

SEGURO DE PENSIONES EN ALEMANIA

INTRODUCCIÓN

La protección social en general, y, concretamente la protección que dimana del seguro de pensiones, es un tema que nos interesa a todos, ya sea como contribuyentes, o como beneficiarios. Es un asunto que preocupa a los responsables políticos y a los ciudadanos, porque de su desarrollo depende, en gran medida, el futuro del “Estado de Bienestar”. A lo largo de sus más de 100 años de existencia, El Seguro de Pensiones, que es del que trataremos en este folleto, ha experimentado innumerables mejoras, y ha ido acomodándose a cada momento de la historia de la sociedad, hasta ahora, por cierto, con gran éxito.

Desde aquel “Mensaje Imperial” que dio a conocer el Canciller Bismarck a finales del siglo XIX, y que supuso la creación del sistema de seguridad social como respuesta a la incipiente revolución industrial, éste ha sufrido cambios trascendentales.

Para justificar la instauración del nuevo sistema de la Seguridad Social, Bismarck pronunció la famosa frase: “Para evitar una revolución desde abajo, hay que llevar a cabo una revolución desde arriba”. Efectivamente se puso en marcha una revolución, que desbordó los cauces por los que debía desenvolverse el sistema. Lo que debía ser una ayuda social complementaria en los inicios de la revolución industrial, ha llegado a ser, a través del gigantesco edificio de la Seguridad Social con sus distintas columnas, el motor del Estado de Bienestar y la mejor garantía para el mantenimiento y afianzamiento del sistema político de la Europa Occidental.

EVOLUCIÓN DEL SISTEMA

El modelo actual del Seguro de Pensiones está basado en el sistema de reparto y solidaridad intergeneracional, y, aunque se trate de una solidaridad forzosa impuesta desde arriba, se trata, ciertamente, de una solidaridad entre las generaciones y en el seno de cada generación, en contraposición a un sistema basado en la capitalización, en la previsión privada y en el ahorro individual.

A favor de la solidez del sistema de reparto del Seguro de Pensiones habla el hecho de que haya sido capaz de superar dos guerras mundiales, la gran reforma monetaria del 1948 y las consecuencias de la reunificación de las dos Alemanias, haciéndose cargo, de la noche a la mañana, de 4,5 millones de pensiones.

El Seguro de Pensiones, sin embargo, necesita de reformas profundas, porque el tipo de sociedad para el que fue creado ya no existe. Era el inicio de la revolución industrial y el cambio de una sociedad eminentemente agraria a una sociedad

industrializada. El número de pensionistas era bajo, debido a una esperanza de vida corta, y el número de contribuyentes aumentaba de día en día.

En la actualidad, el sistema de reparto del Seguro de Pensiones se enfrenta a un doble reto. Por una parte, debido a la transformación de una sociedad industrial en una

sociedad de la digitalización, de la informática, disminuye el número de contribuyentes. Por otra parte, la esperanza de vida de las personas ha aumentado en los últimos años considerablemente, y, por lo tanto, ha aumentado en los últimos años también de forma notable el número de personas que acceden al derecho a pensión y el tiempo de percepción de la pensión. Quienes alcanzan hoy la edad de jubilación disfrutan, por término medio, de casi siete años más de esperanza de vida que quienes lo hacían hace 40 años, entonces el periodo medio de percepción de la pensión era de 9,9 años y actualmente es de 16 años, 13,5 los hombres y 18,5 las mujeres.

Esta tendencia continuará previsiblemente en el futuro, incidiendo tanto en el número de pensionistas como en el gasto en pensiones.

DATOS ESTADÍSTICOS

Según las cifras del informe sobre el seguro de pensiones, que aprobó el Consejo de Ministros alemán el día 22.11.00, referente al año 2000, el número de pensiones que se han estado pagando mensualmente en Alemania durante el año 1999 ascendió a 22,7 millones. Fueron baja 1,1 millones y 1,5 millones se concedieron nuevas.

Según las estadísticas de finales de **2002** del Organismo de Pensiones alemán en Dusseldorf (LVA Rheinprovinz), que es el Organismo de Enlace con España, éste está girando a España **138.695** pensiones, por un importe mensual de **37,8** millones de euros. Si a este importe añadimos las pensiones que giran a España el Organismo de Pensiones de Empleados en Berlín, la Caja de la Minería, la Caja de la Marina y la de Ferrocarriles alemanes, las cantidades que están entrando mensualmente en España en concepto de pensiones oficiales, a favor de los ex emigrantes, superan los 28 millones de euros.

Si la esperanza de vida fuese actualmente la misma que en los años 60, el porcentaje de la cuota para el seguro de pensiones sería de un 12,5 % en lugar del 19,5 %.

Hoy día por cada persona mayor de 65 años hay 4 personas en edades comprendidas entre los 15 y los 65 años de edad. Si continúa esta tendencia, en el año 2050 habrá menos de dos personas menores de 65 años por cada persona mayor de 65.

La incertidumbre se cierne sobre una sociedad cuya pirámide poblacional se está estrechando por la base y corre el riesgo de perder el equilibrio.

SITUACIÓN ACTUAL – PROBLEMA DE FINANCIACION

Ante esta situación no es de extrañar que una de las preocupaciones más importantes de los gobiernos centrales de los países industrializados sea el problema de las pensiones., y, como estamos viviendo día tras día en Alemania, el tema estrella desde hace varios años es el de las reformas del seguro de pensiones, que se suceden cada par de años sin conseguir una solución satisfactoria y definitiva.

De la discusión sobre el tema de las pensiones hay dos puntos que han quedado muy claros:

1°.- Permanece el actual sistema de reparto, basado en el principio de la solidaridad intergeneracional, de carácter público y obligatorio cuya financiación debe realizarse básicamente con las cotizaciones sociales de los asegurados.

La decisión del Gobierno alemán y de los gobiernos de los países de la Unión Europea de no sustituir el sistema actual de reparto y solidaridad por otro, basado en la capitalización, es correcta. El camino justo y lógico es el de mantener el modelo actual, consolidándolo y haciéndolo viable con modificaciones e intervenciones legislativas, compaginando los intereses de los actuales beneficiarios y atendiendo a las nuevas necesidades de una sociedad en continuo cambio.

2°.-No es posible mantener, al ritmo de hoy, el nivel actual de las pensiones, pues, sin una reforma en profundidad del sistema, llegaría un día en que el seguro de pensiones no sería financiable.

No debemos olvidar que hoy día con las cuotas de los asegurados no sería posible financiar los **23,5 millones de pensiones**. Para hacernos una idea, de los gastos previstos en toda Alemania en el seguro de pensiones que supusieron unos 403 mil millones de marcos en el año 2000, el 30,5 % de esta cantidad será financiado con cargo a los presupuestos del Estado, mediante transferencias a los presupuestos del Seguro de Pensiones.

A fin de que el modelo vigente sea financiable y los pensionistas de las próximas generaciones mantengan su poder adquisitivo, el sistema público del Seguro de Pensiones debe complementarse, voluntariamente, por un sistema privado de ahorro, externo a la Seguridad Social, que tenga por objetivo mejorar el nivel de las prestaciones públicas, sin olvidar que se trata de un sistema complementario; pero no sustitutorio, aunque sea favorecido y promovido por el propio Estado.

Después de esta introducción, pasamos a exponer las distintas clases de pensiones en Alemania, iniciando la exposición con las pensiones de Jubilación.

PERIODOS DE COTIZACIÓN OBLIGATORIA

- 1°.- Los abonados, a través de la empresa, por realizar una ocupación por cuenta ajena.
- 2°.- Los periodos por educación de los hijos, 12 meses por los hijos nacidos antes del 1.1.1992 y 36 meses por los nacidos a partir del 1.1.1992.
- 3°.- Los periodos durante los que se perciben prestaciones por desempleo (Arbeitslosengeld), ayuda por desempleo (Arbeitslosenhilfe) y subsidio por enfermedad (Krankengeld).
- 4°.- Los periodos de asistencia a una persona necesitada de cuidados.
- 5°.- Los periodos durante los que se presta el servicio militar o el servicio social sustitutorio.

PERIODOS DE TRABAJO

1°.- Son períodos de cotización obligatoria los abonados por realizar una ocupación por cuenta ajena o por cuenta propia. Estos son los períodos normales que cotiza un trabajador a través de la empresa en que está trabajando.

Estos tiempos son los más importantes a la hora de calcular la pensión y el importe de la misma dependerá principalmente de la cantidad por la que anualmente cotice el trabajador, comparándola con los ingresos medios de todos los asegurados.

Cuanto mayor sea la cantidad en bruto por la que se cotiza, mayor será el importe de la pensión.

Dentro de este apartado, sin ningún perjuicio económico, se consideran los períodos de jornada reducida (Kurzarbeit) y los períodos por mal tiempo (Schlechtwetter).

EDUCACIÓN DE LOS HIJOS

2º.- También se consideran períodos obligatorios de cotización los tiempos por educación de los hijos (Kindererziehungszeiten). Por los hijos nacidos y educados en Alemania hasta el 31.12.1991 son considerados 12 meses de seguro obligatorio. Así una mujer que haya dado luz en Alemania a cinco hijos hasta el 31.12.1991 tiene derecho, a los 65 años de edad, aunque no haya trabajado y cotizado por cuenta ajena, a una pensión de jubilación.

A partir del 01.01.1992 hay un cambio importante. Por cada hijo nacido en Alemania a partir del 01.01.1992 concede la Ley TRES AÑOS de cotización obligatoria. Esto significa que con dos hijos criados y educados en Alemania existirá derecho a la jubilación alemana a los 65 años de edad. Una mujer que dé a luz gemelos, aunque no tenga más hijos, tendrá derecho a pensión, pues, aunque esté educando simultáneamente a los gemelos no sólo tienen en cuenta tres años, sino que al final de los tres primeros años, añadirán tres años más. Lo mismo ocurre cuando entre parto y parto sólo exista una diferencia de uno o dos años.

En el caso de que los padres así lo decidan no se le asignarán a la madre los tres años de cotización, sino que se le pueden asignar al padre, si es el encargado de la educación del hijo.

Para ello es necesario una declaración de los padres en los que se determinan las fechas de educación por parte de la madre y las fechas por parte del padre. Esta declaración a favor del padre tendrá vigencia para el futuro a partir de su presentación y con efectos retroactivos dos meses como máximo, pues, mientras no se declare lo contrario, los períodos de cotización por educación de los hijos se le asignan automáticamente a la madre.

El valor que tienen estos períodos, a la hora de calcular la pensión, es el 100% de la media de todos los trabajadores asegurados, que actualmente supondría unos **26,13 euros** al mes de pensión por cada año de cotización por educación del hijo. Hasta el 31.12.1991 serían, por tanto, unos **25,86 euros** por hijo y a partir del 01.01.1992 por los hijos nacidos después de esta fecha unos **78,39 euros** más las subidas de pensión, que vayan teniendo lugar anualmente.

PRESTACIONES POR DESEMPLEO Y PENSION

3°.-Una de las preguntas que formulan con frecuencia los parados es, si el tiempo durante el que reciben las Prestaciones por Desempleo o la Ayuda por Desempleo influye negativamente, el día de mañana, en el importe de la pensión. A esa pregunta hemos tenido que dar diferentes respuestas a lo largo de los años. Así, por ejemplo, hasta el 31.12.91, a excepción del período entre el 01.07.78 hasta el 31.12.82 que fueron períodos de cotización, eran períodos asimilados al alta y su valor depende de la media de la base reguladora personal del asegurado.

A partir del 01.01.92 los períodos de percepción de Prestaciones y Ayuda por Desempleo (Arbeitslosengeld y Arbeitslosenhilfe) son nuevamente períodos de cotización obligatoria y el Arbeitsamt cotizaba según el importe de las citadas prestaciones. Si una persona cobraba 614,00 euros al mes en concepto de Prestaciones por Desempleo, el Arbeitsamt cotizaba según ese importe. Si la ayuda por Desempleo eran 256 euros al mes, el Arbeitsamt cotizaba según ese importe. Esto hacía que, durante el tiempo de percepción de prestaciones de paro, las cotizaciones fuesen inferiores a cuando se trabajaba, lo que influirá negativamente el día de mañana en el importe de la pensión.

A partir del 01.01.95 se introdujo una mejora importante. Desde esta fecha, independientemente del importe del Arbeitslosengeld o de la Arbeitslosenhilfe, el Arbeitsamt cotiza de acuerdo al 80% del salario que se venía percibiendo en la empresa antes de quedar parado. Esto hace que el tiempo durante el cual se perciben prestaciones de paro no influyan tan negativamente en la pensión futura. En lo que se refiere al Arbeitslosenhilfe esta normativa del 80% ha estado en vigor hasta el 31.12.99.

A partir del 01.01.2000, por aquellas personas que perciben Arbeitslosenhilfe, la Oficina de Empleo pagará las cuotas al Seguro de Pensiones según el importe real que se perciba en concepto de Ayuda por Desempleo (Arbeitslosenhilfe) y no según el 80% del último salario bruto percibido antes de quedar en desempleo. Esto supondrá un perjuicio para el importe de la futura pensión. A no ser que hubiesen nacido antes del 01.01.1945, estuviesen en situación de desempleo é inscritos como parados el 01.01.2000. En estos casos, previa solicitud, las personas afectadas podrán pagar al Seguro de Pensiones voluntariamente las cuotas necesarias, para compensar la pérdida que ha supuesto este cambio.

PERIODOS POR DESEMPLEO SIN PRESTACIONES

Hay dos cambios relacionados con el período y las prestaciones por desempleo y con el seguro de pensiones, que han entrado en vigor el 01.01.97, que interesa conocer. Como casi todos los cambios que comienzan el 01.01.97, éstos son bastante más perjudiciales para los asegurados que la normativa anterior.

Los períodos de desempleo durante los cuales no se reciben prestaciones, como ocurre, después de agotadas las Prestaciones por Desempleo (Arbeitslosengeld), cuando no se concede la Ayuda por Desempleo (Arbeitslosenhilfe) debido a los ingresos del cónyuge no servirán, de ahora en adelante, es decir, desde el 01.01.97, para aumentar el importe de la pensión, como ocurría hasta ahora. Sólo servirán para completar los 35 años de seguro, que se exigen para la pensión de jubilación a los 63 años de edad y para la pensión de jubilación a los 60 años de edad, si, al mismo tiempo, se está afectado de invalidez o se tiene el 50% al menos de minusvalidez.

En la situación anterior, sobre todo las mujeres que agotaban el Arbeitslosengeld, convenía que continuasen inscritas en la Oficina de Empleo, porque el día de mañana tendrían una pensión superior. En la situación actual este razonamiento ha perdido vigencia. **Conviene que continúen inscritas por lo de los 35 años de seguro y para mantener el derecho a una posible pensión por incapacidad o por jubilación por desempleo en lo que se refiere a la carencia específica;** pero no servirán esos tiempos para aumentar el importe de la pensión. Este cambio negativo afecta a los períodos de paro sin prestaciones ocurridos desde el 01.07.1978.

SUBSIDIO POR ENFERMEDAD

También se consideran períodos obligatorios de cotización los tiempos durante los que se percibe subsidio por enfermedad común (Krankengeld), por incapacidad transitoria debido a accidente de trabajo (Verletztengeld) y subsidio provisional (Übergangsgeld) recibido durante las medidas de rehabilitación (Kur).

Como es conocido por todos, después de las 6 primeras semanas de baja por enfermedad, abona la Caja de Enfermedad subsidio por enfermedad, pues bien, a partir del 01.01.1992 los tiempos por los que se percibe este subsidio son considerados períodos obligatorios de cotización en el Seguro de Pensiones, cosa que no ocurría hasta el 31.12.1991. Además esta innovación arrastra consigo una mejora que tiene efectos retroactivos, pues, desde el 01.01.1984 las Cajas de Enfermedad vienen reteniendo cuotas para el Seguro de Pensiones y Desempleo, abonando la mitad de la cuota la Caja de Enfermedad y la otra mitad se le descuenta al trabajador. Con la nueva ley de Pensiones se consideran períodos de cotización obligatoria los tiempos durante los que se haya

percibido subsidio por enfermedad desde el 01.01.1984 y no desde el 01.01.1992 como ocurre con la percepción de las prestaciones por desempleo.

Cuanto se reciba subsidio por enfermedad, durante el tiempo de desempleo porque el parado esté más de 6 semanas de baja, las cuotas serán abonadas íntegramente por la Caja de Enfermedad. En los demás casos la mitad de la cuota la pagará la Caja de Enfermedad y la otra mitad el asegurado.

SEGURO DE DEPENDENCIA (Pflegeversicherung)

4°.-También son períodos de cotización obligatoria, a partir del 01.04.1995, los períodos de cuidado a personas necesitadas de asistencia por minusvalidez dentro del Seguro de Dependencia (Pflegeversicherung), para las personas que voluntaria y desinteresadamente dediquen, al menos, 14 horas semanales a la asistencia, y siempre que paralelamente no realicen una actividad remunerada de 30 hora semanales como mínimo.

Las cuotas para el seguro de pensiones a favor de las personas que prestan la asistencia son abonadas por las cajas del Seguro de Dependencia (Pflegekassen), y su importe dependerá de las horas que se dediquen a la asistencia y del grado de minusvalidez de la persona necesitada de cuidados.

Cuando la persona que presta la asistencia, sea ya pensionista y reciba una pensión de jubilación no podrá beneficiarse del Seguro de Pensiones, pues por ella no se cotizará a dicho seguro, ya que en el futuro no se dará un nuevo hecho asegurador que dé oportunidad a tener en cuenta cotizaciones abonadas después de ser pensionista. En estos casos como indica la ley, se considera que el proceso de cuotas quedó cerrado desde el momento que fue concedida la pensión de jubilación.

PERIODOS POR EMPLEO REDUCIDO (Los Mini-Empleos)

Desde el 1.4.2003 se aplica una nueva normativa en lo que se refiere a los llamados “mini empleos” (Minijobs). El tope del salario a percibir es de **400 euros al mes**. El empleador paga una cantidad global del 25 %; el 12 % para el Seguro de Pensiones, el 11 % para el Seguro de Enfermedad y **el 2 % en concepto de impuestos**. El trabajador no esta obligado a pagar ni impuestos, ni cuotas para la Seguridad Social. Las personas interesadas que deseen, sin embargo, adquirir o no perder los derechos del Seguro de Pensiones, deben abonar, voluntariamente, el 7,5 % del salario, como mínimo. El requisito de trabajar menos de 15 horas desaparece. Si el trabajador se decide por el

pago del 7,5 % para completar la cuota, esta obligado a seguir pagándola y no puede renunciar a ello mientras dure esa relación laboral.

Cuando este mini-empleo se realice por tareas domésticas en domicilios privados, el global que pagará el empleador será el 12 % del salario que recibe el/la trabajador/a; 5% para el Seguro de Enfermedad, 5 % para el Seguro de Pensiones y el 2% en concepto de impuestos.

Igual que se ha indicado anteriormente, las personas que deseen mantener los derechos del Seguro de Pensiones deben abonar, voluntariamente, el 14,5 % del salario, para alcanzar la cuota completa del 19,5 %.

Las personas que el 31.03.03 estuviesen obligatoriamente aseguradas por ganar más de 325 euros al mes, y según el nuevo tope de 400 euros pudiesen quedar libres de los seguros por tener unos ingresos mensuales superiores a 325 euros pero inferiores a 400 euros, podrán permanecer obligatoriamente aseguradas, a no ser que soliciten expresamente quedar libres del seguro. **Quedaran libres a partir del 1.4.2003, si la solicitud se presentó antes del 30.6.03. Si no, desde la fecha de la solicitud.**

Hay que tener muy en cuenta que la nueva normativa se aplicará en su totalidad para los mini-empleos que coincidan paralelamente con un empleo normal asegurado. Son los llamados “Nebenjobs”. Al estar asegurado el trabajador a través de su empleo principal, no tendrá que pagar cuotas del salario del mini-empleo.

Las personas que se encuentren en la zona variable (Gleitzone) porque tengan unos ingresos mensuales entre 400 euros y 800 euros, pagarán unas cuotas reducidas a la Seguridad Social que oscilarán progresivamente entre el 4 % y las cuotas completas del 21 %. Los empresarios pagarán las cuotas completas que correspondan. (Ver pág. 45)

Los impuestos por parte del trabajador serán los que correspondan según su grupo impositivo.

Cuando una persona realice más de un mini-empleo, tanto en el ámbito industrial, como en domicilios privados, los importes obtenidos en cada uno de ellos se suman y, si se superan los 400 euros mensuales, se estará obligatoriamente asegurado en cada uno de ellos. Si el importe total, como es de suponer, se encuentra entre los 400,01 y los 800 euros al mes se aplica lo expuesto para los sueldos comprendidos en la zona variable (Gleitzone).

Si coincide un empleo de unos ingresos comprendidos en la zona variable con otro empleo principal con un sueldo superior a los 800 euros al mes, el sueldo aquel cotizará según las normas generales y no según los importes reducidos de la zona variable.

La unidad administrativa que gestionará los pagos de las cuotas globales será la “Bundesknappschaft en Cottbus.

PERIODOS COMPUTABLES LIBRES DE COTIZACIÓN

Estos períodos computables libres de cotización (Beitragsfreie Zeiten – Anrechnungszeiten), se han conocido hasta ahora dentro de la Ley de Pensiones con el nombre de “Ausfallzeiten”. Estos períodos sólo eran reconocidos en la pasada Ley de Pensiones, si se reunían ciertas condiciones. En la nueva Ley de Pensiones, estos períodos se tienen siempre en cuenta y por esta razón las han denominado períodos computables (Anrechnungszeiten) en lugar de períodos interrumpidos (Ausfallzeiten).

SON PERIODOS COMPUTABLES:

1º.- Los tiempos de baja por enfermedad, si interrumpen un empleo sujeto al seguro, hasta el 31.12.1983 o después de estas fecha, si la incapacidad es por enfermedad; pero no se recibe subsidio por enfermedad por haber agotado el derecho a subsidio.

2º.- Los tiempos por desempleo desde el 01.07.78 durante los que no se perciban prestaciones por desempleo, por ejemplo, cuando se deniega la Ayuda por Desempleo (Arbeitslosenhilfe) por no ser considerado el parado necesitado, debido a los ingresos de los familiares.

PERIODOS DE ESTUDIOS

Son también períodos computables los tiempos de escolaridad y de estudios en Universidad o Escuela Superior después de haber cumplido el escolar o estudiante los 17 años de edad. Por este concepto, a partir del 01.01.2002 se reconocen 8 años; tres de los cuales sirven para aumentar el importe de la pensión, y los 5 años restantes para cubrir el período de seguro de 35 años exigido para las pensiones de jubilación.

El valor que se les dará será el 75% de la base reguladora personal, siempre que este 75% no supere la base reguladora general.

PERIODOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL

También los primeros años de la formación profesional experimentarán a partir del 01.01.1997 un cambio en el Seguro de Pensiones. En lugar de valorar los 4 primeros años de aprendizaje (48 meses) antes de los 25 años de edad con el 90% de la media de la base reguladora general, sólo se tendrán en cuenta 36 meses (3 años) con un valor del 75 % de la base personal que no supere el 75% de la base reguladora general.

PERIODOS ADICIONALES

En lo que respecta a estos períodos, la nueva Ley es más favorable que la anterior.

Estos períodos adicionales sólo tienen importancia para las pensiones de invalidez y para las pensiones de supervivencia, pues, se trata de los tiempos que la Ley otorga a los que quedan inválidos o fallecen antes de cumplir los 60 años de edad.

Cuando un asegurado tiene la desgracia de quedar inválido joven, no sólo le reconocen las mensualidades realmente cotizadas antes de quedar inválido, sino que le tienen en cuenta además lo que hubiese cotizado hasta cumplir los 60 años de edad de no haber quedado inválido.

PERIODOS A CONSIDERAR (Berücksichtigungszeiten)

EDUCACIÓN DE LOS HIJOS:

Los 10 primeros años de educación de los hijos en Alemania son períodos a considerar. Se tienen en cuenta desde el 01.01.1992, incluso por los hijos nacidos y educados antes de esa fecha. A diferencia de los 3 años de seguro de cotización obligatoria por la educación de cada hijo, en estos 10 años no se tienen en cuenta los tiempos que se superponen por educar simultáneamente a dos o más hijos.

Ejemplo: Nacimiento del primer hijo: el 15.03.1972

Tiempos a considerar:

Desde el 15.03.1972 al 14.03.1982

Nacimiento del segundo hijo: el 20.04.1975

Tiempos a considerar:

Desde el 20.04.1975 al 19.04.1985.

Como entre el primero y el segundo hijo se superponen los tiempos, lo máximo que se reconoce es: desde el 15.03.1972 hasta el 19.04.1985, es decir 13 años en lugar de 20 años.

Estos periodos, tanto los concedidos por la educación de los hijos como por cuidar a otra persona tienen mucha importancia sobre todo en estas cuatro circunstancias:

1°.- Al examinar si se tiene cubierto el período especial de carencia para las pensiones de invalidez, que exige haber cotizado 36 mensualidades en los últimos 5 años anteriores a la invalidez. Estos periodos retrotraen esos últimos 5 años por tantos meses como meses se tengan en cuenta como periodos a considerar (Berücksichtigungszeiten).

2°.- Aunque estos períodos en sí no sirven para aumentar la pensión, son tenidos en cuenta con un valor del 75% de la media de las cotizaciones de todos los asegurados a la hora de calcular el valor que se debe asignar a los períodos acumulables.

3°.- Estos tiempos se tienen en cuenta como períodos de seguro para completar los 35 años que se necesitan para tener derecho a la pensión flexible a los 63 años de edad y a la pensión anticipada a los 60 años con el Carnet de Minusválido.

4°.- También se tienen en cuenta para completar los 35 años de seguro necesarios a partir del 01.01.1992 para compensar en un triple más hasta un máximo del 75% del promedio de todos los trabajadores las cuotas bajas que los asegurados hayan abonado antes de 1992.

PERIODOS DE COTIZACIÓN VOLUNTARIA

Aunque no son períodos de cotización obligatoria, estos tiempos, por lo que el asegurado abona voluntariamente las cuotas al Seguro de Pensiones, sirven para cubrir el período de carencia necesario para tener derecho a una pensión y se tienen en cuenta, a la hora de calcular la pensión, íntegramente según la cuantía que se haya cotizado.

Igual que ocurre con las cotizaciones abonadas por el salario, cuanto más elevadas sean las cuotas pagadas más elevado será el importe de la pensión.

Cuando no se tenga cubierto el período de carencia para tener derecho a una pensión, que se resaltarán después al tratar de cada uno de los tipos de pensión, es conveniente abonar voluntariamente cuotas al Seguro de Pensiones, para no perder las cuotas abonadas y el derecho a una futura pensión.

Se dan, sobre todo entre mujeres, muchos casos en los que han trabajado menos de 5 años o no han trabajado nunca; pero tienen dos o tres años reconocidos por educación en Alemania de sus hijos. En estos casos puede convenir abonar voluntariamente las cuotas que les faltan hasta completar los 5 años de cotización, a fin de tener el día de mañana, a los 65 años de edad, derecho a pensión por jubilación. Por esos 60 meses (5 años), si falleciese la asegurada, puede tener derecho a pensión de viudedad el viudo y a pensión de orfandad los hijos.

La cuota que se abona al seguro de pensiones es el **19,5 %** y el importe por el que se puede cotizar es libre entre el tope **mínimo**, que desde el 1.4.2003 es de **78 euros** al mes (19,5% de 400) y un tope **máximo** que es de **994,50 euros** mes (19,5 % de 5.100)

Hasta ahora sólo se podían abonar cuotas por el año en curso y estas cuotas debían tener entrada en la Caja de Pensiones antes del 31 de diciembre. Según la nueva Ley se tiene tiempo de abonar las cuotas hasta el 31 de marzo del año siguiente.

DEVOLUCIÓN DE CUOTAS

Siguen existiendo dos casos en los que se puede solicitar la devolución de las cuotas abonadas al Seguro de Pensiones. Los asegurados y las aseguradas que, cumplidos los 65 años de edad, no tengan cubierto el período de carencia de 5 años y por lo tanto no tengan derecho a pensión pueden solicitar que les devuelvan las cuotas que ellas o ellos abonaron. No obstante, si les interesa más abonar las cuotas que les faltan hasta 60 mensualidades, pueden hacerlo, aunque ya tengan los 65 años cumplidos.

El viudo, viuda o huérfanos pueden solicitar la devolución de las cuotas abonadas por la difunta o difunto, si las cuotas abonadas fueron menos de 60 mensualidades, con lo cual no dan derecho a pensión de viudedad ni de orfandad.

PENSIONES DE JUBILACIÓN

Regla general: Tener cumplidos 65 años de edad y acreditar un periodo de cotización de 60 mensualidades.

4 Excepciones :

1ª.-Jubilación anticipada para asegurados de larga duración.

Requisitos:

- A) Tener cumplidos los 63 años de edad.
- B) Acreditar 35 años de seguro.

Coefficientes reductores: Reducción del importe de la pensión en un 7,2 %, que es el 0,3 % por los 24 meses de anticipación entre los 63 y los 65 años de edad (Ver pág. 39).

Por cada mes que se retrase el inicio de la pensión después de los 63 años de edad la reducción será menor en un 0,3 %. La persona que, por ejemplo, se jubile a los 64 años de edad, sufrirá una reducción del 3,6 %.

A partir del 1.1.2011 será posible jubilarse cumpliendo los requisitos anteriormente indicados, a los 62 años de edad. El coeficiente reductor será, consecuentemente, el 10,8 % (0,3 % x 36 meses).

Advertencia: La reducción de las pensiones anticipadas permanece para siempre. También después de cumplidos los 65 años de edad.

2ª.- Jubilación anticipada para asegurados de larga duración y con un grado de minusvalidez del 50 % como mínimo.

Requisitos:

- A) Tener cumplidos los 63 años de edad.
- B) Acreditar 35 años de seguro.
- C) Estar en posesión del carnet de minusvalidez.

Coeficientes reductores:

Existe la posibilidad de acogerse a esta pensión una vez cumplidos los 60 años de edad, adelantando en tres años el comienzo de la misma. El coeficiente reductor supone entonces un 10,8 % (0,3 % por 36 meses). Esta reducción máxima afectará a los nacidos después del 1.1.1944. Para los nacidos entre el 1.1.41 y el 31.12.43 existe un periodo transitorio (Ver pág. 40 y 41), que se inicia el 1.1.2001.

Protección de confianza: Las personas que el día 16.11.2000 tuviesen cumplidos los 50 años de edad y estuviesen en posesión del carnet de minusvalidez podrán jubilarse anticipadamente a los 60 años de edad sin índice reductor.

3ª) *Jubilación anticipada para mujeres.*

Requisitos:

- A) Tener cumplidos los 60 años de edad.
- B) Acreditar 180 meses de cotización.
- C) Acreditar al menos 121 meses de cotización obligatoria después de cumplidos los 40 años de edad.
- D) Haber nacido antes del 1.1.1952

Índices reductores:

En realidad el requisito arriba indicado debería ser: Tener cumplidos los 65 años de edad. Lo que ocurre es que las mujeres que reúnan el resto de los requisitos pueden jubilarse cinco años antes, es decir, a partir de los 60 años de edad con un índice reductor del 18 % (0,3 % x 60 meses). Esta reducción máxima del 18 % afectará a las nacidas después del 1.12.1944. Para las nacidas antes de esa fecha existe un periodo transitorio (ver pág. 42).

Protección de confianza: Las mujeres que el día 7.5.96 tuviesen cumplidos los 55 años de edad y estuviesen en paro o en plazo de despido podrán jubilarse a los 60 años de edad sin reducción.

Advertencia: La pensión anticipada para mujeres solo se concederá a las nacidas antes del 1.1.1952.

4ª.- *Jubilación anticipada para los parados y prejubilados parcialmente (Altersteilzeit)*

Requisitos:

- A) Tener cumplidos los 60 años de edad.
- B) Acreditar 180 meses de cotización.
- C) Acreditar 8 años de cotización obligatoria en los últimos 10 años.

- D) Estar parado en el momento de la solicitud y haberlo estado durante 1 año después de cumplidos los 58 años y 6 meses de edad ó
- E) Acreditar al menos 2 años de prejubilación parcial (Altersteilzeit).
- F) Haber nacido antes del 1.1.1952

Índices reductores:

La edad legal de jubilación para los parados y prejubilados es de 65 años. Las personas que reúnan los requisitos anteriormente expuestos pueden, sin embargo, adelantar en 5 años la edad de jubilación con un índice reductor del 18 % (0,3 % x 60 meses). Esta reducción máxima afecta a los nacidos después del 1.12.41. A los nacidos antes de esa fecha se les aplica un periodo transitorio (ver pág. 43).

Protección de confianza: Las personas que el día 14.2.96 tuviesen cumplidos los 55 años de edad y estuviesen en desempleo o en el plazo de despido pueden jubilarse los 60 años de edad sin índice reductor.

Advertencia: Igual que sucede con la jubilación anticipada para mujeres, esta pensión para los parados no se dará para los nacidos a partir del 1.1.1952

PENSIONES POR INCAPACIDAD PERMANENTE

Incapacidad Permanente Absoluta: (Volle Erwerbsminderung)

Requisitos:

- A) Estar inhabilitado por completo para toda profesión u oficio. Se considera a una persona inhabilitada por completo, si ésta, debido a su estado de salud, sólo puede trabajar menos de 3 horas diarias.
- B) Acreditar un periodo de cotización de 60 meses como mínimo (periodo de cotización genérica) de los cuales, 36 meses deben estar cotizados en los últimos 5 años anteriores a la incapacidad permanente (cotización específica)

En los supuestos en que se desee acceder a la pensión por incapacidad desde una situación exenta de cotización (demandante de empleo sin prestaciones, los 10 primeros años por educación de los hijos), el periodo de cotización específica de 36 meses deberá estar comprendido dentro de los 5 años anteriores a la fecha en que cesó la obligación de cotizar.

Excepciones:

1.- Se considera cumplido el periodo de cotización, aunque no se acrediten 60 meses, si la incapacidad es producida por accidente laboral, y en el momento del accidente se está asegurado obligatoriamente o en los últimos dos años, anteriores al accidente laboral se han cotizado obligatoriamente 12 meses.

2.-Igualmente se considera cumplido el periodo de cotización, si se produce la incapacidad permanente absoluta y ésta es consecuencia de un accidente no laboral o por enfermedad ocurrida dentro de los 6 años siguientes a la finalización de la formación profesional o escolar y en los últimos 24 meses se hubiese cotizado durante 12 mensualidades.

Incapacidad Permanente Parcial (Teilweise Erwerbsminderung)

Las personas que, debido a su estado de salud, puedan trabajar 3 horas o más; pero menos de 6 horas diarias, percibirán una pensión por incapacidad de ganancias reducida, cuya cuantía supondrá la mitad del importe de la pensión por incapacidad permanente absoluta.

Excepción:

Si para la persona, que puede trabajar tres horas al menos; pero menos de 6 horas diarias, estuviese el mercado de trabajo cerrado, éste recibirá la pensión completa por incapacidad permanente absoluta.

Índices reductores:

Se tendrá derecho a la pensión completa por incapacidad permanente sin índice reductor, si la incapacidad se produce después de los 63 años de edad. Si la incapacidad se produce antes de los 60 años de edad, se reducirá la pensión en un 10,8 %.

Si sucede entre los 60 y los 63 años, la pensión se reducirá en un 0,3% por cada uno de los meses que falten hasta el cumplimiento de los 63 años de edad.

Desde el 1.1.2001 hasta el 31.12.2003 existirá un periodo transitorio (Ver pág. 44).

Para compensar la pérdida por los índices reductores se amplían los periodos adicionales en 40 meses de una manera escalonada, comenzando el 1.1.2001.

Advertencia: En el futuro a las personas que queden inválidas relativamente jóvenes se les consideran, a la hora de calcular el importe de la pensión, no sólo las mensualidades realmente cotizadas, sino también las que, de no haber quedado incapacitados, hubiesen cotizado hasta los 60 años de edad. Son los llamados periodos adicionales. Estos periodos adicionales influyen considerablemente en el importe de la pensión.

Nota: Las pensiones por incapacidad de ganancias se concederán, salvo casos muy excepcionales, por tiempo limitado (Rente auf Zeit).

PENSIONES POR MUERTE Y SUPERVIVENCIA

Pensión de viudedad:

Titulares: El cónyuge sobreviviente

Requisitos:

- A) Que exista el matrimonio en el momento del fallecimiento del cónyuge. La separación no anula el derecho a la pensión de viudedad.
- B) Que el cónyuge fallecido hubiese cotizado 60 mensualidades como mínimo.

Clases de pensión:

1.-**Pensión mayor de viudedad.**- Tienen derecho a ella las viudas y viudos que tengan cumplidos los 45 años de edad, o que se encuentren inválidas/os o tengan un hijo menor de 18 años o mayor de 18 años, que, por encontrarse inválido, necesite de cuidados.

El importe de la pensión mayor de viudedad es el 60 % del importe de la pensión que le hubiese correspondido al cónyuge fallecido.

2.-**Pensión menor de viudedad:** Si no reúnen ninguno de los tres requisitos exigidos para tener derecho a la pensión mayor, se concede la pensión de viudedad menor, que es el 25 % del importe de la pensión que le hubiese correspondido al cónyuge fallecido. Cuando la viuda o viudo alcanza la edad de 45 años, la pensión menor es transformada de oficio en pensión mayor.

Peculiaridades:

- A) Para el cálculo de la pensión de viudedad se tienen en cuenta los ingresos propios del cónyuge superviviente e influyen en el importe de la pensión, si

superan ciertos topes. La operación aritmética que se lleva a cabo es la siguiente:

De los ingresos netos mensuales del superviviente se descuenta una cantidad, que está exenta, y que actualmente, a partir del 01.07.2003, asciende a 689,83 euros. Por cada hijo con derecho a pensión de orfandad se descuentan además 146,33 euros. De la cantidad restante, el 60 % está libre y el 40 % se deduce de la pensión de viudedad que correspondiese.

Ejemplo: Cónyuge superviviente con un hijo menor a cargo

- El cónyuge superviviente tiene unos ingresos mensuales netos de 1.500 euros.
- Cantidad mensual exenta: 689,83 euros.
- Cantidad mensual exenta por hijo: 146,33 euros.
- Importe restante: 663,84 (1.500 –689,83 y –146,33)
- 40 % de 663,84 euros = **265,53 euros**
- Si el importe de la pensión íntegra de viudedad es de, por ejemplo, 500 euros al mes, se deducen 265,53 euros. El resto 234,47 euros sería el importe de pensión a percibir.

B) Independientemente de los ingresos del cónyuge superviviente, por los tres meses siguientes al fallecimiento se tiene derecho al importe íntegro de la pensión que hubiese correspondido al cónyuge fallecido.

C) La pensión de viudedad se extingue por contraer nuevas nupcias. En este caso al beneficiario se le abonarán, de una vez, 24 mensualidades de la pensión media percibida en los últimos 12 meses.

D) En caso de divorcio después del 1.7.1977, no existe derecho a pensión de viudedad, cuando fallezca el ex-cónyuge, aunque se tuviese derecho a manutención, ya que desde el 1.7.1977 se regula, en caso de divorcio, el llamado trasvase de cuotas (Versorgungsausgleich), que consiste en repartir equitativamente por partes iguales entre ambos cónyuges el importe de la pensión que correspondería por las cotizaciones afectadas durante el tiempo vivido en matrimonio. **No sólo se reparten los importes de las pensiones, sino que los periodos de cotización les sirven a ambos cónyuges para cubrir el periodo de cotización general que se exige para tener derecho a las distintas pensiones de jubilación. No sirven, sin embargo, para cubrir la carencia específica de las pensiones de jubilación para las mujeres y por desempleo. Tampoco para el periodo exigido para las pensiones por incapacidad. Existen, sin embargo:**

- **Dos excepciones:**

1ª.-Incluso en los casos de divorcio después del 1.7.1977, el ex-cónyuge superviviente puede percibir la pensión por educación “Erziehungsrente”, si reúne los siguientes requisitos:

- Acreditar más de 60 meses **propios** de cotización, **sin incluir los que le hubiesen podido corresponder por el trasvase de cuotas..**
- No haber contraído nuevas nupcias.
- Tener al menos un hijo a cargo menor de 18 años.
- Que, debido al cuidado del hijo, no pueda ejercer un trabajo.

2ª El cónyuge divorciado que hubiese resultado perjudicado debido al trasvase de cuotas recuperará el importe deducido, si el ex – cónyuge fallece antes de tener derecho a pensión o antes de que hayan transcurrido dos años de percepción de pensión, a no ser que la persona fallecida hubiese contraído nuevo matrimonio después del divorcio y el segundo cónyuge percibiese pensión de viudedad.

REFORMA DE LAS PENSIONES DE VIUEDAD

En lo que se refiere a la nueva regulación de las pensiones de viudedad, hay que señalar que el cambio afectará a los cónyuges que contraigan matrimonio después del 31.12.2001 y a los cónyuges que hayan contraído matrimonio antes del 31.12.2001, si ambos el día 1.1.2002 son menores de 40 años, es decir, si ambos han nacido después del 1.1.1962.

Con otras palabras: La normativa actual sobre las pensiones de viudedad se seguirá aplicando, como hasta ahora, cuando el fallecimiento de uno de los cónyuges haya tenido lugar antes del 1.1.2002 o el matrimonio se haya contraído antes del 1.1.2002, a no ser que en esa fecha ambos cónyuges fuesen menores de 40 años.

Es de suponer que en los próximos años, en la mayoría de los casos, se seguirá aplicando la normativa todavía vigente.

Los cónyuges a los que le afecte la nueva regulación podrán optar por una de estas dos formas:

1ª **Por la pensión de viudedad** o

2ª Por el **reparto equitativo de las pensiones** de jubilación entre ambos cónyuges en vida de los mismos (“Splitting”).

1ª Forma: PENSIÓN DE VIUEDAD

La cuantía de la llamada “pensión mayor” se reduce del 60 al 55 % de la pensión del cónyuge fallecido. Esta pensión mayor se concede, cuando el cónyuge superviviente es mayor de 45 años en el momento del hecho causante o tiene algún hijo menor o está afectado de incapacidad permanente.

Para compensar la reducción del 60 al 55 %, a los cónyuges supervivientes se les concederá un suplemento mensual por cada hijo que hayan educado por un importe equivalente a la pensión media por un año de cotización, que actualmente asciende a 25,86 euros . Por el primer hijo, sin embargo, se concederá el doble de esa cantidad.

La “pensión menor” de viudedad, que supone el 25% de la pensión del asegurado fallecido y se concede cuando el cónyuge superviviente es menor de 45 años, no tiene hijos menores y no está afectado de incapacidad permanente, se concederá por un período transitorio de 24 meses. Cuando esta misma persona cumpla los 45 años de edad, si no ha contraído nuevo matrimonio, tendrá derecho a una “pensión mayor” de viudedad.

No se tendrá derecho a pensión de viudedad, si el matrimonio no ha tenido una duración de, al menos, un año. Con la nueva ley desaparece, igual que sucede en el seguro de accidentes y en el de funcionarios, la llamada “**matrimonio-pensión**”. Con esta norma se quiere evitar que un pensionista en el lecho de muerte contraiga matrimonio, que dé origen a una pensión de viudedad.

De la pensión de viudedad **se descontarán en un 40% todos los ingresos del cónyuge superviviente**, incluidos los habidos por capital mobiliario, pensiones de empresa, complementarias, etc. siempre que superen las cantidades exentas, que, en contra de los que estaba planeado, serán actualizadas anualmente. En la actualidad, desde el 1.7.2003, la cantidad libre es de **689,83 euros** al mes más **146,33 euros** por cada hijo con derecho a pensión de orfandad.

2ª Forma: Reparto equitativo de las pensiones de jubilación entre ambos cónyuges, en vida de los mismos (Splitting)

Los cónyuges para los que, en caso de defunción de uno de ellos, se aplicase la nueva regulación sobre el Seguro de Pensiones, es decir, cuando ambos hayan nacido después del 01.01.62 ó el matrimonio se hubiese contraído a partir del 01.01.2002 podrán, de mutuo acuerdo, optar entre un futuro derecho a pensión de viudedad y el reparto equitativo en vida de las pensiones de jubilación de ambos. Se trata, a semejanza del trasvase de cuotas en caso de divorcio, de repartir entre los cónyuges, a partes iguales, la parte del importe de la pensión de jubilación obtenida **durante** la duración del matrimonio.

El reparto sólo podrá efectuarse cuando ambos cónyuges hayan alcanzado la edad de jubilación y siempre que cada uno de ellos por separado pueda acreditar 25 años en el seguro de pensiones. En el caso de que uno de los cónyuges falleciese antes de llevar a cabo el reparto por no haber llegado a la edad de jubilación, **el cónyuge superviviente podrá por sí solo elegir la opción del reparto.**

La elección del sistema Splitting lleva consigo inexorablemente la exclusión del derecho a la pensión de viudedad.

El importe de la pensión Splitting dependerá naturalmente de la duración del matrimonio.

La pensión de viudedad, como se ha indicado anteriormente, es el 55% de la pensión completa del cónyuge fallecido. La pensión Splitting **es el 50% del importe de la pensión del otro cónyuge obtenida sólo durante el tiempo de matrimonio.**

Al calcular el importe de la pensión de viudedad se tienen en cuenta los ingresos propios, y en muchas ocasiones, debido a esos ingresos no se tiene derecho a pensión.

Con el sistema Splitting la pensión obtenida tras el reparto permanece invariable, aunque fallezca el otro cónyuge.

La pensión de viudedad se pierde al contraer nuevas nupcias, la pensión Splitting se mantiene completa, aunque el cónyuge superviviente contraiga nuevo matrimonio.

A continuación se expone un modelo de pensión Splitting:

“S P L I T T I N G”

Ejemplo:	Hombre:	Mujer:
Importe de la pensión adquirida		
Antes del matrimonio:	300,-- €	100,-- €
Durante el matrimonio:	900,-- €	400,-- €
Pensión completa sin Splitting	1.200,-- €	500,-- €
Conjuntamente:	1.700,-- €	
Pensión conjunta Splitting	1.300,-- €	
Para cada cónyuge – Splitting:	650,-- €	650,-- €
Importe anterior al matrimonio:	300,-- €	100,-- €
Pensión para cada cónyuge:	950,-- €	750,-- €
Completa después del reparto:	1.700,-- €	

MEJORA DE LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL SEGURO DE PENSIONES

Dentro del concepto de la reforma de la pensión de viudedad, que tiene como meta mejorar la situación social de la mujer, se han introducido unos cambios, que le afectan principalmente a ella. Se trata concretamente de dar un valor superior a los períodos por educación de los hijos. Con efectos retroactivos desde el 01.01.92, la persona, padre o madre, que durante los 10 primeros años de vida del hijo, por combinar trabajo a tiempo parcial y educación del hijo, cotiza por cantidades más bajas, verá revalorizadas las bases de cotización durante este período de tiempo **en un 50 %**, sin que supere el 100% de la media de todos los asegurados (el **año 2003** la media está por **29.230, €**). El único requisito exigido es que la persona acredite **25 años de seguro.**

También se tratará de una manera especial de la situación de aquellas personas que, por educar paralelamente a dos o más hijos menores de 10 años o por tener que cuidar a un hijo minusválido hasta los 18 años de edad, no puedan realizar ninguna clase de

trabajos, ni siquiera a tiempo parcial. Puesto que en estos casos no es posible dar más valor a unas bases de cotización que no existen, se bonificarán todos los años, hasta que el mayor de los dos o tres hijos cumpla los 10 años o hasta los 18 en caso de hijos minusválidos, **con un tercio de la media de todos los asegurados**. Actualmente serían 9,- - €de pensión mensual por cada año reconocido.

Todos estos años se considerarán como período de cotización obligatoria. Aunque la mejora afecta a los períodos de educación después del 01.01.92, la nueva norma beneficia sólo a las pensiones que se inicien a partir de la entrada en vigor de la ley: 01.01.2002.

PENSIÓN DE ORFANDAD

Titulares:

- Los hijos del causante, cualquiera que sea la naturaleza legal de su filiación.
- Nietos y hermanos del causante, acogidos en su hogar o mantenidos por él de manera preponderante.

Requisitos:

- A) Que en la fecha del fallecimiento, el causante (padre o madre) acredite 60 meses de cotización como mínimo.
- B) Ser menor de 18 años.
- C) La pensión de orfandad se puede recibir hasta los 27 años de edad, si el hijo se encuentra en periodo de estudios o de formación profesional y sus ingresos no superan los 459,89 € mensuales netos. Si los ingresos son superiores, se lleva a cabo el mismo cálculo que se hace en las pensiones de viudedad.

También se abona la pensión de orfandad hasta los 27 años de edad, si el huérfano se encuentra incapacitado de manera absoluta.

Cuantía:

El importe asciende al 10 % de la pensión que le hubiese correspondido al causante más un suplemento familiar, cuyo importe depende de los meses de seguro del causante.

En caso de orfandad absoluta el porcentaje es el 20 % más el suplemento familiar.

Peculiaridad:

Los jóvenes estudiantes, que, debido al servicio militar o al servicio social sustitutorio, interrumpen los estudios, tienen derecho a la pensión de orfandad después de los 27 años, por tantos meses como haya durado la interrupción.

CALCULO DE LAS PENSIONES

La cuantía de las pensiones depende de tres factores:

Factor A: Base reguladora Personal.

La Base Reguladora Personal se obtiene, en forma de puntos, comparando año por año, los ingresos propios anuales con el promedio general de todos los trabajadores.

Si los ingresos anuales propios de un trabajador coinciden con la media general de los trabajadores se le asigna 1 punto. Si el asegurado en cuestión cotizó en un año un 25% más que el resto de los trabajadores tendrá por ese año 1,25 puntos.

Si cotizó, sin embargo, por un 80 % se le asignarán 0,80 puntos y así se va, año tras año, calculando los puntos por una regla de tres simple.

Un trabajador que, durante 30 años, haya tenido unos ingresos que, más o menos, han coincidido con la media general obtendrá 30 puntos. He aquí el promedio general de algunos años:

1961 =	3.437 €
1970 =	6.822 €
1980 =	15.075 €
1990 =	21.447 €
1999 =	27.140 €

Factor B: **Porcentaje según qué clase de pensión**
("Rentenfaktor").

-Jubilación :	Factor 1
-Incapacidad Permanente Absoluta:	Factor 1
-Incapacidad Permanente Reducida:	Factor 0,5
-Viudedad mayor:	Factor 0,6
-Viudedad menor:	Factor 0,25
-Orfandad:	Factor 0,10
-Orfandad absoluta:	Factor 0,20

Factor C: **Base General Actualizada de la Pensión**
("Aktueller Rentenwert").

Este factor representa la base general que se ve anualmente revalorizada. De este factor depende la mejora anual de las pensiones, y de que las nuevas pensiones respondan al nivel de vida vigente.

Desde el 01.07.2003, el valor de la pensión es de 26,13 euros por mes.

La fórmula de las pensiones alemanas es la siguiente:

Factor A x Factor B x Factor C = Importe mensual

Con cifras: Pensión de jubilación :

30 puntos x 1 (factor de jubilación) x 26,13 euros (valor vigente) =
783,90 euros de pensión mensual.

Pensión de viudedad mayor:

30 puntos x 0,6 (factor viudedad) x 26,13 euros (valor vigente) =
470,34 euros pensión mensual.

INCOMPATIBILIDADES

El percibo de la pensión de jubilación a los 65 años de edad es compatible con la realización de trabajos por cuenta ajena o propia. No hay límite de ingresos.

El tope de ingresos por cuenta ajena para las pensiones anticipadas de jubilación y para la pensión por incapacidad permanente absoluta está en **340 euros, una séptima parte del importe de referencia que en el 2003 es de 2.380 euros**, mensuales. Durante 2 meses al año se puede duplicar esta cantidad.

Los topes de ingresos para los preceptores de pensiones de viudedad y orfandad ya han sido expuestos al tratar anteriormente de cada una de ellas.

CUOTAS

Las cuotas son abonadas, a partes iguales, por el trabajador y por el empresario. **El porcentaje** de las cuotas para el seguro de pensiones es, a partir del 1.1.2003, el **19,5 %** del salario bruto. **El tope máximo** del salario bruto por el que se cotiza es de **5.100 €** mensuales.

PLAZOS DE SOLICITUD

Las pensiones de jubilación se conceden desde el mes natural en cuyo comienzo se tengan cumplidos los requisitos para la pensión, si éstas se solicitan dentro de los 3 meses siguientes al hecho causante. En caso de solicitud después de los 3 meses, desde el mes de la solicitud.

Las pensiones de viudedad y orfandad se conceden desde la fecha del fallecimiento del asegurado, si éstas se solicitan dentro de los 12 meses siguientes al hecho causante. En caso de solicitud después de los 12 meses, desde el mes de la solicitud.

PROMOCIÓN ESTATAL DE LA PREVISIÓN PRIVADA

En el futuro, así lo quieren los legisladores en Alemania, cada individuo tendrá que asumir una mayor responsabilidad en lo que se refiere a su situación financiera en la vejez. La Ley que regula la formación de un fondo de capital para la previsión privada, que, tras muchos meses de tiras y aflojas entre los distintos partidos políticos, por fin pasó el día 11.05.01 el último obstáculo de la Cámara Alta (Bundesrat), es la médula, el punto esencial de toda la reforma de pensiones del Ministro de Trabajo, el socialdemócrata Walter Riester. El capital privado ahorrado será la segunda columna que sirva de complemento al sistema de reparto de las pensiones públicas.

Se da un paso importante: El mercado de capital privado se incluye oficialmente en la financiación de la jubilación. Hasta ahora las pensiones públicas, que suponen al año unos 184 mil millones de Euros, se financian en dos terceras partes por las cuotas de trabajadores y empresarios (sistema de reparto). Casi una tercera parte la cubre el Estado con cargo a los presupuestos generales.

La previsión privada, en contra de lo que se planeó al principio, tendrá carácter voluntario y no obligatorio. Pero los afectados, que son los asegurados, no tendrán otra alternativa. La pensión oficial no será suficiente para asegurar en el futuro el nivel de vida durante la vejez. Actualmente la media de los trabajadores acredita 37 años de cotización que les proporciona un nivel de pensión del 53% de los últimos salarios netos.

Con la nueva ley se conseguirá subvencionar, a través de incentivos fiscales, el ahorro privado dedicado a la previsión para la vejez. El fomento estatal comenzará el 01.01.2002 y las cantidades que se destinen a la previsión **no estarán sujetas a impuestos.**

El Estado quiere subvencionar la previsión privada por un importe anual de hasta 10 mil millones de Euros. Las personas que quieran beneficiarse, sin embargo, de parte de esa ayuda, tienen que reunir ciertos requisitos y el principal es el ahorro propio.

La promoción de la previsión privada se llevará a cabo, comenzando el 01.01.2002, gradualmente en cuatro fases y la recibirá la persona trabajadora que a partir del 01.01.02 destine el 1 % de sus salarios brutos a la citada previsión. A partir de 2004 deberá ser el 2%. Desde el año 2006 el importe ahorrado tendrá que llegar al 3% y finalmente desde el 2008 en adelante se deberá destinar el 4% del salario bruto a la formación de capital para la futura jubilación privada.

La persona que dedique al ahorro los coeficientes completos arriba indicados recibirá la subvención completa que marca la ley, el que ahorre según un coeficiente más bajo, recibirá una ayuda proporcionalmente inferior. Hacia arriba existirá también un tope, que es la base máxima de cotización. El año 2003, el tope está en 61.200 €

Los dos primeros años, el año 2002 y el 2003, la ayuda supondrá 38,00 € al año ó 76,00 € en casos de matrimonio. A partir del 2004, la ayuda ascenderá a 76,00 € ó 152,00 € para los matrimonios. Desde el 2006, será de 114,00 € ó 224,00 € y a partir de la fase última, año 2008, 154,00 € o en casos de matrimonio 308,00 €, **siempre que ambos cónyuges, aunque uno de ellos no trabaje, suscriban un contrato de ahorro.**

Además, por cada hijo se recibirá un suplemento anual de 46,00 € desde el 2002, 92,00 € a partir del 2004, 138,00 € desde el 2006 y desde el 2008 185,00 €

A continuación se exponen dos tablas. En la primera se reflejan escalonadamente las cuatro fases y en la segunda se ve, después de la última fase de 2008, según los ingresos anuales, la aportación propia, la subvención estatal según el estado civil y el número de hijos, el importe anual ahorrado y en la última columna la bonificación fiscal que recibirán complementariamente los preceptores

de ingresos anuales elevados quienes, además de la subvención, podrán desgravar ante Hacienda, a través del impuesto AV-Altersvorsorge – las cuotas de la previsión privada del año anterior.

TABLA I

PREVISIÓN PRIVADA

CUOTAS (SOBRE EL BRUTO)

SUBVENCION ANUAL

				Por trabajador (1) Por cada hijo	
Desde	1%			38 €	46 €
2002		2%		76 €	92 €
2004					

2006			3%		114 €	138 €
2008				4%	154 €	185 €

Hasta el tope de bases de cotización
Año 2002 = 54.000 €

(1) Doble para matrimonios, si
ambos cónyuges tienen suscrito un contrato.

TABLA II
PERSONA SOLA, SIN HIJOS
A PARTIR DEL 2008

Salario bruto	Aportación propia	Suplemento básico	Suplemento por hijo	Ahorro total	Beneficio fiscal
20.000	646	154	--	800	62
25.000	846	154	--	1.000	141
30.000	1.046	154	--	1.200	228
40.000	1.446	154	--	1.600	432
50.000	1.846	154	--	2.000	672

PERSONA SOLA CON UN HIJO

20.000	461	154	185	800	--
25.000	661	154	185	1.000	--
30.000	861	154	185	1.200	10
40.000	1.261	154	185	1.600	201
50.000	1.661	154	185	2.000	431

MATRIMONIO CON DOS HIJOS

20.000	122	308	370	800	--
25.000	322	308	370	1.000	--
30.000	522	308	370	1.200	--
40.000	922	308	370	1.600	--
50.000	1.322	308	370	2.000	--

Nota.-Todas las cantidades son en Euros.

Ejemplo :

Soltero, sin hijos y con unos ingresos de **25.565 €**

El ahorro en total: 4% de 25.565 € = **1.023 €**

Recibe un a subvención estatal de: **154 €**

Aportación propia para el ahorro: **870 €**

Beneficio fiscal: **135 €**

Subvención (154 €) más beneficio fiscal (135 €): **289 €**

1.023 €- 289 €= aportación propia definitiva = **734 €**

TITULARES

La promoción estatal de la previsión privada está destinada a todas las personas sujetas a cotización en el seguro obligatorio de pensiones, es decir:

- Trabajadores y empleados
- Perceptores de Prestaciones y Subsidio por Desempleo, subsidio por enfermedad y demandantes de empleo a quienes se les haya denegado el subsidio por los ingresos del cónyuge o propios.
- Padres durante el período de descanso de tres años por cuidado de sus hijos.
- Trabajadoras/es a tiempo parcial libre de seguro, que voluntariamente aportan su cuota al seguro obligatorio de pensiones.
- Los artesanos que están obligatoriamente asegurados
- Los asegurados en el Régimen Especial Agrario.
- Los funcionarios y funcionarias.
- Las personas empleadas en empresas públicas, con derecho a pensión complementaria.

Están excluidos:

- Los autónomos.
- Las empleadas y empleados a tiempo parcial, libre de seguro que no aportan la parte de su cuota al seguro obligatorio de pensiones.

MODALIDADES

Las compañías de seguros, los bancos, las empresas de inversión etc. están trabajando a marchas forzadas para llevarse el mayor trozo de pastel de los 10 mil millones de euros más las aportaciones propias de los asegurados. Subvencionados sólo podrán ser aquellos productos financieros que reciban la calificación oficial del Órgano Federal de Vigilancia de Seguros. Este organismo no se expresará sobre la calidad, ni los rendimientos de cada uno de ellos, sino se limitará a examinar, si los contratos reúnen los 12 criterios que la ley exige, como por ejemplo:

- Que el pago de la pensión privada se inicie en la misma fecha que comience la pensión oficial.
- El pago se hará mensualmente y de forma vitalicia. No se permite la capitalización o el pago único.
- Para evitar las especulaciones y los fonos de acciones arriesgados, los contratos deben **garantizar al inicio del pago que el asegurado dispone, al menos, de la suma total ahorrada.**
- Tanto durante la fase de ahorro como la de cobro de la pensión privada ésta no podrá ser embargada ni se podrá renunciar a ella en favor de otra persona.

Lo que no prosperó fue el intento de incluir como ahorro a estos efectos el ahorro vivienda. Hasta el final se ha discutido, si el ahorro inmobiliario debía ser subvencionado dentro de los planes de la previsión privada. No se ha conseguido. El acuerdo al que se ha llegado consiste en que del capital ahorrado en el seguro privado se podrá disponer de un crédito de entre 10.000 € y 50.000 € sin intereses para la obtención de una vivienda. Este crédito, sin embargo, después de 24 meses de pausa, debe comenzarse a devolver a plazos, de tal manera que antes de los 65 años de edad se haya devuelto la cantidad completa. Si fallece el interesado antes de devolver el crédito, podrá continuar haciéndolo el otro cónyuge. A los hijos no les será posible, a no ser que devuelvan la subvención y los intereses correspondientes.

Otra modalidad importante es la inclusión, dentro del catálogo de productos subvencionables, de **las pensiones empresariales**. Esta ha sido la cesión para conformar a los sindicatos, que no terminan de aceptar que la previsión privada sea financiada exclusivamente por los trabajadores y no de un modo paritario por trabajadores y empresarios como sucede en los seguros obligatorios.

La ley sobre las pensiones empresariales ha sido modificada. Se ha facilitado que los derechos adquiridos puedan pasarse de una empresa a otra. Además, a partir del 01.01.2002 no es necesario comenzar el ahorro escalonadamente en cuatro fases, sino que se puede traspasar el 4 % del salario, en cuotas a una caja de

pensiones o a un fondo de pensiones. Ese 4% no estará sujeto ni a imposición fiscal ni a los seguros sociales hasta el 31.12.08. Las pensiones empresariales y los fondos de pensiones a través de las empresas tendrán la ventaja frente a los demás contratos privados de que los gastos de comisión no existen y los gastos de administración corren a cargo de las empresas.

Ahora está en manos de los sindicatos y la patronal que lleguen a los convenios colectivos que permitan lo antes expuesto, y que lo hagan antes de que se adelanten las compañías privadas.

La ley está aprobada y el Estado está dispuesto a promocionar el ahorro para la construcción de una segunda columna que garantice el bienestar social durante la vejez. Ahora tienen la respuesta los propios interesados, los trabajadores, y, por ahora, no se ve mucho interés. Muchos incluso no parecen muy animados a dedicar el 4% del salario a la previsión. Las grandes beneficiadas serán las compañías privadas de seguros y las empresas de fondos de inversión y esto, critican algunos, se inicia durante un Gobierno formado por socialdemócratas y verdes.

PROCEDIMIENTO

El primer año por el que se puede recibir la subvención o ayuda complementaria es el 2002. Puesto que la ayuda se concede con efectos retroactivos, ésta sólo se puede solicitar a partir de primeros del 2003 lo más pronto.

Se tendrá derecho a ella, siempre que la aportación propia se haya pagado antes del 31 de diciembre del año por el que se solicita la subvención. Para poder recibir, por ejemplo, la ayuda del 2002, se han tenido que aportar las cuotas propias antes del 31.12.2002.

Las ayudas, como todas las prestaciones estatales, sólo se conceden previa solicitud. El proceso es el siguiente:

1. La compañía aseguradora o entidad financiera remitirá al solicitante los impresos de solicitud, que, una vez cubiertos y firmados, se devolverán a la compañía aseguradora o entidad financiera, que, a su vez, remitirá la solicitud a la Central para la Jubilación Privada (Zentrale Stelle für Altersvorsorge, ZfA), que será la institución encargada de tramitar las

solicitudes y conceder las subvenciones, que serán ingresadas directamente en las cuentas que los solicitantes tengan en las entidades aseguradoras.

Además, de la subvención estatal directa, existe la posibilidad de desgravar ante Hacienda, a través del impreso AV-Alttersvorsorge, las cuotas que se hayan dedicado el año anterior a la pensión privada. Estos beneficios sólo pueden obtenerse, si se justifican en la Declaración del Impuesto sobre la Renta (Einkommensteuererklärung) las cuotas aportadas a la previsión privada el año anterior. La devolución de impuestos por este concepto la recibe directamente el interesado a través de Hacienda y no la compañía aseguradora.

PRODUCTOS SUBVENCIONABLES

- Seguro privado de pensiones
- Seguro de ahorro con una entidad bancaria
- Fondo de Pensiones

Estas modalidades con sus distintas variedades que obtengan el visto bueno, la certificación (die Zertifizierung), del Organismo Federal de Vigilancia de Seguros (Bundesaufsichtsamt für das Versicherungswesen) pueden ser suscritas por los interesados. Todas tienen que reunir y cumplir los 12 criterios que la ley exige.

Sobre los rendimientos, calidad, seguridad frente a una quiebra etc. no existe protección estatal. Cada persona interesada debe cerciorarse sobre la seriedad de las compañías aseguradoras o entidades financieras.

Cada uno debe decidir, si desea que los ahorros o el seguro cubran los riesgos de una posible incapacidad permanente, si desea que se puedan beneficiar la esposa e hijos menores en caso de fallecimiento y, si desea que el capital beneficie a los herederos.

Todos estos puntos deben quedar bien aclarados y los interesados deben procurar elegir lo que opinen que es lo mejor para ellos.

No serán subvencionados los seguros de vida tradicionales, los llamados “Kapital-Lebensversicherungen” en los que, cuando ocurre el hecho causante, bien

sea por la edad, por la incapacidad o por fallecimiento, se abona de una vez la cantidad ahorrada.

Pensión de la empresa:

1. Todo trabajador podrá tener a partir del 01.01.2002 derecho a ahorrar para una pensión empresarial. Las cuotas para esa pensión debe abonarlas, sin embargo, por el propio trabajador o trabajadora. La persona trabajadora puede exigir que una parte de su sueldo se emplee para la jubilación empresarial.
2. Existen tres productos distintos subvencionables:

A: El Seguro Directo (Direktversicherung)

B: El Fondo de Pensiones (Pensionsfond)

C: La Caja de Pensiones (Pensionskasse)

En ninguno de los tres casos es necesario el visto bueno (die Zertifizierung) por parte del Organismo Federal de Vigilancia.

A: El primero de los productos (el Seguro Directo) es un seguro que concierne al propio empresario como titular; pero a favor del trabajador y, en su caso, de sus supervivientes. Las prestaciones de este seguro las reciben los trabajadores y supervivientes.

Esta clase de seguro es subvencionable a través de los complementos estatales y de las deducciones fiscales, siempre que las cuotas se abonen del sueldo bruto del trabajador y siempre que se concedan las prestaciones en su día en forma de pensión mensual vitalicia. Estas prestaciones, cuando llegue la jubilación, estarán sujetas a tributación en su totalidad.

B y C: Los fondos y las cajas de pensiones son corporaciones de seguros autónomas a las que se les abona las cuotas por el trasvase de parte del sueldo y de las que se tiene posteriormente derecho a las prestaciones en forma de pensión empresarial vitalicia.

Existen dos formas de ser subvencionables:

1. A través de las ayudas complementarias estatales y deducciones fiscales, si las cuotas se pagan del salario bruto, pagando el interesado impuestos y cuotas a la Seguridad Social del sueldo total, o

2. cuando las cuotas se pagan de parte del sueldo que no ha sido sometido a tributación (4% del tope máximo de cotización), ni del que se descuentan cuotas para la Seguridad Social (están libres de cuotas hasta el 31.12.2008).

Al disfrutar de este segundo beneficio, no se puede, al mismo tiempo, recibir las ayudas complementarias estatales.

Las empresas deberán suscribir un seguro para que en caso de insolvencia, se haga cargo del pago de las prestaciones la asociación aseguradora en caso de quiebra.

No subvencionales-

Estas clases de pensiones de la empresa no impiden que las propias empresas sigan concediendo a sus trabajadores, que reúnan los requisitos de 5 años de antigüedad y cesen después de los 30 años de edad, pensiones empresariales bien a través del llamado compromiso directo (Direktzusage), bien a través de las Cajas Complementarias (Unterstützungskassen). Estas dos modalidades no son subvencionables, incluso aunque el trabajador contribuya con su aportación propia. Otra cosa será que el empresario traspase los derechos adquiridos en una de estas dos modalidades últimas a un fondo de pensiones subvencionable.

En el caso de cambio de empresa, existirán cuatro posibilidades: 1. Dejar en suspenso hasta el día de mañana lo ahorrado, para recibir en su día lo que corresponda. 2. Continuar a través de la nueva empresa pagando las cuotas. 3. Si es poco lo ahorrado, despedir el seguro, recibiendo el capital ahorrado (en este caso habrá que devolver las subvenciones). 4. Si no se encuentra nuevo empresario, pagar voluntariamente las cuotas.

MATRIMONIOS – PARTICULARIDADES

Cuando uno de los cónyuges suscriba un contrato de previsión privada y pague el mínimo establecido, el otro cónyuge, aunque no esté en relación laboral, puede suscribir igualmente un contrato de previsión privada en el que no será necesario que pague cuotas. Parte de las subvenciones estatales, así como el

suplemento familiar podrán ingresarse en el contrato del cónyuge no trabajador. Se trata de una bonificación del contrato del cónyuge cotizante.

Suelen surgir las siguientes preguntas:

¿ **Cómo puedo darle una seguridad a mi familia?**

¿ **Qué ocurre si fallezco durante el período de ahorro?**

¿ **Pueden mis herederos recibir algo de lo ahorrado, si fallezco antes de llegar a la edad de jubilación o al poco tiempo de jubilarme?**

Normalmente las pensiones empresariales prevén la concesión de la pensión de viudedad y orfandad por hijos menores o con derecho a subsidio familiar. En los demás productos que ofrecen las compañías privadas, es cuestión de que el interesado desee incluir una cláusula que los prevea. En estos casos será probable que las prestaciones para el asegurado sean después inferiores.

Si el asegurado fallece durante la fase del ahorro, termina, por supuesto, la concesión de la subvención estatal. Si este asegurado estaba casado, el importe ahorrado puede pasar al contrato del cónyuge superviviente, si está prevista esta posibilidad sin necesidad de devolver las ayudas estatales ya concedidas. También existe la posibilidad, si así constaba en el contrato, de percibir una pensión de viudedad en base al capital ahorrado.

No será posible pasar el capital ahorrado a favor de los hijos. Lo máximo que sería posible, sería conseguir pensión de orfandad a favor de los hijos menores o mayores con derecho a subsidio familiar, si está prevista en el contrato suscrito.

Si se trata de una pensión empresarial, no es posible heredar el capital ahorrado. En los demás productos será posible, si así se acuerda, sabiendo que los herederos tendrán que devolver las ayudas estatales recibidas.

ASUNTOS FISCALES – TRIBUTACIÓN

Puesto que el ahorro privado para la previsión privada es subvencionado con cargo a los presupuestos generales del Estado y existe la posibilidad de recibir beneficios fiscales durante la fase de ahorro, las prestaciones tendrán que tributar en su totalidad durante la fase de cobro de la pensión privada.

Por esta razón hay que tener en cuenta lo siguiente en caso de **RETORNO:**

1. En el caso de que un asegurado durante la fase de ahorro interrumpa el ahorro por retorno, p.ej.: a España, el interesado tendrá que devolver las ayudas directas y fiscales que haya recibido hasta entonces. Se puede solicitar que quede en suspenso la devolución hasta que se llegue a la fecha de jubilación, ya que en teoría existe la posibilidad de que esta persona regrese a Alemania, y, en ese caso, al residir de nuevo en Alemania no habría que devolver los beneficios recibidos.
2. Cuando el retorno se lleve a cabo durante la fase de cobro de la pensión, al no ser posible la retención de los impuestos al no residir en Alemania, el interesado pensionista tendrá que devolver las ayudas directas y fiscales recibidas durante la fase del ahorro. **Es dudoso que el traslado definitivo a otro país de la Unión Europea suponga la devolución de las subvenciones o ayudas fiscales recibidas.**

-10 Observaciones prácticas-

1ª).- La sola pensión pública no cubre, ni siquiera hoy día, las necesidades económicas de los pensionistas. La pensión supone una disminución considerable frente a los últimos salarios. Existe, por lo tanto, un vacío en la previsión social. Dentro de unos años ese vacío será mayor, porque las revalorizaciones de las pensiones serán mucho menores que el aumento de los precios al consumo. La finalidad de la previsión privada consiste en cubrir el vacío que deja la pensión pública.

2ª).- En principio el ahorro a través de la previsión privada es algo positivo. Se trata de calcular las necesidades futuras y de planificar, dentro de lo que sea posible, la financiación de esas necesidades, teniendo en cuenta, por ejemplo, el importe aproximado de la pensión pública, si se dispone de vivienda propia, etc..

3ª).- Una vez vista la necesidad de un ahorro complementario, es cuestión de buscar qué producto o sistema es el más beneficioso y más lucrativo.

4ª).- Según la normativa alemana sobre previsión privada existen, principalmente, dos formas distintas de promocionar, por parte del Estado, el ahorro a favor de una jubilación privada:

1ª forma: Concesión de ayudas económicas a través de subvenciones, como se ha expuesto en capítulos anteriores. Es lo que se conoce, popularmente, con el nombre de “**Riesterrente**”, debido al nombre del **Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales**.

Es la previsión privada propiamente dicha.

2ª forma: Promoción del ahorro privado para el futuro a través de la liberación del pago de impuestos y cuotas a la Seguridad Social de las cantidades ahorradas

Es la llamada “Eichelrente”, debido al nombre del Ministro de Hacienda, y es propiamente la pensión empresarial de la que hemos tratado en los capítulos anteriores

5ª).- **¿Cual de las dos formas es la más conveniente?**

A) *La previsión privada, a través de la concesión de subvenciones (Riester), beneficia más a las personas con ingresos bajos o a las familias con varios hijos.*

También si se teme la pérdida del puesto de trabajo, pues, de nada sirven los beneficios fiscales, si no se tributa, ni se cotiza.

Además, el cónyuge, aunque no trabaje, se puede beneficiar de las subvenciones de la previsión privada, si suscribe un contrato de ahorro y siempre que el otro cónyuge que trabaja tenga igualmente suscrita la previsión privada.

B) *La pensión empresarial, por otra parte, a través de una de sus distintas modalidades, le conviene más a los que tienen ingresos considerables o no tienen los suplementos por hijo, aprovechándose, en lugar de las subvenciones, de los beneficios fiscales, ya que las cantidades dedicadas a la pensión empresarial no pagan impuestos, ni cuotas a la Seguridad Social. Este beneficio último, es decir, la liberación del pago de cuotas está limitado hasta el **31.12.2008.***

Otros beneficios de las pensiones empresariales, frente a la previsión privada a través de subvenciones, son, como ya se indicó en capítulos

anteriores, que los gastos de comisión y administración apenas existen y, además, cuando se trata del trasvase del sueldo a favor de una pensión empresarial se puede destinar desde el principio el 4% del salario del año anterior, en lugar de hacerlo escalonadamente hasta el año 2008.

6ª).-En todo momento es posible pasarse de un producto subvencionable a otro, que se considere más beneficioso. La Ley garantiza esta posibilidad. La pérdida que suponga ese cambio dependerá de la compañía de seguros.

7ª).-En lo que se refiere a las pensiones empresariales, la mayoría de las empresas parece ser que se están inclinando por la modalidad del Seguro Directo (Direktversicherung), que es el seguro que el empresario suscribe a favor del trabajador con una compañía de seguros. El trabajador, sin embargo, puede elegir entre :

1º) El pago del 1% hasta el 4% entre el 2002 y el 2008, solicitando las subvenciones básicas y los suplementos familiares (Riester) .

2º) El trasvase de un máximo del 4% del sueldo con los correspondientes beneficios fiscales y liberación del pago de cuotas a la Seguridad Social ó

3º) La Tributación global del 20 % de la cantidad ahorrada (Pauschalbesteuerung). El beneficio que tiene esta última modalidad, es que, cuando el día de mañana se reciba la pensión privada, ésta no habrá que declararla a Hacienda en su totalidad, sino sólo en un porcentaje que actualmente oscila entre el 27 % y el 35 %, según la jubilación sea a los 65 o a los 60 años de edad. Es lo llamado “Ertragsanteil”, como sucede con las pensiones públicas.

Se trata, como se puede comprobar, de 3 posibilidades y cada una tiene sus ventajas y sus desventajas.

Conviene asesorarse bien antes de decidirse.

8ª).- En capítulos anteriores se indicaba que las pensiones empresariales tienen tres modalidades subvencionales:

- El Seguro Directo (Direktversicherung)**
- La Caja de Pensiones (Pensionskasse)**
- El Fondo de Pensiones (Pensionsfond)**

Si la empresa ha elegido el **Seguro Directo (Direktversicherung)** y éste seguro ha tenido una duración superior a los 12 años, a la hora de la jubilación se puede recibir, de una vez, todo el importe ahorrado.

Si se elige la modalidad de la **Caja de Pensiones (Pensionskasse)**, cuando llegue la hora de cobrar la pensión privada, ésta se percibirá mensualmente, si durante el periodo del ahorro se eligió el cobro de las subvenciones (Riester). Si se eligió el sistema de los beneficios fiscales (Eichel), se puede recibir, de una vez, el importe completo, pagando los impuestos correspondientes.

Si se elige el Fondo de Pensiones (Pensionsfond), además de la posibilidad, como en todos los demás casos, de percibir una pensión mensual, se puede cobrar, como cantidad única, el 20 % del capital ahorrado y el resto en forma de pensión mensual.

9). Cuando exista un cambio de empresa, la empresa antigua tiene obligación de pasar el contrato de ahorro a la siguiente empresa; esta última, sin embargo, si dispone de una modalidad de ahorro distinta a la de la anterior empresa, no tendría obligación de asumir el contrato anterior.

10). La previsión privada, como se ha indicado en la 1ª observación, es muy importante, y cuando antes se haga y mças joven sea el solicitante mejor. Estos ahorros privados se pueden hacer, sin embargo, a cualquier edad, ya que no existe la obligación de que el contrato haya tenido una duración de un mínimo de años.

PENSIONES Y REGLAMENTOS COMUNITARIOS

Antes de tratar este tema conviene advertir, aunque se considere una simpleza, que, a pesar de que se trate de un trabajador extranjero, no se tienen en cuenta absolutamente para nada los reglamentos comunitarios, si el trabajador emigrante sólo ha trabajado y cotizado en un solo país de la Unión Europea, en nuestro caso Alemania. A un trabajador español que no cotizó en España y sólo lo ha hecho en Alemania se le aplica simplemente la legislación interna alemana exactamente igual que se le aplica a un trabajador alemán, que ha trabajado toda su vida en Alemania.

Solamente cuando el trabajador español ha cotizado en España y en otro país de la Unión Europea, es cuando entra en juego el Derecho comunitario. Es entonces cuando hay que recurrir a la Reglamentos Comunitarios sobre Seguridad Social.

Conviene, sin embargo, tener ideas claras sobre la función que cumplen los citados Reglamentos Comunitarios, que no es ni más ni menos que la de coordinar las legislaciones internas nacionales, a fin de que los trabajadores emigrantes no se vean perjudicados en sus derechos al coincidir, en una misma persona, la aplicación de legislaciones diferentes de dos o más países distintos de la Unión.

Los Reglamentos Comunitarios sobre Seguridad Social no establecen, por ejemplo, los requisitos o condiciones, que debe reunir un trabajador para tener derecho a la pensión de jubilación. Tampoco indican la cuantía ni el cálculo de la pensión. Esto es una función exclusiva de las legislaciones internas de cada país y estas legislaciones pueden ser, y de hecho lo son, muy diferentes en cada uno de los países de la Unión Europea. Los Reglamentos Comunitarios no intentan crear una nueva Ley que anule las diferencias de las distintas leyes nacionales, se respetan las normativas nacionales y lo único que intentan es evitar que el trabajador, que ha estado empleado en varios países, no se vea perjudicado en ninguno de ellos al verse afectado por legislaciones diferentes.

COTIZACIÓN EN VARIOS PAÍSES COMUNITARIOS

El Artículo 45/1 del Reglamento Comunitario 1408/71, que es el Reglamento que regula todo lo relacionado con la Seguridad Social, habla de que, en la medida necesaria, se totalizarán o sumarán los periodos de seguro cubiertos en los diferentes países como si se hubiesen cumplido todos en un Estado a la hora de examinar, si se tiene el tiempo de carencia o expectativa completo para tener derecho a pensión o a otra prestación . No cabe duda de que se trata de una medida positiva, pues, de no existir ésta se perderían muchas prestaciones por no tener cubierto el periodo mínimo de cotización exigido en cada uno de los Estados, al no poder sumar las cotizaciones de los distintos países.

Normalmente el hecho de computar o sumar los periodos de los distintos países para examinar si se tiene completo el mínimo de cotización, no suele traer muchos problemas porque está muy claro expresado en el Reglamento, concretamente en el Art. 45/1, que dice textualmente: “ La institución de un Estado miembro cuya legislación subordine al requisito de haber cubierto determinados periodos de seguro o de residencia, la adquisición, la conservación o recuperación de derecho a prestaciones, computará, en la medida necesaria, los periodos de seguro o de residencia cubiertos bajo la legislación de cualquier otro Estado miembro, como si se tratase de periodos cubiertos bajo la legislación aplicada por ella”.

Antes de la entrada en vigor del Reglamento Comunitario, los españoles teníamos el Convenio Hispano-Alemán sobre Seguridad Social que tenía, a este respecto, el mismo contenido. La experiencia nos ha demostrado que no suelen surgir dificultades a la hora de computar los periodos de cotización en los diferentes Estados.

Por ejemplo:

Para tener derecho a la pensión española de jubilación se exige tener un mínimo de 15 años de cotización. El emigrante cotizó en España hasta el 31.12.1961 cinco años. Después emigró a Alemania donde trabajó hasta la edad de jubilación.

En España no volvió a cotizar. Con los tiempos españoles no tendría jamás derecho a pensión española, pues, le faltarían todavía 10 años. Sin embargo si en Alemania ha cotizado desde el 01.01.1962 hasta el 31.12.1991, es decir 30 años, este trabajador tiene derecho a la pensión española de jubilación, porque sumados los periodos de cotización en España y en Alemania, tal y como indica el Reglamento Comunitario, tiene más de 15 años cotizados, ya que los tiempos cotizados en Alemania es como si los hubiese cotizado en España, a efectos de totalización de periodos. Queda claro que los Organismos competentes de los distintos Estados se ponen en contacto y se comunican mutuamente los periodos de cotización en cada uno de sus territorios; pero una vez conocidos los periodos de cotización y ver que se tiene cubierto el periodo de carencia, cada Organismo decide según su normativa interna y abona la pensión o prestaciones oportunas de acuerdo con las cotizaciones abonadas en su territorio; cada país paga la pensión separadamente e independientemente del otro país. Cuando, en un Estado, sin embargo, se haya cotizado menos de 12 meses, no se tendrá derecho a pensión de dicho Estado. Estos periodos no se perderán, no obstante, sino que serán asumidos por el otro Estado miembro.

La solicitud de pensión, aunque se haya cotizado en varios países, debe presentarse en el Organismo competente del país de residencia del solicitante y esta solicitud surge efectos en todos los países en los que se haya cotizado. No hay que, separadamente, presentar solicitud de pensión en cada uno de los países, sino que una solicitud sirve para todos los países, ya que ellos a través de los impresos de enlace se ponen en contacto unos con otros.

**JUBILACIÓN ANTICIPADA PARA ASEGURADOS DE LARGA DURACIÓN
63 AÑOS CUMPLIDOS Y 35 AÑOS DE SEGURO**

Año y mes de nacimiento	Sin reducción, se amplía la jubilación Enmeses	Edad para el derecho a pensión completa, sin reducción		Existe la posibilidad de jubilarse a partir de la edad de		con una reducción de En %
		Años	y meses	Años	y meses	
1937						
Enero	1	63	1	63	0	0,3
Febrero	2	63	2	63	0	0,6
Marzo	3	63	3	63	0	0,9
Abril	4	63	4	63	0	1,2
Mayo	5	63	5	63	0	1,5
Junio	6	63	6	63	0	1,8
Julio	7	63	7	63	0	2,1
Agosto	8	63	8	63	0	2,4
Septiembre	9	63	9	63	0	2,7
Octubre	10	63	10	63	0	3,0
Noviembre	11	63	11	63	0	3,3
Diciembre	12	64	0	63	0	3,6
1938						
Enero	13	64	1	63	0	3,9
Febrero	14	64	2	63	0	4,2
Marzo	15	64	3	63	0	4,5
Abril	16	64	4	63	0	4,8
Mayo	17	64	5	63	0	5,1
Junio	18	64	6	63	0	5,4
Julio	19	64	7	63	0	5,7
Agosto	20	64	8	63	0	6,0
Septiembre	21	64	9	63	0	6,3
Octubre	22	64	10	63	0	6,6
Noviembre	23	64	11	63	0	6,9
Diciembre	24	65	0	63	0	7,2
1939						
Enero	24	65	0	63	0	7,2
Febrero	24	65	0	63	0	7,2
Marzo	24	65	0	63	0	7,2
Abril	24	65	0	63	0	7,2
Mayo	24	65	0	63	0	7,2
Junio	24	65	0	63	0	7,2
Julio	24	65	0	63	0	7,2
Agosto	24	65	0	63	0	7,2
Septiembre	24	65	0	63	0	7,2
Octubre	24	65	0	63	0	7,2
Noviembre	24	65	0	63	0	7,2
Diciembre	24	65	0	63	0	7,2
1940						
Enero	24	65	0	63	0	7,2
Febrero	24	65	0	63	0	7,2
Marzo	24	65	0	63	0	7,2
Abril	24	65	0	63	0	7,2
Mayo	24	65	0	63	0	7,2
Junio	24	65	0	63	0	7,2
Julio	24	65	0	63	0	7,2
Agosto	24	65	0	63	0	7,2
Septiembre	24	65	0	63	0	7,2
Octubre	24	65	0	63	0	7,2
Noviembre	24	65	0	63	0	7,2
Diciembre	24	65	0	63	0	7,2
1941						
Enero	24	65	0	63	0	7,2
Febrero	24	65	0	63	0	7,2
Marzo	24	65	0	63	0	7,2
Abril	24	65	0	63	0	7,2
Mayo	24	65	0	63	0	7,2
Junio	24	65	0	63	0	7,2
Julio	24	65	0	63	0	7,2
Agosto	24	65	0	63	0	7,2

Septiembre	24	65	0	63	0	7,2
Octubre	24	65	0	63	0	7,2
Noviembre	24	65	0	63	0	7,2
Diciembre	24	65	0	63	0	7,2

JUBILACIÓN ANTICIPADA PARA ASEGURADOS DE LARGA DURACIÓN CON UN GRADO DE MINUSVALIDEZ DEL 50 %, COMO MÍNIMO, y 35 AÑOS DE SEGURO

Año y mes de nacimiento	Sin reducción, se amplía la jubilación Enmeses	Derecho a pensión completa, sin reducción		Existe la posibilidad de jubilarse a partir de la edad de con una reducción de		
		En		Años	y meses	En %
<u>1937</u>						
Enero	0	02.97	0	60	0	0
Febrero	0	03.97	0	60	0	0
Marzo	0	04.97	0	60	0	0
Abril	0	05.97	0	60	0	0
Mayo	0	06.97	0	60	0	0
Junio	0	07.97	0	60	0	0
Julio	0	08.97	0	60	0	0
Agosto	0	09.97	0	60	0	0
Septiembre	0	10.97	0	60	0	0
Octubre	0	11.97	0	60	0	0
Noviembre	0	12.97	0	60	0	0
Diciembre	0	01.98	0	60	0	0
<u>1938</u>						
Enero	0	02.98	0	60	0	0
Febrero	0	03.98	0	60	0	0
Marzo	0	04.98	0	60	0	0
Abril	0	05.98	0	60	0	0
Mayo	0	06.98	0	60	0	0
Junio	0	07.98	0	60	0	0
Julio	0	08.98	0	60	0	0
Agosto	0	09.98	0	60	0	0
Septiembre	0	10.98	0	60	0	0
Octubre	0	11.98	0	60	0	0
Noviembre	0	12.98	0	60	0	0
Diciembre	0	01.99	0	60	0	0
<u>1939</u>						
Enero	0	02.99	0	60	0	0
Febrero	0	03.99	0	60	0	0
Marzo	0	04.99	0	60	0	0
Abril	0	05.99	0	60	0	0
Mayo	0	06.99	0	60	0	0
Junio	0	07.99	0	60	0	0
Julio	0	08.99	0	60	0	0
Agosto	0	09.99	0	60	0	0
Septiembre	0	10.99	0	60	0	0
Octubre	0	11.99	0	60	0	0
Noviembre	0	12.99	0	60	0	0
Diciembre	0	01.00	0	60	0	0
<u>1940</u>						
Enero	0	02.00	0	60	0	0
Febrero	0	03.00	0	60	0	0
Marzo	0	04.00	0	60	0	0
Abril	0	05.00	0	60	0	0
Mayo	0	06.00	0	60	0	0
Junio	0	07.00	0	60	0	0
Julio	0	08.00	0	60	0	0
Agosto	0	09.00	0	60	0	0
Septiembre	0	10.00	0	60	0	0
Octubre	0	11.00	0	60	0	0
Noviembre	0	12.00	0	60	0	0
Diciembre	0	01.01	0	60	0	0

1941						
Enero	1	03.01	0	60	0	03,
Febrero	2	05.01	0	60	0	0,6
Marzo	3	06.01	0	60	0	0,9
Abril	4	09.01	0	60	0	1,2
Mayo	5	11.01	0	60	0	1,5
Junio	6	01.02	0	60	0	1,8
Julio	7	03.02	0	60	0	2,1
Agosto	8	05.02	0	60	0	2,4
Septiembre	9	07.02	0	60	0	2,7
Octubre	10	09.02	0	60	0	3,0
Noviembre	11	11.02	0	60	0	3,3
Diciembre	12	01.03	0	60	0	3,6

JUBILACIÓN ANTICIPADA PARA ASEGURADOS DE LARGA DURACIÓN CON UN GRADO DE MINUSVALIDEZ DEL 50 %, COMO MÍNIMO, y 35AÑOS DE SEGURO

Año y mes de nacimiento	Sin reducción, se amplía la jubilación Enmeses	Derecho a pensión		Existe la posibilidad con una		
		completa, reducción	sin	de jubilarse a partir de la edad de	reducción de	
		En		Años	y meses	En %
1942						
Enero	13	03.03	0	60	0	3,9
Febrero	14	05.03	0	60	0	4,2
Marzo	15	06.03	0	60	0	4,5
Abril	16	09.03	0	60	0	4,8
Mayo	17	11.03	0	60	0	5,1
Junio	18	01.04	0	60	0	5,4
Julio	19	03.04	0	60	0	5,7
Agosto	20	05.04	0	60	0	6,0
Septiembre	21	07.04	0	60	0	6,3
Octubre	22	09.04	0	60	0	6,6
Noviembre	23	11.04	0	60	0	6,9
Diciembre	24	01.05	0	60	0	7,2
1943						
Enero	25	03.05	0	60	0	7,5
Febrero	26	05.05	0	60	0	7,8
Marzo	27	06.05	0	60	0	8,1
Abril	28	09.05	0	60	0	8,4
Mayo	29	11.05	0	60	0	8,7
Junio	30	01.06	0	60	0	9,0
Julio	31	03.06	0	60	0	9,3
Agosto	32	05.06	0	60	0	9,6
Septiembre	33	07.06	0	60	0	9,9
Octubre	34	09.06	0	60	0	10,2
Noviembre	35	11.06	0	60	0	10,5
Diciembre	36	01.07	0	60	0	10,8
1944						
Enero	36	02.07	0	60	0	10,8
Febrero	36	03.07	0	60	0	10,8
Marzo	36	04.07	0	60	0	10,8
Abril	36	05.07	0	60	0	10,8
Mayo	36	06.07	0	60	0	10,8
Junio	36	07.07	0	60	0	10,8
Julio	36	08.07	0	60	0	10,8
Agosto	36	09.07	0	60	0	10,8
Septiembre	36	10.07	0	60	0	10,8
Octubre	36	11.07	0	60	0	10,8
Noviembre	36	12.07	0	60	0	10,8
Diciembre	36	01.08	0	60	0	10,8
1945						
Enero	36	02.08	0	60	0	10,8
Febrero	36	03.08	0	60	0	10,8
Marzo	36	04.08	0	60	0	10,8
Abril	36	05.08	0	60	0	10,8

Mayo	36	06.08	0	60	0	10,8
Junio	36	07.08	0	60	0	10,8
Julio	36	08.08	0	60	0	10,8
Agosto	36	09.08	0	60	0	10,8
Septiembre	36	10.08	0	60	0	10,8
Octubre	36	11.08	0	60	0	10,8
Noviembre	36	12.08	0	60	0	10,8
Diciembre	36	01.09	0	60	0	10,8
1946						
Enero	36	02.09	0	60	0	10,8
Febrero	36	03.09	0	60	0	10,8
Marzo	36	04.09	0	60	0	10,8
Abril	36	05.09	0	60	0	10,8
Mayo	36	06.09	0	60	0	10,8
Junio	36	07.09	0	60	0	10,8
Julio	36	08.09	0	60	0	10,8
Agosto	36	09.09	0	60	0	10,8
Septiembre	36	10.09	0	60	0	10,8
Octubre	36	11.09	0	60	0	10,8
Noviembre	36	12.09	0	60	0	10,8
Diciembre	36	01.10	0	61	0	10,8

AMPLIACIÓN DE LA EDAD AL SOLICITAR LAS MUJERES LA JUBILACIÓN

Año y mes de nacimiento	Sin reducción, se amplía la jubilación Enmeses	Edad para el derecho a pensión completa, sin reducción		Existe la posibilidad de jubilarse a partir de la edad de		con una reducción de
		Años	y meses	Años	y meses	En %
1940						
Enero	1	60	1	60	0	0,3
Febrero	2	60	2	60	0	0,6
Marzo	3	60	3	60	0	0,9
Abril	4	60	4	60	0	1,2
Mayo	5	60	5	60	0	1,5
Junio	6	60	6	60	0	1,8
Julio	7	60	7	60	0	2,1
Agosto	8	60	8	60	0	2,4
Septiembre	9	60	9	60	0	2,7
Octubre	10	60	10	60	0	3,0
Noviembre	11	60	11	60	0	3,3
Diciembre	12	61	0	60	0	3,6
1941						
Enero	13	61	1	60	0	3,9
Febrero	14	61	2	60	0	4,2
Marzo	15	61	3	60	0	4,5
Abril	16	61	4	60	0	4,8
Mayo	17	61	5	60	0	5,1
Junio	18	61	6	60	0	5,4
Julio	19	61	7	60	0	5,7
Agosto	20	61	8	60	0	6,0
Septiembre	21	61	9	60	0	6,3
Octubre	22	61	10	60	0	6,6
Noviembre	23	61	11	60	0	6,9
Diciembre	24	62	0	60	0	7,2
1942						
Enero	25	62	1	60	0	7,5
Febrero	26	62	2	60	0	7,8
Marzo	27	62	3	60	0	8,1
Abril	28	62	4	60	0	8,4
Mayo	29	62	5	60	0	8,7
Junio	30	62	6	60	0	9,0
Julio	31	62	7	60	0	9,3
Agosto	32	62	8	60	0	9,6
Septiembre	33	62	9	60	0	9,9
Octubre	34	62	10	60	0	10,2
Noviembre	35	62	11	60	0	10,5
Diciembre	36	63	0	60	0	10,8
1943						
Enero	37	63	1	60	0	11,1
Febrero	38	63	2	60	0	11,4
Marzo	39	63	3	60	0	11,7
Abril	40	63	4	60	0	12,0
Mayo	41	63	5	60	0	12,3
Junio	42	63	6	60	0	12,6
Julio	43	63	7	60	0	12,9
Agosto	44	63	8	60	0	13,2
Septiembre	45	63	9	60	0	13,5
Octubre	46	63	10	60	0	13,8
Noviembre	47	63	11	60	0	14,1
Diciembre	48	64	0	60	0	14,4
1944						
Enero	49	64	1	60	0	14,7
Febrero	50	64	2	60	0	15,0
Marzo	51	64	3	60	0	15,3
Abril	52	64	4	60	0	15,6
Mayo	53	64	5	60	0	15,9
Junio	54	64	6	60	0	16,2
Julio	55	64	7	60	0	16,5
Agosto	56	64	8	60	0	16,8
Septiembre	57	64	9	60	0	17,1
Octubre	58	64	10	60	0	17,4
Noviembre	59	64	11	60	0	17,7
Diciembre	60	65	0	60	0	18,0

**AMPLIACIÓN DE LA EDAD LIMITE AL SOLICITAR LA JUBILACIÓN
POR DESEMPLEO O POR PREJUBILACIÓN PARCIAL**

Año y mes de nacimiento	Sin reducción, se amplía la jubilación Enmeses	Edad para el derecho a pensión completa, sin reducción		Existe la posibilidad de jubilarse a partir de la edad de		con una reducción de
		Años	y meses	Años	y meses	En %
<u>1937</u>						
Enero	1	60	1	60	0	0,3
Febrero	2	60	2	60	0	0,6
Marzo	3	60	3	60	0	0,9
Abril	4	60	4	60	0	1,2
Mayo	5	60	5	60	0	1,5
Junio	6	60	6	60	0	1,8
Julio	7	60	7	60	0	2,1
Agosto	8	60	8	60	0	2,4
Septiembre	9	60	9	60	0	2,7
Octubre	10	60	10	60	0	3,0
Noviembre	11	60	11	60	0	3,3
Diciembre	12	61	0	60	0	3,6
<u>1938</u>						
Enero	13	61	1	60	0	3,9
Febrero	14	61	2	60	0	4,2
Marzo	15	61	3	60	0	4,5
Abril	16	61	4	60	0	4,8
Mayo	17	61	5	60	0	5,1
Junio	18	61	6	60	0	5,4
Julio	19	61	7	60	0	5,7
Agosto	20	61	8	60	0	6,0
Septiembre	21	61	9	60	0	6,3
Octubre	22	61	10	60	0	6,6
Noviembre	23	61	11	60	0	6,9
Diciembre	24	62	0	60	0	7,2
<u>1939</u>						
Enero	25	62	1	60	0	7,5
Febrero	26	62	2	60	0	7,8
Marzo	27	62	3	60	0	8,1
Abril	28	62	4	60	0	8,4
Mayo	29	62	5	60	0	8,7
Junio	30	62	6	60	0	9,0
Julio	31	62	7	60	0	9,3
Agosto	32	62	8	60	0	9,6
Septiembre	33	62	9	60	0	9,9
Octubre	34	62	10	60	0	10,2
Noviembre	35	62	11	60	0	10,5
Diciembre	36	63	0	60	0	10,8
<u>1940</u>						
Enero	37	63	1	60	0	11,1
Febrero	38	63	2	60	0	11,4
Marzo	39	63	3	60	0	11,7
Abril	40	63	4	60	0	12,0
Mayo	41	63	5	60	0	12,3
Junio	42	63	6	60	0	12,6
Julio	43	63	7	60	0	12,9
Agosto	44	63	8	60	0	13,2
Septiembre	45	63	9	60	0	13,5
Octubre	46	63	10	60	0	13,8
Noviembre	47	63	11	60	0	14,1
Diciembre	48	64	0	60	0	14,4
<u>1941</u>						
Enero	49	64	1	60	0	14,7
Febrero	50	64	2	60	0	15,0
Marzo	51	64	3	60	0	15,3
Abril	52	64	4	60	0	15,6
Mayo	53	64	5	60	0	15,9

Junio	54	64	6	60	0	16,2
Julio	55	64	7	60	0	16,5
Agosto	56	64	8	60	0	16,8
Septiembre	57	64	9	60	0	17,1
Octubre	58	64	10	60	0	17,4
Noviembre	59	64	11	60	0	17,7
Diciembre	60	65	0	60	0	18,0

Inicio de la pensión por incapacidad permanente antes del 01.01.2004

Fecha previsible del inicio de la Pensión	Meses en que se adelanta la edad de la pensión	Reducción al iniciar la pensión con 60 años o antes	Inicio de la pensión
60 años + 1 mes	1	0,3%	01.01.2001
60 años + 2 meses	2	0,6%	01.02.2001
60 años + 3 meses	3	0,9%	01.03.2001
60 años + 4 meses	4	1,2%	01.04.2001
60 años + 5 meses	5	1,5%	01.05.2001
60 años + 6 meses	6	1,8%	01.06.2001
60 años + 7 meses	7	2,1%	01.07.2001
60 años + 8 meses	8	2,4%	01.08.2001
60 años + 9 meses	9	2,7%	01.09.2001
60 años + 10 meses	10	3,0%	01.10.2001
60 años + 11 meses	11	3,3%	01.11.2001
60 años + 12 meses	12	3,6%	01.12.2001
61 años + 1 mes	13	3,9%	01.01.2002
61 años + 2 meses	14	4,2%	01.02.2002
61 años + 3 meses	15	4,5%	01.03.2002
61 años + 4 meses	16	4,8%	01.04.2002
61 años + 5 meses	17	5,1%	01.05.2002
61 años + 6 meses	18	5,4%	01.06.2002
61 años + 7 meses	19	5,7%	01.07.2002
61 años + 8 meses	20	6,0%	01.08.2002
61 años + 9 meses	21	6,3%	01.09.2002
61 años + 10 meses	22	6,6%	01.10.2002
61 años + 11 meses	23	6,9%	01.11.2002
61 años + 12 meses	24	7,2%	01.12.2002
62 años + 1 mes	25	7,5%	01.01.2003
62 años + 2 meses	26	7,8%	01.02.2003
62 años + 3 meses	27	8,1%	01.03.2003
62 años + 4 meses	28	8,4%	01.04.2003
62 años + 5 meses	29	8,7%	01.05.2003
62 años + 6 meses	30	9,0%	01.06.2003
62 años + 7 meses	31	9,3%	01.07.2003
62 años + 8 meses	32	9,6%	01.08.2003
62 años + 9 meses	33	9,9%	01.09.2003
62 años + 10 meses	34	10,2%	01.10.2003

62 años + 11 meses	35	10,5%	01.11.2003
62 años + 12 meses	36	10,8%	01.12.2003

CUOTAS A LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA ZONA VARIABLE (GLEITZONE)

La tabla, que se reproduce a continuación, indica qué cuotas se deben abonar cuando se realiza un “Job” en la zona variable, y el importe que se ahorra el trabajador con la nueva regulación.

Salario Mensual	Salario mensual reducido	Cuota total a la Seguridad Social (Pensión., Enfermedad, Seg. Cuidados, Paro)	Cuota del empresario	Cuota del trabajador	Cantidad que se ahorra el trabajador
400,01	239,81	101,20	84,40	16,80	67,60
420,00	267,81	113,02	88,62	24,40	64,22
440,00	295,82	124,82	92,84	31,98	60,86
460,00	323,83	136,64	97,06	39,58	57,48
480,00	351,84	148,46	101,28	47,18	54,10
500,00	379,85	160,32	105,50	54,82	50,68
520,00	407,86	172,14	109,72	62,42	47,30
540,00	435,87	183,94	113,94	70,00	43,94
560,00	463,88	195,76	118,16	77,60	40,56
580,00	491,89	207,58	122,38	85,20	37,18
600,00	519,90	219,40	126,60	92,80	33,80
620,00	547,91	231,22	130,82	100,40	30,42
640,00	575,92	243,04	135,04	108,00	27,04
660,00	603,93	254,84	139,26	115,58	23,68
680,00	631,94	266,68	143,48	123,20	20,28
700,00	659,95	278,52	147,70	130,82	16,88
720,00	687,96	290,34	151,92	138,42	13,50
740,00	715,97	302,16	156,14	146,02	10,12
760,00	743,98	313,96	160,36	153,60	6,76
780,00	771,99	325,78	164,58	161,20	3,38
800,00	800,00	337,60	168,80	168,80	0,00

Cuota para el Seguro de Enfermedad = 14,5 %
Cuota para el Seguro de Pensiones = 19,5 %

Cuota para el Seguro de Cuidados = 1,7 %
Cuota para el Seguro de Desempleo = 6,5 %

Ejemplo:

A.Reducción del salario		B. Cálculo de la cuota			
		<u>Seguro de Enfermedad:</u>		<u>Seguro de Pensiones:</u>	
<i>Salario mensual</i>	<i>500,00 EUR</i>	<i>(379,85 x 7,25% x 2)</i>	<i>55,08 EUR</i>	<i>(379,85 x 9,75 % x 2)</i>	<i>74,08 EUR</i>
		<i>Cuota empresarial</i>		<i>Cuota empresarial</i>	
<i>Salario sujeto a cotizaciones:</i>		<i>(500,00 x 7,25 %)</i>	<i>36,25 EUR</i>	<i>(500,00 x 9,75 %)</i>	<i>48,75 EUR</i>
<i>(1.4005 x 500,00 – 320,40)</i>	<i>379,85 EUR</i>	<i>Cuota del trabajador</i>	<i>18,83 EUR</i>	<i>Cuota del trabajador</i>	<i>25,33 EUR</i>
		<u>Seguro de Cuidados:</u>		<u>Seguro de Desempleo:</u>	
		<i>(379,85 x 0,85% x 2)</i>	<i>6,46 EUR</i>	<i>(379,85 x 3,25 % x 2)</i>	<i>24,70 EUR</i>
		<i>Cuota empresarial</i>		<i>Cuota empresarial</i>	
		<i>(500,00 x 0,85 %)</i>	<i>4,25 EUR</i>	<i>(500,00 x 3,25%)</i>	<i>16,25 EUR</i>
		<i>Cuota del trabajador</i>	<i>2,21 EUR</i>	<i>Cuota del trabajador</i>	<i>8,45 EUR</i>