonificaciones “quienes en función de su actividad la ejerzan a tiempo parcial, en unas condiciones análogas a las de un trabajador por cuenta ajena contratado a tiempo parcial» (disposición adicional 2º.1 e) del Estatuto).

B) Ampliación de la cobertura por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

De acuerdo con la disposición transitoria séptima de la **Ley de Presupuestos** Generales del Estado para 2013, **los efectos** de la disposición adicional quincuagésima octava de la Ley General de la Seguridad Social, introducida por el artículo 7 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social, en cuya virtud se amplía la cobertura por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales **a todos** los Regímenes de la Seguridad Social respecto de los trabajadores que causen alta a partir del 1 de enero de 2013, **se aplazan por un año**.

Conforme indica dicha disposición transitoria, hasta entonces seguirá vigente el régimen jurídico **existente al 31 de diciembre de 2012**.

Ahora bien, sin ser exigible todavía la obligatoriedad mencionada, el Real Decreto-ley 4/2013 ha determinado que tal cobertura tendrá carácter voluntario para cualesquier trabajadores por cuenta propia menores de 30 años.

C) Asociación y adhesión a las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

1) De conformidad con la disposición transitoria octava de la **Ley de Presupuestos** Generales del Estado para 2013, la asociación de las empresas y la adhesión de los trabajadores por cuenta propia a las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social para la gestión por las mismas de las prestaciones y servicios de la Seguridad Social que tienen atribuida por el artículo 68 de la LGSS, mantendrán **su vigencia hasta la entrada en vigor de la norma por la que se actualiza el régimen jurídico de aquéllas**, prevista en la disposición adicional decimocuarta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, en la que se regulará el periodo de vigencia y los términos y condiciones de la asociación y adhesión. Lo establecido en el párrafo anterior será de aplicación, asimismo, a las asociaciones y adhesiones que se formalicen **a partir del 1 de enero de 2013**.

2) Durante el **periodo transitorio** mencionado, los empresarios asociados y los trabajadores adheridos **podrán resolver anticipadamente** su vinculación a la Mutua en los supuestos de irregularidades en la dispensación de las prestaciones y servicios públicos debidos, de insuficiencia financiera de la entidad en los términos del artículo 74.1 de la Ley General de la Seguridad Social o de la adopción de las medidas cautelares previstas en el mismo, en los términos que establezca el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, quién asimismo regulará el procedimiento administrativo para acordar la misma.

2. NOVEDADES EN MATERIAS DE COMPETENCIA DEL INSS

2.1. Reforma de la pensión de jubilación.

A) Itinerario de la reforma de la pensión de jubilación

1) La Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, previó la modificación de la normativa de la pensión de jubilación con efectos generales a partir de 1/1/2013.

La Ley 27/2011 disponía, por otra parte, el mantenimiento de la legislación vigente a 31/12/2012 para determinados supuestos que detallaba en su disposición final duodécima 2.

2) Pues bien, poco antes de iniciarse la vigencia con carácter general de la reforma prevista de la pensión de jubilación, la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social, **suspendía** durante **tres** meses a partir de 1/1/2013:

- La aplicación del apartado Uno del artículo 5 (jubilación anticipada) de la Ley 27/2011.

- La aplicación del apartado 3 del artículo 163 de la LGSS, en la redacción dada por el apartado Cinco del artículo 4 de la Ley 27/2011, referido a la reducción del tope máximo de pensión en las jubilaciones anticipadas.
- La aplicación de los apartados Uno y Tres del artículo 6 de la Ley 27/2011, relativo a la jubilación parcial, y la disposición final primera de dicho texto legal, referente a las modificaciones en el ET del contrato de relevo.

Como consecuencia de lo anterior, la regulación de la jubilación anticipada no mutualista con coeficientes reductores y de la jubilación parcial se rigieron **durante el periodo de suspensión** por lo establecido en la **legislación vigente a 31 de diciembre de 2012**, si bien las referencias a la edad de jubilación ordinaria se entendían realizadas a la **edad contenida en el artículo 161.1.a) y la disposición transitoria 20ª de la LGSS**, según la redacción dada, respectivamente, por los apartados uno y dos del artículo 4 de la Ley 27/2011.

C) Antes del término del plazo de suspensión, el **Real Decreto-ley 5/2013**, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, **derogó** con efectos de 17 de marzo de 2013 dicha suspensión, procediendo a:

1º) modificar las regulaciones de la jubilación anticipada y de la jubilación parcial, tal como estaban previstas en los artículos 5 y 6 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto;

2º) modificar la determinación del importe máximo de la pensión de jubilación cuando hayan de aplicarse coeficientes reductores por edad en el momento del hecho causante (artículo 163.3 de la LGSS);

3º) establecer una nueva norma de compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo, según la cual se puede compatibilizar el empleo a tiempo completo o parcial con el cobro del 50% de la pensión, con unas obligaciones de cotización social limitadas;

4º) dar nueva redacción al apartado 2 de la disposición final duodécima de la Ley 27/2012, estableciendo los supuestos excepcionales en que se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso y condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes del 1 de enero de 2013, a las pensiones causadas antes de 1 de enero de 2019.

B) Normativa aplicable a hechos causantes a partir de 1 de abril de 2013

B.1) Reglas principales

- Se aplica **con carácter general** a tales hechos causantes la legislación **vigente** a 1 de abril de 2013, es decir artículos 160 a 166 de la LGSS en redacción parcial por la Ley 27/2011 reformada por la Ley 3/2012, de 6 de julio y **por el RDL 5/2013, de 15 de marzo**; más, para trabajadores mutualistas, disposición transitoria tercera 1. 2ª de la LGSS, modificada por la Ley 27/2011; más RD 1716/2012, de 28 de diciembre, reformado por el citado RDL 5/2013; más demás normas complementarias.

- *Ahora bien*, se sigue aplicando la **legislación anterior** a 1/1/2013 a los **mismos cuatro colectivos de personas** que establecía la primera redacción de la mencionada disposición final 12ª.2 de la Ley 27/2011, pero con dos importantes **cambios de fechas**:

- Donde la redacción original de dicha disposición final hablaba de extinciones, expedientes, convenios, acuerdos, procedimientos o accesiones “anteriores a la fecha de publicación de la presente Ley” (2 de agosto de 2011), ahora la nueva redacción por el RDL 5/2013 dice extinciones, expedientes ... anteriores a 1 de abril de 2013.
- Donde la redacción original de la repetida disposición final no fijaba fecha de término de la aplicación de la legislación anterior, ahora se fija fecha final. De acuerdo con ello, en ningún caso la legislación anterior a 1/1/2013 se aplicará más allá del 31 de diciembre de 2018.

Así pues, se continúa aplicando concretamente tal legislación anterior a 1/1/2013 “en sus diferentes modalidades, requisitos de acceso, condiciones y reglas de determinación de prestaciones” a las pensiones que se causen antes de 1 de enero de 2019 en los siguientes supuestos:

1º) Personas cuya relación laboral **se haya extinguido antes de 1 de abril de 2013**, siempre que con posterioridad a tal fecha no vuelvan a quedar incluidas en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social.

2º) Personas cuya relación laboral **se haya suspendido o extinguido como consecuencia** de decisiones adoptadas:

- . en expedientes de regulación de empleo,
- . o por medio de convenios colectivos de cualquier ámbito y/o acuerdos colectivos de empresa,

- . o en procedimientos concursales;
- . siempre que los **expedientes, convenios, acuerdos o procedimientos** hayan sido aprobados, suscritos o declarados **con anterioridad al 1 de abril de 2013**
- . y siempre que la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca con anterioridad a 1 de enero de 2019.

3º) Personas que hayan **accedido** a la pensión de jubilación parcial **con anterioridad a 1 de abril de 2013**.

4º) Personas **incorporadas antes de 1 de abril de 2013 a planes de jubilación parcial**, recogidos en convenios colectivos **de cualquier ámbito** o acuerdos colectivos **de empresa**. Ello “con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o posterioridad a 1 de abril de 2013”.

B₂) Consideraciones en relación con la aplicación de la legislación anterior a 1/1/2013 a los supuestos mencionados:

Consideración primera: No hay derecho de opción entre la legislación anterior y la nueva. Lo que es distinto de la opción por la aplicación de una modalidad u otra dentro de una misma legislación; por ejemplo, opción, dentro de la legislación actual, entre jubilación anticipada voluntaria mutualista y jubilación anticipada voluntaria no mutualista, en el caso de que se tenga derecho a ambas modalidades de jubilación.

Consideración segunda: En relación con la nueva redacción de la letra a) de la disposición final 12.2 de la Ley 27/2011, que especifica, como hemos visto, que se seguirá aplicando la legislación anterior a 1/1/2013 a las personas cuya relación laboral se haya extinguido antes del 1 de abril de 2013, pero “siempre que con posterioridad a tal fecha no vuelvan a quedar incluidas en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social”, conviene indicar: Según las instrucciones de la Dirección General del INSS de fecha 22 de marzo de 2013, este inciso incorporado por el RDL debe interpretarse en el sentido de que dichas personas no deben quedar incluidas en el ámbito de la Seguridad Social por la realización de una actividad laboral o profesional, **quedando a salvo**, sin impedir la aplicación de la legislación anterior, las situaciones de:

- desempleo contributivo o asistencial
- y de convenio especial.

Consideración tercera: En aquellos supuestos a que se refieren los apartados b) y c) de la disposición final 12.2 reformada de la Ley 27/2011, en que la aplicación de la legislación anterior tenga su origen en decisiones adoptadas o en planes de jubilación parcial incluidos en **acuerdos colectivos de empresa**, será **condición indispensable** que los indicados acuerdos colectivos de empresa se encuentren debidamente **registrados** en el Instituto Nacional de la Seguridad Social o, en su caso, en el Instituto Social de la Marina, **hasta el 15 de abril de 2013** (disposición final 12.2 último párrafo de la Ley 27/2011 y artículo 4 de RD 1716/2012, ambos en redacción por el RDL 5/21013).

Consideración cuarta: Por el contrario de lo indicado en la consideración anterior, si se hubiese omitido presentar hasta el 15/4/2013 la documentación relativa a los convenios colectivos, expedientes de regulación de empleo o procedimientos concursales a que se refiere asimismo la disposición final 12.2, si la Administración tuviese conocimiento por otra vía de la concurrencia de los requisitos previstos en dicha disposición final duodécima de la Ley 27/2011, procederá a aplicar al solicitante de la pensión de jubilación, cuando ésta se cause, la legislación anterior a dicha Ley.

C) Novedades relativas a la jubilación anticipada involuntaria

a) Edad de acceso a la jubilación anticipada: Hay que tener cumplida una edad que sea **inferior en cuatro años**, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 161.1.a) y en la disposición transitoria vigésima. (Antes, la Ley 27/2011 preveía 61 años en cualquier caso). Ejemplificativamente: Año 2013: 61 años si se acreditan 35 años y tres meses cotizados o más; o 61 años y 1 mes si se acreditan menos de 35 años y 3 meses cotizados. Año 2014: 61 años si se acreditan 35 años y 6 meses cotizados o más; o 61 años y 2 meses si se acreditan menos de 35 años y 6 meses cotizados. Año 2015: 61 años si se acreditan 35 años y 9 meses cotizados o más; o 61 años y 3 meses si se acreditan menos de 35 años y 9 meses cotizados.

b) Período mínimo de cotización: Se mantiene el periodo de cotización de 33 años previsto en la redacción primera de la Ley 27/2011; periodo superior al vigente en 31/12/2012, 30 años.

c) Cese en el trabajo: Hay que tener en cuenta los siguientes cambios:

- Ya no dice la norma que el cese en el trabajo se haya producido “como consecuencia de una situación de crisis o cierre de la empresa que impida objetivamente la continuidad de la relación laboral”, sino “como consecuencia de una situación de reestructuración empresarial que impida la continuidad de la relación laboral”. Cambia la situación y desaparece “objetivamente”.

- Las causas de extinción del contrato de trabajo, incluidas en los apartados a y b del artículo 161 bis 2 A d), ya no se refieren únicamente a causas económicas, quedando determinadas ahora así:

“a. El despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.”

“b. El despido objetivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, conforme al artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores.”

- Se establece para los supuestos de despido colectivo y despido objetivo la exigencia de acreditar, mediante transferencia bancaria recibida o documentación equivalente, “haber percibido la indemnización correspondiente derivada de la extinción del contrato de trabajo o haber interpuesto demanda judicial en reclamación de dicha indemnización o de impugnación de la decisión extintiva”.

- Se especifica que la existencia de fuerza mayor, que motiva la extinción del contrato de trabajo, debe estar “constatada por la autoridad laboral conforme a lo establecido en el artículo 51.7 del Estatuto de los Trabajadores”.

d) Coeficientes reductores: Se pasa de los dos coeficientes reductores previstos en la redacción inicial de la Ley 27/2011 (1,875 % por trimestre con menos de 38 años y 6 meses cotizados, 1,625 % por trimestre con 38 años y 6 meses cotizados o más) a los cuatro siguientes:

1º. Coeficiente del 1,875 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización inferior a 38 años y 6 meses.

2º. Coeficiente del 1,750 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses.

3º. Coeficiente del 1,625 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses.

4º. Coeficiente del 1,500 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 44 años y 6 meses.

Estos coeficientes trimestrales, elevados a cómputo anual, coinciden numéricamente con los que se fijan en la legislación anterior a 1/1/2013. Ahora bien, para la aplicación de uno u otro coeficiente, se exigen ahora mayores periodos de cotización que antes. Así, ejemplificativamente, para la aplicación del 1,5% trimestral, se exigen, como hemos dicho, 44 años y seis meses o más de cotización, mientras que para el coeficiente equivalente del 6% anual se exigían – y, en su caso, se exigen - 40 o más años de cotización.

e) Reducción del tope máximo de pensión: La penalización prevista en la redacción inicial de la Ley 27/2011 pasa del 0,25% por trimestre al 0,50 % por trimestre.

El apartado 3 reformado del artículo 163 de la LGSS dice en este sentido cuánto sigue: “Cuando para determinar la cuantía de una pensión de jubilación hubieran de aplicarse coeficientes reductores por edad en el momento del hecho causante, aquéllos se aplicarán sobre el importe de la pensión resultante de aplicar a la base reguladora el porcentaje que corresponda por meses de cotización. Una vez aplicados los referidos coeficientes reductores, el importe resultante de la pensión no podrá ser superior a la cuantía resultante de reducir el tope máximo de pensión en un 0,50 por 100 por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación.”

Ejemplo: Trabajador que se jubila en 4/2013, anticipando cinco trimestres su jubilación:

- RDL 5/2013: Su tope máximo de pensión será $2548,12 - 2,50\% \text{ de } 2548,12 = 2548,12 - 63,703 = 2484,417$ euros.
- Legislación anterior: Su tope máximo de pensión será el establecido con carácter general: 2548,12 euros.

Por otra parte, el RDL 5/2013 añade un apartado 4 a dicho artículo 163 de la LGSS, contemplando dos **excepciones** a la penalización, no previstas en la Ley 27/2011. Dice dicho apartado:

“4. El coeficiente del 0,50 por 100 a que se refiere el apartado anterior no será de aplicación en los siguientes supuestos:

a) Cuando se trate de jubilaciones causadas al amparo de lo establecido en la norma 2.^a del apartado 1 de la disposición transitoria tercera (jubilación mutualista).

b) En los casos de jubilaciones anticipadas conforme a las previsiones del apartado 1 del artículo 161 bis, en relación con los grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre, o se refieran a personas con discapacidad."

f) Determinación de la edad legal de jubilación a efectos del cálculo del anticipo de la jubilación:

Se mejora técnicamente la redacción prevista en la Ley 27/2011, que indicaba: "A los efectos de determinar dicha edad legal de jubilación se considerarán cotizados los años que le resten al interesado desde la fecha del hecho causante hasta el cumplimiento de la edad que le corresponda". La nueva redacción por el RDL 5/2013 dice: "A los exclusivos efectos de determinar dicha edad legal de jubilación, se considerará como tal la que le hubiera correspondido al trabajador de haber seguido cotizando durante el plazo comprendido entre la fecha del hecho causante y el cumplimiento de la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el artículo 161.1 a) y en la disposición transitoria vigésima".

Ejemplo: Trabajador que solicita el 1/4/2013 una jubilación anticipada involuntaria con 61 años de edad y 32 años y 9 meses de cotización:

En 2017 la edad legal de jubilación será de 65 años si se acreditan 36 años y 3 meses de cotización: si no se acreditan, la edad legal de jubilación será 65 años y 5 meses (disposición transitoria 20^a de la LGSS).

En 1/4/2017 el trabajador tendrá cotizados 32 años y 9 meses + 4 años = 36 años y 9 meses.

Por tanto, gracias a la denominada por algunos "cotización en la sombra", la edad legal de jubilación de dicho trabajador será la de 65 años, anticipando 16 trimestres.

D) Novedades relativas a la jubilación anticipada voluntaria

a) Edad de acceso: Tener cumplida una edad que sea **inferior en dos años**, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 161.1.a) y en la disposición transitoria vigésima. (Antes, la Ley 27/2011 preveía 63 años en cualquier caso). LGSS. Ejemplificativamente: Año 2013: 63 años si se acreditan 35 años y tres meses cotizados o más, o 63 años y 1 mes si se acreditan menos de 35 años y 3 meses cotizados. Año 2014: 63 años si se acreditan 35 años y 6 meses cotizados o más, o 63 años y 2 meses si se acreditan menos de 35 años y 6 meses cotizados. Año 2015: 63 años si se acreditan 35 años y 9 meses cotizados o más, o 63 años y 3 meses si se acreditan menos de 35 años y 9 meses cotizados

b) Periodo mínimo de cotización: Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 35 años. (Antes: 1) La Ley 27/2011 preveía una cotización efectiva de 33 años. 2) La Ley 40/2007 establecía una cotización de 30 años para el supuesto excepcional estimado voluntario de extinción del contrato de trabajo con abono de cantidad en virtud de obligación adquirida mediante acuerdo colectivo o contrato individual de prejubilación).

c) Coeficientes reductores: Se pasa de los mismos dos coeficientes reductores de la jubilación anticipada involuntaria de la Ley 27/2011 a los cuatro siguientes, que son 0,125 superiores a los que hemos indicado para la jubilación anticipada voluntaria:

- 1º. Coeficiente del 2 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización inferior a 38 años y 6 meses.
- 2º. Coeficiente del 1,875 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 38 años y 6 meses e inferior a 41 años y 6 meses.
- 3º. Coeficiente del 1,750 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 41 años y 6 meses e inferior a 44 años y 6 meses.
- 4º. Coeficiente del 1,625 por 100 por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a 44 años y 6 meses.

d) Reducción del tope máximo de pensión: Se establece la misma penalización del 0,50 % trimestral que hemos comentado para la jubilación anticipada involuntaria.

e) Determinación de la edad legal de jubilación a efectos del cálculo del anticipo de la jubilación: El RDL 5/2013 establece la misma regla que hemos visto para la jubilación anticipada involuntaria.

e) Exigencia de que el importe de la pensión sea superior a la cuantía de la pensión mínima: En relación con tal exigencia, el Real Decreto-ley 5/2013 mantiene lo que ya decía la Ley 27/2011, es decir: "Una vez acreditados los requisitos generales y específicos de dicha modalidad de jubilación, el importe de la pensión a percibir ha de resultar superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los 65 años de edad. En caso contrario, no se podrá acceder a esta fórmula de jubilación anticipada". Se trata de impedir que, por la vía de la jubilación voluntariamente anticipada, se obtengan complementos por mínimos.

E) Novedades de la jubilación parcial anticipada

a) Edad de acceso:

Con carácter general la edad de acceso ya no será en todo caso la de 61 años, sino dependerá de los períodos cotizados en el momento del hecho causante en una escala de edades que va de 2013 a 2027. Ejemplificativamente;

| Año del hecho causante | Edad exigida según períodos cotizados en el momento del hecho causante | Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante |
|------------------------|--|---|
| 2013 | 61 y 1 mes | 61 y 2 meses |
| 2014 | 61 y 2 meses | 61 y 4 meses |
| 2015 | 61 y 3 meses | 61 y 6 meses |

Se mantiene la edad de 60 años si se acredita la condición mutualista.

b) Reducción de la jornada:

Con carácter general: un mínimo del 25% y un máximo del 50%. (Antes, un máximo del 75%).

Si el trabajador relevista es contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida: un máximo del 75%. (Antes, un máximo del 85%). Para el máximo actual del 75%, el contrato de relevo deberá tener una duración mayor.

c) Período mínimo de cotización:

33 años de cotización efectiva, **salvo que se trate de personas con discapacidad** en grado igual o superior al 33%, en cuyo caso el periodo de cotización exigido será de **25 años**. (Antes, en cualquier caso 30 años de cotización efectiva).

Se ha suprimido la referencia anterior de la Ley 27/2011 al trastorno mental.

d) Cotización del jubilado parcial:

Se ha modificado la escala para la aplicación gradual de la base de cotización a jornada completa del jubilado parcial, comenzando en 2013 con una base de cotización correspondiente al 50% de dicha jornada, en lugar del 30%.

e) Cotización del relevista:

La base de cotización correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65% del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del periodo de base reguladora de la pensión de jubilación parcial. (Como estaba previsto en la Ley 27/2011).

f) Duración del contrato de relevo:

El contrato de relevo tendrá:

-una duración indefinida;

-o, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad legal de jubilación a que se refiere la letra a) del apartado 1 del artículo 161, aplicada de forma gradual;

-o una duración igual al resultado de **sumar dos años** al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación, en los casos en que la reducción de la jornada del jubilado parcial sea del 75% por haber sido contratado el trabajador relevista con carácter indefinido y a tiempo completo.

g) **Socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas:** Pueden acogerse a la jubilación parcial anticipada. Se ha equiparado por vía legal para este colectivo el régimen de acceso a la pensión de jubilación parcial previsto para los trabajadores por cuenta ajena; lo que ya se venía llevando a cabo en la práctica administrativa.

F) Novedades de la jubilación parcial tardía

Hay que citar únicamente que la reducción de la jornada estará comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 50%.

2.2. Compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo. (jubilación activa)

A) Una nueva compatibilidad entre pensión de jubilación y trabajo

Esta nueva compatibilidad de la percepción de la pensión de jubilación con el trabajo, que introduce el RDL 5/2013, deja subsistentes las modalidades de compatibilidad vigentes con anterioridad al 17 de marzo de 2013. Así lo dice claramente el artículo 1.2 de dicho RDL, que indica: "La modalidad de jubilación regulada en este capítulo (Capítulo I "Compatibilidad entre la pensión de jubilación y el trabajo") se entenderá aplicable sin perjuicio del régimen jurídico previsto para cualesquiera otras modalidades de compatibilidad entre pensión y trabajo, establecidas legal o reglamentariamente".

Así pues, la nueva compatibilidad va a **convivir** con las anteriores que a continuación se indican: a) **Jubilación parcial**, que permite el percibo de la pensión de jubilación parcial con el trabajo a tiempo parcial en la empresa. b) **Jubilación flexible**, que permite que una persona, a la que se haya reconocido la pensión de jubilación, pueda llevar a cabo un trabajo por cuenta ajena (no por cuenta propia) bajo la modalidad de trabajo a tiempo parcial, minorándose la pensión en proporción inversa a la reducción de la jornada de trabajo del pensionista en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable. c) **Complementariedad de ingresos** con la pensión de jubilación, que permite el percibo de dicha pensión con la realización de trabajos por cuenta propia cuyos ingresos anuales no superen el SMI en cómputo anual. d) **Compatibilidad** entre la pensión de jubilación y el desarrollo de una actividad por cuenta propia por los profesionales colegiados en alta en una Mutualidad alternativa o exentos de causar alta en el RETA. e) **Compatibilidades** particulares en el ámbito de las actividades agrarias.

B) Contenido de la nueva compatibilidad

Se compatibiliza la percepción de la pensión de jubilación en su modalidad contributiva: a) con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia del pensionista; b) con el trabajo a tiempo completo o a tiempo parcial.

C) Requisitos de acceso a la nueva compatibilidad

Requisitos del trabajador: Se permite la compatibilidad si el trabajador cumple los **tres requisitos** siguientes: • Que haya accedido a la pensión de jubilación una vez **cumplida la edad legal de jubilación** que en cada caso resulte de aplicación, según lo establecido en el artículo 161.1.a y en la disposición transitoria vigésima de la LGSS; sin tener en cuenta bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran corresponder. • Que acredite tener cubierto el periodo de cotización requerido para tener derecho, por los años de cotización, al **100% de la base reguladora** de la pensión. • Y que el desarrollo de la actividad se lleve a cabo dentro del **sector privado**.

Requisitos de la empresa en la que se compatibilice la pensión: De acuerdo con la disposición adicional primera del RDL 5/2013, las empresas en las que se compatibilice la prestación de servicios con el disfrute de la pensión de jubilación conforme a lo dispuesto en el capítulo I de dicho texto legal **no** deberán haber adoptado **decisiones extintivas** improcedentes en los seis meses anteriores a dicha compatibilidad. Ahora bien la limitación afectará únicamente: - a las extinciones producidas con posterioridad al 17 de marzo de 2013; - y para la cobertura de aquellos puestos de trabajo del mismo grupo profesional que los afectados por la extinción.

C) Derechos y obligaciones durante el periodo de compatibilidad

a) Derechos: 1) El trabajador tiene derecho a la percepción del **50% de la pensión** durante el periodo de compatibilidad, cualquiera que sea la jornada laboral o la actividad que realice. 2) El trabajador tiene la consideración de **pensionista** a todos los efectos. 3) Durante el periodo de compatibilidad, la pensión **se revalorizará** en su integridad en los términos establecidos para las pensiones del sistema de la Seguridad Social. El conjunto de la pensión y las revalorizaciones es el que se reducirá en un 50%, en tanto se mantenga el trabajo compatible. 4) Durante la situación de compatibilidad de la pensión con el trabajo, **no podrán percibirse complementos por mínimos**, con independencia de los ingresos obtenidos por el trabajo compatible.

b) Obligación de cotización: Ver página 3.

c) Obligación de mantenimiento del nivel de empleo: Una vez iniciada la compatibilidad entre pensión y trabajo, la empresa deberá **mantener**, durante la vigencia del contrato de trabajo del pensionista de jubilación, el **nivel de empleo** existente en la misma antes su inicio. A este respecto: - se tomará como referencia el **promedio diario** de trabajadores de alta en la empresa en el periodo de los **90 días** anteriores a la compatibilidad; - **no se considerarán incumplidas** la obligaciones de mantenimiento del empleo anteriores cuando el contrato de trabajo se extinga por causas objetivas o por despido disciplinario cuando uno u otro sea declarado o reconocido como procedente, ni las extinciones causadas por dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de los trabajadores o por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

D) Legislación específica de la nueva compatibilidad en el Régimen de Clases Pasivas del Estado

La nueva compatibilidad del percibo del 50% de la pensión de jubilación con el trabajo por cuenta propia o ajena se establece en el Régimen de Clases Pasivas del Estado de modo similar a la regulación antes detallada para el sistema institucional de la Seguridad Social. (Disposiciones adicionales segunda y tercera del RDL 5/2013). La compatibilidad se establece para la jubilación o retiro de carácter forzoso obtenida con el 100% del haber regulador y para el ejercicio de la actividad en el sector privado.

Ahora bien, este régimen de compatibilidad será de aplicación a las pensiones que se causen o hayan causado **a partir de 1 de enero de 2009**, sin perjuicio de que los **efectos económicos no podrán ser**, en ningún caso, anteriores al 17 de marzo de **2013**. Por ello, las pensiones de jubilación o retiro causadas con anterioridad a 1 de enero de 2009 mantendrán el régimen de incompatibilidades que les venía siendo de aplicación. La normativa aplicable a tales pensiones permite actualmente la compatibilidad de las mismas con el desempeño de un puesto de trabajo en el sector privado sin ningún tipo de limitación.

2.3. Recordatorio de otras novedades INSS 2013

A) Consideración de cotización efectiva de los períodos de excedencia por cuidado de hijos o menores acogidos

A partir de 1-1-2013, **los tres años de excedencia** que los trabajadores disfruten en razón del cuidado de cada **hijo o menor acogido** tienen la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad. Hasta el 31-12-2012, la consideración de cotización efectiva, de acuerdo con la versión anterior del artículo 180.1 de la LGSS, alcanzaba los dos primeros años, salvo en los supuestos de familia numerosa de categoría general y de categoría especial, en los cuales la duración de la consideración de cotización efectiva era, respectivamente, 30 y 36 meses.

B) Beneficios por cuidado de hijos o menores acogidos

- La LGSS, en su disposición **adicional 44^a** que no ha sido modificada por la Ley 27/2011, determina que «a efectos de las pensiones contributivas de jubilación y de incapacidad permanente de cualquier régimen de la Seguridad Social, se computarán, a favor de la trabajadora solicitante de la pensión, un total de **112 días** completos de cotización **por cada parto** de un solo hijo y de 14 días más por cada hijo a partir del segundo, éste incluido, si el parto fuera múltiple, salvo si, por ser trabajadora o funcionaria en el momento del parto, se hubiera cotizado durante la totalidad de las diecisésis semanas o, si el parto fuese múltiple, durante el tiempo que corresponda».
- Pues bien, sin perjuicio de dicho beneficio *que continúa*, la disposición **adicional 60^a** de la LGSS, introducida por el mencionado artículo 9 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, añade con efectos de 1-1-2013 un **nuevo beneficio por cuidado de hijo o menor acogido**, cuyas características son:

1^a) Normativa: disposición adicional 60^a de la LGSS; artículos 5 a 9 RD 1716/2012.

2^a) Situación protegida: De acuerdo con la disposición adicional citada y el artículo 5 del Real Decreto 1716/2012, la situación que se protege es **el periodo de interrupción de la cotización** de los trabajadores por cuenta ajena, **derivado de la extinción de la relación laboral o de la finalización del cobro de prestaciones por desempleo**, siempre que la interrupción se haya producido entre: - los **nueve meses** anteriores al nacimiento (o los **tres meses** anteriores a la adopción o acogimiento preadoptivo o permanente)- y la finalización del **sexto año** posterior a dicha situación.

3^a) Duración del periodo que se considera como cotizado: La Ley 27/2011 establece una **duración inicial** del periodo considerado como cotizado fijándolo en 112 días en 2013 y determina un **incremento anual**, sin fijar un número concreto de días, de forma que en 2019 se alcance el máximo de 270 días considerados cotizados. Por ello, el Real Decreto 1716/2012 fija los días exactos que se considerarán cotizados durante los ejercicios de 2013 a 2018 y a partir de 2019 del siguiente modo: año 2013, 112 días; 2014, 138; 2015, 164; 2016, 191; 2017, 217; 2018, 243; 2019 y siguientes años, 270.

4^a) Prestaciones a las que es aplicable el periodo considerado cotizado: Los periodos computables en concepto de beneficios por cuidado de hijos o menores acogidos se aplicarán a **todas** las prestaciones, **excepto** a las prestaciones y subsidios por **desempleo**.

5^a) Efectos para dichas prestaciones: Los periodos son computables a **todos** los efectos de las prestaciones indicadas, **salvo**: 1) para el cumplimiento del **periodo mínimo de cotización** exigido; 2) para la consideración de **situación asimilada a la de alta** a efectos de poder causar otras prestaciones de la Seguridad Social; distinguiendo el artículo 6.4 del Real Decreto entre, por un lado, el reconocimiento de los días cotizados con los efectos que se señalan y, por otro, la imposibilidad de adquirir la condición de alta o asimilada a la de alta desde un vacío de cotización para acceder a las prestaciones del sistema; 3) para, en las jubilaciones anticipadas, **reducir la edad de jubilación** que corresponda. Por tanto, los periodos **se computan en concreto** para: 1) la edad de acceso a la jubilación ordinaria; 2) la base reguladora; 3) la determinación del porcentaje general, o en su caso adicional, por años de cotización. (Advertencia: Los días asimilados por parte de la disp. adicional 44^a de la LGSS valen a todos los efectos, inclusive para alcanzar el periodo mínimo de cotización, pero sólo para la jubilación y la incapacidad permanente).

6^a) Beneficiarios: *Regla general:* Los beneficios por cuidado de hijos o menores acogidos, previstos en la disposición adicional sexagésima de la LGSS, pueden reconocerse o atribuirse a **cualquiera de los progenitores**, adoptantes o acogedores por cada hijo nacido o adoptado o menor acogido. *Reglas particulares:* Primera: Si en **ambos** progenitores, adoptantes o acogedores, **concurren** las circunstancias necesarias para ser acreedores del beneficio por cuidado de hijos o menores acogidos, éste **solamente** podrá ser reconocido a **favor de uno** de ellos, determinado **de común acuerdo**. En caso de **controversia** entre ellos, se reconocerá el derecho a **la madre**. Segunda: Por un mismo hijo o menor acogido, **si a uno de los progenitores**, adoptantes o acogedores, **no se le asignan todos los días** computables por no tener suficientes vacíos de cotización dentro del periodo de interrupción de la cotización que hemos venido indicando, **los días no consumidos no podrán ser asignados al otro**.

7^a) Compatibilidad: Los periodos computables por cuidado de hijos o menores acogidos, que hemos venido examinando y que se recogen en la disposición adicional **60^a** de la LGSS, son **compatibles y acumulables**: a) Con los periodos de cotización asimilados **por parte** recogidos en la disposición adicional **44^a** de la LGSS. b) Con los periodos de cotización efectiva derivados de las situaciones de **excedencia** que se disfruten en razón del cuidado de hijos o de menores acogidos, a los que se refiere el artículo **180.1** de la LGSS. Ahora bien, en este supuesto de compatibilidad, la norma establece la siguiente **limitación**: Los periodos por cuidado de hijos o menores acogidos **más** los periodos de cotización efectiva por excedencia **no pueden superar los cinco años** por trabajador beneficiario, cuando concurren en la misma prestación; y ello: - tanto para determinar su cuantía, - como para determinar la edad de acceso a la jubilación.

8^a) Base de cotización a considerar en la base reguladora de prestaciones: Cuando el periodo computable como cotizado en concepto de beneficio por cuidado de hijos o menores acogidos esté comprendido dentro del periodo de cálculo para la determinación de la base reguladora de las prestaciones, la base de cotización a considerar estará constituida por el **promedio** de las bases de cotización del beneficiario correspondientes a los **seis meses** inmediatamente anteriores al **inicio de la interrupción** de la cotización.

C) Complementos para las pensiones contributivas inferiores a las mínimas

Novedad 1^a. Nuevo requisito adicional para acceder a los complementos por mínimos: **residir en España**:

Anteriormente a 1/1/2013 los mínimos **ordinarios** se exportaban sin que la residencia fuese un condicionante. Sin embargo, el **nuevo artículo 50.1** de la LGSS, introducido por la Ley 27/2011, que ha entrado en vigor el 1/1/2013, establece el **principio de no exportabilidad** de los complementos a mínimos, indicando que el derecho de los pensionistas a percibir los complementos necesarios para alcanzar la cuantía mínima de las pensiones queda condicionado a que dichos pensionistas

«residan en territorio español, en los términos que legal o reglamentariamente se determinen». Estos términos reglamentarios se han determinado en el artículo 10 del Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre.

Ahora bien, según establecen la disposición adicional 54^a de la LGSS, en redacción por la Ley 27/2011, y el artículo 10.6 del RD 1716/2012, este requisito de residencia en territorio español sólo se exigirá para aquellas pensiones cuyo hecho causante se produzca **a partir del 1 de enero de 2013, con independencia de la legislación aplicable** en el reconocimiento de la pensión.

Nota primera. Los mínimos **resultantes de la aplicación de normas internacionales** se vinculaban antes y ahora a la residencia en territorio español. Se trata de aquellos casos en los que, si la suma de la pensión reconocida por la Seguridad Social española y las reconocidas por las instituciones de otros países vinculados a España por los Reglamentos Comunitarios o un Convenio de Seguridad Social, es inferior al mínimo español que corresponda a la pensión de que se trate, se reconoce al titular, mientras resida en territorio español, un complemento igual a la diferencia entre la suma de las pensiones reconocidas, española y extranjeras, y el referido importe mínimo. Lo que ha cambiado a partir de 1/1/2013 es el régimen de los mínimos ordinarios.

Nota segunda. Se entiende que el beneficiario de la pensión tiene su **residencia habitual en territorio español** siempre que sus estancias en el extranjero: - sean inferiores a 90 días a lo largo de cada año natural; - o estén motivadas por causa de enfermedad del beneficiario, debidamente justificadas mediante el correspondiente certificado médico. El artículo 10 del Real Decreto 1716/2012 matiza que la pérdida del derecho al complemento por estancias en el extranjero superiores a 90 días al año se producirá **salvo** que el interesado pueda **acreditar por otros medios** que su residencia habitual, en el sentido de **centro vital o profesional de intereses**, se encuentra en España. “A estos efectos, se podrá tener en cuenta la situación familiar, la existencia de motivos profesionales que le obliguen a desplazarse con tanta frecuencia, el hecho de disponer en España de un empleo estable o su intención de tenerlo”.

En caso de incumplimiento del requisito de residencia, la pérdida del derecho al complemento por mínimos tendrá **efectos a partir del día 1 del mes siguiente** a aquél en que se produzca dicha circunstancia. En el supuesto de que, con posterioridad a la extinción del derecho al complemento por mínimos, volviera a darse alguna de las circunstancias determinantes para su reconocimiento, los complementos por mínimos **no se rehabilitarán** a iniciativa de la entidad gestora, **sino previa solicitud** y acreditación de los correspondientes requisitos por parte del interesado.

Novedad segunda: Limitación de los importes de los complementos por mínimos a la cuantía de la **pensión no contributiva**:

Como en el caso del requisito de residencia, la limitación de los importes de los complementos por mínimos a la cuantía de la pensión no contributiva afecta a las **pensiones causadas a partir de 1 de enero de 2013**, no a las anteriores. También afecta, por tanto, la limitación a las pensiones causadas a partir de 1/1/2013 **con aplicación de la legislación anterior** en virtud de lo previsto en la disposición final duodécima de la Ley 27/2011. Hay que destacar las siguientes reglas y excepciones de esta limitación:

Regla principal: El importe de los complementos a mínimos para las pensiones contributivas **no podrá superar** la cuantía establecida en cada ejercicio para las pensiones de jubilación e invalidez en su modalidad no contributiva. (De acuerdo con la cuantía de la pensión no contributiva fijada en el Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, esto significa que el complemento por mínimos no podrá ser superior en 2013 a 364,90 euros/mes).

Regla complementaria: **Cuando exista cónyuge a cargo** del pensionista, el importe del complemento no podrá rebasar la cuantía que correspondería a la pensión no contributiva por aplicación de lo establecido en el apartado 1.1º del artículo 145 de la LGSS para las unidades económicas en las que concurren dos beneficiarios con derecho a pensión (es decir, la cuantía general de la pensión no contributiva **incrementada en un 70%**). (De acuerdo con el citado Real Decreto-ley 29/2012, el complemento a mínimo por cónyuge a cargo no podrá superar en 2013 a 620,33 euros mensuales).

Excepciones: 1º) Cuando se trate de pensión de **orfandad incrementada** con la cuantía de la pensión de viudedad, el límite del complemento va referido únicamente a la pensión de viudedad. Es decir, de acuerdo con los mínimos fijados para 2013 en el Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, en el presente año hay que hacer las siguientes operaciones: a) desglosar el mínimo de orfandad absoluta de 670,70 euros mensuales en 192,80 euros (mínimo de orfandad) y 477,90 euros (mínimo de viudedad); b) respetar el mínimo de 192,80 euros de orfandad; c) aplicar la limitación al importe de 477,90 euros de la viudedad. 2º) Los límites mencionados no afectan a las pensiones de **gran invalidez**.

D) Actualización de las pensiones

1) El apartado 1.2 del artículo 48 de la LGSS establece que “si el índice de precios acumulado, correspondiente al periodo comprendido entre noviembre del ejercicio anterior y noviembre del ejercicio económico a que se refiere la revalorización, fuese superior al índice previsto, y en función del cual se calculó dicha revalorización, se procederá a la

correspondiente **actualización** de acuerdo con lo que establezca la respectiva Ley de Presupuestos Generales del Estado". Ahora bien, el artículo segundo. Uno del Real Decreto-ley 28/2012, de 30 de noviembre, **dejó sin efecto** para el ejercicio 2012 la actualización de pensiones en los términos previstos en el transrito artículo 48.1.2 de la LGSS. Esto produjo dos consecuencias: 1^a) Aunque el índice de precios al consumo del periodo noviembre de 2011 a noviembre de 2012 subió un 2,9%, lo que supuso una desviación del 1,9% entre el índice de inflación previsto (el 1%), en función del cual se estableció la revalorización 2012, y el índice de inflación real, **no ha habido pago único** de regularización de diferencias a efectos del mantenimiento del poder adquisitivo. 2^a) El incremento de 2013 se ha aplicado sobre el importe de la pensión a 31 de diciembre de 2012, **sin que este importe se haya regularizado** de acuerdo con la desviación del IPC mencionada.

2) El apartado 1.1 del artículo 48 de la LGSS determina que "las pensiones de Seguridad Social en su modalidad contributiva, incluido el importe de la pensión mínima, serán revalorizadas al comienzo de cada año, **en función** del correspondiente índice de precios al consumo previsto para dicho año". Pues bien, el artículo segundo Dos del Real Decreto-ley 28/2012 **ha suspendido** para el ejercicio 2013 la aplicación de lo previsto en el artículo 48.1.1 de la LGSS. Esto produce la siguiente consecuencia: Pase lo que pase con la evolución del IPC en el periodo noviembre 2012-noviembre 2013, no habrá actualización de las pensiones a efectos del mantenimiento del poder adquisitivo; por lo que no habrá pago único y, por otra parte, la revalorización 2014 se calculará sobre el importe de la pensión a 31 de diciembre de 2013 sin regularización alguna.

E) Requisito de estar al corriente en el pago de cuotas a efectos de prestaciones en el supuesto de trabajadores responsables del ingreso de cotizaciones

La disposición final séptima seis de la Ley 27/2011 ha añadido un tercer párrafo a la disposición adicional 39.^a de la LGSS, en relación con el requisito de estar al corriente en el pago de cuotas. Este tercer párrafo dice que «cuando al interesado se le haya considerado al corriente en el pago de las cotizaciones a efectos del reconocimiento de una prestación, *en virtud de un aplazamiento* en el pago de las cuotas adeudadas, pero *posteriormente incumpla los plazos* o condiciones de dicho aplazamiento, perderá la consideración de hallarse al corriente en el pago y, en consecuencia, se procederá a la *suspensión* inmediata de la prestación reconocida que estuviere percibiendo, la cual solamente podrá ser rehabilitada una vez que haya saldado la deuda con la Seguridad Social en su totalidad».

Hasta aquí todo parece correcto: Si se incumple el aplazamiento se suspende la prestación, la cual no se rehabilita hasta que haya sido saldada la totalidad de la deuda. Ahora bien, el párrafo tercero añade al final el siguiente inciso: «A tal fin, de conformidad con lo establecido en el artículo 40.1.b) de esta Ley, la Entidad Gestora de la prestación podrá detraer de cada mensualidad devengada por el interesado la correspondiente cuota adeudada». No está muy claro cómo se compagina la suspensión de la prestación con la compensación de la deuda. Hay que entender que lo que se suspende no es la generación de la prestación sino la *percepción* de la misma por el interesado, sirviendo el no abono de la prestación por la Entidad Gestora durante los meses que procedan para saldar la totalidad de la deuda pendiente, rehabilitándose entonces la prestación en suspenso.

F) Delito contra la Seguridad Social por obtención de prestaciones mediante simulación o tergiversación de hechos u ocultación consciente de hechos

Es importante señalar que la Ley Orgánica 7/2012, de 27 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal en materia de transparencia y lucha contra el fraude fiscal y en la Seguridad Social, ha creado, con efectos del 17 de enero de 2013, un nuevo delito contra la Seguridad Social por la obtención o disfrute fraudulentos de prestaciones de la Seguridad Social.

Hasta la fecha indicada, estas conductas eran consideradas infracciones administrativas que conllevaban: con respecto al empresario, sanciones pecuniarias; con respecto al trabajador, la pérdida de la pensión o prestación durante tres o seis meses o, en su caso, la extinción de la prestación de incapacidad temporal. Ahora, tales conductas pueden ser constitutivas de delito.

De acuerdo con el nuevo artículo 307 ter del Código Penal, conviene indicar:

1º) **Comete** este delito contra la Seguridad Social: "quien **obtenga** para sí o para otro, el disfrute de prestaciones del Sistema de la Seguridad Social, la prolongación indebida del mismo, o **facilite** a otros su obtención"; **utilizando** alguno de los siguientes medios: "el **error** provocado mediante la simulación o tergiversación de hechos , o la **ocultación consciente** de hechos de los que tenía el deber de informar"; "causando con ello **un perjuicio** a la Administración Pública".

2º El delito se castiga: - “con la pena de **seis meses a tres años de prisión**”; - o, “cuando los **hechos**, a la vista del importe defraudado, de los medios empleados y de las circunstancias personales del autor, **no revistan especial gravedad**, con una pena de **multa** del tanto al séxtuplo”: - o, “cuando el **valor de las prestaciones fuera superior a 50.000 euros** o hubiera concurrido cualquiera de las **circunstancias** a que se refieren los apartados b) o c) del artículo 307 bis del Código penal” (cuantía de las cuotas defraudadas o de las devoluciones o deducciones indebidas superior a 120.000 euros; defraudación cometida en el seno de una organización o de un grupo criminal), con “una pena de **prisión de dos a seis años y multa** del tanto al séxtuplo”.

3º Quedará exento de responsabilidad criminal el que reintegre una cantidad equivalente al valor de la prestación recibida incrementada en un interés anual equivalente al interés legal del dinero aumentado en dos puntos porcentuales , desde el momento en que las percibió; **pero** siempre que el reintegro se haya efectuado **antes** de que se le haya notificado la iniciación de actuaciones de inspección y control en relación con las mismas o, en el caso de que tales actuaciones no se hubieran producido, **antes** de que el Ministerio Fiscal, el Abogado del Estado, el Letrado de la Seguridad Social, o el representante de la Administración autonómica o local de que se trate, interponga querella o denuncia contra aquél dirigida, o **antes** de que el Ministerio fiscal o el Juez de Instrucción realicen actuaciones que le permitan tener conocimiento formal de la iniciación de diligencias.

4º La existencia de un procedimiento penal por el delito mencionado no impedirá que la Administración competente exija **el reintegro** por vía administrativa de las prestaciones indebidamente obtenidas. El importe que deba ser reintegrado se entenderá fijado provisionalmente por la Administración, y se ajustará después a lo que finalmente se resuelva en el proceso penal.

5º En los procedimientos por este delito contra la Seguridad Social, para la ejecución de la pena de multa y de la responsabilidad civil, los Jueces y Tribunales recabarán los auxilios de los servicios de la Administración de la Seguridad Social que las exigirá por el procedimiento administrativo de apremio.

G) Nueva baja médica posterior a alta médica emitida por el INSS

La disposición final quinta. Dos de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2013 introduce una modificación técnica en el párrafo 2º del artículo 128.1.a) de la LGSS. Este párrafo establecía que, **agotado el plazo de duración de 365 días** en la situación de incapacidad temporal, el INSS debe determinar o la prórroga de la IT o la iniciación de un expediente de incapacidad permanente o la alta médica del trabajador; añadiendo dicho párrafo que el INSS será el único competente para emitir una nueva baja en la situación de incapacidad temporal cuando aquella se produzca en un plazo de **180 días posteriores** a la citada alta médica por la misma o similar patología. La LPGE especifica ahora que estos 180 días deben ser “**naturales**”.

H) Actualización del baremo de lesiones permanentes no invalidantes

De acuerdo con la disposición adicional quincuagésima sexta de la LGSS, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social ha procedido, mediante la Orden ESS/66/2013, de 28 de enero, a actualizar el baremo de las lesiones permanentes no invalidantes, derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. La actualización de la Orden ESS/66/2013 en relación con la Orden anterior TAS/1040/2005, ha supuesto un incremento de los importes del 19,7 por ciento, equivalente a la evolución del IPC desde diciembre de 2004 hasta diciembre de 2011. Las nuevas cuantías se aplican a los hechos causantes producidos a partir de 1 de enero de 2013.

I. Ampliación del derecho a la pensión de viudedad en supuestos de separación judicial o divorcio anteriores a 1 de enero de 2008

- De acuerdo con la disposición transitoria 18.ª de la LGSS, no se exige, a efectos de la pensión de viudedad, la condición de acreditar el derecho a pensión compensatoria en los supuestos de separación judicial o divorcio producidos antes de 1-1-2008 y hechos causantes (fallecimientos) ocurridos después de 1-1-2008, siempre que se cumplan los siguientes requisitos: 1º Que entre la fecha del divorcio o separación judicial y la fecha del fallecimiento del causante, no hayan transcurrido más de diez años. 2º Que el vínculo matrimonial haya tenido una duración mínima de diez años. 3º Que, además, se cumpla una de las dos condiciones siguientes: o la existencia de hijos comunes del matrimonio; o que el beneficiario tenga una edad superior a los 50 años a la fecha del fallecimiento del causante.

- Ahora bien, la disposición final séptima. Nueve de la Ley 27/2011 añade, **con efectos de 1/1/2013**, un apartado 2 a la disposición transitoria 18.^a de la LGSS, que determina que **también** se podrá acceder a la pensión de viudedad sin acreditar derecho a la pensión compensatoria en los supuestos arriba mencionados, aunque no se cumplan los requisitos asimismo antes señalados, pero sí se cumplan los siguientes: 1º) Tratarse de personas con 65 o más años. 2º) No tener derecho a otra pensión pública. 3º) No ser inferior a 15 años la duración del matrimonio con el causante de la pensión.
- Como se puede observar, la Ley 27/2011 pretende, para supuestos que entiende desprotegidos, **salvar el requisito** de que entre la fecha del divorcio o de la separación judicial y la fecha de fallecimiento del causante no haya transcurrido un período de más de diez años, pero, por una parte, **endureciendo** los otros dos requisitos anteriores a la Ley 27/2011 (duración mínima del matrimonio de 10 a 15 años y personas de 50 a 65 años) y, por otra parte, **añadiendo** una nueva condición, no tener derecho a otra pensión pública.
- De conformidad con la disposición final duodécima de la Ley 27/2011, el nuevo apartado 2 de la disposición transitoria 18^a de la LGSS ha entrado en vigor el 1 de enero de 2013. No obstante, de acuerdo con el párrafo 2º del apartado 2 de la disposición transitoria que comentamos, que establece que «la pensión se reconocerá en los **términos previstos en el apartado anterior**», hay que entender que también será de aplicación esta novedad de la Ley 27/2011 a los hechos causantes producidos **entre el 1 de enero de 2008 y el 31 de diciembre de 2012**, si bien los efectos iniciales de la pensión serán, como máximo, **desde el 1 de enero de 2013**.

Las instrucciones de gestión de la Dirección General del INSS de 24 de enero de 2013 precisan que la **fecha de efectos económicos** será **la fecha de solicitud**, siempre que ésta sea igual o posterior a 1/1/2013; permitiéndose una **retroactividad** de hasta tres meses siempre que la fecha de efectos retroactivos **no sea anterior**: - al cumplimiento de la edad de 65 años; a la fecha de defunción; y al 1/1/2013 (fecha de vigencia de la disposición transitoria decimoctava de la LGSS).

J. Límites de edad a efectos de La pensión de orfandad

La disposición final primera del Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, da nueva redacción a la disposición transitoria sexta bis de la LGSS relativa a la aplicación paulatina del límite de edad en el **supuesto de orfandad simple** (supervivencia de uno de los progenitores o adoptantes) y siempre que el beneficiario no trabaje o que, trabajando, sus ingresos no superen el SMI.

Según la redacción original de dicha disposición transitoria, en este caso el hijo debía ser a la fecha del fallecimiento del causante: - en 2012, menor de 23 años; - en 2013, menor de 24 años; - a partir de 1 de enero de 2014, menor de 25 años.

Pues bien, el objeto de la modificación ha sido añadir un párrafo en la disposición transitoria de la LGSS para establecer que en el supuesto indicado de orfandad simple la aplicación paulatina del límite de edad (23 años durante el año 2012, y 24 años durante el año 2013), determinante de la condición de beneficiario de pensión de orfandad, **no será de aplicación** a los huérfanos que presenten **una discapacidad en un grado igual o superior al 33%**.

Por tanto, estos huérfanos con la discapacidad indicada, como ya sucedía con los huérfanos absolutos, deben ser, en el supuesto mencionado y a partir del 2 de agosto de 2011, menores de 25 años a la fecha del fallecimiento del causante, sin aplicación de derecho transitorio alguno.

k) Derecho a la información en materia de jubilación

Según el artículo 14.2 de la LGSS, en redacción por la Ley 27/2011, la Administración de la Seguridad Social informará a cada trabajador sobre **su futuro derecho a la jubilación ordinaria** prevista en el artículo 161.1 de la presente Ley, a partir de la edad y con la periodicidad (Recomendación 7 del Pacto de Toledo, al menos una vez al año) y contenido que **reglamentariamente** se determinen. (Este desarrollo reglamentario todavía no se ha producido).

El artículo de la LGSS mencionado amplia esta obligación corresponde también a los **instrumentos de carácter complementario o alternativo** que contemplen compromisos por jubilación tales como Mutualidades de Previsión Social, Mutualidades alternativas, Planes de Previsión Social Empresariales, Planes de Previsión Asegurados, Planes y Fondos de Pensiones y Seguros individuales y colectivos de instrumentación de compromisos por pensiones de las empresas. La información deberá facilitarse con la misma periodicidad y en términos comparables y homogéneos con la suministrada por la Seguridad Social.

2.4. Novedades aplazadas

A) Pensión de viudedad del 60% a favor de pensionistas con 65 años que no perciban otra pensión

- La disposición adicional octogésima tercera de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2013 **ha vuelto a aplazar la aplicación de la disposición trigésima de la Ley 27/2011**, en cuyo apartado 1 se determinaba que el Gobierno adoptaría **las medidas reglamentarias** oportunas para que la cuantía de la pensión de viudedad equivaliese al resultado de aplicar, sobre la respectiva base reguladora, el 60 por ciento, cuando en la persona beneficiaria concurriesen los siguientes requisitos: a) Tener una edad igual o superior a 65 años. b) No tener derecho a otra pensión pública. c) No percibir ingresos por la realización de trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia. d) Que los rendimientos o rentas percibidos, diferentes de los arriba señalados, no superen, en cómputo anual, el límite de ingresos que esté establecido en cada momento para ser beneficiario de la pensión mínima de viudedad.

- El apartado 2 de dicha disposición adicional determinaba que este incremento del porcentaje de la base reguladora **del 52% al 60%** para el supuesto mencionado se llevaría a cabo **de forma progresiva y homogénea** en un plazo de ocho años, **a partir del 1 de enero de 2012**. (Es decir, 53% en 2012, 54% en 2013 y así sucesivamente hasta alcanzar el 60% en 2019).

Ahora bien: 1º) La disposición adicional novena del Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público, y la disposición adicional vigésima sexta de la Ley 2/2012, de Presupuestos Generales del Estado para 2012, **aplazaron** la aplicación de lo establecido en la disposición adicional trigésima de la Ley 27/2011, que hemos comentado. Aplazamiento que se efectuó, según el texto legal, «*sine die*». 2º) La disposición adicional octogésima tercera de la Ley de Presupuestos para 2013, como al principio hemos dicho, **ha aplazado de nuevo** y asimismo sin fijar término la aplicación de la repetida disposición adicional trigésima de la Ley 27/2011.

B) Ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida

La Ley 9/2009, de 6 de octubre, preveía que **a partir de 1/1/2011** la duración de la paternidad sería de **cuatro semanas** ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Ahora bien, las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado han venido posponiendo la aplicación de la medida para el 1 de enero del ejercicio siguiente. Así: - La disposición final 13ª de la Ley 39/2010, de PGE 2011, pospuso la ampliación a **1/1/2012**. - La disposición adicional 8ª del Real Decreto-ley 20/2011 y la disposición adicional 11ª de la Ley 2/2012, de PGE 2012, pospusieron la ampliación de la medida a **1/1/2013**. - La disposición final 18ª de la Ley 17/2012, de PGE 2013, ha aplazado la ampliación mencionada a **1/1/2014**.