

UNIVERSIDAD DE OVIEDO

MÁSTER EN PROTECCIÓN JURÍDICA DE LAS PERSONAS Y LOS
GRUPOS VULNERABLES

**LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN ANTES Y
DESPUÉS DE LA REFORMA DE LA
SEGURIDAD SOCIAL: MODALIDADES,
REQUISITOS Y CUANTÍA.**

Alumna

Rebeca Rivera Domínguez

Tutor

Iván Antonio Rodríguez Cardo

Curso académico 2011-2012

ÍNDICE

RESUMEN Y PALABRAS CLAVE.....	4
I. LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN: CONCEPTO, MARCO NORMATIVO Y EVOLUCIÓN	5
1. Concepto y caracteres.....	6
2. Marco normativo	8
3. Evolución del sistema de pensiones en España.....	8
a) <i>Ley 26/1985 de medidas urgentes para la racionalización de la estructura y la acción protectora de la Seguridad Social.</i>	8
b) <i>Ley 24/1997 de consolidación y racionalización del sistema de seguridad social</i>	9
c) <i>Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.</i>	10
d) <i>Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social</i>	10
II. LA ACTUAL REFORMA DE LAS PENSIONES. LEY 27/2011, DE 1 DE AGOSTO, SOBRE ACTUALIZACIÓN, ADECUACIÓN Y MODERNIZACIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL	11
III. JUBILACIÓN ORDINARIA.....	18
1. Requisitos	18
a) <i>Edad</i>	18
b) <i>Cese en el trabajo</i>	21
c) <i>Periodo de carencia</i>	21
2. Jubilación con edad reducida	22
3. Cuantía	26
a) <i>Base reguladora</i>	26
b) <i>Porcentaje</i>	30
4. Factor de sostenibilidad.....	35
5. Resumen.....	37
IV. JUBILACIÓN ANTICIPADA.....	38
1. Jubilación anticipada para los mutualistas anteriores a 1967.....	39
2. Jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador.....	41
a) <i>Requisitos</i>	42
b) <i>Cuantía</i>	44
3. Jubilación anticipada voluntaria.....	46

a) <i>Requisitos</i>	46
b) <i>Cuantía</i>	47
4. Jubilación especial a los 64 años	47
5. Resumen	49
V. JUBILACIÓN PARCIAL	50
1. Jubilación parcial diferida	50
a) <i>Requisitos</i>	51
b) <i>Cuantía</i>	52
2. Jubilación parcial anticipada	52
a) <i>Requisitos</i>	52
b) <i>Cuantía</i>	55
3. Resumen	56
VI. JUBILACIÓN FLEXIBLE	57
CONCLUSIONES	59
BIBLIOGRAFÍA	61

RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

Las actuales tendencias sociodemográficas han hecho necesario un replanteamiento del sistema de pensiones para evitar que a largo plazo sea insostenible. La Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social pretende responder a este reto. Se trata de un tema de bastante importancia por el gran impacto que supondrá la entrada en vigor de dicha ley sobre las futuras pensiones.

El presente trabajo tiene como objeto el estudio sintetizado de las diferentes modalidades de jubilación del Régimen General, analizando los principales cambios que ha supuesto al respecto la reforma introducida por la Ley 27/2011.

Está estructurado en seis capítulos, en el primero de ellos se hace una síntesis de los aspectos generales de la prestación de jubilación y de la evolución normativa de la misma en nuestro sistema. En el segundo se hace una contextualización de la reforma, analizando los principales retos a los que está sometida la jubilación.

Los siguientes cuatro capítulos se refieren a las diferentes modalidades de jubilación existentes en el Régimen General. En cada uno de ellos se exponen los requisitos necesarios para el acceso y la forma de calcular la cuantía de la prestación, comparando el actual sistema con el introducido por la nueva regulación.

Palabras clave: jubilación, vejez, reforma, pensiones, envejecimiento, régimen general.

I. LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN: CONCEPTO, MARCO NORMATIVO Y EVOLUCIÓN

La protección de la vejez es algo relativamente reciente, no es hasta el siglo XX cuando aparece la cobertura de la vejez como contingencia específica. En España comenzó con el seguro social voluntario, que en 1919 pasó a ser obligatorio con la instauración del Retiro Obrero Obligatorio. Era una cobertura básicamente asistencial para los trabajadores que no superasen determinados ingresos mínimos. Desde entonces ha ido evolucionando para adaptarse a las necesidades de la sociedad española. Con la Ley de Bases de la Seguridad Social de 1963 y la Constitución Española de 1978 se sientan las bases del actual sistema de protección existente en España.

Actualmente está garantizada en el art. 50 de la Constitución Española, según el cual los poderes públicos tienen la obligación de garantizar la suficiencia económica de los ciudadanos durante la tercera edad, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas. También deberán promover su bienestar atendiendo sus problemas específicos de salud, vivienda, cultura y ocio.

Se trata, por tanto, de un mecanismo de protección, no solo para las personas que hayan aportado las cotizaciones de su vida laboral, sino para todas las personas que alcancen determinada edad.

Hay diferentes formas de ver la protección de la vejez. En relación con esto, Juan Antonio Maldonado, habla de dos fundamentaciones diferentes, una a la que denomina optimista, que sería un concepto de vejez como ancianidad, que da lugar al merecido descanso, el último periodo de la vida de un hombre, al llegar a determinada edad y cesar en el trabajo el individuo recibe una renta sustitutoria del salario que venía percibiendo, independientemente de que haya perdido o no las facultades para continuar con la vida activa. Tras el cese del trabajo hay una evidente pérdida económica, por lo que se hace necesaria la protección, añadidos motivos de justicia social y solidaridad intergeneracional. Y otra a la que denomina pesimista, vejez como senilidad, invalidez, pérdida de habilidades. El fin de la actividad profesional se da por la pérdida de facultades, por la incapacidad para continuar con la vida activa laboral¹. Sin embargo

¹ Vid. Maldonado Molina, J.A., *La protección de la vejez en España. La pensión de jubilación*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2002, pág. 41.

reducir la jubilación a una u otra fundamentación es insuficiente debido a la complejidad de esta figura. Como ya decía Borrajo en relación a esto “el problema está en determinar si con el transcurso de un cierto tiempo se puede hablar ya de vejez o si, por el contrario, es preciso, que el transcurso del tiempo dé como resultado esa pérdida o disminución de vitalidad, salud, facultades, etc.”².

1. Concepto y caracteres

En el artículo 160 de la Ley General de la Seguridad Social se define la pensión de jubilación en su modalidad contributiva como una prestación económica “única para cada beneficiario y consistirá en una pensión vitalicia que le será reconocida, en las condiciones, cuantía y forma que reglamentariamente se determinen, cuando, alcanzada la edad establecida, cese o haya cesado en el trabajo por cuenta ajena”.

De esta definición ya se pueden deducir dos de los requisitos necesarios para acceder a esta prestación, que son, alcanzar una determinada edad establecida por ley y cesar en el trabajo, ya que la jubilación implica el fin total o parcial de la vida activa laboral. Estas dos son las circunstancias que se tienen que producir de forma simultánea para causar el nacimiento de la protección, ya que “únicamente cuando los dos se garanticen, se entenderá producido el hecho causante de la contingencia que se protege”³.

Características de la prestación:

- Única: como dice la LGSS, se trata de una prestación única para cada beneficiario. Una misma persona no puede recibir dos pensiones. Sin embargo, hay excepciones, por ejemplo se pueden compatibilizar pensiones de jubilación en distintos Regímenes de la Seguridad Social⁴.
- Vitalicia: siempre y cuando se mantenga la situación y se continúen cumpliendo los requisitos por los cuales accedió a esa prestación, esta perdurará en el tiempo hasta el fallecimiento del beneficiario.

² Cfr. Borrajo da Cruz, E. *Estudios jurídicos de previsión social*, Aguilar, Madrid, 1962, pág. 164.

³ Cfr. López Cumbre, L., *La pensión de jubilación*, en de la Villa Gil, L.E. (dir.), *Derecho de la Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999, pág. 468.

⁴ Vid. STS social de 29 de abril de 1998 (recurso 2246/1997) concurrencia de pensión de jubilación del RETA y del Régimen General.

- Incompatible: previsto en el art. 165 de la LGSS: “El disfrute de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, será incompatible con el trabajo del pensionista (...) las personas que accedan a la jubilación podrán compatibilizar el percibo de la pensión con un trabajo a tiempo parcial...” como regla general la percepción de la pensión de jubilación es incompatible con el trabajo por cuenta ajena, sin embargo, hay excepciones como por ejemplo la jubilación parcial. Por lo tanto, se puede decir que el trabajo es incompatible con la percepción íntegra de la pensión de jubilación⁵.
- Indisponible: el art. 40 de la LGSS dice que: “las prestaciones de la Seguridad Social (...) no podrán ser objeto de cesión total o parcial”. Esto supone que una persona no podrá renunciar a la pensión de jubilación en favor de otra, pero no impide que una vez que la prestación esté en poder del beneficiario este tenga libre disposición sobre la misma.
- Imprescriptible: está previsto en el art. 164 de la LGSS “el derecho al reconocimiento de la pensión de jubilación es imprescriptible”, es decir, una vez cumplidos los requisitos para acceder a esta prestación, esta se puede solicitar transcurrido tiempo y ello no impide su disfrute. “Se trata de evitar que el retraso del ejercicio del ejercicio de un derecho ya nacido impida su efectividad”⁶.
- Imponible: señalado en el artículo 40 de la LGSS “las percepciones derivadas de la acción protectora de la Seguridad Social estarán sujetas a tributación en los términos establecidos en las normas reguladoras de cada impuesto”.
- Periódica: no se trata de una prestación de pago único, si no que se percibe todos los meses, esto es debido a su función como renta de sustitución tras la pérdida de las retribuciones del trabajo.

⁵ Vid. Vida Soria, J., Monereo Pérez, J.L., Molina Navarrete, C. y Quesada Segura, R., *Manual de Seguridad Social*, Tecnos, Madrid, 2008, pág. 319.

⁶ Cfr. Maldonado Molina, J. A., *La protección de la vejez en España. La pensión de jubilación*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2002, pág. 181.

2. Marco normativo

El marco normativo de la pensión de jubilación se encuentra muy disgregado, está repartido por el conjunto del Derecho de la Seguridad Social, por lo que, no hay un régimen unificado. La base de la normativa reguladora de la jubilación se recoge en el capítulo VII de la Ley General de la Seguridad Social. La modalidad contributiva de la prestación se encuentra regulada por los artículos del 160 al 166, así como, por numerosas disposiciones adicionales y transitorias de la citada ley.

Se trata de una ley que ha sufrido muchas reformas por los cambios que se han efectuado en la materia. En el siguiente epígrafe se estudian algunas de ellas.

3. Evolución del sistema de pensiones en España

El sistema de pensiones español ha sufrido en las últimas décadas múltiples y diversas reformas⁷. Estas debidas, en su mayoría, a las transformaciones socio-económicas y políticas de nuestro sistema, es decir, son debidas a la necesidad de que el sistema de pensiones concuerde con la realidad económica y social de España.

a) Ley 26/1985 de medidas urgentes para la racionalización de la estructura y la acción protectora de la Seguridad Social.

Se trata de una reforma de emergencia, que se plantea en un contexto de crisis con importantes dificultades económicas y elevadas tasas de desempleo.

Los principales cambios que se producen con esta reforma persiguen los siguientes objetivos mencionados en la exposición de motivos: “reforzamiento del carácter profesional, contributivo y proporcional de las pensiones de jubilación e invalidez; correlativa mejora de la protección no contributiva; mejora de la eficacia protectora por la reordenación de recursos, y racionalización de la estructura del sistema”

⁷ Vid. Ramos, J.A. y del Pino, E., *Un análisis político del cambio en el sistema de pensiones en España*, en Moreno, L. (ed.), *Reformas de las políticas de bienestar en España*, siglo XXI de España editores, Madrid, 2009.

Para la consecución de estos objetivos se plantean una serie de medidas que afectan a aspectos importantes del sistema. Aumenta el periodo de carencia, el número de años cotizados para causar derecho a la pensión de jubilación pasa de 10 a 15 años, también se modifica el computo de la base reguladora, los años que se tienen en cuenta para el cálculo de la cuantía se amplían de los 2 a los 8 años. Con esto se pretende la correspondencia entre las pensiones y la vida laboral del trabajador, evitando conductas fraudulentas que se venían produciendo. Se introducen también medidas para mejorar la capacidad adquisitiva de los pensionistas, como son la actualización de las pensiones teniendo en cuenta el índice de precios al consumo y la mejora de aquellas pensiones inferiores al salario mínimo interprofesional.

b) Ley 24/1997 de consolidación y racionalización del sistema de seguridad social

Supone la culminación de las medidas y recomendaciones propuestas en el Pacto de Toledo. Aprobado en 1995 en el Congreso de los Diputados, el Pacto de Toledo plantea 15 recomendaciones, se pretendía analizar los problemas estructurales del sistema de la seguridad social y las principales reformas que habían de realizarse.

En lo que se refiere a la prestación de jubilación, esta reforma plantea una serie de medidas encaminadas a introducir “mayores elementos de contribución y proporcionalidad en el acceso y determinación de la cuantía de las pensiones de jubilación” se pretende alcanzar la equidad, de manera que aquellos trabajadores que hayan hecho una contribución similar su pensión también sea similar. Se amplía el periodo de cómputo para el cálculo de la cuantía de la pensión de jubilación, pasa de 8 a 15 años. También se modifica el periodo de carencia, únicamente se exigirán dos años cotizados dentro de los últimos 15 años (antes se exigían dentro de los últimos 8 años). Se incrementa la proporcionalidad entre los años cotizados y el cálculo de la cuantía, con 35 años el 100%, con 25 años el 80% y con 15 años el 50%.

c) Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.

En el marco del Pacto de Toledo, se firma en 2001 el Acuerdo para la Mejora y el Desarrollo del sistema de Protección Social en el que se incluyen una serie de medidas para dotar de flexibilidad a la edad de jubilación, de tal manera que el acceso a la misma se pueda producir de forma gradual y progresiva. Estas medidas se concretan en la ley 35/2002.

Con esta ley aparece una nueva forma de acceder a la jubilación anticipada, esta ya no queda relegada únicamente a aquellos que fueron mutualistas antes de 1967, sino que se generaliza el derecho, podrán acceder todos aquellos trabajadores que cumplan los requisitos establecidos.

También se incrementan las medidas que fomentan la prolongación de la vida laboral más allá de la edad legal de jubilación, según la exposición de motivos de la citada ley “esta permanencia repercute en la propia autoestima del trabajador, tiene efectos positivos sobre el sistema de pensiones y, de modo más general, presenta indudables ventajas para el conjunto de la sociedad”.

d) Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social

En 2003 se renueva el pacto de Toledo, y en el marco de sus recomendaciones se firma en 2006 el Acuerdo sobre Medidas en Materia de Seguridad Social.

En lo que se refiere a jubilación la ley introduce una serie de medidas orientadas a aumentar la contributividad del sistema, mejorando la proporcionalidad entre las contribuciones realizadas y las prestaciones recibidas y fomentando la equidad. La modificación más importante es la de la necesidad de acreditar 15 años de cotización efectiva para causar derecho a la pensión de jubilación, es decir, ya no se tiene en cuenta para el cómputo los “días cuota”, la parte proporcional de pagas extraordinarias. También se sigue avanzando en las medidas orientadas a la permanencia en el mercado laboral más allá de la edad ordinaria.

II. LA ACTUAL REFORMA DE LAS PENSIONES. LEY 27/2011, DE 1 DE AGOSTO, SOBRE ACTUALIZACIÓN, ADECUACIÓN Y MODERNIZACIÓN DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

En los últimos años se han producido una serie de cambios sociodemográficos que suponen un reto para la Seguridad Social:

- Envejecimiento de la población: la gran disminución de la tasa de natalidad y el aumento de la esperanza de vida han hecho que la estructura de la pirámide de población se haya transformado creciendo la tasa de dependencia, es decir, la relación entre la población menor de 16 años o mayor de 64 y la población entre 16 y 64 años. Actualmente el número medio de hijos por mujer es 1,38 y la esperanza de vida es de 78,94 años para los hombres y 84,82 para las mujeres⁸.

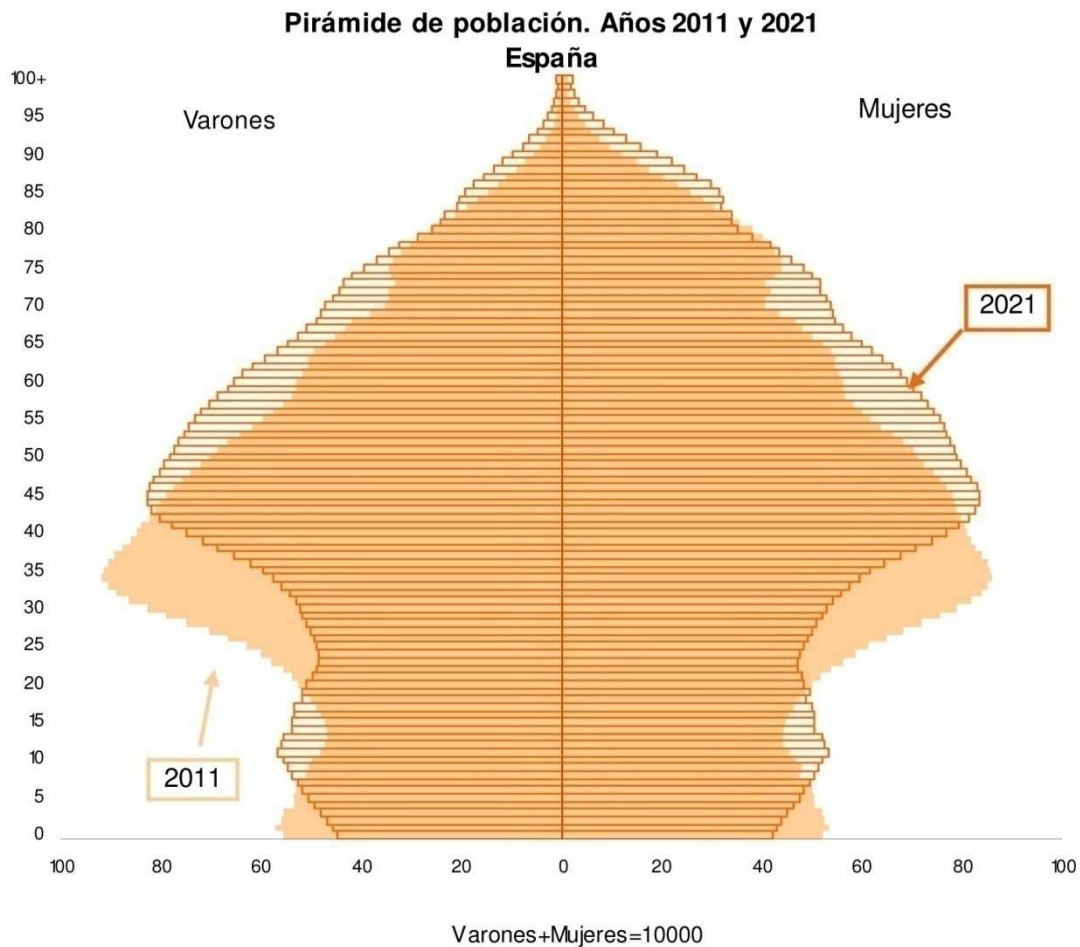
Según datos del INE dentro de 20 años se duplicará la población mayor de 64 años pasando a representar el 30% del total de la población⁹. La posible consecuencia de ello es que dentro de unos años sea mayor el número de pensionistas que el número de trabajadores en activo.

Además el aumento de la esperanza de vida supone estar cobrando más años la pensión de jubilación, se ha pasado de una esperanza de vida tras la jubilación de entre tres y cinco años a entre veinticinco y treinta años¹⁰.

⁸ Vid. <http://www.ine.es/prensa/np697.pdf>

⁹ Vid. <http://www.ine.es/prensa/np587.pdf>

¹⁰ Vid. Monereo Pérez, J.L., *La política de pensiones tras el acuerdo social y económico de 2011*, en Monereo Pérez, J.L. y Maldonado Molina, J.A. (dir. y coord.), *La edad de jubilación*, Comares, Granada, 2011, pág. 11.



Fuente: Instituto Nacional de Estadística

- Tendencias del mercado de trabajo: el periodo de actividad laboral ha disminuido de manera progresiva, se empieza más tarde y se acaba antes. La media de edad a la que las personas acceden a la pensión de jubilación es notablemente menor a la edad ordinaria de 65 años, a su vez, la incorporación de los jóvenes al mercado laboral cada vez es más tardía por el aumento de los años de formación, se ha retrasado considerablemente con relación a las anteriores generaciones.

Estos desafíos han hecho imprescindible un cambio en el actual sistema de pensiones para garantizar la viabilidad futura de la Seguridad Social. El impacto que suponen estos dos factores para la sostenibilidad del Sistema de la Seguridad Social es claro. Ningún sistema de pensiones soportaría esta situación a largo plazo. Nuestro sistema de pensiones se basa en el principio de solidaridad entre generaciones, se utiliza una

técnica de reparto¹¹, esto supone que las pensiones de las personas jubiladas, se pagan con las cotizaciones de las personas que están en ese momento en activo, por tanto, si el número de pensionistas es notablemente mayor que el de trabajadores en activo es imposible la viabilidad futura de dicho sistema. Continuar con el sistema tal y como está supondría un menoscabo en las pensiones o un aumento extraordinario del gasto del Estado destinado a las pensiones.

También hay que tener en cuenta que estos problemas de financiación se han visto agravados por el actual contexto de crisis económica en el que nos encontramos. Se han reducido los ingresos (menos trabajadores en activo) y se han aumentado los gastos (más prestaciones por desempleo).

En la Unión Europea ya se está actuando para adecuar los sistemas de pensiones a la realidad sociodemográfica. En el Libro Verde, en pos de unos sistemas de pensiones europeos adecuados, sostenibles y seguros, se abre debate y se marcan las líneas de actuación que deben seguir los estados miembros para hacer frente a los retos anteriormente expuestos. En los últimos años se pueden observar importantes cambios en los sistemas de seguridad social de los diferentes países miembros, con el objetivo de mejorar la adecuación y sostenibilidad de los sistemas de pensiones. Las tendencias que se están siguiendo son de aplicación de reformas principalmente en los siguientes aspectos¹²:

- Ampliación del periodo de cálculo de las pensiones: el resultado son pensiones menos generosas al tener en cuenta las cotizaciones de toda la vida laboral y no solo de los mejores años de carrera.
- Fomentar la prolongación de la vida laboral: se está aumentando la edad legal de jubilación y además se plantean incentivos para aquellos que continúen trabajando más allá de la edad ordinaria.
- Restricción de las jubilaciones anticipadas: suponen un elevado coste para los sistemas de pensiones, en el momento en que se acorta la vida laboral y se alarga la vida como pensionista, hay menos cotizaciones y mayor gasto en pensiones.

¹¹ Hay dos técnicas de financiación, la técnica de reparto y la técnica de capitalización, en la que los jubilados reciben sus pensiones de los beneficios obtenidos por la inversión de cotizaciones.

¹² Vid. Informe de evaluación y reforma del pacto de Toledo, pág. 35, disponible en http://www.congreso.es/docu/comisiones/PactTole/153_000001_0000.pdf

- Reforzamiento de los sistemas complementarios de pensiones: se está fomentado el uso de los planes de pensiones privados.
- Accesibilidad y adecuación de las pensiones: muchas de las reformas han ido encaminadas a la protección de los grupos más vulnerables, facilitando el acceso a las pensiones y aumentando el apoyo económico a los pensionistas con menos ingresos.
- Dimensión de género en materia de pensiones: está demostrado que las mujeres suelen tener condiciones menos favorables en el mercado laboral. Los sueldos más bajos, contratos a tiempo parcial y la temporalidad de los mismos debido a las cargas familiares hacen que las pensiones que perciben sean más bajas.

Quizá de los aspectos anteriormente mencionados el de mayor impacto sea el de la prolongación de la vida laboral. Países de nuestro entorno como Alemania, Dinamarca, Reino Unido, Países Bajos e Irlanda ya están introduciendo un retraso obligatorio de la edad de jubilación hasta los 67 años¹³.

Al igual que en el resto de Europa, en España también había que abordar los problemas de viabilidad y sostenibilidad del actual sistema de pensiones. En este contexto ha surgido la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, resultado del Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones. Todo ello claramente influenciado por el Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo.

El Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo, elaborado por la Comisión no permanente de seguimiento y evaluación de los acuerdos del Pacto de Toledo, se aprobó en enero de 2011 en el Congreso de los Diputados.

La comisión formuló 20 recomendaciones para garantizar la sostenibilidad y viabilidad futura de nuestro sistema de pensiones:

- Separación y clarificación de las fuentes de financiación: las cotizaciones deberán ir encaminadas a garantizar la cobertura de las prestaciones

¹³ Vid. López Cumbre L., *La regulación de la jubilación en los países de nuestro entorno*, CEMICAL Boletín nº 37, 2011. Disponible en http://cemical.diba.cat/es/boletin/ficheros/Boletin_37_ext/num37_mayo2011.pdf.

contributivas. Los complementos a mínimos y las bonificaciones en las cuotas deberán estar financiados por el Estado.

- Mantenimiento del poder adquisitivo y mejora de las pensiones: es necesario la revalorización de las pensiones en función de la inflación.
- Fondo de reserva: los excedentes de la Seguridad Social deben seguir incrementando el fondo de reserva.
- Financiación, simplificación e integración de regímenes especiales: reducir el número de regímenes existentes para que haya solo dos grandes regímenes, los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores por cuenta ajena.
- Adecuación de las bases y periodos de cotización: las bases de cotización deberán coincidir con los salarios reales.
- Incentivos al empleo: fomentar la incorporación o permanencia en el mercado de trabajo de las personas con dificultades en el acceso o con riesgo de expulsión de él.
- Modernización e información al ciudadano: aprovechar el uso de las nuevas tecnologías para proporcionar información al ciudadano.
- Gestión del sistema: potenciar una mayor integración de las funciones de afiliación, recaudación y prestaciones así como una adecuada coordinación entre el sistema de prestaciones de la Seguridad Social y los sistemas asistenciales autonómicos.
- Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales: adoptar medidas que mejoren la eficacia y control de las mutuas.
- Lucha contra el fraude: incrementar los mecanismos de control y seguimiento de las prestaciones para evitar conductas fraudulentas.
- Contributividad: aumentar la proporcionalidad entre las prestaciones del sistema y el esfuerzo de cotización realizado.
- Edad de jubilación: aumentar la edad real de jubilación, modificar el uso desvirtualizado de la jubilación anticipada, reducir las once fórmulas existentes de acceso a la pensión.
- Prestaciones de viudedad y orfandad: garantizar la suficiencia económica y mejora de la protección de los beneficiarios de estas prestaciones.
- Tratamiento fiscal de las pensiones: adecuar el tratamiento fiscal para evitar discriminaciones y conseguir una mayor equidad

- Solidaridad y garantía de suficiencia: mantener las cuantías mínimas para las diferentes modalidades de pensión y mejorar la cobertura de las prestaciones.
- Sistemas complementarios: fomentar, mediante incentivos fiscales, el uso de los sistemas complementarios de pensiones.
- Mujer y protección social: avanzar en la igualdad efectiva entre hombre y mujeres, valorando la dimensión de género en materia de pensiones.
- Discapacidad: contribuir a la inclusión de las personas con discapacidad aumentando la acción protectora.
- Inmigración: facilitar la gestión de los trámites a los inmigrantes y prestar especial atención a las disfuncionalidades que puedan producirse.
- Control parlamentario y tratamiento presupuestario de los recursos de la Seguridad Social.

En el marco de estas recomendaciones, en febrero de 2011 el Gobierno y los interlocutores sociales firmaron el Acuerdo social y económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones. La parte II es el Acuerdo para la reforma y el fortalecimiento del sistema público de pensiones. En él se enumeran una serie de medidas para responder a las nuevas variables demográficas, económicas y la evolución de la esperanza de vida de las personas, con el objetivo de mantener la estabilidad financiera del sistema de seguridad social y garantizar su sostenibilidad económica y viabilidad futura.

La ley 27/2011 tiene el objetivo de concretar y llevar al ordenamiento jurídico las medidas del ASE, así como incorporar alguna de las recomendaciones contenidas en el Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo. Introduce reformas en la pensión de jubilación que afectan a las edades y a la forma de cálculo de la pensión, base reguladora y porcentajes, lo cual repercute indirectamente en los distintos tipos de jubilación. Además también introduce modificaciones en otros aspectos como son, la regulación de la jubilación anticipada y la jubilación parcial, los complementos a mínimos, ampliación de la cobertura por accidentes profesionales y enfermedades y los beneficios por el cuidado de hijos.

La nueva regulación en materia de jubilación entrará en vigor el 1 de enero de 2013, con la implantación progresiva y gradual de muchos de los preceptos. Sin embargo,

podrán seguir acogiéndose a la antigua normativa las personas que se encuentren en alguno de los siguientes supuestos:

- Trabajadores con la relación laboral extinguida antes del 2 de agosto de 2011.
- Trabajadores que extingan o suspendan la relación laboral al amparo de un expediente de regulación de empleo o por convenio colectivo aprobado o suscrito antes del 2 de agosto de 2011, con independencia de que la extinción de la relación laboral se produzca antes o después del 1 de enero de 2013.
- Trabajadores beneficiarios de la jubilación parcial con anterioridad al 2 de agosto de 2011 o personas incorporadas a planes de jubilación parcial recogidos en acuerdos colectivos anteriores al 2 de agosto de 2011, aunque el acceso a ésta se produzca con posterioridad al 1 de enero de 2013.

III. JUBILACIÓN ORDINARIA

1. Requisitos

El artículo 161 de la Ley General de la Seguridad Social establece quienes son los beneficiarios que podrán acceder a esta prestación, es decir, cuales son los requisitos para percibir la pensión de jubilación. El artículo 4.1 de la ley 27/2011 da una nueva redacción a este artículo, modificando, por tanto, los requisitos que hay que cumplir.

a) Edad

Para poder acceder a la pensión de jubilación es necesario tener una determinada edad, legalmente establecida, en el momento del hecho causante. Por tanto, se prevé un tope mínimo de edad para poder causar derecho a la prestación de jubilación

Actualmente la edad legal para poder causar derecho a la pensión de jubilación está establecida en 65 años, esto está previsto en el art. 161. 1. a) de la LGSS. Sin embargo, esta edad puede ser reducida como se explica más adelante.

Uno de los cambios de mayor impacto de la ley 27/2011 es el relativo a la edad de jubilación. Ya en la recomendación 12 de la renovación del Pacto de Toledo se habla de la prolongación de la vida laboral de los ciudadanos como algo necesario y deseable. Atendiendo a esta recomendación, en el artículo 4.1 de la citada ley se modifica el requisito de la edad, ampliándola hasta los 67 años.

Este aumento de la edad legal de jubilación viene motivado por los cambios demográficos expuestos en la introducción. Los datos muestran que la esperanza de vida ha aumentado y sigue aumentando, por lo tanto, las pensiones de jubilación se cobrarán más años. El problema de esto se acentúa por el hecho de que, aunque la edad legal de jubilación sea de 65 años, la edad real de jubilación es inferior, debido al excesivo uso de las jubilaciones anticipadas. En 2009 la media de edad de jubilación se situaba en 63,26 para el Régimen General¹⁴.

Al aumentar el tiempo de cotización y reducir los años de cobro de la pensión, esta modificación supone una importante reducción del gasto en pensiones. “Según la Seguridad Social, la esperanza de vida a los 65 años de quienes tienen pensión de

¹⁴Vid. *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España*, Consejo Económico y Social de España, 2009. Disponible en <http://www.ces.es/documents/10180/61238/MEMORIA%20CES%202009>

jubilación es de 20,01 años. Retrasar la edad de jubilación dos años supone, por tanto, reducir un 10% el gasto en pensiones”¹⁵.

Sin embargo, todavía podrán acceder a la pensión de jubilación a la edad de 65 años aquellos trabajadores con carrera laboral completa. Este concepto lo introduce el ASE, tienen carrera laboral completa aquellos trabajadores que acrediten al menos 38 años y 6 meses de cotización efectiva. Se trata de una forma de compensar el esfuerzo contributivo de los trabajadores con una larga carrera laboral, basándose en el principio de jubilación como derecho al descanso. A estos efectos no se tiene en cuenta la parte proporcional de pagas extraordinarias. Para el cómputo de años y meses de cotización se tienen en cuenta años completos, sin que se equipare a un año la fracción del mismo. Atendiendo a las estadísticas será mucha la gente que, una vez aplicada de forma íntegra la normativa, no se podrá acoger a este beneficio, por lo que tendrán que esperar a los 67 años para poder jubilarse. En marzo de 2012 el 60,53% de las pensiones en vigor son de personas con 35 años o más de cotización, teniendo en cuenta esto, por lo menos el 40% no habría llegado al tiempo de cotización necesario para acceder a la jubilación a los 65 años¹⁶.

La aplicación de esta nueva normativa se realizará de manera gradual, tanto el aumento de la edad legal de jubilación como los meses de cotización exigidos para acceder a la edad de 65 años. El periodo transitorio de entrada en vigor se encuentra previsto en la disposición transitoria vigésima de la LGSS incorporada por la ley 27/2011 y será el siguiente:

¹⁵ Cfr. López Gandía, J. y Toscani Giménez, D. *La reforma de la jubilación. Comentarios a la Ley 27/2011, de 1 de agosto*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, pág. 33.

¹⁶ Vid. *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España*, Consejo Económico y Social de España, 2011. Disponible en <http://www.ces.es/documents/10180/205054/MemoriaCES2011.pdf>

AÑO	PERIODOS COTIZADOS	EDAD EXIGIDA
2013	35 años y 3 meses o más Menos de 35 años y 3 meses	65 años 65 años y 1 mes
2014	35 años y 6 meses o más Menos de 35 años y 6 meses	65 años 65 años y 2 meses
2015	35 años y 9 meses o más Menos de 35 años y 9 meses	65 años 65 años y 3 meses
2016	36 o más años Menos de 36 años	65 años 65 años y 4 meses
2017	36 años y 3 meses o más Menos de 36 años y 3 meses	65 años 65 años y 5 meses
2018	36 años y 6 meses o más Menos de 36 años y 6 meses	65 años 65 años y 6 meses
2019	36 años y 9 meses o más Menos de 36 años y 9 meses	65 años 65 años y 8 meses
2020	37 o más años Menos de 37 años	65 años 65 años y 10 meses
2021	37 años y 3 meses o más Menos de 31 años y 3 meses	65 años 66 años
2022	37 años y 6 meses o más Menos de 37 años y 6 meses	65 años 66 años y 2 meses
2023	37 años y 9 meses o más Menos de 37 años y 9 meses	65 años 66 años y 4 meses
2024	38 o más años Menos de 38 años	65 años 66 años y 6 meses
2025	38 años y 3 meses o más Menos de 38 años y 3 meses	65 años 66 años y 8 meses
2026	38 años y 3 meses o más Menos de 38 años y 3 meses	65 años 66 años y 10 meses
2027	38 años y 6 meses o más Menos de 38 años y 6 meses	65 años 67 años

Como podemos ver, no será hasta 2027 cuando entre en vigor los 67 años como edad legal de jubilación. La aplicación será paulatina, añadiendo un mes por año hasta el 2018 y después dos meses por año hasta el 2027. También será gradual la aplicación del periodo de cotización necesario para acceder a la pensión a la edad 65 años, aumentando tres meses por año hasta el 2027.

El retraso de la edad ordinaria afecta a otras regulaciones:

- Las bonificaciones por el mantenimiento de la actividad laboral más allá de la edad ordinaria.
- Incapacidad permanente.
- Subsidio por desempleo para mayores de 52 años.
- Prestación por desempleo.
- Jubilación anticipada.
- Jubilación parcial.

b) Cese en el trabajo

Como regla general, para causar derecho a la pensión de jubilación, la persona ha de cesar en el trabajo por cuenta ajena. Este momento es lo que se considera el hecho causante. Pero el interesado también puede acceder a la jubilación desde una situación de no alta o asimilada al alta, en este caso el momento del hecho causante es cuando se presenta la solicitud¹⁷.

Sin embargo, hay excepciones en las que sí que es compatible el trabajo con la prestación por jubilación, se trata de la jubilación parcial o la jubilación flexibles de las que se habla más adelante.

La ley 27/2011 añade un apartado 4 al art. 165 de la LGSS en el cual se dispone que, será compatible la percepción de la prestación de jubilación con el trabajo por cuenta propia, siempre y cuando los ingresos no superen el salario mínimo interprofesional. Los beneficiarios de esta regulación no están obligados a cotizar por las prestaciones de la Seguridad Social.

c) Periodo de carencia

Para percibir la pensión de jubilación no vale simplemente con tener determinada edad y cesar en el trabajo, se exige al solicitante acreditar determinados años de cotización

¹⁷ Vid. Gorelli Hernández, J., Rodríguez Ramos, M. J. y Vilchez Porras, M., *Sistema de Seguridad Social*, Tecnos, Madrid, 2010, pág. 258.

efectiva, de ahí el carácter contributivo de la misma. Viene regulado en el art. 161. 1. b) y se pueden diferenciar dos periodos:

- Periodo de carencia genérica: se exige tener acreditados al menos 15 años de cotización efectiva.
- Periodo de carencia específica o cualificada: al menos dos de los años deberán estar comprendidos en los 15 años inmediatamente anteriores al hecho causante. Si el beneficiario se encuentra en situación asimilada al alta o de no alta sin obligación de cotizar, estos dos años deberán estar comprendidos dentro de los quince años anteriores al momento en que cesó la obligación de cotizar.

A los efectos de calcular el periodo de carencia no se tiene en cuenta la tesis de días-cuota, es decir, solo se tienen en cuenta los días efectivos de cotización y no los correspondientes a pagas extraordinarias¹⁸.

El requisito de carencia no ha sufrido modificaciones en esta última reforma, se mantiene el requerimiento tanto del periodo de carencia genérica como del periodo de carencia específico.

2. Jubilación con edad reducida

A pesar de que en el ordenamiento jurídico español la edad ordinaria para acceder a la pensión de jubilación son los 65 años, nuestro sistema recoge variadas fórmulas para acceder a la jubilación antes de la edad ordinaria. Se puede hablar de forma general de dos vías:

- Jubilaciones con edad reducida: la edad mínima de jubilación se puede rebajar sin efectos negativos para la cuantía de la pensión, por especial toxicidad, penosidad o peligrosidad de ciertos grupos o actividades profesionales.
- Jubilaciones anticipadas: se anticipa la edad de jubilación con penalización para el trabajador, se aplican una serie de coeficientes

¹⁸ Aparece con la ley 40/2007 para que aumente la correlación entre las contribuciones realizadas y la cuantía de la prestación.

reductores a la cuantía de la pensión, coeficientes que se mantienen incluso cuando el beneficiario cumpla la edad ordinaria.

En este epígrafe se estudia la primera de las vías mencionadas. Está regulado en el apartado 1 del art. 161 bis de la LGSS, el cual contempla que la edad legal de jubilación puede ser reducida por real decreto, a propuesta del ministro de trabajo y asuntos sociales. Se determina que se podrá rebajar la edad de jubilación en trabajos de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre con elevados índices de morbilidad o mortalidad, siempre y cuando acrediten un mínimo de actividad en dicha profesión o trabajo. Sin embargo, en todos los supuestos de rebaja de la edad ordinaria se establece un tope de edad mínima, la persona nunca podrá acceder a la jubilación a una edad inferior de los 52 años de edad.

En la jubilación a edad reducida, a diferencia de las jubilaciones anticipadas, se entiende cumplida la edad ordinaria de jubilación como una recompensa al mayor esfuerzo realizado durante la vida laboral. La cuantía de la pensión no sufre ningún efecto negativo, ya que no hay coeficientes reductores de la cuantía por edad y a efectos de determinar el porcentaje, se computa como cotizado el periodo de tiempo que le falte para alcanzar la edad ordinaria¹⁹. Sin embargo, la reducción de la edad no se podrá tener en cuenta a la hora de acreditar la exigida para acceder a la jubilación parcial, a cualquier modalidad de jubilación anticipada, ni para los beneficios de la jubilación más allá de la edad ordinaria.

Algunos supuestos de rebaja de la edad de jubilación nos los encontramos en los Regímenes Especiales, como son, el Régimen Especial del mar y el Régimen Especial de la minería.

En el art. 1 del Real Decreto 1311/2007, de 5 de octubre, se contemplan los coeficientes reductores de la edad para los trabajadores del mar. Los coeficientes reductores oscilan entre en 0,40 y el 0,10 y son diferentes en función de la categoría profesional: marina mercante, pesca, estibadores o mariscadores, percebeiros y recogedores de algas.

¹⁹ Vid. Maldonado Molina, J. A., *La jubilación a edades reducidas por la actividad o discapacidad*, en Monereo Pérez, J.L., Maldonado Molina, J. A. (dir. y coord.), *La edad de jubilación*, Comares, Granada, 2011, pág. 218.

En el art. 9 del Decreto 298/1973, de 8 de febrero, se establecen los coeficientes reductores de la edad que serán de aplicación para los trabajadores de la minería. Se establece una escala variable de coeficientes reductores, que oscila entre el 0,50 y el 0,05, en función de la mayor o menor penosidad, toxicidad, peligrosidad e insalubridad de las diferentes categorías profesionales.

En el Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre, por el que integran los Regímenes Especiales de la Seguridad Social de Trabajadores Ferroviarios, Jugadores de Fútbol, Representantes de Comercio, Toreros y Artistas en el Régimen General, así como se procede a la integración del Régimen de Escritores de Libros en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, se mantienen las reglas particulares respecto de la edad de jubilación de los trabajadores ferroviarios, los profesionales taurinos y los artistas. Así, el art. 3 contempla la aplicación de coeficientes reductores de la edad para los trabajadores ferroviarios, el coeficiente reductor será de un 0,15 o un 0,10 en función de la categoría profesional. También se prevén otros beneficios para facilitar el acceso a la prestación, a la hora de computar los tiempos de actividad la fracción de año superior a 6 meses se computa como un año completo. Las reglas particulares en materia de jubilación del colectivo de los artistas se contemplan en el art. 11. Para este colectivo se permite la jubilación anticipada a los 60 años aplicando un coeficiente reductor de la cuantía del 8% por cada año de anticipación. Sin embargo, a determinados artistas no se les aplica este coeficiente reductor, los trapezistas, cantantes y bailarines podrán acceder a la pensión de jubilación a la edad de 60 años, sin penalización en la cuantía, siempre y cuando hayan trabajado en la especialidad durante al menos 8 años de los 21 anteriores al hecho causante. En el art. 18 se recogen las edades mínimas de aplicación para los profesionales taurinos. Así, la edad mínima para los mozos de estoque y de rejones es de 65, aunque se permite su anticipación a los 60 años aplicando un coeficiente reductor del 8% por cada año de anticipación. La edad mínima es más reducida en el caso de los puntilleros, que pueden acceder a la jubilación a la edad de 60 años. Para el resto de profesionales taurinos la edad mínima de jubilación es de 55 años, pero en estos casos tienen que acreditar un número mínimo de festejos en función de la categoría profesional.

Otros supuestos de jubilaciones con edad reducida en el Régimen General, son los bomberos al servicio de las administraciones u organismos públicos, los miembros del Cuerpo de la Ertzaintza y el personal de vuelo.

En el caso de los bomberos, se encuentra regulado en el Real Decreto 383/2008, de 14 de marzo. La edad se calcula aplicando un coeficiente reductor del 0,20 a los años efectivamente trabajados como bombero. Pero se establece un límite, por debajo del cual no cabe más reducción, no podrán acceder a la pensión a una edad inferior a los 60 años o 59 en el caso de que acrediten 35 años de cotización efectiva por el ejercicio de la actividad de bombero. Sin embargo, al contrario que en los casos anteriores, en este caso la reducción de la edad mínima no es gratis, sino que conlleva una cotización adicional tanto para el trabajador como para el empresario. El adelanto de la edad implica un coste añadido para la Seguridad Social y con esta cotización adicional se pretende financiar esto. En el 2012 esta cotización adicional es del 7,10%, 5,92% a cargo de la empresa y 1,18% a cargo del trabajador.

Los coeficientes reductores de la edad de jubilación de los miembros del Cuerpo de la Ertzaintza se recogen en la disposición adicional cuadragésima séptima de la LGSS. La edad ordinaria se reducirá un periodo equivalente a aplicar un coeficiente reductor del 0,20 a los años completos trabajados. Se establece una edad mínima de 60 años o 59 si acreditan 35 años de cotización. Al igual que en los bomberos, se contempla un tipo de cotización adicional. En el 2012 es del 6,50%, del que el 4,52% es a cargo de la empresa y el 1,08% a cargo del trabajador.

La reducción de la edad de jubilación para el personal de vuelo está prevista en el Real Decreto 1559/1986, de 28 de junio. El coeficiente reductor será el 0,40 o el 0,30 en función de la categoría profesional, siendo el mayor para las categorías de piloto y segundo piloto.

También se pueden aplicar coeficientes reductores de la edad a aquellos trabajadores que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 65% o un grado de discapacidad de al menos el 45%, siempre que, en este último caso se determinen evidencias de una menor esperanza de vida como consecuencia de dicha discapacidad. Se aplica un coeficiente reductor de la edad por cada año trabajado del 0,25% o del 0,50% si el trabajador necesita el apoyo de una tercera persona para las actividades básicas de la vida diaria²⁰.

²⁰ Vid. Artículo 3 del RD 1539/2003, de 5 de diciembre, por el que se establecen coeficientes reductores de la edad de jubilación a favor de los trabajadores que acreditan un grado importante de minusvalía (BOE de 20 de diciembre de 2003).

La ley 27/2011 no introduce ninguna modificación directa de estos supuestos especiales de jubilación. Sin embargo, al aplicarse los coeficientes reductores a la edad ordinaria, indirectamente afectará a este tipo de jubilaciones, ya que con el mismo coeficiente reductor la edad será superior que antes de la reforma.

Si que sufre modificación la edad mínima en el caso de las personas afectadas por un grado de discapacidad igual o superior al 45%, la cual será excepcionalmente la de 56 años.

3. Cuantía

Para calcular la cuantía de la pensión de jubilación hay que tener en cuenta dos cosas:

- Base reguladora
- Porcentaje

La cuantía se obtiene multiplicando la base reguladora correspondiente por el porcentaje a aplicar dependiendo de la situación del trabajador.

a) Base reguladora

Está regulada en el art. 162 de la LGSS. Es el resultado de dividir por 210 las bases de cotización del interesado durante los 180 meses inmediatamente anteriores al momento del hecho causante. Es decir, para el cálculo de la base reguladora se hace la media de las cotizaciones realizadas en los últimos 15 años de la vida laboral del beneficiario.

Para hacer este cálculo y que los pensionistas no vean excesivamente mermada su capacidad económica, se tienen en cuenta las variaciones de precios. Los 24 meses inmediatamente anteriores al momento de causar derecho se computan en su valor nominal, en cambio los meses restantes se computan teniendo en cuenta la evolución del índice de precios al consumo. Hay que aplicar la siguiente fórmula:

$$B_r = (\sum_{i=1..24} B_i + \sum_{i=25..180} B_i \times (I_{25} / I_i)) / 210$$

- B_r : base reguladora.
- B_i : base de cotización del mes i -ésimo anterior al mes previo al del hecho causante.
- I_i : índice general de precios al consumo del mes i -ésimo anterior al mes previo al del hecho causante.

Siendo $i = 1, 2, \dots, 300$

El artículo 4.3 de la ley 27/2011 modifica la redacción de este artículo 162. Los años a tenerse en cuenta para el cálculo de la base reguladora aumentan: “*La base reguladora de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, será el cociente de dividir por 350, las bases de cotización del beneficiario durante los 300 meses inmediatamente anteriores al mes previo del hecho causante*”. Es decir, para el cálculo de la base reguladora se hará la media de las bases de cotización de los últimos 25 años²¹. Por tanto la fórmula que se utiliza pasa a ser la siguiente:

$$B_r = (\sum_{i=1..24} B_i + \sum_{i=25..300} B_i \times (I_{25} / I_i)) / 350$$

Con esto lo que se persigue es reforzar la contributividad del sistema, que haya una mayor adecuación entre la pensión que se va a percibir y las cotizaciones realizadas por el beneficiario²². Atendiendo a la recomendación 11 del Pacto de Toledo, esta reforma es necesaria para garantizar la equidad y el equilibrio financiero del sistema. Se pretende que aumente la correspondencia entre el esfuerzo contributivo y la cuantía de la prestación, que esta no se base en las contribuciones realizadas en los mejores años de carrera sino en la media de cotizaciones de toda la carrera laboral.

Este aumento del periodo de cómputo se producirá de manera gradual a partir del 1 de enero de 2013, fecha en la que se tendrán en cuenta los 16 últimos años de la vida laboral del pensionista, aumentando cada año un año más hasta el 1 de enero de 2022, cuando para el cálculo de la base reguladora se tendrán en cuenta los últimos 25 años. La ley 27/2011 añade una disposición transitoria 5ª a la LGSS en la que se establece esta aplicación progresiva.

²¹ La ley no explica cómo se calculará la base reguladora de aquellos beneficiarios con menos de 25 años cotizados.

²² Vid. López Gandía, J. y Toscani Giménez, D. *La reforma de la jubilación. Comentarios a la Ley 27/2011, de 1 de agosto*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, pág. 35.

AÑO	BASE REGULADORA
2013	dividir entre 224 las bases de cotización de los últimos 192 meses (últimos 16 años)
2014	dividir entre 238 las bases de cotización de los últimos 204 meses (últimos 17 años)
2015	dividir entre 252 las bases de cotización de los últimos 216 meses (últimos 18 años)
2016	dividir entre 266 las bases de cotización de los últimos 228 meses (últimos 19 años)
2017	dividir entre 280 las bases de cotización de los últimos 240 meses (últimos 20 años)
2018	dividir entre 294 las bases de cotización de los últimos 252 meses (últimos 21 años)
2019	dividir entre 308 las bases de cotización de los últimos 264 meses (últimos 22 años)
2020	dividir entre 322 las bases de cotización de los últimos 276 meses (últimos 23 años)
2021	dividir entre 336 las bases de cotización de los últimos 288 meses (últimos 24 años)
2022	dividir entre 350 las bases de cotización de los últimos 300 meses (últimos 25 años)

Pese a esta aplicación progresiva, la norma prevé la posibilidad de acogerse de manera inmediata al nuevo sistema de cálculo, en el caso de que sea más favorable para el beneficiario. Como dice la exposición de motivos, se realiza el incremento “sin olvidar la necesidad de paliar las consecuencias negativas experimentadas por los trabajadores de más edad expulsados prematuramente del mercado laboral”. La pérdida de trabajo en trabajadores de edad avanzada implica un menoscabo en la cuantía de su pensión, ya que suele suponer una reducción de las bases de cotización. Para intentar evitar esto, se da otra opción a la que podrán acogerse aquellos trabajadores mayores de 55 años, que hayan cesado en el trabajo de manera involuntaria y que durante al menos

dos años hayan experimentado una reducción de las bases de cotización con respecto a su situación anterior. Así, en la disposición transitoria 5.2 de la LGSS se fijan dos tramos de aplicación para estos casos. Desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2016, la base reguladora será el resultado de dividir por 280 las bases de cotización durante los 240 meses inmediatamente anteriores al mes previo del hecho causante; y desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2021, la base reguladora será el resultado de dividir por 350 las bases de cotización durante los 300 meses inmediatamente anteriores al mes previo del hecho causante.

Cuando en el periodo a computar existen lagunas de cotización, estas no se computan como vacío de cotización, sino que desde la reforma introducida por la Ley 24/1997, de 15 de julio, se cubren con la base reguladora mínima²³. Esto está establecido en el art. 162.1.2 de la LGSS “si en el período que haya de tomarse para el cálculo de la base reguladora aparecieran meses durante los cuales no hubiese existido obligación de cotizar, dichas lagunas se integrarán con la base mínima de entre todas las existentes en cada momento para trabajadores mayores de dieciocho años”

Tras la ley 27/2011 aparece una nueva fórmula de integrar las lagunas de cotización. Esto ahora cobra mayor importancia, ya que al elevarse los años para calcular la base reguladora el número de periodos no cotizados puede aumentar²⁴:

- Si en los 36 meses previos al periodo que se toma para calcular la base reguladora existen mensualidades con cotización, estas se podrán integrar en mensualidades con lagunas de cotización, a partir de la mensualidad más cercana al hecho causante y hasta un máximo de 24 mensualidades. Siempre se tendrán en cuenta las variaciones de los precios y esta integración nunca podrá ser menor que la base reguladora mínima vigente.
- Las 24 mensualidades con lagunas más próximas al periodo referido anteriormente, se integrarán con el 100% de la base reguladora mínima.
- El resto de lagunas de cotización se integrarán con el 50% de la base reguladora mínima.

²³ Antes se aplicaba la teoría del paréntesis, se tomaban para el cómputo los meses inmediatamente anteriores al momento en el que cesó la obligación de cotizar.

²⁴ Vid. López Gandía, J. y Toscani Giménez, D. *La reforma de la jubilación. Comentarios a la Ley 27/2011, de 1 de agosto*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, pág. 46.

La nueva fórmula de integración de las lagunas es menos favorable para el beneficiario que la anterior. Supone una carga excesiva tomar en ciertos casos solo el 50% de la base reguladora mínima, mientras que antes de la nueva regulación siempre era el 100%. Esto además acentuado, por el hecho de que al pasar el periodo de cómputo de 15 a 25 años, por proporción, será mayor el número de personas que tengan lagunas de cotización superiores a 24 meses. Sin embargo, hay que tener en cuenta que según la disposición adicional octava de la Ley 27/2011, en el plazo de un año se evaluará el impacto que tiene esta nueva fórmula para el cálculo de las pensiones. En función de esta evaluación se realizarán los cambios pertinentes para corregir distorsiones que se hayan observado.

La Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral modifica la Ley 27/2011 en relación a la integración de lagunas. La disposición final vigésima de dicha ley determina que, las primeras 48 mensualidades con lagunas de cotización se integrarán con el 100% de la base reguladora mínima y el resto de mensualidades con el 50% de dicha base mínima. Se simplifica lo que preveía la Ley 27/2011 en su redacción original, ya que se elimina la posibilidad de integrar las lagunas con las mensualidades con cotización previas al periodo de cómputo.

b) Porcentaje

Para el cálculo de la cuantía de la pensión de jubilación, a la base reguladora hay que aplicarle un porcentaje, que será distinto en función de la situación del beneficiario. Se tienen en cuenta los años que acredite haber cotizado el interesado y la edad a la que accede a la pensión.

Se encuentra regulado en el art. 163 de la LGSS, según el cual la cuantía de la pensión de jubilación se determinará aplicando a la base reguladora los porcentajes siguientes:

- Por los primeros 15 años cotizados: el 50%.
- Por cada año adicional de cotización, comprendido entre el decimosexto y el vigésimo quinto, ambos incluidos: el 3%.

- Por cada año adicional de cotización, a partir del vigésimo sexto: el 2%, sin que el porcentaje aplicable a la base reguladora supere el 100%, lo cual se consigue a los 35 años de cotización.

La progresión del porcentaje en función de los años cotizados, aplicando las anteriores normas, es la siguiente:

Años cotizados	Porcentaje
15	50
16	53
17	56
18	59
19	62
20	65
21	68
22	71
23	74
24	77
25	80

Años cotizados	Porcentaje
26	82
27	84
28	86
29	88
30	90
31	92
32	94
33	96
34	98
35	100

Como se ve, en esta escala de porcentajes se le da menos valor a los años desde los 25 a los 35. Como señalan en sus estudios J. López Gandía y Daniel Toscani, se penaliza el esfuerzo contributivo de los trabajadores con largas carreras laborales en comparación con los que han cotizado menos de 25 años.

Siguiendo la recomendación del pacto de Toledo de reforzar el principio de contributividad, con la reforma se intenta que haya una mayor equidad y proporcionalidad entre las contribuciones realizadas y la cuantía de la pensión. Para cumplir con esta recomendación, reducir las diferencias entre el peso que tienen en el porcentaje los primeros años y los últimos es de gran importancia.

En el art. 4.5 de la ley 27/2011 se da una nueva redacción al art. 163 de la LGSS modificando la escala de porcentajes. Por los 15 primeros años cotizados el porcentaje continua siendo el 50%, pero para alcanzar el 100% de la pensión será necesario tener cotizados 37 años. A partir del decimosexto año, por cada mes adicional de cotización

entre los meses 1 y 248, se añadirá el 0,19% y a partir del mes 248 se añadirá el 0,18% sin que la base reguladora supere el 100%.

Años cotizados	Porcentaje
15	50
16	52,28
17	54,56
18	56,84
19	59,12
20	61,4
21	63,68
22	65,96
23	68,24
24	70,52
25	72,8

Años cotizados	Porcentaje
26	75,08
27	77,36
28	79,64
29	81,92
30	84,2
31	86,48
32	88,76
33	91,04
34	93,32
35	95,6
36	97,84
37	100

Como se puede comprobar, las diferencias de peso al calcular el porcentaje entre los primeros años y los últimos se reducen, prácticamente se unifica, pero sigue sin ser homogéneo, ya que a los últimos 16 meses les corresponde un porcentaje inferior.

Esta modificación responde al desafío de garantizar la sostenibilidad financiera del sistema, ya que supone una disminución del gasto de la Seguridad Social. Se reduce la cuantía de la pensión, a los mismos años cotizados el porcentaje a aplicar antes de la reforma era mayor. Para alcanzar el 100% de la pensión tras la nueva regulación serán necesarios dos años más de cotización. La disminución de porcentaje con relación a la antigua regulación será mayor cuanto mayor sean los años cotizados. Así, un trabajador con 16 años cotizados antes de la reforma le correspondía un 53% y tras la aplicación íntegra de la nueva regulación le corresponderá un 52,3%, un 0,7% menos. Un trabajador con 35 años cotizados antes de la reforma ya alcanzaría el 100%, sin embargo, después de la reforma el porcentaje que le corresponde es del 95,6%, es decir, un 4,4% menos. Pero donde más se notará es en las carreras medias, con 25 años

cotizados el porcentaje antes de la reforma es de un 80%, con la nueva regulación será del 72,8%, hay un 7,2% de diferencia.

La aplicación de estos nuevos porcentajes se realizará de forma progresiva, lo cual se encuentra regulado en la disposición transitoria vigésimo primera de la LGSS:

- Durante los años 2013 a 2019: por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 163, el 0,21% y por los 83 meses siguientes, el 0,19%.
- Durante los años 2020 a 2022: por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 106, el 0,21% y por los 146 meses siguientes, el 0,19%.
- Durante los años 2023 a 2026: por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 49, el 0,21% y por los 209 meses siguientes, el 0,19%.
- A partir de 2027: por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 248, el 19% y por los 16 meses siguientes, el 0,19%.

Estos serían los porcentajes a aplicar de forma general, sin embargo, hay excepciones, como son las jubilaciones más allá de la edad ordinaria, en las que se suma un porcentaje adicional, y las jubilaciones anticipadas, en las que la cuantía se ve mermada por los coeficientes reductores.

Las últimas reformas introducen medidas encaminadas a favorecer la permanencia en activo de aquellos trabajadores que han alcanzado la edad ordinaria para jubilarse. El retraso de la jubilación supone un gran ahorro para las arcas de la Seguridad Social. También es importante porque, en muchas ocasiones los trabajadores de edad avanzada abandonan el mercado laboral debido a las presiones a la que están sometidos, “para continuar desarrollando su actividad laboral, han de luchar contra estereotipos...tales como: la pérdida de facultades físicas e intelectuales, estancamiento de los conocimientos, desmotivación, absentismo, carencia de adaptación a las innovaciones tecnológicas, etc.”²⁵. Impulsar el retraso de la edad de jubilación más allá de la edad ordinaria, supone favorecer el envejecimiento activo y una mayor integración de los trabajadores de edad avanzada en el mercado laboral.

Se disponen importantes incentivos, que afectan principalmente a la mejora de la cuantía de la prestación económica, pudiendo incrementar el porcentaje por encima del

²⁵ Cfr. Triguero Martínez, L. A., *El mantenimiento de la actividad tras los 60 años*, en Monereo Pérez, J.L. y Maldonado Molina, J.A. (dir. y coord.) *La edad de jubilación*, Comares, Granada, 2011, pág. 417.

100%. Esto se empezó a plantear con el Real Decreto Legislativo 16/2001, en el que se dispone que podrán superar el 100% aquellos trabajadores que tengan acreditados 35 años de cotización efectiva, a los cuales por cada año completo que se cotice más allá de los 65 años se les concede un 2% de porcentaje adicional.

Después con la ley 40/2007 mejoran las condiciones, tanto el porcentaje adicional como los requisitos para percibir el mismo. Se contemplan dos situaciones:

- Cuando al cumplir 65 años el trabajador acredite el mínimo de 15 años cotizados, se reconoce al trabajador un 2% de porcentaje adicional por cada año completo desde los 65 años hasta el momento del hecho causante.
- Cuando al cumplir 65 años el trabajador acredite 40 o más años de cotización efectiva, el porcentaje adicional será del 3% por cada año completo desde los 65 años hasta el momento del hecho causante.

A pesar de poder superar el 100% la cuantía de la pensión nunca podrá superar la cuantía máxima vigente. En los casos en los que aplicando el porcentaje adicional se supere la pensión máxima, el beneficiario percibirá una cantidad resultante de aplicar dicho porcentaje adicional a la cuantía de la pensión máxima. Este beneficio no se aplica en los casos de jubilación parcial y de jubilación flexible.

Con la ley 27/2011 los porcentajes adicionales a aplicar son más generosos, se valora más el esfuerzo contributivo de las personas con carreras laborales más largas. El porcentaje adicional variará en función de los años de cotización efectiva que se acrediten en el momento que se cumpla la edad ordinaria de jubilación:

- Hasta 25 años cotizados, el 2%
- Entre 25 y 37 años cotizados, el 2,75%.
- A partir de 37 años cotizados, el 4%.

No solo se prevén incentivos para el trabajador, sino también para el empresario. Otra medida de promoción de la permanencia en el trabajo más allá de la edad ordinaria es la prevista en el art. 112 bis de la LGSS. Se trata de la exención de la obligación de cotizar por contingencias comunes, tanto trabajador como empresario. Se podrán beneficiar aquellas personas que continúen trabajando después de los 65 años, siempre y cuando acrediten al menos 35 años de cotización. Esto se empezó a plantear con la Ley 35/2002 y con la nueva reforma continúa vigente, pero adecuando los requisitos a las

nuevas edades de jubilación. Por consiguiente, se contemplan dos supuestos en los que se podrá disfrutar de este beneficio:

- Trabajadores con más de 65 años y 38 años y 6 meses de cotización.
- Trabajadores con más de 67 años y 37 años de cotización.

A efectos del cálculo de la pensión, estos periodos de exoneración de cuotas se computan como cotizados.

Ejemplos

- Un trabajador con 25 años cotizados al cumplir la edad ordinaria de jubilación retrasa dos años la jubilación:

Antes de la reforma: $80\% + 2\% \times 2 \text{ años} + 2\% \text{ por año de retraso} = 88\%$. A los 67 años con 27 años de cotización la cuantía de su pensión sería el 88% de la base reguladora. Sin retraso para alcanzar esa cuantía necesitaría 29 años de cotización.

Después de la reforma: $72,8\% + 0,19\% \times 12 \text{ meses} \times 2 \text{ años} + 2\% \text{ por año de retraso} = 81,04\%$. A los 69 años con 27 años de cotización la cuantía de su pensión sería el 81,04% de la base reguladora. El trabajador perdería un 7% en relación a la situación anterior.

- Un trabajador con 37 años cotizados se jubila a los 67 años:

Antes de la reforma: $100\% + 3\% \text{ por año de retraso} = 106\%$. Retrasando dos años la jubilación el trabajador obtendría un 6% adicional.

Después de la reforma: 100%. Tras la nueva regulación perdería un 6% con respecto a la situación anterior.

4. Factor de sostenibilidad

El art. 8 de la Ley 27/2011 añade a la LGSS una nueva disposición adicional quincuagésima novena, en la que se introduce el concepto de factor de sostenibilidad. En ella se prevé que a partir de 2027 para garantizar la sostenibilidad del sistema, el

gobierno deberá realizar revisiones cada 5 años de los parámetros fundamentales del sistema, para adaptarlos a las previsiones de la esperanza de vida. Los parámetros podrán modificarse en función de las diferencias entre la evolución de la esperanza de vida a los 67 años en el año que se efectúe la revisión, y la esperanza de vida a los 67 años en 2027.

Esto implica que las reformas efectuadas no tienen una clara vocación de permanencia, sino que dependerán de la futura evolución de la esperanza de vida. Los parámetros sobre los que se asienta la pensión de jubilación no tendrán un carácter fijo, sino variable y revisable cada 5 años.

Sin embargo, en este aspecto habría que tener en cuenta que la sostenibilidad del sistema no está determinada únicamente por factores demográficos, también se deberían tener en cuenta otros factores, como la evolución del empleo o la actividad económica²⁶.

²⁶ Vid. López Gandía, J. y Toscani Giménez, D. *La reforma de la jubilación. Comentarios a la Ley 27/2011, de 1 de agosto*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, pág. 54.

5. Resumen

	Antes de la reforma	Después de la reforma	Aplicación íntegra
Edad	65 años	67 años 65 años con 38 años y medio de cotización	01/01/2027
Periodo de cómputo base reguladora	15 años	25 años	01/01/2022
Porcentaje	35 años cotizados para alcanzar el 100%	37 años cotizados para alcanzar el 100%	01/01/2027
Incentivos en el porcentaje por prolongación de la edad	2% con 15 años cotizados o 3% si el trabajador tiene 40 años cotizados al cumplir los 65	2% con 25 o menos años cotizados, entre 25 y 37 años cotizados, el 2,75% y a partir de 37 años cotizados, el 4%	01/01/2013

IV. JUBILACIÓN ANTICIPADA

Como ya se ha hablado, hay dos formas de ver la jubilación, una como derecho al descanso tras una larga vida trabajando y otra, como la imposibilidad de continuar la vida activa por la pérdida de facultades como resultado de la edad.

La edad de jubilación ordinaria pretende aproximarse al momento en el que el trabajador ha perdido o disminuido sus capacidades para poder seguir trabajando, de ahí las últimas reformas por la mayor esperanza de vida. Sin embargo, la jubilación anticipada entraría dentro del primer grupo, ya que lo que pretende es la “protección de la vejez como derecho tras una larga carrera de actividad laboral, y por tanto, como derecho al descanso”²⁷.

La jubilación anticipada también se utiliza en numerosas ocasiones como un instrumento de política de empleo. Se recurre a ella como una forma de redistribución del trabajo, aunque esto suponga un gran coste para la Seguridad Social.

Nuestro sistema recoge numerosas fórmulas para acceder a la pensión de jubilación antes de alcanzar la edad ordinaria. De hecho, aunque en teoría debería ser lo excepcional, las estadísticas muestran que en la práctica muchos de los trabajadores se jubilan antes de haber cumplido la edad legal de jubilación. Según datos estadísticos de la Seguridad Social, en abril de 2012 el 48,39% de las altas iniciales de jubilación fueron de personas que aún no habían cumplido los 65 años²⁸.

Como dice Maldonado Molina, las jubilaciones anticipadas “son mecanismos que, en principio, se configuran como excepcionales a la regla común de jubilación en la edad ordinaria, pero que en la práctica conforman la regla general. Todo ello no es sino una evidencia de la desnaturalizada utilización que se hace de la jubilación anticipada para dar cobertura a un colectivo distinto al de los ancianos: los trabajadores de edad avanzada”.

²⁷ Cfr. Viñas Armada, J.M., *La jubilación anticipada*, en Monereo Pérez, J.L. y Maldonado Molina, J.A. (dir. y coord.), *La edad de jubilación*, Comares, Granada, 2011, pág. 313.

²⁸ Vid. http://www.seg-social.es/Internet_1/Estadistica/Est/Pensiones_y_pensionistas/Altas_y_Bajas_de_Pensiones_Contributiva/AltasJub2k11/150243

En el informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo se hace referencia a esto en la recomendación 11. Indica que la jubilación anticipada debería reservarse a aquellos trabajadores que cuenten con largas carreras de cotización y, voluntariamente, opten por acogerse a ella, ya que actualmente se está haciendo un uso desviado de esta figura al convertirse básicamente en una fórmula de regulación de empleo. También hace hincapié en que hay que luchar contra la discriminación por edad que existe en nuestro mercado laboral, porque es de señalar que aunque en teoría la jubilación anticipada es voluntaria, la mayoría son inducidas por las presiones que sufren los trabajadores de edad avanzada en el mercado laboral.

1. Jubilación anticipada para los mutualistas anteriores a 1967

Está prevista en la disposición transitoria tercera de la LGSS. Hasta el 2002 esta era la única fórmula de acceder a la jubilación anticipada. A ella pueden acceder, a la edad de 60 años, aquellos trabajadores que tuvieran la condición de mutualistas con anterioridad al 1 de enero de 1967, fecha de entrada en vigor de la primera ley de Seguridad Social. Las normas de las diversas Mutualidades existentes solían reconocer esta posibilidad, por ello, esta forma de jubilación anticipada se ha mantenido para respetar las expectativas de los trabajadores generadas por dichas normas, “el presente supuesto se estableció y se ha mantenido con la indudable voluntad legislativa de respetar los posibles derechos adquiridos por los trabajadores de las citadas Mutualidades, al elevarse la edad ordinaria de jubilación a los 65 años frente a los 60 años que marcaban los reglamentos de las referidas Mutualidades”²⁹.

Antes de la ley de la ley 27/2011 cabían dos posibilidades, en función del periodo de carencia que pudiese acreditar el beneficiario y de las circunstancias en las que se produjo el cese en el trabajo:

- La primera, cuando el cese en el trabajo se produzca de manera voluntaria por parte del trabajador, entendiéndose como libre voluntad del trabajador la inequívoca manifestación de voluntad de quien, pudiendo continuar su relación laboral y no existiendo razón que lo impida, decida poner fin a la misma. En

²⁹ Cfr. López Gandía, J., Toscani Giménez, D., *La reforma de la jubilación. Comentarios a la ley 27/2011, de 1 de agosto*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, pág. 79.

este caso la cuantía de la pensión se reducirá en un 8% por cada año o fracción de año que adelante el cobro de la pensión de jubilación, sin tener en cuenta los años que acredite haber cotizado el interesado. Es decir, será un 8% en todo caso sin que el esfuerzo contributivo del interesado sirva para aminorar dicho coeficiente reductor.

- La segunda, cuando el cese en el trabajo se produce como consecuencia de causas no imputables a la libre voluntad del trabajador³⁰, siempre y cuando acredite al menos 30 años de cotización³¹. En este caso los coeficientes reductores son menores y si que dependen de los años se acredite haber cotizado. Si el beneficiario acredita entre 30 y 34 años cotizados se le reduce la pensión un 7.5% por cada año o fracción de año que le falte para alcanzar la edad ordinaria; si tiene cotizados entre 35 y 37, el coeficiente reductor es del 7%; para los que acrediten entre 38 y 39 de cotización el coeficiente reductor es del 6.5%; y por último, el 6% para los que hayan cotizado 40 o más años. Para el cálculo del periodo de cotización se tienen en cuenta años completos, sin que pueda equipararse a un año la fracción del mismo.

Tras la Ley 27/2011 esto se simplifica, justificado porque esta forma de acceder a la jubilación anticipada, aunque en su día fue muy importante, ahora es residual. Esto es debido a que, por razones de edad, cada vez hay menos gente que haya sido mutualista antes del 67. Se regula en el artículo 5.2 de la citada ley que modifica la disposición transitoria tercera de la LGSS en los siguientes términos: “Quienes tuvieran la condición de mutualista el 1 de enero de 1967 podrán causar derecho a la pensión de jubilación a partir de los 60 años. En tal caso, la cuantía de la pensión se reducirá en un 8 por 100 por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad de 65 años”.

Como se puede comprobar, la ley 27/2011 mantiene esta modalidad de jubilación, sin embargo una vez que entre en vigor la citada ley, ya solo habrá una manera de acceder a ella. El coeficiente reductor será, en todo caso, un 8% por cada año o fracción de año que le falte al interesado para alcanzar la edad de jubilación. Se elimina la

³⁰ Vid. Artículo 208.1 de la Ley General de la Seguridad Social.

³¹ Al contrario de la jubilación anticipada general, en este caso no es necesario encontrarse inscrito como demandante de empleo. Vid. STS de 24 de mayo de 2006 (recurso 1995/2005).

posibilidad de acceder con un coeficiente reductor menor en el caso del cese involuntario con más de 30 años cotizados.

Como aspecto a destacar es que se mantiene el requisito de la edad, a pesar del aumento de la edad ordinaria de jubilación. Sigue siendo posible acceder a los 60 años y los coeficientes reductores únicamente se aplicarán hasta la edad de 65 años, sea cual sea el esfuerzo contributivo del beneficiario, por lo que no se tienen en cuenta las nuevas edades de jubilación ordinaria.

Sin embargo, estos cambios serán objeto de revisión. En la disposición adicional vigésima cuarta de la ley 27/2011, se determina que el Gobierno deberá realizar un estudio para evaluar el impacto de los nuevos coeficientes reductores de la jubilación anticipada. Se prestará especial atención a los trabajadores que tuvieran la condición de mutualista el 1 de enero de 1967 y se hubieran jubilado anticipadamente a través de convenios colectivos, acuerdos colectivos o contrato individual de prejubilación con anterioridad al 1 de enero de 2013.

2. Jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador

Esta modalidad de jubilación aparece con la ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible. Está previsto en el apartado 2 del art. 161 bis. de la LGSS.

Como dicen en sus estudios J. López Gandía y D. Toscani Giménez, lo que se pretendió es que el derecho a jubilarse antes de la edad ordinaria no fuese exclusivo para aquellos que lo han disfrutado por su condición de mutualistas antes de 1967³². Es decir, que se pudiese acceder con carácter general a la jubilación anticipada. Por razones de edad cada vez menos gente se podía beneficiar de la jubilación anticipada propia del mutualismo, por lo que era fundamental añadir esta medida para la protección de los trabajadores de edad avanzada que han perdido su trabajo.

³² López Gandía, J., Toscani Giménez, D., *La reforma de la jubilación. Comentarios a la ley 27/2011, de 1 de agosto*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, pág. 85.

No cabe la posibilidad de tránsito desde la jubilación del mutualismo a esta al cumplir la edad correspondiente, aunque sea más favorable para el beneficiario³³.

a) *Requisitos*

Esta modalidad de jubilación anticipada tiene unos requisitos más restrictivos que la del mutualismo laboral:

- Edad: se exige tener cumplidos los 61 años de edad. A estos efectos no se tienen en cuenta los coeficientes reductores de edad. Esto puede significar que los trabajadores a los que se les aplique coeficientes reductores de la edad no tengan derecho a jubilarse de manera anticipada, pues los 61 años puede ser su edad ordinaria de jubilación.
- Cese involuntario en el trabajo: el cese en el trabajo se ha tenido que producir por causas no imputables a la libre voluntad del trabajador, es decir, la extinción laboral se ha tenido que haber producido por alguna de las causas previstas en el art. 208.1.1 de la LGSS.
- Periodo de desempleo: se exige que el interesado acredite estar inscrito en las oficinas de empleo como demandante de empleo, en un plazo de al menos 6 meses anteriores al momento de la solicitud de la jubilación.
- Periodo carencia: es necesario acreditar al menos 30 años completos cotizados, sin que se equipare a un año la fracción del mismo. Para calcular el periodo de carencia, no se tienen en cuenta la parte proporcional de las pagas extraordinarias. A estos efectos sí que se computa como cotizado el servicio militar obligatorio o la prestación social sustitutoria con el límite de un año.

No serán exigidos los requisitos de cese involuntario y de periodo de desempleo, en aquellos supuestos en los que el empresario, por obligación adquirida mediante acuerdo colectivo o contrato individual de prejubilación, haya abonado al trabajador tras la extinción del contrato, y en los dos años anteriores a la solicitud de la jubilación, una cantidad que represente un importe mensual de, al menos, el resultado de sumar la

³³ Vid. STSJ Navarra 28 de febrero de 2005 (recurso 75/2005)

cantidad que le hubiera correspondido en concepto de prestación por desempleo y la cuota que hubiera abonado en concepto de convenio especial con la Seguridad Social.

El art. 5 de la ley 27/2011 modifica la redacción del apartado 2 del art. 161 bis. de la LGSS endureciendo los requisitos para el acceso a esta modalidad de jubilación. Sin embargo, se mantienen una serie de elementos. Los requisitos de edad y de periodo de desempleo siguen siendo los mismos, es decir, se podrá causar derecho a la pensión de jubilación anticipada a partir de los 61 años de edad y se exigirá que haya estado los 6 meses inmediatamente anteriores inscrito como demandante de empleo. También se mantiene la fórmula de cómputo de los periodos de cotización, se toman años completos sin tener en cuenta la parte de pagas extraordinarias y se computa como cotizado el servicio militar obligatorio y la prestación social sustitutoria.

Aumenta el periodo de carencia requerido, se exige acreditar un periodo de cotización efectiva previo de al menos 33 años, 3 años más de los que se exigían con la anterior regulación.

En el requisito del cese involuntario en el trabajo se reducen los supuestos en los que se podrá acceder a esta fórmula de jubilación:

“Que el cese en el trabajo se haya producido como consecuencia de una situación de crisis o cierre de la empresa que impida objetivamente la continuidad de la relación laboral. A estos efectos, las causas de extinción del contrato de trabajo que podrán dar derecho al acceso a esta modalidad de jubilación anticipada serán las siguientes:

- El despido colectivo por causas económicas autorizado por la autoridad laboral, conforme al art. 51 del Estatuto de los Trabajadores.
- El despido objetivo por causas económicas, conforme al art. 52 c del estatuto de los trabajadores.
- La extinción del contrato por resolución judicial, conforme al art. 64 de la ley 22/2003, de 9 de julio, concursal.
- La muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 44 del estatuto de los trabajadores, o la extinción de la personalidad jurídica del contratante.
- La extinción del contrato de trabajo motivada por la existencia de fuerza mayor.”

Por tanto, el cese en el trabajo se ha tenido que producir por una situación de crisis o cierre de la empresa, el despido objetivo y colectivo únicamente se permite por motivos económicos. Las causas por las que se podrá acceder a esta modalidad de jubilación será mucho más limitadas, ya no se contemplan otras causas como despido disciplinario, acuerdos colectivos y todas las situaciones de desempleo del art. 208.1. de la LGSS.

Lo que si añade la nueva regulación es una mayor perspectiva de género, lo cual se puede ver claramente en este apartado. Podrán acceder a esta modalidad de jubilación anticipada las mujeres trabajadoras cuya extinción de contrato se haya dado como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

b) Cuantía

En los supuestos de acceso a esta modalidad de jubilación anticipada la cuantía de la pensión se verá reducida, aplicando un coeficiente reductor por cada año o fracción de año que le falte al trabajador para alcanzar la edad legal de jubilación. Este coeficiente reductor será mayor o menor en función de los años cotizados que pueda acreditar el interesado:

- Entre 30 y 34 años cotizados un 7,5%.
- Entre 35 y 37 años cotizados un 7%.
- Entre 38 y 39 años cotizados un 6,5%.
- Con 40 o más años cotizados un 6%.

La ley 27/2011 modifica la forma de cálculo de los coeficientes reductores. La cuantía de la pensión se verá reducida por trimestre que le falte al trabajador para cumplir la edad ordinaria de jubilación, un 1,875% para los trabajadores con menos de 38 años y 6 meses cotizados y un 1,625% para los trabajadores con más de 38 años y 6 meses cotizados. Se pasa de cuatro a dos rangos de años cotizados, aplicando una reducción por cada año adelantado del 6,5% para los trabajadores con carreras laborales más largas y 7,5% para el resto.

Para algunos esta nueva regulación supondrá un empeoramiento de las condiciones, como por ejemplo los trabajadores con más de 40 años cotizados, que antes de la

reforma podían disfrutar de un coeficiente reductor menor. Sin embargo, la nueva forma de aplicar los coeficientes reductores en ciertos casos puede ser más beneficiosa. Aplicarlos por trimestres y no por años completos implica una mejora para el pensionista, porque hasta ahora podía ver penalizada su pensión un 7,5% faltándole, por ejemplo, un mes o incluso días para cumplir el año completo.

Tras la nueva regulación, al haber dos edades ordinarias de jubilación en función de los años que acredite cotizados el trabajador, los coeficientes reductores se podrán aplicar hasta una u otra edad. A estos efectos, se considera como cotizado el periodo que le falte al interesado desde el momento del hecho causante para alcanzar la edad que le corresponda, teniendo en cuenta la aplicación transitoria de las nuevas edades de jubilación. Es decir, en 2027 a un trabajador que se jubila anticipadamente y tiene cotizados 35 años se le aplicarían coeficientes reductores hasta los 65 años de edad, ya que al computarle como cotizado los 4 años que le faltan para alcanzar la edad correspondiente sumaría 39 años de cotización, periodo suficiente para poder acceder a la jubilación a los 65 años. En cambio, un trabajador que tiene cotizados 33 años a los 61 los coeficientes reductores se aplicarán hasta los 67, porque sumándole los años de cotización que le faltan para cumplir los 65 no alcanzaría el periodo exigido para poder acceder a esa edad. Por tanto, si se quiere que la aplicación de coeficientes reductores no sea hasta la edad ordinaria de 67 años sino hasta los 65 años, será necesario un mayor periodo de cotización.

También cabe mencionar que la Ley 27/2011 ha añadido un nuevo apartado al art. 163 de la LGSS, el cual se establece que los coeficientes reductores se aplicarán sobre la cuantía de la pensión y no sobre la base reguladora como se venía haciendo. Es decir, se aplicarán sobre el importe de la pensión resultante de aplicar a la base reguladora el porcentaje que corresponda por meses de cotización.

Otra modificación que se introduce es que se establece un tope máximo de la pensión a percibir en estos casos. El importe de la pensión, una vez aplicados los coeficientes reductores, nunca podrá ser superior al resultado de reducir la cuantía máxima vigente un 0,25% por trimestre o fracción de trimestre que se haya anticipado la jubilación. La finalidad de los coeficientes reductores es penalizar al beneficiario por el anticipo de la jubilación, por lo tanto, se trata de evitar que esto no tenga efecto, ya que en algunos casos el importe de la pensión para la jubilación anticipada, una vez aplicados los

coeficientes reductores, podría ser el mismo que de haberse jubilado a la edad ordinaria por la aplicación del tope máximo de la cuantía de la pensión.

3. Jubilación anticipada voluntaria

La ley 27/2011 introduce una novedad, una jubilación anticipada como derecho nuevo. Además de la jubilación anticipada explicada anteriormente, aparece una nueva fórmula de adelantar la edad de jubilación, en este caso, por la libre voluntad del trabajador. Se prevé para que la jubilación anticipada no quede únicamente relegada a aquellos trabajadores en desempleo, cuyo cese en el trabajo haya sido de manera involuntaria.

a) Requisitos

- Edad: el beneficiario tiene tener cumplidos los 63 años de edad, sin que se tengan en cuenta los coeficientes reductores de edad.
- Periodo de carencia: se exige el mismo periodo de carencia que en la jubilación anticipada involuntaria. El interesado debe acreditar un periodo de cotización de al menos 33 años, sin que a estos efectos se tenga en cuenta la parte proporcional de pagas extraordinarias. Al igual que en la anterior modalidad, se computa como cotizado el servicio militar obligatorio y la prestación social sustitutoria.
- Importe de la pensión: se establece que el importe de la pensión tras aplicar los coeficientes reductores debe ser superior a la cuantía de la pensión mínima que le correspondería al trabajador al cumplir la edad legal de jubilación. Se trata de evitar que accedan a esta modalidad de jubilación aquellas personas que por no alcanzar la cuantía mínima de la pensión, con los complementos a mínimos percibirían la misma cuantía que jubilándose de manera ordinaria. Este requisito perjudica a los trabajadores con bases reguladoras más bajas o con malas condiciones en el mercado de trabajo, ya que no podrán acogerse a esta modalidad de jubilación.

b) Cuantía.

Al igual que ocurre en las otras modalidades de jubilación anticipada, el beneficiario no percibe la cuantía íntegra de la pensión de jubilación. Los coeficientes reductores son los mismos que en el caso anterior y aplicados también de manera trimestral, es decir, se reduce el importe de la pensión un coeficiente del 1,875% por trimestre o fracción de trimestre de anticipo para los trabajadores con menos de 38 años y 6 meses cotizados y un coeficiente de 1,625% para los trabajadores con 38 años y 6 meses cotizados o más.

4. Jubilación especial a los 64 años

Está regulada en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio. Esta forma de jubilación aparece como un instrumento para la creación de empleo. Se trata de la jubilación un año antes de la edad ordinaria, es decir, a los 64 años de edad, sin la aplicación de coeficientes reductores de la pensión, no habría penalización por acceder a la pensión antes de la edad ordinaria. Para que se produzca tiene que estar reflejado en el convenio colectivo que hay acuerdo entre empresario y trabajadores. Como requisito se exige que el empresario contrate simultáneamente a un trabajador como sustituto durante el plazo de al menos un año. La persona que se contrate debe encontrarse en situación de desempleo y estar inscrita en las oficinas de empleo, además dicho contrato no podrá ser a tiempo parcial ni eventual. El año que le falta al jubilado para alcanzar la edad ordinaria no se computa como cotizado a efectos de calcular el importe de la pensión.

En la disposición derogatoria única se suprime esta modalidad de jubilación “Quedan derogadas (...) 1. El real decreto 1194/1985, de 17 de julio, por el que se acomodan, al amparo de lo establecido en la disposición adicional séptima de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, modificada por la ley 32/1984, de 2 de agosto, las normas sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento del empleo...”

La supresión de esta fórmula de jubilación viene justificada porque se trata de “una modalidad de jubilación anticipada económicamente contraproducente y nada eficaz

como política de empleo”³⁴. Supone un mayor gasto para la seguridad social, la persona deja de cotizar un año antes y por tanto recibe un año más de pensión de jubilación, y aunque el requisito sea que hay que hacer un contrato de sustitución, este por lo general suele cotizar menos. La fundamentación de esta modalidad era que es un instrumento de fomento de empleo, sin embargo, en la práctica este no es el resultado. No se crea empleo, sino que se sustituye un trabajador por otro que no necesariamente tendrá las mismas condiciones y estabilidad³⁵.

Por lo tanto, siguiendo las recomendaciones de la comisión de seguimiento del Pacto de Toledo, la jubilación a los 64 años queda derogada con la citada ley.

³⁴ Cfr. Maldonado Molina, J. A., Viñas Armada, J.M., *La jubilación especial a los 64 años*, en Monereo Pérez, J.L., Maldonado Molina, J. A. (dir. y coord.), *La edad de jubilación*, Comares, Granada, 2011, pág. 371.

³⁵ Vid. Maldonado Molina, J.A., *La protección de la vejez en España*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2002, pág. 242.

5. Resumen

	Antes de la reforma	Después de la reforma	Aplicación íntegra
Jubilación anticipada mutualistas	Coeficientes reductores menores para los que acrediten 30 años cotizados e involuntariedad en el cese	Coeficiente reductor 8% en todo caso	01/01/2013
Jubilación anticipada 61 años	Periodo de carencia: 30 años	Periodo de carencia: 33 años	
	Causa: involuntariedad del cese	Causa: crisis de la empresa	
	Coeficiente reductor: aplicación anual entre 7,5% y 6%	Coeficiente reductor: aplicación trimestral: 1,875% o 1,625%	
Jubilación anticipada voluntaria 63 años		Introducida por la ley 27/2011	
Jubilación especial 64 años		Derogada	

V. JUBILACIÓN PARCIAL

Es una modalidad de jubilación que supone el acceso progresivo a la jubilación, compaginando parte de la pensión con una jornada laboral parcial. Se pretende que los trabajadores no abandonen su vida activa antes de la edad ordinaria de jubilación, aunque sea de manera parcial, y a su vez es una medida de fomento de empleo, por la necesidad de contratar a un relevista. Otro de los objetivos que persigue esta modalidad de jubilación es facilitar la adaptación, hace que el paso de la vida activa a la inactividad se produzca de manera progresiva.

Está regulada en el art. 166 de la LGSS, que diferencia dos fórmulas distintas de acceso a esta modalidad de jubilación. Por una parte, la jubilación parcial una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación, la jubilación parcial diferida, y por otra parte la jubilación parcial antes de cumplir la edad ordinaria de jubilación, la jubilación parcial anticipada. Ambas responden al mismo objetivo de jubilación gradual y flexible, sin embargo pueden considerarse contradictorias entre sí, con la jubilación parcial anticipada lo que se pretende es el fomento del empleo juvenil, por la necesidad de contratar a un relevista. La jubilación parcial diferida va más encaminada al retraso del fin de la actividad, aunque sea de manera parcial.

1. Jubilación parcial diferida.

Está prevista en el art. 166.1 de la LGSS. Esta modalidad aparece con la ley 24/2001, de 27 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social³⁶, ya que hasta entonces solo cabía la posibilidad de jubilarse parcialmente de manera anticipada.

³⁶ En el art. 34.6 de la ley 24/2001 se modifica el art. 166.1 de la LGSS en los siguientes términos: “Los trabajadores que hayan alcanzado la edad ordinaria de jubilación y reúnan los requisitos para causar derecho a la misma, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo.”

a) Requisitos

Los requisitos generales de acceso a este tipo de jubilación parcial son los mismos que los requeridos para la jubilación ordinaria, podrán acceder los trabajadores que reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación. Por tanto, el trabajador que desee jubilarse de manera parcial deberá tener cumplidos los 65 años de edad y acreditar al menos 15 años de cotización efectiva, dos de los cuales deberán estar incluidos en los últimos 15 años inmediatamente anteriores al momento de solicitar.

Dentro de los requisitos específicos se encuentra el de reducción de la jornada, esta reducción nunca podrá ser más del 75% ni menos del 25% de la jornada completa. En el caso de acceder a esta modalidad desde una jornada a tiempo parcial no se determina claramente la fórmula de reducción de la jornada³⁷.

Para poder acceder a la jubilación parcial es necesario un acuerdo entre trabajador y empresario, el empleador tiene que estar conforme con el mantenimiento del trabajador reduciendo su jornada³⁸.

Con la ley 27/2011 los requisitos para acceder a esta modalidad de jubilación no sufren modificaciones, sin embargo se ve afectada de manera indirecta. Al aumentar la edad ordinaria de jubilación también aumenta la edad a la que se podrá acceder a la jubilación parcial diferida, sin embargo, al igual que ocurre con la jubilación ordinaria, seguirán pudiendo acceder a la edad de 65 años aquellos trabajadores con carrera laboral completa:

- A los 67 años de edad y al menos 15 años cotizados.
- A los 65 años de edad y al menos 38 años y 6 meses cotizados.

Debido a la aplicación progresiva del aumento de la edad ordinaria, la edad a la que se podrá acceder a la jubilación parcial diferida dependerá del año en que nos encontremos.

³⁷ Vid. Rodríguez Cardo, I. A., Jubilación parcial, contrato de relevo y jubilación flexible, Lex Nova, Valladolid, 2010, pág. 107.

³⁸ Vid. Artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Cuantía

La cuantía de la pensión de jubilación se ve reducida de manera proporcional a la jornada de trabajo que mantenga el beneficiario. La pensión de jubilación parcial se calcula con la misma fórmula aplicada para la jubilación ordinaria, al resultado de dicha cuantía se aplica el porcentaje correspondiente en función de la reducción de jornada, que al igual que esta, nunca podrá ser menos del 25% ni más del 75%.

Se aplican garantías de mínimos, el resultado de aplicar la anterior fórmula nunca podrá ser inferior a la cuantía mínima de la pensión de manera proporcional.

2. Jubilación parcial anticipada

Está prevista en el art. 166.2 de la LGSS, se aprobó por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio. Se trata de una modalidad que permite la jubilación parcial antes de la edad ordinaria de jubilación siempre y cuando se contrate a un trabajador relevista que complete la jornada hasta que jubilado parcial alcance la edad legal. Por tanto, se trata de una figura de reparto del empleo pero a su vez, es otra fórmula para adelantar la jubilación aún de manera parcial.

a) Requisitos

Con la ley 40/2007 se endurecieron los requisitos de acceso, que hasta el 31 de diciembre de 2012 son los siguientes:

- Requisito de edad: se podrá acceder a la edad de 61 años, excepto los que hayan sido mutualistas antes del 1967 que podrán acceder a los 60 años de edad. A estos efectos no se tienen en cuenta los coeficientes reductores de la edad.
- Periodo de antigüedad: se exige una vinculación con la empresa anterior al momento del hecho causante. El interesado tiene que llevar al menos, 6 años trabajando en la misma empresa, inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud.

- Reducción de la jornada: la rebaja de la jornada tiene que estar comprendida entre el 25% y el 75%. Esta reducción podrá ser mayor en el caso de que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa, en este caso podrá llegar hasta el 85%. Lo que se pretende con estos límites es que al relevista le quede una jornada de trabajo relevante, por su función de fomento del empleo, y que a su vez la jornada de trabajo que mantenga el pensionista también sea relevante para que no suponga un cese prácticamente completo en el trabajo³⁹.
- Periodo de carencia: se exige un periodo previo de cotización de 30 años sin tener en cuenta la parte proporcional de pagas extraordinarias.
- Contrato de relevo: se requiere la contratación de un trabajador sustituto para completar la jornada del jubilado parcial. Las características del contrato de relevo se encuentran reguladas en el apartado 7 del art. 12 del Estatuto de los Trabajadores. El trabajador relevista se deberá encontrar en situación de desempleo, o bien, que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada. La duración de dicho contrato de relevo será, al menos, por el tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad ordinaria de jubilación. La contratación puede ser a tiempo completo o parcial, pero debe ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador jubilado parcialmente.
- Correspondencia entre las bases de cotización del jubilado parcial y del trabajador relevista: si el puesto de trabajo a desempeñar por el trabajador relevista no puede ser el mismo que el del jubilado parcial tiene que haber una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de tal manera, que la del trabajador relevista no podrá ser menos del 65% de la base reguladora del beneficiario de la jubilación parcial.
- Acuerdo entre trabajador y empresario: al igual que en la jubilación parcial diferida la jubilación parcial tiene que ser fruto de un acuerdo entre ambas partes, en este caso, el empresario tiene que estar conforme, además de con la reducción de jornada, con la contratación de un trabajador relevista.

La ley 27/2011 modifica algunos apartados de este artículo. En cuanto a la edad de acceso a esta modalidad de jubilación continúa siendo la misma a pesar del aumento de

³⁹ Vid. Paredes Rodríguez, J.M., *La jubilación parcial en el Sistema Español de Seguridad Social*, Consejo económico y social, Madrid, 2008, pág. 87.

la edad ordinaria, por tanto se mantiene el acceso a los 61 años de edad y 60 años en el caso de los mutualistas anteriores a 1967. Esto puede suponer que en 2027 una persona podría estar 6 años en situación de jubilación parcial. También se mantiene el requisito del periodo de antigüedad en la empresa y el porcentaje de reducción de jornada tendrá los mismos límites.

En relación al periodo de cotización, se añade una excepción para facilitar el acceso a ciertos colectivos, para las personas con discapacidad o trastorno mental se exigirá un periodo de carencia de 25 años.

Al respecto de la relación entre relevista y relevado, antes de la nueva regulación únicamente se habla de correspondencia de cotizaciones en el caso de que no desempeñen el mismo puesto. La ley 27/2011 generaliza este requisito de correspondencia, la base de cotización del relevista no podrá ser inferior al 65% del promedio de las bases de cotización correspondientes a los 6 últimos meses del periodo de cómputo para la pensión de jubilación parcial.

Se añade un nuevo requisito, a pesar de la reducción de jornada tanto empresa como trabajador cotizarán por la base de cotización que le hubiese correspondido de seguir trabajando a jornada completa. Esto tendrá una aplicación gradual prevista en la disposición transitoria vigésima segunda de la LGSS. Durante el 2013 la base de cotización será el 30% de la base de cotización que le hubiese correspondido a jornada completa, esto aumentará un 5% por año hasta llegar al 100%, por lo que la aplicación íntegra no será hasta 2027. El porcentaje fijado en esta escala nunca podrá ser inferior al porcentaje de la edad efectivamente realizada. De esta manera la jubilación parcial sufre un endurecimiento, este requisito añadido con la nueva regulación puede disuadir tanto a trabajadores como a empresarios, el trabajador tiene que pagar cuotas por un salario que no percibe y el empresario al tener que pagar más puede no salirle rentable. Con ello se pretende evitar el uso desviado de esta modalidad y que se compense el coste que supone para la Seguridad Social el pago de esta pensión de jubilación⁴⁰.

⁴⁰ Vid. López Gandía, J., Toscani Giménez, D., *La reforma de la jubilación. Comentarios a la ley 27/2011, de 1 de agosto*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, pág. 118.

b) Cuantía

Al igual que ocurre con la jubilación anticipada diferida, la cuantía de la pensión se ve reducida de manera proporcional a la reducción de la jornada. El porcentaje a aplicar estará comprendido entre el 25% y el 75%, pero en este caso, podrá llegar hasta el 85% si el trabajador relevista es contratado a jornada completa. La cuantía resultante una vez aplicada la correspondiente reducción, nunca podrá ser menor de la cuantía de la pensión mínima pero de manera proporcional.

A pesar de ser una modalidad de jubilación con la que se puede acceder a la misma antes de la edad ordinaria, a diferencia del resto de jubilaciones anticipadas en este caso el jubilado no sufre una penalización por los años adelantados, es decir, no se aplican coeficientes reductores de la cuantía. Por su condición de trabajador, el jubilado parcial sigue cotizando a la Seguridad Social, al igual que lo hace también su sustituto, el trabajador relevista. Por consiguiente, a diferencia de la jubilación anticipada total, no se prevé un límite máximo, pudiendo alcanzar la cuantía máxima de la pensión.

Una vez que se acceda a la jubilación total se procederá a calcular de nuevo la cuantía de la prestación. Con respecto a esto, se prevén beneficios para favorecer el uso de esta modalidad de jubilación. Durante la jubilación parcial las cotizaciones que se realizan son más reducidas que cuando se trabaja a tiempo completo, lo cual supondría una importante reducción de la base reguladora con respecto a su situación anterior. Para corregir esto en el art. 18 del Real Decreto 1131/2002 se determina que para el cálculo de la base reguladora de la pensión se tendrán en cuenta las bases de cotización correspondientes al período de trabajo a tiempo parcial incrementadas hasta el 100 % de la base reguladora por la que venía cotizando antes de acceder a la jubilación parcial. Este beneficio resulta de aplicación siempre que la jubilación parcial sea simultánea a un contrato de relevo.

3. Resumen

	Antes de la reforma	Después de la reforma	Aplicación íntegra
Jubilación parcial diferida	65 años	67 años o 65 años con 38 años y medio de cotización	01/01/2027
Jubilación parcial anticipada	Periodo de carencia 30 años en todo caso	Periodo de carencia de 25 años para las personas con discapacidad o trastorno mental	01/01/2013
	Se cotiza por la base de cotización de la jornada de trabajo realizada	Se cotiza por la base de cotización que le hubiese correspondido a jornada completa	01/01/2027

VI. JUBILACIÓN FLEXIBLE

La jubilación flexible aparece con el Real Decreto-Ley 16/2001, de 27 de diciembre, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible. Está prevista en el art. 165 de la LGSS como una excepción a la norma general de incompatibilidad entre trabajo y pensión de jubilación y se encuentra desarrollada en el Real Decreto 1132/2002. Se trata de una figura muy similar a la jubilación parcial, la mayor diferencia se encuentra en el acceso, a la jubilación flexible se accede desde una situación de jubilación total. Nos encontramos ante una persona que ya jubilada totalmente decide volver al mercado laboral con una jornada a tiempo parcial, percibiendo durante ese tiempo la pensión de jubilación reducida proporcionalmente y el correspondiente salario, Es decir, en este caso no hay reducción de la jornada, sino que el beneficiario pasa de la inactividad laboral a trabajar a jornada parcial. La jubilación flexible “permite continuar en el disfrute de una pensión de jubilación al beneficiario que retorna a la vida activa para desempeñar un trabajo asalariado a tiempo parcial”⁴¹.

No se fija ninguna edad límite, por tanto se podría acceder a la jubilación flexible antes de cumplir la edad ordinaria de jubilación, cuando un jubilado anticipado hace uso de esta figura, e incluso antes de la edad límite de la jubilación anticipada, cuando al beneficiario se le han aplicado coeficientes reductores de edad.

Tiene que tratarse de un contrato a tiempo parcial con las características previstas en el art. 12 del Estatuto de los trabajadores. Para dicho contrato se establecen los mismos límites que en la jubilación parcial, es decir, entre un 25% y un 75% de la jornada laboral completa. Por tanto serán los límites para la correspondiente reducción de la cuantía de la pensión la cual será proporcional. El beneficiario al tener también condición de trabajador deberá cotizar a la Seguridad Social, estas cotizaciones se tendrán en cuenta para la mejora de la cuantía de la pensión de jubilación cuando se acceda de manera total, ya que dan lugar a la modificación de la base reguladora y del porcentaje a aplicar siempre y cuando sea más favorable que su situación anterior.

⁴¹ Cfr. Rodríguez Cardo, I. A., Jubilación parcial, contrato de relevo y jubilación flexible, Lex Nova, Valladolid, 2010, pág. 410.

La ley 27/2011 no introduce ningún cambio directo en esta modalidad de jubilación, ni siquiera hace mención a ella más que para seguir excluyéndola de los beneficios del retraso de la actividad del art. 163 de la LGSS. Pero hay que considerar que la nueva regulación sí que incide en ella de manera indirecta, el aumento de la edad ordinaria puede hacer que la jubilación flexible se dé progresivamente a edades más tardías, excepto en aquellos supuestos de trabajadores con carrera laboral completa.

CONCLUSIONES

Como se puede comprobar, la ley 27/2011 introduce reformas de gran calado para abordar a largo plazo las consecuencias del nuevo panorama demográfico. Por tanto, no se trata de una reforma de efecto inmediato, sino que lo que pretende es hacer frente a la situación sociodemográfica que se pronostica para dentro de unos años y que afecta claramente al Sistema de la Seguridad Social. Las variables que se tienen en cuenta son básicamente demográficas, sin tener tanto en cuenta otros factores como son la actividad económica y el empleo.

Las reformas que se introducen van encaminadas fundamentalmente a reducir el gasto en pensiones, apostando por el ahorro generalizado que supone para las arcas de la Seguridad Social el retraso de la edad de la jubilación, así como la nueva forma de cálculo de la cuantía de la pensión. Para ello se basa en los principios de contributividad, equilibrio, solidaridad intergeneracional, equidad y sostenibilidad.

Sin embargo, el debate que se plantea es si esto soluciona o no los problemas de financiación y viabilidad futura del sistema. Está claro que por lo menos lo retrasa, pero en el contexto actual de crisis financiera que nos encontramos es complicado pedir a los trabajadores que mantengan o retornen al empleo hasta los 67 años, porque tendría que haber empleo y que estos pudieran acceder a él. También hay que considerar la dificultad que tienen los empleados para permanecer trabajando hasta la edad legal ya que las empresas muchas veces utilizan a los trabajadores de edad avanzada como una forma de reajustar las plantillas. El excesivo uso que se hace de las jubilaciones anticipadas hace que la edad media de salida del mercado laboral diste bastante de la edad legal. Por lo que es necesario que el aumento de la edad ordinaria vaya acompañado de medidas orientadas a hacer coincidir la edad efectiva de salida del mercado laboral con la edad legal, porque si no perderá efectividad.

También querer alargar la edad de jubilación de manera universal es no tener en cuenta a los trabajadores que empezaron a trabajar muy jóvenes y que por tanto, ya han contribuido de sobra a la financiación solidaria del sistema. Así como a aquellos que por mayor penosidad tengan menores tasas de esperanza de vida.

Intentar solucionar los problemas de financiación de las pensiones atrasando la edad puede suponer que aumente el gasto en las prestaciones por desempleo. La Comisión Española de Organizaciones Empresariales cree que el retraso será perjudicial para el empleo, dicen que en el contexto actual hay que elegir “o las empresas tratan de mantener el empleo que ya tienen y de contratar nuevos trabajadores o, por el contrario, siguen pagando a quienes han cumplido los 65 años hasta que se jubilen a los 67 años.”⁴²

La reforma afectará al importe de la pensión, al hacer depender más la cuantía de las aportaciones, así como por la nueva forma de computar la integración de lagunas. De forma general, esta modificación va a suponer una reducción de la cuantía de la pensión, pero a estos efectos, es de destacar el impacto negativo que va a tener la nueva regulación para los colectivos más precarios y con peores condiciones laborales, como por ejemplo las mujeres, ya que tienen periodos de cotización más cortos y mayores lagunas de cotización. Sí que es cierto que el nuevo periodo de cómputo para el cálculo de la base reguladora podrá evitar que los trabajadores de avanzada edad que pierdan el trabajo vean excesivamente mermada la cuantía de su pensión. Sus últimas bases de cotización podrían ser muy bajas en comparación con las que tuvieron a lo largo de toda su vida laboral. En cambio el resto verá reducida su pensión por el aumento de 15 a 25 años de los años a tener en cuenta para determinar la base reguladora.

⁴² Vid. [http://www.cev.es/web-cev/WCEV.nsf/\(All\)/86D690C0AF7E6CA2C125770C0039BF0A/\\$File/prensa211_432.pdf](http://www.cev.es/web-cev/WCEV.nsf/(All)/86D690C0AF7E6CA2C125770C0039BF0A/$File/prensa211_432.pdf)

BIBLIOGRAFÍA

- Borrajo da Cruz, E., *Estudios jurídicos de previsión social*, Aguilar, Madrid, 1962.
- Gorelli Hernández, J., Rodríguez Ramos, M. J., Vílchez Porras, M., *Sistema de Seguridad Social*, Tecnos, Madrid, 2010.
- López Cumbre L., *La regulación de la jubilación en los países de nuestro entorno*, CEMICAL Boletín nº 37, 2011.
- López Gandía, J., Toscani Giménez, D., *La reforma de la jubilación. Comentarios a la ley 27/2011, de 1 de agosto*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011.
- Maldonado Molina, J.A., *La protección de la vejez en España*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2002.
- Monereo Pérez, J.L., Maldonado Molina, J. A. (dir. y coord.), *La edad de jubilación*, Comares, Granada, 2011.
- Moreno, L. (ed.), *Reformas de las políticas de bienestar en España, siglo XXI de España editores*, Madrid, 2009.
- Paredes Rodríguez, J.M., *La jubilación parcial en el Sistema Español de Seguridad Social*, Consejo económico y social, Madrid, 2008.
- Rodríguez Cardo, I.A., *Jubilación parcial, contrato de relevo y jubilación flexible*, Lex Nova, Valladolid, 2010.
- Vida Soria, J., Monereo Pérez, J.L., Molina Navarrete, C., Quesada Segura, R., *Manual de Seguridad Social*, Tecnos, Madrid, 2008.
- de la Villa Gil, L.E. (dir.), *Derecho de la Seguridad Social*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999.