



UNITAT 1

Introducció al règim jurídic de la jubilació. La jubilació del personal funcionari adscrit al règim general de Seguretat Social

CONTINGUTS

Tema 1. Introducció al règim jurídic de la jubilació.

- 1.1 La jubilació com a dret del personal funcionari.**
- 1.2 La jubilació com a causa de la pèrdua de la condició de personal funcionari.**
- 1.3 Àmbit d'aplicació.**
- 1.4 Tipus de règim de previsió social del personal funcionari de l'Administració de la CAIB.**
- 1.5 L'edat de jubilació forçosa com a límit d'accés a la funció pública.**
- 1.6 La jubilació com a causa d'extinció del contracte de treball del personal laboral de l'Administració de la CAIB.**

Tema 2. Tipus de jubilacions del personal funcionari adscrit al règim general de Seguretat Social.

- 2.1 Introducció.**
- 2.2 La jubilació parcial.**
- 2.3 La jubilació forçosa per edat.**
- 2.4 La jubilació voluntària anticipada.**
- 2.5 La jubilació per discapacitat.**
- 2.6 La jubilació per incapacitat permanent.**
- 2.7 Consideracions a tenir en compte**



Autor/a: Jesús Giménez Rigo

Data d'elaboració:

Aquesta obra es difon mitjançant la llicència [Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).



Tema 1. Introducció al règim jurídic de la jubilació

En primer lloc, s'ha de dir que aquest curs es centra principalment en el règim jurídic aplicable a la jubilació i en la prolongació en el servei actiu del personal funcionari de l'Administració. Això no obstant, també es faran breus referències al règim jurídic aplicable al personal laboral de l'Administració de la CAIB i al personal estatutari a l'efecte de poder tenir una visió més global.

En segon lloc, i com es pot observar durant el curs, en la jubilació hi conflueixen bàsicament tres tipus de normativa administrativa: la normativa general aplicable a qualsevol procediment administratiu (Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú i la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic), la normativa específica en matèria de funció pública i la normativa de previsió social on es regula la pròpia prestació de jubilació.

1.1 La jubilació com a dret del personal funcionari

Un primer aspecte que cal destacar sobre la jubilació és que tant la normativa bàsica estatal de funció pública, com la normativa de funció pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears li atorguen la naturalesa jurídica de dret:

-L'article 115 *m* de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la Funció Pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (document normatiu núm. 1), especifica que el personal funcionari al servei de l'administració autonòmica té dret a la jubilació en els termes i les condicions que estableixi la normativa vigent.

-L'article 14 *n* del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP) (document normatiu núm. 2) disposa que el personal funcionari té dret a la jubilació segons els termes i les condicions establertes en les normes aplicables.

La normativa caracteritza la jubilació com un dret, però no com un dret absolut atès que s'hi pot accedir en els termes i en les condicions establertes per la normativa aplicable. Així mateix, es tracta d'un dret que en determinades ocasions es pot caracteritzar més aviat com a una obligació, ja que la normativa obliga a que sigui exercit, és el cas de la jubilació forçosa per edat que es declarada d'ofici per l'Administració.

En tot cas, s'ha de fer esment a què el personal funcionari pot mantenir aquesta condició, com a màxim fins els 70 anys, així com estableix l'article 67.3 del text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic.

En resum la jubilació tant pot manifestar-se com un dret del personal funcionari, és a dir, el pas a una situació jurídica volguda i sollicitada a instància de part; com també el canvi a una situació jurídica no volguda i que l'Administració ha de



declarar d'ofici quan la persona assoleix l'edat establerta normativament i, en tot cas, als 70 anys (cas que s'hagi concedit la prolongació en el servei actiu).

1.2 La jubilació com a causa de la pèrdua de la condició de personal funcionari

L'article 67.2 del text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic estableix com a causa de pèrdua de la condició de personal funcionari de carrera la jubilació total del personal funcionari.

En concret aquest precepte estableix:

Article 63

Causas de pèrdua de la condició de funcionari de carrera

Són causes de pèrdua de la condició de funcionari de carrera:

- a) La renúncia a la condició de funcionari.
- b) La pèrdua de la nacionalitat.
- c) La jubilació total del funcionari.
- d) La sanció disciplinària de separació del servei que tingui caràcter ferm.
- e) La pena principal o accessòria d'inhabilitació absoluta o especial per a càrrec públic que tingui caràcter ferm.

Aquesta causa de pèrdua de la condició de personal funcionari també la preveu l'article 57 de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la CAIB, en els termes següents:

Article 57. Causes de pèrdua de la condició de personal funcionari

La condició de personal funcionari de l'Administració de la comunitat autònoma de les Illes Balears es perd per alguna de les causes següents:

- a) Renúncia de la persona interessada.
- b) Separació de servei.
- c) Jubilació.
- d) Pèrdua de la nacionalitat que va permetre l'accés a l'ocupació pública, tret que simultàniament se n'adquireixi una altra de les requerides

No s'ha de confondre entre l'acte administratiu de jubilació com a causa de pèrdua de la condició de personal funcionari i l'acte administratiu de reconeixement de la pensió de jubilació. La pensió de jubilació, en la modalitat contributiva, és una prestació que té com a objecte refer la pèrdua d'ingressos que pateix una persona quan assoleix l'edat establerta normativament i es produeix el cessament en el lloc de feina. Per tant, es tracten de dos actes administratius diferents, que en el nostre cas, s'emeten per Administracions territorials diferents. La resolució de jubilació com a causa de pèrdua de la condició de personal funcionari s'emet per part de l'Administració de la CAIB; i la



resolució mitjançant la qual es reconeix el dret a la pensió de jubilació s'emet per l'Administració estatal, en concret, per l'Institut Nacional de Seguretat Social o per la Direcció General de Costes de Personal i Classes Passives.

Això no obstant, també s'ha de dir que ambdós actes administratius solen estar fortament connectats atès que:

1. Generalment, la pèrdua de la condició de personal funcionari per jubilació comporta la petició i el reconeixement del dret a la pensió de jubilació.
2. L'Administració de la CAIB a l'hora de determinar si pot jubilar una persona ha d'acudir a la normativa vigent en matèria de previsió social.

1.3 Àmbit d'aplicació personal

De la lectura de l'article 63 del text refós de l'EBEP crida l'atenció, en un primer moment, la referència expressa al personal funcionari de carrera que conté, tant el títol de l'article 63 com dins el contingut del propi precepte.

En una primera lectura pareixeria que les causes de pèrdua de la condició de personal funcionari no són aplicables al personal funcionari interí. Ara bé, s'ha de dir que el text refós de l'EBEP quan regula el personal funcionari interí, a l'apartat tres de l'article 10, disposa que el cessament del personal funcionari interí es produeix, a més de per les causes que preveu l'article 63, quan finalitza la causa que va donar lloc al nomenament. D'altra banda, l'apartat 5 de l'article 10 de l'EBEP també especifica que el règim general del personal funcionari de carrera és aplicable al personal funcionari interí quan és adequat a la naturalesa de la seva condició. D'altra banda, l'article 67 del text refós de l'EBEP, que determina les diferents modalitats de jubilació, fa una referència genèrica al personal funcionari, sense esmentar específicament al personal funcionari de carrera.

Per tot això, s'ha de concloure que les normes relatives a la jubilació són aplicables tant al personal funcionari de carrera com al personal funcionari interí de l'Administració de la CAIB.

1.4 Tipus de règim de previsió social del personal funcionari de la CAIB

Quan es fa referència als règims de previsió social podem distingir entre el règim general de Seguretat Social i els règims especials. Els règims especials s'han establert històricament en aquelles activitats professionals que atesa la seva naturalesa, les peculiaritats, les condicions de temps i de lloc o dels seus processos productius ho han fet necessari. Així es poden citar, a tall d'exemple, els següents règims especials de previsió social: els de les persones treballadores per compte alínea o autònoms, el de les persones treballadores de la mar, el de les persones estudiants o el de les persones treballadores de la mineria del carbó.



Una qüestió important és la relativa a què no tot el personal funcionari de l'Administració de la CAIB es troba adscrit al mateix règim de previsió social. Això és deu a què el personal funcionari transferit per part de l'Administració General de l'Estat com a conseqüència de l'assumpció de competències per la nostra comunitat autònoma es troba adscrit a un règim especial de protecció social.

L'article 123 de la Llei 3/2007 preveu que al personal funcionari propi o de nou ingrés a l'Administració de la comunitat autònoma li és d'aplicació el règim general de la Seguretat Social. I, en relació a les funcionàries i als funcionaris transferits d'altres administracions, estableix que continuen amb el sistema de la seguretat social o de previsió que els era aplicable a l'administració d'origen.

La normativa actual, en concret l'article 10.2 c del Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei General de la Seguretat Social (document normatiu núm.3), preveu l'enquadrament en un règim especial del personal funcionari de l'Administració General de l'Estat. Aquest règim especial és el de classes passives i, s'ha de dir, que es tracta d'un sistema de previsió declarat a extingir.

També s'ha de tenir en compte que, en el supòsit que el personal funcionari transferit d'altres administracions públiques ingressi voluntàriament en cossos o escales de l'Administració de la CAIB, perd l'adscripció al règim de previsió social especial i queda adscrit al règim general de la Seguretat Social.

La normativa aplicable a la jubilació del personal funcionari adscrit al règim general la trobam en el Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei General de la Seguretat Social.

El Règim especial de previsió social del personal funcionari civil de l'Estat ja fou establert per la Llei 28/1975, de 27 de juny, sobre seguretat social dels funcionaris civils de l'Estat. Actualment, aquest règim especial es troba integrat pels següents mecanismes de cobertura:

a) El Règim de Classes Passives de l'Estat, regulat pel Reial decret legislatiu 670/1987, de 30 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de Classes Passives de l'Estat (i la normativa de desenvolupament).

b) El Règim de Mutualisme Administratiu, que es troba regulat pel Reial decret legislatiu 4/2000, de 23 de juny, pel qual s'aprova el text refós sobre Seguretat Social dels funcionaris civils de l'Estat (i la normativa de desenvolupament).

La llei aplicable a la jubilació del personal funcionari de l'Estat adscrit al règim especial és el Reial decret legislatiu 670/1987, de 30 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de Classes Passives de l'Estat (document normatiu núm. 4) del que cal transcriure l'article 1:

Artículo 1. Régimen de Clases Pasivas del Estado.

1. A través del Régimen de Clases Pasivas, el Estado garantiza al personal referido en el siguiente artículo de este texto, la protección *frente a los riesgos de vejez, incapacidad y muerte y supervivencia*, de acuerdo con las disposiciones de este texto refundido.

2. Respecto del personal mencionado en las letras a), b), c), f), g) y h) del número 1 del siguiente artículo 2, el Régimen de Clases Pasivas constituye uno de los mecanismos de cobertura que componen los Regímenes Especiales de Seguridad Social establecidos por *las Leyes 28/1975 y 29/1975, ambas de 27 de junio, y el Real Decreto-ley 16/1978, de 7 de junio*.

L'article 28 de la mateixa norma estableix el règim jurídic aplicable per al reconeixement de la pensió de jubilació.

Per acabar aquest punt convé assenyalar que, des de l'1 de gener de 2011, el règim de previsió especial de Classes Passives es troba declarat a extingir. En concret fou mitjançant l'article 20 del Reial decret llei 13/2010, de 3 de desembre, d'actuacions a l'àmbit fiscal, laboral i liberalitzadores per fomentar la inversió i la creació d'ocupació.

L'apartat 1 d'aquest precepte disposa:

Con efectos de 1 de enero de 2011 y vigencia indefinida, el personal que se relaciona en el artículo 2.1 del Texto Refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobado por Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, excepción hecha del comprendido en la letra i), *estará obligatoriamente incluido, a los exclusivos efectos de lo dispuesto en dicha norma y en sus disposiciones de desarrollo, en el Régimen General de la Seguridad Social* siempre que el acceso a la condición de que se trate se produzca a partir de aquélla fecha.

Aquesta previsió ha estat recollida per la disposició addicional tercera del text refós de la Llei General de la Seguretat Social.

Així doncs, la convivència a l'Administració de la CAIB de personal funcionari adscrit a règims de previsió social diferents té una vigència definida. Arribarà un moment en què tot el personal funcionari de la nostra Administració es trobarà adscrit al règim general de la Seguretat Social, sempre que no es produeixi un canvi normatiu.

1.5 L'edat de jubilació forçosa com a límit d'accés a la funció pública

L'article 56 del text refós de l'EBEP, quan relaciona els requisits específics d'accés a la funció pública, exigeix per poder participar en els processos selectius tenir



La jubilació i la perllongació en el servei actiu del personal funcionari de la CAIB (en línia) / Unitat 1

complets setze anys i no excedir l'edat màxima de jubilació forçosa. Només per llei es pot establir una altra edat màxima, diferent de l'edat de jubilació forçosa, per a l'accés a l'ocupació pública.

Aquest precepte és congruent amb la regulació de la jubilació com a causa de la pèrdua de la condició de personal funcionari. Lògicament si el personal funcionari té imposada normativament una edat de jubilació forçosa, no poden accedir a la condició de personal funcionari les persones que excedeixin d'aquesta edat.

1.6 La jubilació com a causa d'extinció del contracte de treball del personal laboral de l'Administració de la CAIB

Pel que fa al personal laboral de l'Administració de la CAIB, la jubilació constitueix una causa d'extinció del contracte de treball. Així ho preveu l'article 56 del Conveni Col·lectiu del personal laboral al servei de l'Administració de la CAIB (document normatiu núm. 5) quan assenyala que el contracte de treball s'extingeix en els supòsits que preveu l'article 49 de l'Estatut dels Treballadors. Cal destacar que, a l'any 2015, es va aprovar el text refós de l'Estatut dels Treballadors mitjançant el Reial decret legislatiu 2/2015, publicat en el *Butlletí Oficial de l'Estat* de 24 d'octubre de 2015 (BOE núm. 255) (document normatiu núm.6).

Tal com es tornarà a fer esment durant aquest curs, el personal laboral de l'Administració de la CAIB no té establerta una edat de jubilació forçosa, sinó que una vegada que arriba l'edat de jubilació ordinària aquest tipus de personal pot optar per continuar prestant serveis o per jubilar-se.

Tema 2. Tipus de jubilacions del personal funcionari adscrit al règim general de la Seguretat Social

2.1 Introducció

L'article 67 del text refós de l'EBEP assenyala que la jubilació del personal funcionari interí pot ésser:

- a) Voluntària, a sollicitud del funcionari.
- b) Forçosa, quan es compleix l'edat establerta legalment.
- c) Per la declaració d'incapacitat permanent per a l'exercici de les funcions pròpies del seu cos o escala, o pel reconeixement d'una pensió d'incapacitat permanent absoluta, o d'incapacitat permanent total en relació amb l'exercici de les funcions del seu cos o escala.

L'article 60 de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la CAIB distingeix també entre tres tipus de jubilació:

- a) La jubilació voluntària.
- b) La jubilació forçosa.
- c) La jubilació per incapacitat permanent.

A banda d'aquest tipus de jubilació, també es pot fer referència a un altre tipus de jubilació prevista pel text refós de la Llei General de la Seguretat Social com és la jubilació per discapacitat. També es fa esment en aquest tema a la jubilació parcial que, com s'exposa a continuació, es va introduir amb l'aprovació de l'estatut bàsic de l'empleat públic però que l'Administració no va poder arribar a aplicar.

2.2 La jubilació parcial

La jubilació parcial, a dia d'avui, no es troba recollida com a una modalitat de jubilació a la qual pugui acollir-se el personal funcionari. Però, s'ha de fer esment a què, des de l'entrada en vigor de l'EBEP (en general el 12 de maig de 2007) fins al 15 de juliol de 2012, sí que es trobava prevista normativament la possibilitat consistent en què el personal funcionari s'acollís a aquest tipus de jubilació. En concret era l'apartat quatre de l'article 67 de l'EBEP que disposava:

Procederá la jubilación parcial, a solicitud del interesado, siempre que el funcionario reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable.

La previsió de la jubilació parcial per part de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic va constituir una autèntica novetat en el règim jurídic aplicable al personal funcionari. Així mateix, l'EBEP va preveure també la



possibilitat d'establir la jornada a temps parcial per al personal funcionari (article 47 del text refós de l'EBEP, actualment en vigor).

L'article 63 de la mateixa norma, encara a dia d'avui, estableix com a causa de la pèrdua de la condició de personal funcionari la jubilació total. Pareix que el legislador va emprar l'adjectiu «total» perquè quedàs clar que la jubilació parcial no era una causa de pèrdua de la condició de personal funcionari.

S'ha de fer referència que, respecte al personal estatutari, la jubilació parcial ja es trobava prevista per La Llei 55/2003, de 16 de desembre de l'Estatut Marc del Personal Estatutari, en concret en l'article 26.4. Aquest precepte no ha estat derogat, però tampoc és aplicat a la pràctica per manca de desenvolupament reglamentari.

Un altre aspecte que val la pena dir és que durant el temps en què la llei reconeixia aquest tipus de jubilació per al personal funcionari, la normativa reguladora del règim de Classes Passives, a diferència del text refós de la Llei General de la Seguretat Social, no preveia la possibilitat de reconèixer una pensió per jubilació parcial. Per aquest fet, el personal funcionari adscrit a aquest règim especial no hagués pogut accedir a la pensió de jubilació parcial sense una modificació del text refós de la Llei de Classes Passives.

Tot i que la modalitat de jubilació parcial va estar vigent durant més de cinc anys, tant pel que fa al personal estatutari com pel que fa al personal funcionari adscrit al règim general de la Seguretat Social, l'aplicació pràctica fou gairebé nul·la atesa la manca de desenvolupament de la normativa reguladora del règim general de la Seguretat Social. De fet cap funcionari ni cap funcionària de l'Administració General de la CAIB fou jubilat parcialment.

Cert òrgans judicials varen mantenir la possibilitat d'accés del personal funcionari a la jubilació parcial sense la necessitat d'esperar al desenvolupament normatiu com per exemple: el Tribunal Superior de Justícia de Catalunya (Sentència 149/2013, de 6 de febrer de 2013). Tanmateix, el Tribunal Suprem va denegar aquesta possibilitat, a tall d'exemple, en les sentències de 22 de juliol de 2009 o de 13 de març de 2014 (document d'interès núm. 1) emesa per la Sala 4a de lo Social:

D'aquesta darrera sentència es pot destacar el fonament de dret cinquè:

Inexistente, por consiguiente, el efecto positivo de la cosa juzgada apreciado en la resolución impugnada, procede estimar el recurso de casación unificadora interpuesto por la Administración de Seguridad Social, casar y anular la sentencia de suplicación recurrida y, resolviendo el debate suscitado en suplicación por la parte demandante, declarar, en aplicación de la doctrina contenida, entre otras, en las SSTS/IV 22-julio-2009 (rcud 3044/2008 , Sala general, voto particular), 9-diciembre-2009 (rcud 4352/2008) y 6-julio-2010 (rcud 4010/2009), que la demandante,

personal estatutario, no tiene derecho a la prestación de jubilación anticipada parcial que solicita lo que comporta la confirmación de la sentencia de instancia y la desestimación de la demanda; puesto que, como se concluye en la citada STS/IV 22-julio-2009: *En resumen pues, la modalidad de jubilación aquí cuestionada solo está claramente prevista y perfeccionada en el ordenamiento de la Seguridad Social (art. 166.2 LGSS), desarrollada reglamentariamente en la actualidad en el RD 1131/2002, de 31 de octubre, para los trabajadores por cuenta ajena (art. 12.7 ET), pero necesita un desarrollo propio y específico (también reglamentario: 166.4 LGSS), entre otros ..., respecto a quienes, como el personal estatutario de los Servicios de Salud, tienen un régimen jurídico muy distinto en relación con la prestación de servicios. El Estatuto Marco, aunque contempla esa posibilidad, la condiciona a que, quienes tengan competencia para hacerlo -las CCAA-, así lo determinen en su ordenamiento específico "como consecuencia de un plan de recursos humanos" (art. 26. 4 Ley 55/2003). De forma similar, el Estatuto del Empleado Público (Disposición Adicional Sexta de la Ley 7/2007), con relación a los funcionarios, admite también la misma posibilidad pero igualmente sometida o condicionada a que el Gobierno presente "en el Congreso de los Diputados un estudio sobre los distintos regímenes de acceso a la jubilación de los funcionarios que contenga, entre otros aspectos, recomendaciones para asegurar la no discriminación entre colectivos con características similares y la conveniencia de ampliar la posibilidad de acceder a la jubilación anticipada de determinados colectivos". Y, en fin, la necesidad de ese posterior desarrollo normativo aparece confirmada y ratificada con más claridad aún en la más reciente Ley 40/2007, de medidas en materia de seguridad social, no aplicable por razones cronológicas al caso de autos, cuya disposición adicional séptima conmina al Gobierno para que, en el plazo de un año (desde luego ya transcurrido con creces porque la Ley, según su Disposición Final Sexta, entró en vigor el 1 de enero de 2008), presente al Parlamento un estudio sobre la materia, es decir, sobre la normativa reguladora de la jubilación anticipada y parcial de los empleados públicos, en el que se contemple la realidad específica del personal estatutario. Sin efectuar pronunciamiento sobre costas (art. 235.1 LRJS).*

Aquesta sentència es refereix al personal estatutari dels serveis de salut, però l'argumentació es pot aplicar analògicament al personal funcionari.

El Tribunal Suprem denegà l'aplicació de la jubilació parcial, fonamentalment, basant-se en els arguments següents:

a) L'article 166 de la Llei General de la Seguretat Social (actualment article 215 del text refós aprovat pel Reial decret llei 5/2015) i el Reial decret 1131/2002, de 31 d'octubre, pel qual es regula la Seguretat Social dels treballadors contractats a temps parcial, així com la jubilació parcial, fan referència als "treballadors" i als "treballadors per compte aliena" respectivament. El



Tribunal Suprem va interpretar que aquests conceptes només podien ser interpretades en el sentit previst per l'article 1.3 del Estatut dels Treballadors.

b) L'apartat 4 de l'antic article 166 de la Llei General de la Seguretat Social i de l'actual article 215 del Reial decret legislatiu disposen: *"el régimen jurídico de la jubilación parcial a que se refieren los apartados anteriores será el que reglamentariamente se establezca"*. Per als treballadors per compte aliena existeix aquest reglament (Reial decret 1131/2002); per al personal funcionari no s'havia dut a terme el desenvolupament reglamentari.

c) La inexistència en l'àmbit de la funció pública d'una figura anàloga al contracte de relleu, prevista en l'article 12 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

d) Les persones treballadores per compte pròpia (autònoms i autònomes) també tenien reconegut el dret a la jubilació parcial, però igualment en els termes i condicions que s'establissin reglamentàriament. En aquest cas tampoc es disposava de desenvolupament reglamentari i, en conseqüència, els treballadors per compte pròpia tampoc podien accedir a la jubilació parcial.

En tot cas, i com ja s'ha apuntat, la possibilitat d'accedir a aquest tipus de jubilació fou eliminada per la disposició derogatòria única del Reial decret llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per a garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat.

Per finalitzar amb aquest epígraf s'ha de fer referència al personal laboral de l'Administració de la CAIB. A aquest tipus d'empleat públic sí que li és d'aplicació la modalitat de jubilació parcial, ja que ostenten la condició de persones treballadores per compte aliena.

L'article 7 del text refós de l'EBEP disposa que el personal laboral al servei de les administracions públiques es regeix per: la legislació laboral, per les normes convencionalment aplicables i pels preceptes de l'EBEP que així ho disposin. Per tant al personal laboral els hi és d'aplicació l'article 206 del text refós de la Llei General de la Seguretat Social i el Reial decret 1131/2002. D'acord amb això, l'article 59 del Conveni Col·lectiu aplicable al personal laboral de la CAIB preveu la modalitat de jubilació parcial en els termes següents:

Article 59
Jubilació parcial

El personal laboral que reuneixi els requisits legalment establerts podrà accedir a la jubilació parcial en els termes prevists en cada moment en la normativa de seguretat social.

El personal que pugui acollir-se a aquesta modalitat de jubilació ho ha de sol·licitar, mitjançant la conselleria corresponent, amb no

menys de tres mesos d'antelació a la data prevista per jubilar-se parcialment, als efectes de comptar amb el temps suficient per poder concertar amb la persona que pretén jubilar-se parcialment un contracte a temps parcial amb reducció de jornada i salari dins els paràmetres previstos legalment i, simultàniament l'Administració autonòmica pugui dur a terme la selecció del rellevista, d'acord amb la normativa sobre Seguretat Social vigent en cada moment en matèria de jubilació parcial.

Abans de formalitzar la contractació és preceptiu que el Comitè d'Empresa n'emeti un informe.

2.3 La jubilació forçosa per edat

Entrant en l'anàlisi de la jubilació forçosa per edat s'ha de fer esment a què l'article 67.3 del text refós de l'EBEP estableix que la jubilació forçosa s'ha de declarar d'ofici en complir el funcionari o la funcionària els seixanta-cinc anys d'edat. El mateix precepte matisa aquesta regla general de la qual exclou el personal funcionari que tengui normes estatals específiques de jubilació, com ara:

- El personal funcionari dels cossos docents universitaris, l'edat de jubilació forçosa dels quals són els 70 anys. Aquest col·lectiu pot optar per jubilar-se quan finalitza el curs acadèmic en el qual compleixen l'edat esmentada.
- Els magistrats, les magistrades, els secretaris i les secretàries judicials, els fiscals, els lletrats i les lletrades de l'Administració de Justícia, que es jubilen forçosament als 70 anys.
- Els registradors i les registradores de la propietat que varen adquirir la condició esmentada abans de l'1 de gener de 2015, que també es jubilen als 70 anys.

D'altra banda, l'apartat 4 de l'article 67 del text refós de l'EBEP especifica que amb independència de l'edat legal de jubilació forçosa que estableix l'apartat 3, l'edat de la jubilació forçosa del personal funcionari inclòs en el règim general de la Seguretat Social és, en tot cas, la que prevegin les normes reguladores del règim esmentat per a l'accés a la pensió de jubilació en la seva modalitat contributiva sense coeficient reductor per raó de l'edat. Sense aquesta previsió s'hagués pogut donar el cas que l'Administració, per imperatiu legal, declarés la jubilació forçosa als 65 anys de certs funcionaris o de certes funcionàries sense que aquests disposessin de la cotització necessària per accedir al 100 % de la pensió.

La previsió que contenen els apartats 3 i 4 de l'article 67 es troba justificada atesos els dos règims de previsió social als quals es pot trobar adscrit el personal funcionari: el règim general de la Seguretat Social i el règim de Classes Passives. Així, la majoria de personal funcionari de l'Administració de l'Estat es troba adscrit al règim especial de Classes Passives i, tal com s'exposarà a la següent unitat,



l'edat de jubilació forçosa del personal funcionari adscrit a classes passives és sempre la de 65 anys.

L'article 67 del text refós de l'EBEP lliga la determinació de l'edat de jubilació forçosa del personal funcionari inclòs en el règim general de la Seguretat Social a aquella edat que preveuen les normes reguladores del règim esmentat. En aquest punt convé remarcar que la llei 27/2011, d'1 d'agost, sobre actualitzacions, adequació i modernització del sistema de Seguretat Social va augmentar l'edat de jubilació ordinària de les persones adscrites al règim general de la Seguretat Social dels 65 als 67 anys. Això sí, i com s'exposa més endavant, es va establir un període transitori de 15 anys per l'entrada en vigor de la nova edat de jubilació forçosa, que s'assolirà l'any 2027. Aquest període fou establert amb la incorporació de la disposició transitòria vigèsima al text refós de la Llei General de la Seguretat Social (Reial decret 1/1994). Val la pena dir que la Llei 27/2011 suposà el canvi d'un sistema de jubilació imperativa (als 65 anys) a un de flexible, i que l'augment en l'edat de jubilació s'aplica des de l'1 de gener de 2013.

Un altre punt al qual s'ha de fer esment, és que l'Administració de la CAIB, quan ha d'emetre una Resolució de jubilació forçosa, l'únic requisit que ha de verificar és la data en què la persona corresponent assolirà l'edat de jubilació forçosa. És a dir que, amb independència, del compliment d'altres requisits per accedir a la pensió de jubilació, s'ha de declarar imperativament la jubilació forçosa quan el funcionari o la funcionària assoleix l'edat de jubilació ordinària. Aquesta darrera asseveració s'ha de matisar atesa l'actual normativa aplicable a la prolongació en el servei actiu. Un dels supòsits que habiliten la prolongació és precisament no disposar del període de cotització exigít per accedir a la pensió de jubilació forçosa en la modalitat contributiva. Això sí, en aquest cas, la prolongació es pot concedir, però s'ha d'haver sol·licitat prèviament a l'Administració. Ara bé, es podria donar el cas d'una persona que, tot i haver-li prolongat la situació administrativa de servei actiu, no pogués accedir a la pensió de jubilació en la modalitat contributiva per no disposar del 15 anys de cotització requerits. Això es deu a què el perllongament no es pot mantenir més enllà dels 70 anys.

Com ja s'ha dit, la jubilació forçosa es declara d'ofici per l'Administració de la CAIB, mitjançant l'emissió d'una Resolució, i és una causa de la pèrdua de la condició de personal funcionari. Malgrat això, res impedeix que les persones interessades presentin una sol·licitud de jubilació forçosa, encara que no és gaire habitual.

Pel que fa a la gestió ordinària d'aquesta modalitat de jubilació, la Direcció General de Funció Pública i Administracions Públiques tramet, amb l'antelació suficient, un ofici a les persones que compleixen l'edat de 65 anys durant l'annualitat en curs (document d'interès núm. 2). Mitjançant aquest ofici es comuniquen les dades que es tendran en compte per emetre la Resolució de jubilació forçosa. Així mateix, es sol·licita a les persones interessades que en el cas que pertoqui la jubilació amb 65 anys acreditin que disposen del període de cotització requerit mitjançant la tramesa d'un informe de vida laboral o d'un altre document acreditatiu. Aquesta tramesa no és necessària quan, de les dades de



cotització de què disposa l'Administració es deriva el compliment del requisit de cotització.

En el supòsit que la persona corresponent no comuniqui que compleix els requisits per ésser jubilada als 65 anys, la jubilació forçosa es declara d'acord amb el règim transitori previst per la disposició transitòria setena del text refós de la Llei General de la Seguretat Social a la qual es fa referència més endavant.

La competència per emetre la Resolució de pèrdua de la condició de personal funcionari per jubilació forçosa és de la persona titular de la conselleria competent en matèria de funció pública, d'acord amb l'article 6.4 de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la CAIB.

El termini per resoldre el procediment és de sis mesos i el sentit del silenci administratiu és negatiu. Això és aplicable a qualsevol modalitat de jubilació.

2.3.1 Requisits per accedir a la pensió de jubilació forçosa

L'article 205 del text refós de la Llei General de la Seguretat Social estableix els requisits per tenir accés a la pensió de jubilació en la modalitat contributiva. Els requisits són els següents:

- a) Haver complit l'edat de 67 anys, o de 65 anys quan s'acreditin 38 anys i sis mesos de cotització (això no obstant, i fins arribar a l'any 2027 s'han de tenir en compte els anys i els períodes de cotització establerts per la disposició transitòria setena).
- b) Haver cotitzat un període mínim de quinze anys (carència genèrica), dels quals al manco dos anys (carència específica) han d'estar compresos dins dels quinze anys immediatament anteriors al moment en què es tengui dret a la pensió.

Així mateix les persones interessades també han de complir amb les condicions generals exigides per l'article 165.1 del text refós de la Llei General de la Seguretat Social. Aquest precepte determina que per gaudir del dret a les prestacions del règim general, les persones interessades, a més de complir els requisits particulars per accedir a cada una d'elles, han de complir amb el requisit general d'estar afiliades i en situació d'alta en el règim de previsió esmentat, o en situació assimilada a l'alta, quan sobrevé la contingència o la situació protegida.

Entre les situacions assimilades a l'alta es poden esmentar les següents: la situació legal de desocupació i d'atur involuntari quan s'esgota la prestació contributiva o assistencial (sempre que la persona interessada es trobi inscrita com a desocupada a l'oficina d'ocupació), l'excedència forçosa (serveis especials per al personal funcionari), el període de temps en què la persona treballadora es troba en la situació d'excedència per cura de familiar que excedeixi el període de

cotització efectiva o quan s'hagi subscrit un conveni especial amb la Seguretat Social.

Tot i que, en un principi, per poder accedir a la pensió de jubilació ordinària, s'exigeix la situació d'alta en la Seguretat Social o assimilada l'alta, l'apartat tercer de l'article 205 disposa que també es pot tenir dret a la pensió de jubilació tot i que, en el moment de produir-se el fet causant, les persones interessades no es trobin d'alta o en una situació assimilada a l'alta, sempre això sí que disposin dels requisits d'edat i de cotització exigits.

2.3.2 Edat de jubilació forçosa

La disposició transitòria setena del Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei General de la Seguretat Social, regula l'aplicació gradual de l'edat i dels anys de cotització exigits per accedir a la pensió en els termes següents:

Disposición transitoria séptima.

Aplicación paulatina de la edad de jubilación y de los años de cotización.

Las edades de jubilación y el período de cotización a que se refiere el artículo 205.1.a), así como las referencias a la edad que se contienen en los artículos 152.1, 207.1.a) y 2, 208.1.a) y 2, 214.1.a) y 311.1 se aplicarán de forma gradual, en los términos que resultan del siguiente cuadro:

Año	Período cotizado	Edad exigida
2015	35 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 9 meses	65 años y 3 meses
2016	36 años o mas	65 años
	Menos de 36 años	65 años y 4 meses
2017	36 años y 3 meses o mas	65 años
	Menos de 36 años y 3 meses	65 años y 5 meses
2018	36 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 36 años y 6 meses.	65 años y 6 meses.
2019	36 años y 9 meses o más.	65 años.
	Menos de 36 años y 9 meses.	65 años y 8 meses
2020	37 o más años.	65 años.
	Menos de 37 años.	65 años y 10 meses
2021	37 años y 3 meses o más	65 años

	Menos de 37 años y 3 meses	66 años
2022	37 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 3 meses	66 años y 2 meses

[...]

En aquest punt és interessant transcriure el punt setè dels Criteris per a l'aplicació del Títol I del Reial decret llei 20/12, de 13 de juliol, de mesures per a garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat, emesos pel Ministeri d'Hisenda i Administracions Públiques:

7.- Jubilación forzosa del personal funcionario incluido en el régimen general de Seguridad Social (artículo 11)

Finalidad

En el ámbito de la Función Pública, el artículo 67.3 del EBEP, norma básica del régimen estatutario de los funcionarios públicos, establece la jubilación forzosa a los 65 años de edad, salvo que se trate de un colectivo con normas estatales específicas de jubilación (alguna de ellas con rango de Ley Orgánica).

Sin embargo, en el ámbito de la Seguridad Social, en el que no existe el concepto de "jubilación forzosa", sino que, a partir de una determinada edad y previa acreditación de los requisitos establecidos, el interesado puede solicitar la pensión de jubilación, tras la promulgación de la Ley 27/2011, de 1 de agosto sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, se eleva de los 65 a los 67 años la edad a partir de la cual se puede acceder a la pensión de jubilación y no se establece ninguna excepción con respecto a los empleados públicos.

En definitiva, la elevación de la edad de jubilación en el ámbito de la Seguridad Social podía comportar que el personal funcionario encuadrado en el Régimen General de la Seguridad Social, al perder la relación de servicio por el cumplimiento de la edad de jubilación forzosa que establece el EBEP (65 años), no acreditara en esa fecha los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación o que ésta resultara minorada como consecuencia de la aplicación de coeficientes reductores, ya sea por razón de la edad (entre los 65 y los 67 años), ya sea porque el periodo de cotización no le dé derecho al cien por cien de la pensión al no acreditar los 37 años exigibles, conforme a la nueva regulación.

La finalidad de este artículo es acompasar la regulación vigente con la reforma de la Ley 27/2011. Con esta medida, se garantiza que la edad mínima de jubilación forzosa para los funcionarios

públicos incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social coincide en cada momento con la edad mínima prevista en dicho Régimen para acceder a la pensión ordinaria de jubilación, sin que se produzca pérdida en el importe de la pensión que pudiera corresponder.

Así, a partir de 2013, y con carácter general, la edad mínima de jubilación forzosa de los funcionarios públicos incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social será de 65 años y 1 mes.

Esta edad irá aumentando progresivamente, de acuerdo con las previsiones contenidas en la Ley General de la Seguridad Social, año a año, hasta alcanzar la edad de 67 años.

2.3.3 Càlcul de la pensió

La quantia de la pensió es determina aplicant a la base reguladora el percentatge corresponent en funció dels anys cotitzats. A la quantia resultant s'ha d'aplicar, quan correspongui, el percentatge addicional i, també si correspon, els coeficients reductors.

2.3.3.1 Base Reguladora

Abans de l'1 de gener de 2013, la base reguladora era el quocient de dividir entre 210 les bases de cotització dels darrers 180 mesos (15 anys) de la persona interessada.

Des de l'1 de gener de 2013 i d'acord amb la disposició transitòria vuitena del text refós de la Llei General de la Seguretat Social augmenten els mesos i el divisor aplicable fins que, en l'any 2022, la base reguladora serà el quocient de dividir entre 350 les bases de cotització dels darrers 300 mesos (25 anys).

Aquest augment gradual dels mesos de cotització, a raó de 12 mesos per any, i del divisor aplicable es fa d'acord amb el següent quadre:

Any	Número de mesos	Divisor	Anys computables
2013	192	224	16
2014	204	238	17
2015	216	252	18
2016	228	266	19
2017	240	280	20
2018	252	294	21

2019	264	308	22
2020	276	322	23
2021	288	336	24
2022	300	350	25

Les persones interessades, a l'efecte de poder determinar la base reguladora, poden sol·licitar a l'Institut Nacional de Seguretat Social (INSS, d'ara en endavant) un informe de les bases de cotització. Aquest informe es pot sol·licitar per internet accedint a la seu electrònica de la seguretat social <https://sede.seg-social.gob.es/>.

Les bases de cotització dels 24 mesos immediatament anteriors al mes previ al del fet causant es prenen pel seu valor nominal. Les altres bases de cotització s'han d'actualitzar d'acord amb l'evolució de l'IPC des del mes a què corresponguin fins al mes immediatament anterior al del fet causant.

2.3.3.2 Percentatge

El percentatge és variable en funció dels anys que s'hagin cotitzat a la Seguretat Social.

S'aplica un 50 % a la base reguladora corresponent als 15 primers anys (180 mesos). Aquest percentatge es veu augmentat en funció dels mesos cotitzats a partir de l'any 16.

Fins l'1 de gener de 2027 hi ha establert un règim transitori, que s'aplica d'acord amb el quadre següent:

Període d'aplicació	Primers 15 anys		Anys addicionals					
	Anys	%	Mesos addicionals	Coefficient	%	Anys	Anys	%
2013 a 2019	15	50	de l'1 al 163 83 restants	0,21 0,19	34,23 15,77			
	15	50	Total 246 mesos		50,00	20,5	35,5	100
2020 a 2022	15	50	de l'1 al 106 146 restants	0,21 0,19	22,26 27,74			
	15	50	Total 252 mesos		50,00	21	36	100
2023 a 2026	15	50	de l'1 al 49 209 restants	0,21 0,19	10,29 39,71			
	15	50	Total 258		50,00	21,5	36,5	100

			mesos					
A partir de 2027	15	50	de l'1 al 248 16 restants	0,19 0,18	47,12 2,88			
	15	50	Total 264 mesos		50,00	22	37	100

S'ha de tenir en compte que en cap cas el percentatge aplicable a la base reguladora pot superar el 100 %, a menys que s'accedeixi a la pensió amb una edat superior a la que resulti d'aplicació.

D'acord amb el règim transitori que s'ha exposat, per aconseguir que el percentatge aplicable a la base reguladora sigui el 100% es necessari haver cotitzat els anys següents:

- Del 2013 a 2019: 35,5 anys
- Del 2020 a 2022: 36 anys.
- Del 2023 a 2027: 36,5 anys.
- A partir de 2027: 37 anys.

A la quantia que resulti li havia de ser d'aplicació el factor de sostenibilitat a partir de l'1 de gener de 2019. No obstant, i com s'exposarà més endavant l'aplicació del factor de sostenibilitat ha quedat postposat, com a màxim, fins l'1 de gener de 2023.

Per acabar, s'ha de fer esment al fet que l'INSS ha posat a disposició de les persones interessades una eina mitjançant la qual es pot calcular l'import de la pensió de jubilació. Es pot emprar aquesta aplicació accedint a la seu electrònica de la Seguretat Social. Mitjançant aquesta eina es pot tenir la informació de la quantia de la pensió tant en la modalitat de jubilació forçosa com de jubilació voluntària anticipada.

2.4 La jubilació voluntària anticipada

L'apartat segon de l'article 67 del text refós de l'EBEP especifica que escau la jubilació voluntària, a sol·licitud de l'interessat, sempre que el funcionari o la funcionària compleixi els requisits i les condicions que estableix el règim de seguretat social que li sigui aplicable.

La jubilació voluntària s'ha de posar en contraposició a la jubilació forçosa, atès que la primera depèn exclusivament de la voluntat del funcionari o de la funcionària. I la segona, com ja s'ha dit, ha de ser declarada d'ofici per l'Administració.

Tot i que, tant la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la CAIB, com el text refós de l'EBEP, denominen a aquest tipus de jubilació com a jubilació voluntària, a la pràctica es coneix com a jubilació voluntària anticipada o jubilació



anticipada a l'efecte de diferenciar-la amb la jubilació voluntària, que és com es denomina a una modalitat de jubilació aplicable al personal funcionari adscrit al règim de Classes Passives.

Dins la jubilació voluntària anticipada podem distingir entre dos tipus:

2.4.1 La jubilació voluntària anticipada per tenir la condició de mutualista a dia 1 de gener de 1967

La disposició transitòria quarta del text refós de la Llei General de la Seguretat Social estableix que les persones treballadores que, l'1 de gener de 1967, tenien la condició de mutualista tenen dret a la pensió de jubilació a partir dels 60 anys, sempre que acreditin un mínim de 30 anys de cotització.

D'acord amb la mateixa disposició la quantia de la pensió es veu reduïda en un 8 % per cada any o fracció d'any que, en el moment del fet causant, li manquin a la persona treballadora per complir l'edat de 65 anys.

Aquest percentatge de minoració es veu reduït en el supòsit que la jubilació anticipada derivi del cessament en el treball com a conseqüència de l'extinció del contracte de treball en virtut de causa no imputable a la lliure voluntat de la persona treballadora. En aquest cas el percentatge de reducció de la quantia de la pensió s'estableix en funció del anys de cotització acreditats:

1. Entre trenta i trenta quatre anys acreditats de cotització: 7,5 %.
2. Entre trenta cinc i trenta set anys acreditats de cotització: 7 %.
3. Entre trenta vuit i trenta nou anys acreditats de cotització: 6,5 %.
4. Entre quaranta o més anys acreditats de cotització: 6 per %.

S'entén per lliure voluntat de la persona treballadora la manifestació inequívoca de la voluntat de qui, tot i poder continuar la seva relació laboral i sense haver una raó objectiva que ho impedeixi, decideix posar fi a la mateixa. La disposició transitòria quarta especifica que, en tot cas, es considera que el cessament es produeix de forma involuntària quan l'extinció es deu a alguna de les causes que assenyalava l'article 267.1 a del text refós de la Llei General de la Seguretat Social.

En relació a aquesta modalitat de jubilació es pot destacar el següent:

- a) Les vegades que s'ha aplicat a l'Administració de la CAIB sempre ha estat per voluntat de la persona interessada. Per aquest motiu s'ha inclòs dins l'apartat de la jubilació voluntària anticipada.
- b) A l'Administració de la CAIB, és un tipus de jubilació extingida atès que el fet d'haver cotitzat abans de l'1 de gener de 1967 implica tenir a dia d'avui una edat que fa més convenient un altre tipus de jubilació sense percentatge de minoració de la pensió (la jubilació forçosa per edat). De fet, la darrera

jubilació per aquesta modalitat en la Administració de la CAIB es va produir l'any 2013.

L'Administració de la CAIB posava a disposició del personal funcionari un model de sol·licitud per aquesta modalitat de jubilació (document d'interès núm. 4).

2.4.2 La jubilació voluntària anticipada ordinària

L'article 208 del text refós de la Llei General de la Seguretat Social regula un altre tipus de jubilació voluntària anticipada en els termes següents:

Artículo 208. Jubilación anticipada por voluntad del interesado.

1. El acceso a la jubilación anticipada por voluntad del interesado exigirá los siguientes requisitos:

a) 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 205.1.a), sin que a estos efectos resulten de aplicación los coeficientes reductores a que se refiere el artículo 206.

b) Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de treinta y cinco años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.

c) 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 sesenta y cinco años de edad. En caso contrario, no se podrá acceder a esta fórmula de jubilación anticipada.

2. En los casos de acceso a la jubilación anticipada a que se refiere este artículo, la pensión será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada trimestre o fracción de trimestre que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el artículo 205.1.a), de los siguientes coeficientes en función del período de cotización acreditado:

a) Coeficiente del 2 por ciento por trimestre cuando se acredite un período de cotización inferior a treinta y ocho años y seis meses.

b) Coeficiente del 1,875 por ciento por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a treinta y ocho años y seis meses e inferior a cuarenta y un años y seis meses.

- c) Coeficiente del 1,750 por ciento por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a cuarenta y un años y seis meses e inferior a cuarenta y cuatro años y seis meses.
- d) Coeficiente del 1,625 por ciento por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a cuarenta y cuatro años y seis meses.

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 205.1.a).

Para el cómputo de los períodos de cotización se tomarán períodos completos, sin que se equipare a un período la fracción del mismo.

Així com estableix el precepte transcrit, l'import de la pensió que s'ha de percebre ha de ser superior a la quantia de la pensió mínima que correspondria a la persona interessada atesa la situació familiar quan complís l'edat de jubilació ordinària. Com ja s'ha fet esment, les pensions mínimes i màximes de jubilació s'estableixen, amb caràcter general, per les lleis general de pressuposts de l'Estat.

Quan un funcionari o una funcionària vol accedir a aquest tipus de jubilació juntament amb la sol·licitud (document d'interès núm.5) ha de firmar una declaració responsable en la qual manifesta que compleix amb els requisits requerits per l'article 208 del text refós de la Llei General de la Seguretat Social (document d'interès núm.6). En aquest sentit la Direcció General de Funció Pública i Administracions Públiques recomana a les persones interessades que demanin cita prèvia per acudir a qualsevol de les seus de l'INSS amb l'objectiu que siguin informats sobre el compliment dels requisits i sobre l'import resultant de la pensió.

La quantia de la pensió es determina aplicant a la base reguladora el percentatge general que correspongui en funció dels anys cotitzats i el coeficient reductor que pertorqui.

Convé subratllar que l'Administració de la CAIB pot no tenir totes les dades necessàries per determinar si es compleixen o no tots els requisits, com per exemple quan el temps cotitzat en l'Administració de la CAIB no arribi als 35 anys.

L'import de la pensió es calcula de la mateixa manera que la de la pensió de jubilació forçosa però s'han d'aplicar els coeficients reductors establerts a l'apartat 2 de l'article 208 del text refós de la Llei General de la Seguretat Social que s'ha transcrit en aquest punt.



2.5 La jubilació per discapacitat

Aquesta modalitat de jubilació es troba regulada a l'article 206 del text refós de la Llei General de la Seguretat Social.

No es tracta d'una modalitat de jubilació gaire habitual, de fet a l'Administració de la CAIB només s'ha produït una jubilació d'aquest tipus en els darrers quinze anys.

Dins de la modalitat de jubilació voluntària per discapacitat poden distingir dos tipus:

- a) La jubilació de persones amb una discapacitat igual o superior al 45 %.
- b) La jubilació de persones amb una discapacitat igual o superior al 65 %.

La jubilació per discapacitat permet rebaixar l'edat exigida per a la jubilació ordinària o forçosa.

Les persones que compleixin les condicions exigides per acollir-se a ambdós subtipus de jubilació anticipada per discapacitat poden optar per aquell que sigui més favorable als seus interessos.

2.5.1 La jubilació de persones amb una discapacitat igual o superior al 45 %

Per accedir a aquest tipus de jubilació les persones interessades han de complir els següents requisits:

- a) Estar en situació d'alta o assimilada a l'alta en la data del fet causant.
- b) Haver treballat un temps efectiu equivalent, almenys, al del període mínim de cotització que s'exigeix per poder tenir accés a la pensió de jubilació.
- c) Estar afectades per alguna de les discapacitats determinades reglamentàriament.
- d) Tenir una edat mínima de 56 anys.

Les persones que es volen acollir a aquest tipus de jubilació han de patir una discapacitat que determini de forma generalitzada i apreciable una reducció de l'esperança de vida. Aquestes discapacitats són les que relaciona l'article 2 del Reial decret 1851/2009, de 4 de desembre, pel qual es desplega l'article 206 del text refós de la Llei General de la Seguretat Social. A tall d'exemple es pot fer esment a les següents: síndrome de Down, osteogènesis imperfecta, síndrome de Prader Willi, acondroplàsia, fibrosis quística, trastorn bipolar, esquizofrènia o esclerosi múltiple.

El període de temps en què es redueix l'edat de jubilació de la persona treballadora, es computa com a cotitzat a l'efecte exclusiu de determinar el



percentatge aplicable a la base reguladora corresponent per calcular l'import de la pensió de jubilació.

2.5.2 La jubilació de persones amb una discapacitat igual o superior al 65 %

En aquest tipus de jubilació, l'edat ordinària exigida per a l'accés a la pensió de jubilació és redueix en un període equivalent al que resulti d'aplicar al temps efectivament treballat els coeficients que s'indiquen, sempre que durant els períodes de treball realitzats s'acreditin els graus de discapacitat requerits:

-El coeficient reductor del 0,25 % en els casos en què la persona treballador tenguí una discapacitat igual o superior al 65 %.

-El coeficient reductor del 0,50 % en els casos en què la persona treballadora tenguí acreditat un grau de discapacitat igual o superior al 65 % i acredití la necessitat de disposar d'una altra persona per dur a terme actes essencials de la vida ordinària.

A tall d'exemple, una persona amb una discapacitat igual o superior al 65 % que ha fet feina durant 20 anys amb aquest grau de discapacitat pot veure reduïda l'edat ordinària de jubilació en 5 anys ($20 \times 0,25$). I si, durant el mateix període depengués d'una altra persona en els termes exposats en el paràgraf anterior, l'edat ordinària de jubilació es veuria reduïda en 10 anys ($20 \times 0,50$).

S'ha de tenir en compte però que l'aplicació dels coeficients reductors de l'edat no pot donar lloc a què la persona interessada pugui accedir a la pensió de jubilació abans dels 52 anys

El període de temps que resulti reduïda l'edat de jubilació de la persona interessada es computa com a cotitzat a l'hora de determinar el percentatge per calcular l'import de la pensió de jubilació.

El grau de discapacitat s'ha d'acreditar amb el certificat emès per *l'Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO)* o per l'òrgan corresponent de la comunitat autònoma en cas de transferència de competències.

2.6. La Jubilació per incapacitat permanent

Com ja s'ha fet referència anteriorment, l'article 67.1 c del text refós de l'EBEP i l'article 60.1 c de la nostra Llei de funció pública (Llei 3/2007) recullen com a causa de pèrdua de la condició de personal funcionari la declaració d'incapacitat permanent.

Pel que fa al personal funcionari adscrit al règim general de la Seguretat Social, el text refós descriu la prestació d'incapacitat permanent en la modalitat



contributiva com aquella situació en què la persona treballadora, després d'haver estat sotmès al tractament prescrit, pateix reduccions anatòmiques o funcionals greus, susceptibles de ser determinades objectivament i previsiblement definitives, que disminueixen o anul·len la capacitat laboral (article 193 del text refós de la Llei General de la Seguretat Social).

La prestació econòmica que reconeix la Seguretat Social en cas de reconèixer una incapacitat permanent tracta de cobrir la pèrdua de rendes salarials o professionals que sofreix una persona quan veu reduïda o anul·lada la capacitat laboral de forma presumiblement definitiva.

2.6.1 Graus d'incapacitat

D'acord amb l'article 194 del text refós de la Llei General de la Seguretat Social la incapacitat permanent es classifica en funció del percentatge de reducció de la capacitat de treball de la persona interessada en:

- 1) Incapacitat permanent parcial.
- 2) Incapacitat permanent total.
- 3) Incapacitat permanent absoluta.
- 4) Gran invalidesa.

No obstant aquesta classificació, s'ha de tenir en compte allò que especifica la disposició transitòria vigèsima sisena de la mateixa norma que disposa:

Disposición transitoria vigésima sexta.- Calificación de la incapacidad permanente.

Uno. Lo dispuesto en el artículo 194 de esta ley únicamente será de aplicación a partir de la fecha en que entren en vigor las disposiciones reglamentarias a que se refiere el apartado 3 del mencionado artículo 194. Hasta que no se desarrolle reglamentariamente dicho artículo será de aplicación la siguiente redacción:

1. La incapacidad permanente, cualquiera que sea su causa determinante, se clasificará con arreglo a los siguientes grados:
 - a) Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual.
 - b) Incapacidad permanente total para la profesión habitual.
 - c) Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo.
 - d) Gran invalidez.

Aquest desplegament reglamentari no s'ha produït, per tant a dia d'avui és vigent la classificació establerta per la disposició transitòria vigèsima que s'ha transcrit parcialment.



La incapacitat parcial per a la professió habitual és aquella que, sense assolir el grau de total, ocasiona a la persona treballadora una disminució no inferior al 33 % en el rendiment normal de la professió de què es tracti, sense impedir la realització de les tasques fonamentals d'aquesta. Aquest tipus d'incapacitat no dóna lloc a la jubilació i, en tot cas, pot suposar la tramitació, per la Direcció General de Funció Pública i Administracions Públiques, d'un procediment d'adaptació del lloc de feina o d'un trasllat per motius de salut (article 84 de la Llei 3/2007).

La incapacitat permanent total per a la professió habitual és aquella que inhabilita a la persona treballadora en l'acompliment de totes les tasques de la professió de què es tracti, o aquelles que són fonamentals; sempre que la persona en qüestió pugui dedicar-se a un altra professió o un altre ofici.

La incapacitat permanent absoluta per a tot treball, és aquella que inhabilita per complet a la persona treballadora per a tota professió o ofici.

La gran invalidesa es declarada quan una persona a la qual se li ha reconegut una incapacitat permanent, necessita de la assistència d'una altra persona per poder dur a terme els actes més essencials de la vida, com ara vestir-se, desplaçar-se, menjar o altres actes anàlegs a conseqüència de les pèrdues anatòmiques o funcionals que pateix.

2.6.2 Administració competent per tramitar i resoldre el procediment de declaració d'incapacitat permanent

És a l'INSS, a través dels òrgans competents, a qui correspon avaluar, qualificar i revisar la incapacitat així com reconèixer el dret a les prestacions econòmiques contributives de la Seguretat Social per incapacitat permanent, en els diferents graus, així com determinar les contingències que l'han causada.

El procediment es pot iniciar a sol·licitud de la persona interessada o d'ofici.

Quan s'inicia d'ofici, pot ser de quatre maneres diferents:

a) A iniciativa de l'entitat gestora quan la persona prové d'una incapacitat temporal i ha estat donada d'alta mèdica per trobar-se immersa en una situació que pot ser constitutiva d'incapacitat permanent; o bé, pel esgotament del termini durant el qual es pot romandre en la situació d'incapacitat temporal. En aquest punt s'ha de dir que, en la situació d'incapacitat temporal, s'hi pot estar un màxim de 365 dies. Aquest termini pot ésser prorrogat per l'INSS, a través dels òrgans competents per avaluar, qualificar i revisar les incapacitats permanents, amb un límit màxim de 180 dies.

b) Com a conseqüència de petició raonada de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.



c) A petició del Servei Públic de Salut competent per gestionar l'assistència sanitària. En aquest cas el Servei de Salut ha d'aportar l'alta mèdica i la història clínica, prèvia l'autorització de la persona interessada.

d) A instàncies de les Mútues d'Accidents de Treball i Malalties Professionals de la Seguretat Social o de les empreses col·laborades, per aquells casos que els afecten directament.

2.6.3 Instrucció del procediment

En la fase d'instrucció es pot sol·licitar tota la documentació i fer les proves mèdiques que es considerin necessàries.

El tràmit més significatiu és l'emissió del dictamen proposta per part de l'Equip de Valoració d'Incapacitats (EVI). Aquests dictàmens s'han d'emetre en els casos que estableix l'article 3 del Reial decret 1300/1995, de 21 de juliol, pel qual es desenvolupa, en matèria d'incapacitats laborals del sistema de la Seguretat Social, la Llei 42/1994, de 30 de desembre, de mesures fiscals, administratives i d'ordre social (document normatiu 7). Aquests dictàmens proposats tenen caràcter preceptiu però no vinculant.

A les Direccions Provincials de l'INSS s'han constituït els EVIS. Els EVIS es componen per un president i pels següents vocals:

-El president o la presidenta és la persona titular de la Subdirecció Provincial d'Incapacitat Permanent o pel funcionari o per la funcionària que designi la Direcció General de l'INSS.

-Les persones vocals són: un inspector o una inspectora metge, un metge o una metgessa designada per l'INSS, un inspectora o una inspectora de treball i Seguretat Social i un funcionari o una funcionària titular d'un lloc de feina en la unitat encarregada de tramitar les prestacions per incapacitat permanent de la Direcció General Provincial de l'INSS corresponent. Aquesta darrera persona exerceix les funcions de secretari o secretària.

-Es designen també altres vocals en els casos següents:

-Una persona experta en recuperació i rehabilitació quan de l'expedient es dedueixin indicis raonables de recuperació de la persona treballadora.

-Una persona experta en seguretat i higiene en el treball, quan existeixin indicis d'incompliment de les mesures de seguretat i higiene en el treball.



El règim de funcionament dels EVIS es troba regulat en la secció tercera del capítol II del Títol Preliminar, de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.

Quan el dictamen proposta s'emeta s'ha d'obrir el tràmit d'audiència a l'efecte que la persona interessada pugui presentar les al·legacions i documents que estimi oportuns.

2.6.4 Resolució

L'article 6.1 del Reial decret 1300/1995 estableix quins són els òrgans competents per resoldre els procediments de declaració d'incapacitat: les Direccions Provincials de l'INSS.

Les Direccions Provincials no es troben vinculades per les peticions concretes de les persones interessades, és a dir, poden reconèixer les prestacions que corresponguin a les lesions existents o a la situació d'incapacitat que es pateixi, ja siguin superiors o inferiors a les que efectivament s'han sol·licitat.

Si la Resolució no s'emeta dins del termini de 155 dies, es pot entendre denegada la declaració d'incapacitat per silenci administratiu.

Quan la resolució declara la concurrència d'una incapacitat permanent, en qualsevol dels seus graus, s'ha de fer constar el termini a partir del qual es pot instar la revisió per agravació o milloria. La revisió es pot dur a terme, tant d'ofici com a instància de part, sempre que el beneficiari no hagi assolit l'edat mínima establerta per l'article 205.1 *a* del text refós de la Llei General de la Seguretat Social per accedir a la pensió de jubilació ordinària. Les revisions fonamentades en un error de diagnòstic es poden fer en qualsevol moment, sempre que no s'hagi assolit l'edat establerta per l'article 205.1 *a* del text refós de la Llei General de la Seguretat Social.

La qualificació de la incapacitat permanent s'entén que es produeix en la data en que s'emeta la Resolució de la Direcció Provincial de l'INSS.

La Direcció Provincial de l'INSS ha de comunicar la Resolució del procediment de declaració d'incapacitat (document d'interès 7) a l'Administració de la CAIB amb l'objectiu que aquesta dugui a terme les actuacions que corresponguin. Si s'ha reconegut una incapacitat permanent total, una incapacitat permanent absoluta o una gran invalidesa, l'Administració de la CAIB ha d'emetre una resolució de jubilació amb efectes a partir del dia següent en què s'ha declarat la incapacitat. En cas que el procediment finalitzi amb una denegació del reconeixement de la incapacitat, la persona interessada s'ha de reincorporar a l'Administració.

2.6.5 Reserva de lloc de feina



L'Estatut dels Treballadors disposa que quan es declara una incapacitat permanent en els graus d'incapacitat permanent total per a la professió habitual, incapacitat permanent absoluta per a tot treball o gran invalidesa, i en el supòsit que es prevegi una revisió per milloria que permeti la reincorporació al lloc de treball, subsisteix la suspensió de la relació laboral i la reserva del lloc de treball durant un període de dos anys que comença a comptar des de la data de la Resolució que declarà la incapacitat permanent.

Pel que fa al personal funcionari s'ha de dir que no existeix una reserva expressa de lloc de feina. Això no obstant, tampoc està prohibida; i l'Administració de la CAIB, en els casos en què la Resolució d'incapacitat prevegi una possible reincorporació per milloria d'un funcionari o d'una funcionària de carrera, reserva el lloc de feina corresponent durant un període de dos anys des de que s'emet la declaració d'incapacitat. Per tant, en aquests casos, tant el personal laboral de l'Administració de la CAIB com el personal funcionari de carrera tenen reservat el lloc de feina durant un període de dos anys.

2.6.6 Rehabilitació en la condició de personal funcionari

L'article 68 del text refós de l'EBEP preveu que en el cas d'extinció de la relació de serveis com a conseqüència de la jubilació per incapacitat permanent i en el supòsit que desaparegui la causa que va motivar la declaració de la incapacitat, la persona interessada pot sol·licitar la rehabilitació de la condició de funcionari

Pel fa al personal funcionari de serveis generals de l'Administració de la CAIB no hi ha cap norma reglamentària que reguli la rehabilitació en la condició de personal funcionari. Per tant és d'aplicació supletòria el Reial decret 2669/1998, d'11 de desembre, pel qual s'aprova el procediment a seguir en matèria de rehabilitació dels funcionaris públic en l'àmbit de l'Administració General de l'Estat.

Això si, s'ha de tenir en compte que el règim jurídic relatiu a la rehabilitació en la condició de personal funcionari no és aplicable al personal funcionari interí atesa la naturalesa temporal d'aquest tipus d'empleat públic.

2.6.7 Prestacions i compatibilitats

Prestacions

La prestació econòmica per a la incapacitat permanent parcial és una quantia a un tant alçat, és a dir una indemnització que s'abona en un pagament únic. La quantia de la indemnització és igual a 24 mensualitats de la base reguladora que s'emprà per determinar el subsidi d'incapacitat temporal del qual deriva la incapacitat permanent parcial.



La pensió vitalícia per incapacitat permanent total i absoluta s'obté aplicant un percentatge a la base reguladora. En el cas de la incapacitat permanent total, la pensió pot ser substituïda excepcionalment per una indemnització a un tant alçat quan la persona beneficiària es menor de seixanta anys i compleix els requisits exigits per la normativa d'aplicació.

La quantia de la pensió per gran invalidesa no és més que l'import de la pensió que correspon per incapacitat permanent (total o absoluta), incrementada amb un complement destinat a remunerar la persona que atén el beneficiari.

Les pensions per incapacitat permanent passen a denominar-se pensions de jubilació quan les persones beneficiàries d'aquestes pensions assoleixen l'edat ordinària de jubilació. La nova denominació no implica cap modificació en relació a les condicions de la prestació que perceben. Conseqüentment, no s'aplica cap retenció per l'Impost sobre la Renda de les Persones Físiques (IRPF, d'ara en endavant) en les pensions d'incapacitat permanent absoluta i gran invalidesa que passen a denominar-se pensions de jubilació. Pel que fa a les pensions per incapacitat permanent total si que s'aplica retencions en concepte d'IRPF i, per tant, a les pensions de jubilació quan es produeix el canvi de denominació.

-Compatibilitats

La indemnització per incapacitat parcial és compatible amb el desenvolupament de qualsevol activitat laboral, tant per compte d'altri com per compte propi. La persona interessada pot mantenir la feina que desenvolupa.

La pensió per incapacitat permanent total per a la professió habitual és compatible amb poder tenir una feina remunerada, però en cap cas es poden desenvolupar funcions per les quals es va concedir aquest grau d'incapacitat.

La pensió per incapacitat permanent absoluta per a tot treball o per la declaració de gran invalidesa no impedeix que la persona beneficiària pugui dur a terme activitats lucratives que siguin compatibles amb el seu estat de salut.

2.7 Consideracions a tenir en compte

2.7.1 Termini per sol·licitar la pensió de jubilació i per resoldre el procediment

La sol·licitud del reconeixement de la pensió de jubilació, forçosa o anticipada, es pot fer com a màxim tres mesos abans que es produeixi el fet causant (amb caràcter general, el cessament en la vida activa laboral respecte al personal funcionari en servei actiu).

La competència per resoldre el procediment de reconeixement de la pensió de jubilació és de l'INSS. El termini màxim de resolució i notificació d'aquest procediment és de 90 dies.

És important fer esment a què, una vegada emesa la Resolució de jubilació, forçosa o anticipada, per part de la conselleria competent en matèria de Funció Pública, l'Administració de la CAIB no té cap tipus d'intervenció activa en la tramitació del procediment de reconeixement de la pensió. Són les persones interessades les que han de presentar la sol·licitud de reconeixement de la pensió a l'INSS. Per dur a terme aquest tràmit s'ha de sol·licitar una cita prèvia a aquest ens.

L'INSS posa a disposició de les persones interessades un model de sol·licitud. La utilització d'aquest model resulta útil ja que d'aquesta manera es proporciona tota la informació necessària per poder resoldre el procediment de reconeixement de la pensió (document d'interès núm.3) sense haver de requerir l'aportació d'altres dades a les persones interessades.

2.7.2 Pensions de jubilació mínima i màxima

Les lleis de pressuposts generals de l'Estat fixen l'import corresponent a les pensions màximes i mínimes per a cada tipus de jubilació. Això significa que, al marge dels càlculs personals per a cada cas, l'import de la pensions per jubilació sempre es troben dins d'aquests marges establerts amb caràcter anual. Pel que fa a la jubilació forçosa, quan la quantia d'una pensió no assoleix la pensió mínima s'ha de complementar fins arribar a l'import corresponent. L'article 59 del text refós de la Llei General de la Seguretat Social fixa els requisits i les condicions per poder gaudir d'aquest complement. Respecte a les jubilacions anticipades, les quanties mínimes establertes constitueixen un requisit per a l'accés a aquest tipus de jubilació.

Pel que a la anualitat actual, l'Estat no ha aprovat cap llei de pressuposts, per la qual cosa s'ha prorrogat, d'acord amb l'article 134.4 de la Constitució Espanyola, la Llei 6/2018, de 3 de juliol, de pressuposts generals de l'Estat per a l'any 2018. No obstant això, les quanties màximes i mínimes s'han modificat amb la publicació del Reial decret llei 1/2020, de 14 de gener, pel qual s'estableix la revalorització i manteniment de les pensions públiques i prestacions públiques del sistema de Seguretat Social. D'acord amb aquesta norma, per a l'any 2020 les quanties mínimes de les pensions per jubilació són les següents:

Jubilació amb 65 anys o més (forçosa)	Quantia mensual	Quantia anual
Amb cònjuge a càrrec	843,40 €	11.807,60 €
Sense cònjuge (unitat familiar unipersonal)	683,50 €	9.569,00 €
Amb cònjuge no a càrrec	648,70 €	9.081,80 €

Jubilació amb menys de 65 anys (anticipada)	Quantia mensual	Quantia anual
Amb cònjuge a càrrec	790,70 €	11.069, 80 €
Sense cònjuge (unitat familiar unipersonal)	639,50 €	8.953,00 €
Amb cònjuge no a càrrec	604,40 €	8.461,60 €

Es considera que existeix cònjuge a càrrec del titular d'una pensió quan aquest estigui convivint amb el pensionista i en depengui econòmicament. Es presumeix que hi ha convivència quan es conserva el vincle matrimonial, sens perjudici que aquesta presumpció pugui decaure a conseqüència de l'activitat investigadora de l'Administració (presumpció *iuris tantum*).

S'entén que hi ha dependència econòmica quan concorrin les circumstàncies següents:

- a) Que el cònjuge de la persona pensionista no sigui titular d'una pensió a càrrec d'un règim bàsic públic de previsió social, i s'entenen compresos en aquest concepte les pensions reconegudes per un altre Estat així com els subsidis de garantia d'ingressos mínims i per ajuda de tercera persona, tots dos previstos en el text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, i les pensions assistencials regulades a la Llei 45/1960, de 21 de juliol, per la qual es creen determinats fons nacionals per a l'aplicació social de l'impost i de l'estalvi.
- b) Que els rendiments per qualsevol naturalesa del pensionista i del seu cònjuge resultin inferiors a 8.909,00 € anuals.

Respecte la pensió màxima, s'ha de fer esment a què l'article 57 del text refós de la Llei General de la Seguretat Social disposa:

Artículo 57. Limitación de la cuantía inicial de las pensiones.

El importe inicial de las pensiones contributivas de la Seguridad Social por cada beneficiario no podrá superar la cuantía íntegra mensual que establezca anualmente la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Per a l'any 2020 l'import màxim de les pensions de jubilació s'ha fixat en 2.683,34 € mensuals, sense perjudici de les pagues extraordinàries; i 37.566,76 € anuals. Conseqüentment, si durant l'any 2020 es reconeix una pensió de jubilació per un import superior als 2.683,34 € mensuals, atesa la limitació màxima a què s'ha fet esment, la persona interessada no percebrà més enllà d'aquest import. Per finalitzar, destacar que aquest límit màxim es pot superar en el cas que pertoqui reconèixer el complement de maternitat i en el supòsit que la Seguretat Social

reconegui un percentatge addicional a conseqüència de la prolongació de la vida laboral més enllà de l'edat de jubilació ordinària.

2.7.3 Increment de les pensions

Fins l'any 2013 les pensions contributives de la Seguretat Social es revaloritzaven, a començament de cada any atenent l'índex de preus de consum (IPC) previst per a l'any corresponent. D'acord amb l'Institut Nacional d'Estadística (INE) l'índex de preus de consum és una mesura estadística de l'evolució dels preus dels béns i serveis bàsics que consumeix la població resident en habitatges familiars a Espanya. Els productes emprats es determinen en funció de l'enquesta contínua de pressuposts familiars, conjunt de productes o serveis que adquireixen o utilitzen regularment una determinada quantia de consumidors, i la variació del preu de cadascun respecte a la mostra anterior.

A partir de l'any 2014, per revisar l'import de les pensions s'aplicà l'índex de revalorització de les pensions (IRP), atès que s'aprovà Llei 23/2013, de 23 de desembre, reguladora del factor de sostenibilitat i de l'índex de revalorització del sistema de pensions de la Seguretat Social. La Llei 23/2013 va introduir l'índex de revalorització de les pensions tant en el text refós de la Llei General de la Seguretat Social com en la Llei de Classes Passives de l'Estat.

D'acord amb la Llei 23/2013, l'índex de revalorització de les pensions:

- a) S'ha de fixar anualment en la corresponent llei de pressuposts de l'Estat.
- b) Es determina segons una fórmula matemàtica, el resultat de la qual no pot suposar un increment anual de les pensions inferior al 0,25 % ni superior a la variació del índex de preus del consum (IPC) de l'any anterior en més del 0,50 %.
- c) Per a la seva determinació, no només es té en compte l'augment del preu dels béns de consum, sinó que es prenen en consideració altres factors com ara els ingressos de la Seguretat Social, l'import de la pensió mitjana o l'evolució del número de pensionistes, és a dir, la situació financera de la Seguretat Social.
- d) Es va aplicar a partir de l'1 de gener de 2014.

Des de l'aplicació de l'índex de revalorització fins l'any 2017, les pensions s'incrementaren pel mínim previst, és a dir, un 0,25 %. Això va suposar que una pensió de 1.000 euros només s'incrementàs 2,5 € anuals. Per tant, es pot concloure que, durant el període esmentat, les persones pensionistes van perdre poder adquisitiu tota vegada que els preus pujaren per sobre de les seves pensions.

Aquesta situació es va veure revertida amb l'aprovació de la Llei 6/2018, de 3 de juliol, de pressuposts generals de l'Estat per a l'any 2018. D'acord amb aquesta llei, des de l'1 de gener de 2018, l'import màxim de les pensions per jubilació es va



incrementar, d'acord amb l'IPC, en un 1,6 %; i l'augment de l'import mínim de les pensions fou del 3 %.

El Reial decret llei 1/2020, de 14 de gener, pel qual s'estableix la revalorització i manteniment de les pensions públiques i prestacions públiques del sistema de Seguretat Social ha mantingut la revalorització de les pensions en els termes establerts per la Llei 6/2018. Així de la exposició de motius d'aquesta norma es pot extreure el següent fragment:

El preámbulo del Real Decreto-ley 18/2019, de 27 de diciembre, por el que se adoptan determinadas medidas en materia tributaria, catastral y de seguridad social, dejaba constancia de la intención del Gobierno de cumplir con el compromiso comunicado a la Comisión Europea dentro del Plan Presupuestario 2020 del Reino de España de garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo de los pensionistas a través de una actualización de las pensiones del 0,9 por ciento desde el 1 de enero de 2020. Sin embargo, ante la limitación de actuaciones del Gobierno en funciones prevista en el artículo 21 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, resultó inevitable posponer la aplicación de esta medida hasta la formación de un nuevo Gobierno que se hallara en pleno uso de su capacidad propositiva y normativa, de conformidad con el artículo 22 de la citada ley.

Con efectos de 1 de enero de 2020, este real decreto-ley establece una revalorización de las pensiones y otras prestaciones abonadas por el sistema de la Seguridad Social, en su modalidad contributiva y no contributiva, así como de Clases Pasivas del Estado, del 0,9 por ciento, no siendo de aplicación lo dispuesto en el artículo 58 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y en el artículo 27 del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobado por el Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril. Como complemento a esta previsión, el real decreto-ley incorpora un anexo en el que se recogen las cuantías de las pensiones mínimas, de otras pensiones y prestaciones públicas, así como los haberes reguladores de las pensiones de Clases Pasivas y las cuantías aplicables a las pensiones especiales de guerra para el año 2020.

Por otro lado, se contempla igualmente la garantía de mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones en caso de que la inflación en 2020 sea superior al incremento previsto del 0,9 por ciento.

[...]

2.7.4 Complement per maternitat

El complement per maternitat es troba regulat a l'article 60 del text refós de la Llei General de la Seguretat Social.

Aquest precepte disposa el següent:

Artículo 60. Complemento por maternidad en las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social.

1. Se reconocerá un complemento de pensión, por su aportación demográfica a la Seguridad Social, a las mujeres que hayan tenido hijos biológicos o adoptados y sean beneficiarias en cualquier régimen del sistema de la Seguridad Social de pensiones contributivas de jubilación, viudedad o incapacidad permanente.

Dicho complemento, que tendrá a todos los efectos naturaleza jurídica de pensión pública contributiva, consistirá en un importe equivalente al resultado de aplicar a la cuantía inicial de las referidas pensiones un porcentaje determinado, que estará en función del número de hijos según la siguiente escala:

- a) En el caso de 2 hijos: 5 por ciento.
- b) En el caso de 3 hijos: 10 por ciento.
- c) En el caso de 4 o más hijos: 15 por ciento.

En relació al complement de maternitat s'han de tenir en compte tres aspectes:

- Són computables per a la determinació del dret i la seva quantificació els fills, independentment que el naixement s'hagi produït a Espanya o a l'estranger.

- No és aplicable en els casos d'accés anticipat a la jubilació per voluntat de la persona interessada.

- És aplicable a les pensions per incapacitat permanent total, absoluta i gran invalidesa.

2.7.5 Beneficis per cura de fill o filla o persones menors

L'article 236 del text refós de la Llei General de la Seguretat Social estableix:

Artículo 236.- Beneficios por cuidado de hijos o menores.

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, se computará como periodo cotizado a todos los efectos, salvo para el cumplimiento del período mínimo de cotización exigido, aquel en el que se haya interrumpido la cotización a causa de la extinción de la relación laboral o de la finalización del cobro de prestaciones por desempleo cuando tales circunstancias se hayan

producido entre los nueve meses anteriores al nacimiento, o los tres meses anteriores a la adopción o acogimiento permanente de un menor, y la finalización del sexto año posterior a dicha situación.

El período computable como cotizado será como máximo de doscientos setenta días por hijo o menor adoptado o acogido, sin que en ningún caso pueda ser superior a la interrupción real de la cotización.

Este beneficio solo se reconocerá a uno de los progenitores. En caso de controversia entre ellos se otorgará el derecho a la madre.

2. En cualquier caso, la aplicación de los beneficios establecidos en este artículo no podrá dar lugar a que el período de cuidado de hijo o menor, considerado como período cotizado, supere cinco años por beneficiario. Esta limitación se aplicará, de igual modo, cuando los mencionados beneficios concurren con los contemplados en el artículo 237.1.

Els beneficis per cura de fill o filles o persones menors són d'aplicació tant a l'hora de determinar la pensió de jubilació forçosa com l'anticipada.

2.7.6 Parts o avortaments

Les dones que hagin tengut parts o avortaments de més de sis mesos, dins el territori, nacional, tenen dret a una bonificació en dies que s'aplica tant per assolir la carència genèrica com l'específica. També es té en compte per al càlcul del percentatge de cotització.

Aquesta bonificació és aplicable tant pel que fa a la pensió per jubilació forçosa com anticipada.

2.7.7 Abonament de la pensió

El reconeixement d'una pensió té efectes econòmics des del dia següent al del cessament en el treball, quan la sol·licitud es presenta en el termini de 3 mesos a partir d'aquesta data o abans. Si es presenta més tard, es merita amb una retroactivitat màxima de 3 mesos des de la data de presentació de la sol·licitud.

La Seguretat Social, un cop fet el primer pagament, abona la pensió per mensualitats vençudes. La persona interessada té a disposició l'import corresponent en el compte corrent designat, quan es cobri per aquesta modalitat, des del primer dia hàbil de cada mes.

Les pensions s'abonen en 14 pagues corresponent a cada un dels mesos de l'any, i 2 pagues extraordinàries que es meriten en juny i novembre. Les pagues extraordinàries son pel mateix import que el de la mensualitat ordinària corresponent.

2.7.8 Modalitats de pagaments

La persona jubilada pot escollir entre les següents modalitats de pagament:

- a) Mitjançant entitats financeres: Bancs, Caixes d'Estalvi, Caixes Rurals i Cooperatives de Crèdit. La persona pensionista pot escollir entre cobrar en efectiu o que sigui ingressada en la compte corrent o llibreta d'estalvi. Si s'opta pel cobrament en efectiu és important retirar l'import entre els dies 1 i 15 de cada mes. En cas contrari la mensualitat ha de ser retornada a la Seguretat Social.
- b) Mitjançant graduats o graduades socials.
- c) Mitjançant les persones administradores de les residències de pensionistes de la Seguretat Social.
- d) Gir postal, aquesta modalitat de pagament es troba restringida per a les persones pensionistes que no disposen, en la localitat de residència, d'un altre medi de cobrament.

2.7.9 El factor de sostenibilitat

La Llei 27/2001, d'1 d'agost, sobre actualització, adequació i modernització del sistema de Seguretat Social fou la norma que introduí el factor de sostenibilitat. De l'exposició de motius d'aquesta llei es pot extreure el fragment següent:

Como consecuencia de las recomendaciones de la Comisión del Pacto de Toledo, la ley introduce el denominado factor de sostenibilidad del sistema de seguridad social en su artículo 8, de modo que, a partir de 2027, los parámetros fundamentales del sistema se revisarán por las diferencias entre la evolución de la esperanza de vida a los 67 años de la población en el año en que se efectúe la revisión y la esperanza de vida a los 67 años en 2027. Dichas revisiones se efectuarán cada cinco años.

El factor de sostenibilitat es va concretar en la Llei 23/2013, de 23 de desembre, reguladora del factor de sostenibilitat i de l'índex de revalorització del sistema de pensions. L'article 1 d'aquesta llei defineix el factor de sostenibilitat de la següent manera:

El factor de sostenibilidad se define como un instrumento que con carácter automático permite vincular el importe de las pensiones de jubilación del sistema de la Seguridad Social a la evolución de la esperanza de vida de los pensionistas, a través de la fórmula que se



regula en esta norma, ajustando las cuantías que percibirán aquellos que se jubilen en similares condiciones en momentos temporales diferentes.

El factor de sostenibilitat havia d'entrar en vigor l'1 de gener de 2019, no obstant això, la Llei 6/2018 ha diferit la seva aplicació fins que la comissió de seguiment i avaluació dels acords del pacte de Toledo assoleixi un acord sobre les mesures necessàries per garantir la sostenibilitat del sistema. En tot cas, l'aplicació del factor de sostenibilitat s'ha de dur a terme en una data no posterior a l'1 de gener de 2023, d'acord amb el que estableix la disposició final 38ena de la Llei 6/2018 .

Amb l'aplicació del factor de sostenibilitat s'afegeix una passa més per calcular l'import de la pensió. És a dir, a l'import resultant d'aplicar el percentatge corresponent a la base reguladora, i aplicats els coeficients reductors o els percentatges addicionals a aquesta quantia, s'haurà d'aplicar, per una sola vegada, el factor de sostenibilitat.

El factor de sostenibilitat és una fórmula matemàtica que compara l'esperança de vida dels 5 anys anteriors a la data de jubilació amb l'esperança de vida estimada per als 5 anys següents.

Atesa la regulació actual, i d'acord amb l'opinió de la majoria dels experts, en la pràctica el factor de sostenibilitat implicaria una reducció de l'import de les pensions atès que l'esperança de vida augmenta any rere any. La conseqüència d'aquest fet és que el resultat d'aplicar la fórmula matemàtica per obtenir el factor de sostenibilitat sempre resultaria inferior a 1.

Durant 2018, i el primer trimestre del 2019; la comissió parlamentària del Pacte de Toledo va analitzar diferents mesures per garantir la sostenibilitat del sistema de pensions. Pareixia que la Comissió arribaria a un cert consens respecte a un text que recollia fins a vint-i-una mesures. Finalment, les formacions parlamentàries amb representació en aquesta Comissió no van assolir cap acord. Aquesta qüestió haurà de ser resolta en l'actual legislatura ja que, com s'ha dit, el factor de sostenibilitat (en els termes actuals o en aquells nous que s'acordin) s'ha d'aplicar en una data no posterior a l'1 de gener de 2023.

2.7.10 Assistència sanitària

Quan l'INSS emet la Resolució de reconeixement de la pensió de jubilació en les diverses modalitats, reconeix també a la persona interessada el dret a la prestació sanitària en la condició de pensionista. Aquesta prestació inclou:

- a) L'atenció mèdica que ofereix la xarxa pública de salut.
- b) L'atenció farmacèutica de medicaments inclosos en el Sistema Nacional de Salut. Quan es tracta d'atenció farmacèutica ambulatoria, les persones pensionistes han de contribuir parcialment al seu cost amb

l'aportació d'uns percentatges sobre el preu de venda públic, amb uns límits variables.

Això si, les persones pensionistes han d'anar al centre de salut corresponent per actualitzar i obtenir la nova targeta sanitària.

2.7.11 Serveis Socials complementaris

Els servicis socials complementaris són prestacions que estan incloses dins de l'acció protectora del sistema de la Seguretat Social. La finalitat d'aquestes prestacions és complementar les prestacions econòmiques i, al mateix temps, procurar una millora de les condicions de vida de les persones beneficiàries. Amb els serveis socials que s'ofereixen es pretén reduir, en la mesura del possible, les limitacions personals motivades per raons d'edat.

Entre aquestes prestacions podem fer referència a les següents:

- a) Llars i residències.
- b) Vacances i turisme.
- c) Termalisme.
- d) Assistència domiciliaria.

Aquestes prestacions són gestionades per l'Institut de Gent Gran i Serveis Socials (IMSERSO).

2.7.12 Obligacions de les persones pensionistes

Les persones pensionistes han de comunicar els fets que a continuació es relacionen en el termini de 30 dies des de que es produeixen:

- a) Canvis de domicili: residència habitual o fiscal.
- b) Inici d'activitats laborals.
- c) Canvis en la situació econòmica: rendes de treball, reconeixement i/o cobrament d'altres prestacions o pensions nacional o estrangeres.
- d) Canvis de la situació familiar: estat civil, naixements, defuncions... .

L'INSS posa a disposició de les persones models per comunicar aquestes incidències (document d'interès núm. 8).

Si es percep un complement de la pensió, amb la finalitat d'assolir l'import mínim fixat anualment sense cònjuge a càrrec (683,50 € mensuals), s'han de comunicar els increments de les rendes que siguin incompatibles amb el cobrament del complement esmentat.



G
O
I
B
/

La jubilació i la perllongació en el servei actiu del personal funcionari de la CAIB (en línia) / Unitat 1

Si es percep un complement de la pensió, amb la finalitat d'assolir l'import mínim fixat anualment amb cònjuge a càrrec (843,40 € mensuals), s'ha de comunicar: el canvi d'estat civil, els reconeixements i cobrament d'altres pensions (nacionals o estrangeres) que siguin incompatibles amb el cobrament del complement, els reconeixements i cobrament d'altres prestacions pel cònjuge, els increments de nivell rendes, tant els propis com els del cònjuge, que siguin incompatibles amb el cobrament del complement.