

LA JUBILACIÓN EN 2013
NUEVO RÉGIMEN JURÍDICO TRAS LA ENTRADA EN VIGOR DE LA LEY 27/2011 Y EL
RD 1716/2012, DE 28 DE DICIEMBRE

JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA
Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Granada

SUMARIO:

1. LA EDAD

- a. Introducción
- b. La edad ordinaria
- c. Las edades reducidas por penosidad
- d. Las jubilaciones anticipadas
 - i. Jubilación anticipada voluntaria
 - ii. Jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador
 - iii. Jubilación anticipada parcial y especial para mayores de 64 años.
- e. Retraso del cese de la actividad.
 - i. Incremento del porcentaje por encima del 100 por 100
 - ii. Exoneración del pago de cuotas, por contingencias comunes, de los trabajadores con 65/67 años o más

2. LA CUANTÍA.

- a. Base reguladora
 - i. Nueva fórmula
 - ii. Integración de lagunas
 - iii. Reglas para los casos de reducción de bases de cotización a partir de los 55 años
- b. Porcentaje
- c. Complementos por mínimos y topes máximos
- d. Revalorización de pensiones

1. LA EDAD

A) INTRODUCCIÓN

La entrada en vigor el 1 de enero de 2013 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, ha supuesto la puesta en un nuevo modelo de jubilación, en lo que es una verdadera reformulación de la edad de jubilación, rompiéndose con los parámetros que desde 1919 se mantenían en nuestro país. No se ha tratado simplemente de una elevación de la edad pensionable, sino que ésta pasa a determinarse sobre dos criterios, uno que se asienta en la edad (edad en la que presuntamente habrá llegado la vejez, y que por tanto sigue uno de los fundamentos clásicos de la protección de la vejez). Y otro en el que se atiende al tiempo de trabajo desempeñado (y que en consecuencia sigue el otro de los fundamentos de su cobertura: en este caso el derecho al descanso)¹.

Esta doble vara para medir la edad pensionable contribuye a flexibilizar la edad de jubilación (cuestión distinta a la flexibilización de la jubilación en sí, y que alude más a la jubilación gradual y el retorno a la actividad). Así, se prescinde de una sola edad legal de referencia, y se usan dos, en función del período cotizado que acredite el trabajador. Se usa un nuevo concepto como es el de “carrera laboral”, que se considera completa con 38 años y 6 meses cotizados al sistema (con unas reglas transitorias que parten de los 35 años cotizados). Fuera de este caso, la edad se resitúa en los 67 años (edad a la que se llega de forma progresiva con reglas transitorias). Ciertamente, es una medida que tiene un impacto importante, porque aunque la edad ordinaria de jubilación no sea la edad real a la que se jubilan los españoles (cuya media está en 63,73), es la edad que sirve de referente para las jubilaciones anticipadas y para el retraso del cese de la actividad. De modo que su modificación tiene efectos múltiples, provocando una resituación de las demás variables, entre las que ha estado incluso el subsidio de prejubilación, que ha pasado de los 52 a los 55 años.

Junto a esta reforma de la edad ordinaria, la Ley 27/2011 acometió una importante reforma de las jubilaciones anticipadas. Fue una reforma en la que se ponía de manifiesto –una vez más– cómo la política de empleo influye en la cobertura de la vejez, dando lugar a su utilización como instrumento de política de empleo, en la que se arrincona la atención a la vejez, y se aprovecha la existencia de una institución como la jubilación para expulsar mano de obra del mercado de trabajo con objeto de facilitar el acceso de los desempleados jóvenes, pero sobre todo para acometer reajustes en las plantillas.

Es una medida contradictoria con la elevación de la edad de jubilación. Si por un lado se apuesta por fomentar voluntariamente el retraso del cese de la actividad (con incentivos que van aumentando reforma a reforma), y de forma imperativa se eleva la edad para los trabajadores que acrediten una vida laboral de menos de 38

¹MALDONADO MOLINA, J.A., «La edad de jubilación, retiro y vejez», en MONEREO PÉREZ y MALDONADO MOLINA (Dirs.), *La edad de jubilación*, Comares, Granada, 2011, págs. 85 y 86.

años y media, esas mismas reformas siguen manteniendo (e incluso fortaleciendo), los mecanismos de jubilación anticipada.

Esta esquizofrénica política de edad jubilatoria es una constante en las últimas décadas, y volvió a reflejarse en la Ley 27/2011. Tras más de una década de reformas (Ley 24/1997, Ley 24/2001, Ley 35/2002, Ley 40/2007), la realidad sigue siendo muy similar a la anterior²:

- Edad real de jubilación. En 1997, la edad media de jubilación se situaba en 63 para el conjunto del sistema³. En 2009 había aumentado solo a 63,73⁴. Se trata de un incremento considerablemente menor al que ha experimentado la esperanza de vida en este mismo período de tiempo: en 1997 era 78,71, y en 2009 subió a 81,59⁵.
- El porcentaje de trabajadores que se jubilan anticipadamente se ha reducido, pero no de forma significativa:

AÑO	TOTAL Altas jubilación	MENORES 65 AÑOS			65 O MÁS AÑOS		
		Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
2002	169.139	67.319 (40%)	54.251 (32%)	13.068 (8%)	101.820 (60%)	65.486 (39%)	36.334 (21%)
2005	213.506	89.334 (42%)	69.423 (33%)	19.911 (9%)	124.172 (58%)	82.148 (38%)	42.024 (20%)
2007	214.223	96.040 (45%)	71.729 (33%)	24.311 (11%)	118.183 (55%)	77.978 (37%)	40.205 (19%)
2009	287.904	112.731 (39%)	83.468 (29%)	29.263 (10%)	175.164 (61%)	107.465 (37%)	67.699 (24%)

Fuente: elaboración propia a partir de los datos estadísticos del INSS

Es decir, las reformas llevadas a cabo no habían resituado la edad de jubilación, ni la legal ni la real. Las jubilaciones anticipadas tenían un peso prácticamente similar al de 2002. Y la esperanza de vida continúa su ascenso.

Pues bien, si bien en principio la Ley 27/2011 recoge nuevas modalidades de jubilación anticipada (a partir de los 61 años si el cese es involuntario; o a partir de los 63 si es voluntaria la jubilación), se ha suspendido su entrada en vigor con el RDL 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social. En efecto, la Disposición adicional primera RDL 29/2012 suspende durante tres meses (hasta abril de 2013) la aplicación de los preceptos reguladores de las nuevas

²MALDONADO MOLINA, J.A., «La edad de jubilación, retiro y vejez», *op. cit.*, págs. 103 y 104.

³Fuente: *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral, España 1997*, CES, Madrid, 1998, p. 615.

⁴Fuente: *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral, España 2009*, CES, Madrid.
http://www.ces.es/servlet/noxml?id=CesColContenidoMO1277825964437~5237367~N2009M_resumen.pdf&mime=application/pdf

⁵Fuente: <http://www.ine.es/jaxi/tabla.do?per=12&type=db&divi=IDB&idtab=43>. Los avances han sido muy lentos: 63,47 (año 2006); 63,57 (año 2007); 63,66 (año 2008).

jubilaciones anticipadas y la jubilación parcial⁶. Y entre tanto se elabora una nueva regulación, se mantiene la legislación hasta entonces vigente en materia de jubilaciones anticipadas y de jubilación parcial.

Ahora bien, aún reconociendo la importancia de estas reformas en materia de edad, hay que advertir que ha eclipsado otras medidas que tuvieron un menor efecto mediático, pero que tendrán importantes consecuencias, como es el tema de la cuantía, y que analizaremos igualmente.

B) LA EDAD ORDINARIA

Frente a la situación precedente, en la que se fijaba una edad ordinaria de jubilación –los 65 años– la Ley 27/2011 opta por recurrir a dos edades:

- a) Los 67 años, con una aplicación progresiva.
- b) Los 65 años, si el sujeto acredita lo que se denomina “carrera laboral”, que se cifra en 38 años y 6 meses (también con una implantación progresiva).

Será de aplicación gradual (nueva disp. transitoria vigésima LGSS), a razón de:

- a) Para los 67 años:
 - 1 mes por año desde 2013 a 2018
 - 2 meses por año desde 2019 a 2027
- b) Para los 38 años y meses requeridos para los 65:
 - 3 meses por año desde 2013 hasta 2026

No obstante, se parte de que los datos demográficos pueden aconsejar elevar aún más la edad, y que una elevación a medio plazo sirve para sanear las cuentas en el momento inmediato, reflejándose como ahorro y en consecuencia reducción del gasto público. Así, y bajo la eufemística expresión de “factor de sostenibilidad”, se indica que “con el objetivo de mantener la proporcionalidad entre las contribuciones al sistema y las prestaciones esperadas del mismo y garantizar su sostenibilidad, a partir de 2027 los parámetros fundamentales del sistema se revisarán por las diferencias entre la evolución de la esperanza de vida a los 67 años de la población en el año en que se efectúe la revisión y la esperanza de vida a los 67 años en 2027. Dichas revisiones se efectuarán cada cinco años utilizando a este fin las previsiones realizadas por los organismos oficiales”.

Por tanto, la Ley 27/2011 no se limita a elevar la edad de retiro, sino que manda un mensaje claro, y es que la edad de retiro será algo contingente, y que esto no es sino un primer paso ante futuras posibles modificaciones⁷. Esta medida se recoge en el artículo 8 de la Ley, que introduce una nueva disposición adicional, la quincuagésima

⁶Del apartado Uno del artículo 5, de los apartados Uno y Tres del artículo 6 y de la disposición final primera de la Ley 27/2011; del apartado 3 del artículo 163 LGSS (en la redacción dada por el apartado Cinco del artículo 4 de la Ley 27/2011), y lo establecido en las disposiciones adicionales vigésima cuarta, vigésima séptima y trigésima cuarta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

⁷MALDONADO MOLINA, J.A., «La edad de jubilación, retiro y vejez», op. cit., pág. 108.

novena, en la LGSS, intitulada “Factor de sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social”.

La Memoria Económica del Anteproyecto revela cuán importante es esta cláusula en la reforma del sistema, indicando que “Como consecuencia, de acuerdo con las estimaciones de los apartados precedentes, esta revisión implicaría un ahorro del sistema de la Seguridad Social en porcentaje sobre PIB proporcional al obtenido con las medidas anteriores, teniendo en cuenta que cada 10 años aumenta en algo menos de un año la esperanza de vida a los 67 años”. Es decir, se prevé que la edad se retrase un año por cada década que vaya transcurriendo a partir de 2027. En la Memoria Económica se recoge que en 2040 ya habrá una reducción del 0,5% por aplicación de esta medida, lo que no es posible sin una previa elevación de la edad de jubilación. Es decir, se prevé que en 2040 la edad de jubilación ya no sea 67 años, sino previsiblemente 68 años, aumentando un año aproximadamente por década.

No se trata de una medida accesorio, sino que en las cuentas realizadas por el Ministerio de Economía se refleja cómo a través de esta cláusula se espera ahorrar en 2060 una tercera parte del ahorro total del conjunto de medidas:

**RESUMEN VALORACIÓN CONJUNTA.
AHORRO DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL
PORCENTAJE SOBRE EL PIB**

Año;	% s/ base reguladora (1)	Base reguladora (1)	Retraso edad de jubilación (*)(**)	Efecto del incremento del nivel del PIB	Factor de Sostenibilidad	TOTAL
2015	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0	0,1
2020	0,0	0,1	0,2	0,0	0,0	0,3
2030	0,1	0,4	0,8	0,1	0,0	1,4
2040	0,3	0,8	1,0	0,2	0,5	2,8
2050	0,3	1,0	1,0	0,2	1,0	3,5
2060	0,3	1,0	0,9	0,2	1,2	3,6

Fuente: Ministerio de Economía y Hacienda

(*) Condicionada a la modificación de la pensión por variación de porcentaje y base reguladora.

(**) Contiene cotizaciones por retraso de la edad de jubilación, mayor cotización de la jubilación parcial, supresión de la jubilación con 64 años, coeficiente reductor jubilación anticipada y mínimos

(1) Contiene efectos en las pensiones de incapacidad permanente, jubilación y viudedad.

En todo caso, el artículo 4 de la Ley 27/2011 da una nueva redacción al artículo 161.1, que pasaría a recoger estas dos edades que dan derecho a la jubilación, como ya hemos indicado (a los 65 años si se acreditan 38 años y 6 meses cotizados; 67 en caso contrario).

Ahora bien, como hemos indicado, la edad será distinta según el período cotizado por el trabajador. La edad se fija en años (65/67), aunque transitoriamente hasta 2026, las edades podrán ser fijadas en años y meses (por ejemplo, en 2013 es 65/65 años y un mes). Pues bien, para el cálculo de la edad (que insistimos, en ocasiones se precisa en años más meses), se hacía necesario fijar una regla que indique cuándo se considera cumplida dicha edad. Ello lo ha recogido el RD 1716/2012, de 28 de diciembre, de desarrollo de las disposiciones establecidas, en materia de prestaciones, por la Ley 27/2011, que en su artículo 1.1 señala que a estos efectos “el cómputo de los meses se realizará de fecha a fecha a partir de la correspondiente al nacimiento”, y “cuando en el mes del vencimiento no hubiera día equivalente al inicial del cómputo, se considerará que el cumplimiento de la edad tiene lugar el último día del mes”.

Junto a esta regla para el cálculo de la edad, se fijan otras para el cálculo del período cotizado que determina la edad aplicable. Este período cotizado también se fija en años y meses, en contraste con el cómputo de la vida laboral a efectos del período de carencia, que se computa en días, con lo cual se hace necesario convertir en años y meses lo que se ha computado en día.

Para ello, precisa las siguientes reglas:

- Los días acreditados como cotizados (o asimilados a cotizados), serán objeto de transformación a años y meses, con las siguientes reglas de equivalencia en orden a la conversión:
 - a) El año adquiere el valor fijo de 365 días
 - b) el mes adquiere el valor fijo de 30,41666 días⁸

⁸El Proyecto de Real Decreto, de 8 de noviembre de 2012, lo fijaba en 30,41667 días.

Se trata de interrupciones de la vida laboral, por lo que solo se aplica a quienes ya habían estado dadas de alta e interrumpen su vida laboral. Solo se aplica a trabajadores por cuenta ajena, que hubieran visto extinguido el contrato, o finalizado el desempleo contributivo.

Aunque como regla general el período reconocido como cotizado será de 112 días por cada hijo (previéndose un incremento anual hasta llegar a los 270 días en 2019), a efectos del período cotizado que determina la edad de jubilación, como excepción, desde 2013 computan 270 días por hijo (art. 6.4. RD 1716/2012).

En ningún caso el período reconocido podrá ser superior a la interrupción real de la cotización. Al ser ese número de días por hijo, se fija un tope para la suma total: los períodos computables no podrán superar los 5 años por beneficiario, cualquiera que sea el número de hijos nacidos o adoptados o menores acogidos.

Los períodos computables son compatibles y acumulables con los períodos de cotización efectiva derivados de las situaciones de excedencia que se disfruten en razón del cuidado de hijos o de menores acogidos (previstos en el art. 180.1 LGSS), si bien no podrán superar en conjunto los 5 años por beneficiario cuando los beneficios por cuidado de hijos o menores acogidos y los períodos de cotización efectiva concurren en la misma prestación a los efectos de determinar su cuantía o, cuando se trate de jubilación, la edad de acceso a la misma prevista en el artículo 161.1.a) LGSS

En caso de parto o adopción múltiple, cada hijo dará lugar a un descanso de forma singular.

La jubilación en 2013. Nuevo régimen jurídico tras la entrada en vigor de la Ley 27/2011 y el RD 1716/2012, de 28 de diciembre

JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA

Para este cómputo de los años y meses, solo se tomarán años y meses completos, sin que se equipare a un año o a un mes la fracción del mismo. Esta misma regla ya se aplicaba (y seguirá tras la reforma) en las jubilaciones anticipadas para el cómputo de los años cotizados a efectos de determinar el porcentaje de penalización, de modo que solo se tenían en cuenta los años completos, sin que se equiparase a un año la fracción del mismo. Ahora se adopta ese criterio para el cómputo de la carrera laboral.

- En segundo lugar, precisa qué períodos se considerarán como cotizados a estos efectos (para determinar la edad), y cuáles no:

a) Se considerarán como cotizados:

- Los días que se consideren efectivamente cotizados como consecuencia de los periodos de excedencia por cuidado de hijos (hasta tres años) o familiares (hasta un año) (arts. 180.1 y 2 LGSS).
- Los días que se computen por interrupción de la vida laboral por parto o acogimiento en los nueve meses anteriores al parto o dentro de los seis años siguientes al mismo (Disposición adicional 60 LGSS, introducida por Ley 27/2011, y desarrollada reglamentariamente en el RD 1716/2012, de 28 diciembre (arts. 5 a 9)⁹ (hasta 270 días).

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

⁹La disposición adicional 60 LGSS (introducida por Ley 27/2011), reconoce de 112 a 270 días como cotizados, a efectos de todas las prestaciones, pero no en orden al período de carencia (como hace la Disp Adic 44 LGSS), sino para la cuantía, en caso de interrupciones de la vida laboral acaecidas entre los 9 meses anteriores al parto (o los 3 meses si es adopción) y los 6 años siguientes al mismo. Tiene efectos para la cuantía de todas las prestaciones salvo las de desempleo. Y como ahora se analiza, también tiene efectos para determinar la edad de jubilación (que es distinta según el período cotizado).

Se trata de interrupciones de la vida laboral, por lo que solo se aplica a quienes ya habían estado dadas de alta e interrumpen su vida laboral. Solo se aplica a trabajadores por cuenta ajena, que hubieran visto extinguido el contrato, o finalizado el desempleo contributivo.

Aunque como regla general el período reconocido como cotizado será de 112 días por cada hijo (previéndose un incremento anual hasta llegar a los 270 días en 2019), a efectos del período cotizado que determina la edad de jubilación, como excepción, desde 2013 computan 270 días por hijo (art. 6.4. RD 1716/2012).

En ningún caso el período reconocido podrá ser superior a la interrupción real de la cotización. Al ser ese número de días por hijo, se fija un tope para la suma total: los períodos computables no podrán superar los 5 años por beneficiario, cualquiera que sea el número de hijos nacidos o adoptados o menores acogidos.

Los periodos computables son compatibles y acumulables con los periodos de cotización efectiva derivados de las situaciones de excedencia que se disfruten en razón del cuidado de hijos o de menores acogidos (previstos en el art. 180.1 LGSS), si bien no podrán superar en conjunto los 5 años por beneficiario cuando los beneficios por cuidado de hijos o menores acogidos y los periodos de cotización efectiva concurran en la misma prestación a los efectos de determinar su cuantía o, cuando se trate de jubilación, la edad de acceso a la misma prevista en el artículo 161.1.a) LGSS

En caso de parto o adopción múltiple, cada hijo dará lugar a un descanso de forma singular.

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

La jubilación en 2013. Nuevo régimen jurídico tras la entrada en vigor de la Ley 27/2011 y el RD 1716/2012, de 28 de diciembre

JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA

- Los periodos de cotización asimilados por parto que se computen a favor de la trabajadora solicitante de la pensión, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional 44 LGSS¹⁰.

b) No computarán los días-cuota, es decir, la parte proporcional correspondiente a las pagas extraordinarias, exclusión que es coherente con la nueva filosofía que al respecto sigue el legislador tras la Ley 40/2007, de no computar los días-cuota en relación al período de carencia de la jubilación¹¹).

Respecto de esta nueva edad de jubilación en base a la carrera laboral, proceden las siguientes consideraciones:

- Es positivo que con ella se reconoce la jubilación como un derecho al descanso, de modo que si el sujeto acreditar haber generado ese crédito al descanso, podrá jubilarse a una edad inferior: a los 65 años.
- Es negativo que el concepto de carrera laboral no se haya modalizado para los hombres y las mujeres. El propio Acuerdo Social parte de esta realidad¹², y pretende dar respuesta a las diferencias, pero se queda en un mero intento, y desde luego lejos incluso de los que el propio Acuerdo Social de febrero de 2011 planteaba, que no era otra cosa que el adelanto de la edad de jubilación en 9 meses por hijo (con un máximo de dos años). La Ley 27/2011 se limitó a introducir una nueva disposición adicional sexagésima a la LGSS, que bajo el título de “Beneficios por cuidado de hijos o menores”, fija unas reglas con efectos para la cuantía, en todos los órdenes (no solo para la eventual edad, sino para la base reguladora y porcentaje), pero sin efectos para el período de carencia (regla para la que habría que estar a la disposición adicional cuadragésima LGSS), aunque sí para el cálculo del período cotizado que determina la edad. Por tanto, no tiene un efecto automático en la edad de jubilación, sino que ese cómputo tendrá consecuencias cuando gracias a esos días se sumen los 38 años y 6 meses requeridos (o la cifra que corresponda hasta el año 2027).

¹⁰En este caso se dan por cotizados 112 días a las mujeres que tuvieron un hijo y en esos momentos no cotizaban (no se exige que previamente hubieran cotizado). Se exigen dos requisitos: que hubiera un nacimiento (no se asimila la adopción, sino que la Ley habla de parto); y que la mujer no hubiera cotizado la totalidad de los 112 días. Los efectos es dar por cotizados un total de 112 días completos de cotización por cada parto de un solo hijo y de 14 días más por cada hijo a partir del segundo, éste incluido, si el parto fuera múltiple. Tiene efectos para el requisito de período de carencia, y para el cómputo de la vida laboral en orden a la edad de jubilación, como estamos viendo.

¹¹Cuestión que ya mereció nuestro juicio positivo en su momento (MALDONADO MOLINA, J.A., «La reforma de la jubilación en la Ley 40/2007, de 4 de diciembre», en MONEREO PÉREZ (Dir.), *La reforma de la Seguridad Social*, La Ley, Madrid, 2007, pág. 323), y ahora se vuelve a recoger respecto del concepto de carrera laboral, donde cobra pleno sentido, ya que no se trata de medir el importe de lo cotizado (que es lo que se valora con los días cuota), sino el período temporal asegura.

¹²En efecto, bajo el epígrafe de “mujeres”, indica que “Es evidente que distinguir entre carreras largas y comunes o cortas a efectos de determinar la edad legal de jubilación tendrá un impacto desigual entre hombres y mujeres”.

El que esta medida sea insuficiente se corrobora al cotejar el número medio de años cotizados en el momento de causar la jubilación¹³. Así, los últimos datos disponibles al respecto (de 2007), indica que mientras que el promedio cotizado por un hombre en el momento de su jubilación es de 39,96 si se jubila con 65 o más años, y 39,80 con menos de 65 años; las cifras de las mujeres trabajadoras bajan a 29,06 y de 30,65 para las que pueden jubilarse con menos de 65 años¹⁴.

Hemos indicado que la carrera laboral se cifra en 38 años y 6 meses, aunque eso será en 2027, ya que se irá exigiendo de modo gradual, partiendo de los 35 años. En cualquier caso, la aplicación gradual (que no transitoria, porque el punto de partida nunca ha estado vigente en nuestro sistema) tiene el sentido de que las dos nuevas edades ordinarias vayan acompasadas entre ellas, como se recoge en la redacción de la nueva disposición transitoria vigésima introducida:

AÑO	Períodos cotizados	Edad exigida
2013	35 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 3 meses	65 años y 1 mes
2014	35 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 6 meses	65 años y 2 meses
2015	35 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 35 años y 9 meses	65 años y 3 meses
2016	36 o más años	65 años
	Menos de 36 años	65 años y 4 meses
2017	36 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 3 meses	65 años y 5 meses
2018	36 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 6 meses	65 años y 6 meses
2019	36 años y 9 meses o más	65 años
	Menos de 36 años y 9 meses	65 años y 8 meses
2020	37 o más años	65 años
	Menos de 37 años	65 años y 10 meses
2021	37 años y 3 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 3 meses	66 años
2022	37 años y 6 meses o más	65 años
	Menos de 37 años y 6 meses	66 años y 2 meses

¹³MALDONADO MOLINA, J.A., «Igualdad de género y edad de jubilación», en MONEREO PÉREZ y MALDONADO MOLINA (Dir.), *La edad de jubilación*, Comares, Granada, 2011, pág. 165.

¹⁴Fuente: http://www.tt.mtas.es/periodico/seguridadsocial/200810/ANEXO_AL_INFORME.pdf (página 22).

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 6 meses	65 años 66 años y 10 meses
A partir de 2027	38 años y 6 meses o más Menos de 38 años y 6 meses	65 años 67 años

Edad de jubilación según año nacimiento (si no se acredita el período cotizado en cada momento para poder jubilarse a los 65 años)

Edad requerida	Fecha nacimiento	Fecha jubilación
65 años y 1 mes (2013)	Ene 1948 - nov 1948	Feb 2013 - dic 2013
65 años y 2 meses (2014)	Dic 1948- oct 1949	Feb 2014- dic 2014
65 años y 3 meses (2015)	Nov 1949 - sep 1950	Feb 2015 - dic 2015
65 años y 4 meses (2016)	Oct 1950 - ago 1951	Feb 2016 - dic 2016
65 años y 5 meses (2017)	Sep 1951 - jul 1952	Feb 2017 - dic 2017
65 años y 6 meses (2018)	Ago 1952 - jun 1953	Feb 2018 - dic 2018
65 años y 8 meses (2019)	Jul 1953 - abr 1954	Mar 2019 - dic 2019
65 años y 10 meses (2020)	May 1954 - feb 1955	Mar 2020 - dic 2020
66 años (2021)	Ene 1955 - Dic 1955	Ene 2021 - dic 2021
66 años y 2 meses (2022)	Ene 1956 - oct 1956	Mar 2022 - dic 2022
66 años y 4 meses (2023)	Nov 1956 - ago 1957	Mar 2023 - dic 2023
66 años y 6 meses (2024)	Sep 1957 - jun 1958	Mar 2024 - dic 2024
66 años y 8 meses (2025)	Jul 1958 - abr 1959	Mar 2025 - dic 2025
66 años y 10 meses (2026)	May 1959 - feb 1960	Mar 2026 - dic 2026
67 años (2027)	Ene 1960 - dic 1960	Ene 2027 - dic 2027

Fuente: elaboración propia

Junto a la edad ordinaria, se prevén reducciones (distintas de las jubilaciones anticipadas) por trabajos penosidad.

C) LAS EDADES REDUCIDAS POR PENOSIDAD

En nuestro sistema había un déficit en la cobertura de estas situaciones, pudiendo afirmarse respecto de los supuestos previstos, que “no están todos los que

son, ni son todos los que son”¹⁵. Hace décadas que se echaba en falta un régimen normativo específico para tales situaciones, que las identificara y diera carta de naturaleza como modalidad de jubilación especial, con lo que se ganaría en claridad y seguridad jurídica. Y la Ley 40/2007 no abordó tal regulación, confundiendo por añadidura los términos subsumiendo la reducción de edad por penosidad dentro de la jubilación anticipada¹⁶. Eso sí, reconoció la necesidad de una reforma (lo que era más que manifiesto), pero postergándola a un futuro desarrollo reglamentario¹⁷.

La Ley 40/2007 también recogió la demanda de que se conectara la reducción de la edad por penosidad con la salud laboral de los trabajadores, y es que se venía reclamando la necesidad de conjugar la cobertura de los sectores penosos, peligrosos, tóxicos, insalubres con la protección de la salud laboral, y concretamente con la prevención de riesgos de accidentes laborales y enfermedades profesionales. Así, debe procurarse una adecuación del trabajo a la edad del trabajador, facilitando su reciclaje antes de que se resienta su salud. Pero en definitiva no se avanzó nada, ni siquiera en la extensión de la reducción de la edad a nuevos colectivos, que también se aplaza al desarrollo reglamentario (salvo los bomberos).

El Acuerdo Social de febrero de 2011 retomó la cuestión¹⁸, y parte de que la reducción de la edad debe tener un carácter subsidiario a la prevención¹⁹. La Disposición adicional vigésima tercera de la Ley 27/2011 alude a la “Actualización de los coeficientes reductores de la edad de jubilación”, señalando que “El Gobierno aprobará, en el plazo de un año, las normas necesarias sobre el procedimiento general de aprobación de coeficientes reductores de la edad de jubilación en los

¹⁵MALDONADO MOLINA, J.A., *La protección de la vejez en España. La pensión de jubilación*, Tirant lo blanch, Valencia, 2002, p. 212.

¹⁶MALDONADO MOLINA, J.A., «La reforma de la jubilación en la Ley 40/2007, de 4 de diciembre», op. cit., p. 312.

¹⁷En efecto, la disposición adicional segunda Ley 40/2007 incorporó una nueva disposición adicional a la LGSS (la cuadragésima quinta), bajo el título de “Coeficientes reductores de la edad de jubilación”, y conforme a la cual “se establecerá reglamentariamente el procedimiento general que debe observarse para rebajar la edad de jubilación, en el que se prevea la realización previa de estudios sobre siniestralidad en el sector, penosidad, peligrosidad y toxicidad de las condiciones del trabajo, su incidencia en los procesos de incapacidad laboral que genera en los trabajadores y los requerimientos físicos exigidos para el desarrollo de la actividad”, matizando que “(e)l establecimiento de coeficientes reductores de la edad de jubilación, que sólo procederá cuando no sea posible la modificación de las condiciones de trabajo, conllevará los ajustes necesarios en la cotización para garantizar el equilibrio financiero”.

¹⁸MALDONADO MOLINA, J.A., «La jubilación a edades reducidas por la actividad o discapacidad», en MONEREO PÉREZ y MALDONADO MOLINA (Dirs.), *La edad de jubilación*, Comares, Granada, 2011, pág. 222.

¹⁹Se indica que “Los problemas de penosidad, toxicidad, peligrosidad, insalubridad y siniestralidad diferencial de los trabajadores veteranos en determinadas profesiones deben resolverse de forma ordinaria a través del cambio en las condiciones de trabajo, y de puesto de trabajo. Pero en algunas circunstancias esto es imposible”. Renueva el compromiso de que “en paralelo a la tramitación parlamentaria del proyecto de ley”, la Administración de la Seguridad Social culminará la elaboración del decreto comprometido en el Acuerdo de 2006, sobre el procedimiento general de aprobación de coeficientes reductores de la edad de Jubilación”, dando instrucciones respecto de su contenido: “Dicho texto contendrá un primer catálogo de profesiones que estudie la aplicación de coeficientes reductores, por cumplir las condiciones de mayor penosidad, peligrosidad y siniestralidad entre sus trabajadores de mayor de edad que la media de la profesión y del sistema”. En definitiva, nada nuevo, solo renovación de lo acordado ya en 2006, que la Ley 40/2007 recogió pero remitiéndose a un futuro desarrollo.

distintos sectores y ámbitos de trabajo, adecuando en su caso los porcentajes actuales de cotización. A este fin, se realizarán los estudios necesarios sobre siniestralidad en el sector, penosidad, en la que se tendrá también a estos efectos la turnicidad, el trabajo nocturno y el sometimiento a ritmos de producción, la peligrosidad y toxicidad de las condiciones del trabajo, su incidencia en los procesos de incapacidad laboral que genera en los trabajadores y los requerimientos físicos exigidos para el desarrollo de la actividad”.

Dicha norma reglamentaria es el RD 1698/2011, de 18 de noviembre, por el que se regula el régimen jurídico y el procedimiento general para establecer coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social. Esta norma recoge un procedimiento general y el régimen jurídico común de los futuros supuestos de anticipo de la edad ordinaria de jubilación, y decimos futuros porque se aplicará, en todo caso, a nuevos colectivos, sectores o actividades, en las escalas, categorías o especialidades correspondientes, que actualmente no tienen reducción de la edad de jubilación, pero no afecta a los trabajadores que ya la tengan (aunque sí pueden solicitar la modificación de sus coeficientes reductores, a través del procedimiento general establecido en el Real Decreto)²⁰.

Por último, no puede dejarse de aludir en este apartado a que las nuevas reglas previstas en orden al cálculo de la cuantía por el artículo 163.3 LGSS. Indica este precepto que cuando para determinar la cuantía de una pensión de jubilación hubieran de aplicarse coeficientes reductores por edad, la pensión final no podrá ser superior a la cuantía resultante de reducir el tope máximo de pensión en un 0,25 por 100 por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación, con objeto de que no perciban el importe máximo previsto para las pensiones. Esta regla está prevista para cuando el coeficiente reductor de edad tenga impacto en la cuantía, cosa que no ocurre en los supuestos de penosidad.

Por ello, no debe entenderse aplicable a estos casos, sino a las jubilaciones anticipadas. En este sentido, el Proyecto de Real Decreto de desarrollo de la Ley 27/2011 (de 8 de noviembre de 2012), excluía de la aplicación de esta regla a los supuestos de con los grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre o se trate de personas con discapacidad (art. 3.3 del Proyecto). Sin embargo, finalmente el RD 1716/2012, de 28 de diciembre, ha omitido cualquier referencia al respecto (omisión que debe entenderse en el marco de la suspensión de la nueva regulación de las jubilaciones anticipadas, fijada en el RDL 29/2012).

D) LAS JUBILACIONES ANTICIPADAS

En este punto es donde el Acuerdo de febrero de 2011 y la Ley 27/2011 reflejan que una vez más la edad de jubilación se condiciona a la política de empleo. Si la

²⁰ Los nuevos supuestos que se contemplen seguirán las mismas pautas financieras que ya se aplicaron a los bomberos y a la ertzaintza (criterios recogidos en la disposición adicional cuadragésima quinta LGSS) la aplicación de los beneficios establecidos llevará consigo un incremento en la cotización a la Seguridad Social. Dicho incremento consistirá en aplicar un tipo de cotización adicional sobre la base de cotización por contingencias comunes, tanto a cargo de la empresa como del trabajador, o sobre la base de cotización única, en su caso.

voluntad inicial del Gobierno era no solo retrasar la edad de retiro, sino poner coto a las jubilaciones anticipadas, solo puede explicarse que se mantenga una jubilación privilegiada a partir de los 61 años en clave económica. La coyuntura actual de crisis es la que condiciona las reglas sobre jubilación anticipada²¹.

Sin embargo, las nuevas reglas previstas por la Ley 27/2011, y que debieran haber entrado en vigor el 1 de enero de 2013, han sido suspendidas durante tres meses por la disposición adicional primera del RDL 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social.

Por esta razón, y en previsión de que el régimen contemplado por la Ley 27/2011 finalmente sea objeto de una importante modificación (fundamentalmente en cuanto a la edad), nos limitaremos a hacer un esbozo de las nuevas reglas.

Pasan a existir dos grandes modalidades de jubilación anticipada: una voluntaria, y otra en la que el trabajador cesa en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador. Junto a ellas se mantiene la jubilación anticipada para los afiliados al mutualismo laboral antes de 1967, aunque por razones evidentes su uso irá decayendo, dado que vigencia no puede superar llegar más allá de 2017. En todo caso, el artículo 5.2 de la Ley 27/2011 da nueva redacción del apartado 1 de la disposición transitoria tercera LGSS, indicando que “quienes tuvieran la condición de mutualista el 1 de enero de 1967 podrán causar el 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”. De este modo, no se mantiene en los mismos términos que hasta ahora, ya que el porcentaje previsto es únicamente el 8%, mientras que en la situación precedente solo era el 8% si el cese era involuntario o tenía menos de 30 años cotizados; y entre el 6 y el 7,5% fuera de estos casos. Dejando esta modalidad a un lado, por ser residual y a extinguir, veamos las dos modalidades diseñadas por la Ley 27/2011.

i. Jubilación anticipada voluntaria

Hasta ahora, además de la jubilación anticipada para los afiliados antes de 1967, la protagonista era la jubilación anticipada introducida con el RDL 16/2001, que condiciona la jubilación a los 61 años a que el cese sea involuntario, a que se acreditaran 30 años cotizados, y que hubiera un período previo de inscripción como desempleado de seis meses (con una penalización que oscilaba entre el 6 y el 7,5%).

La nueva puerta a la jubilación anticipada, que reemplaza a ésta última, es considerablemente más restrictiva, salvo por una cuestión, y es que la jubilación será voluntaria. Lo cierto es que refleja la realidad anterior, y es que no era infrecuente que se recurriera a una “falsa” extinción involuntaria para poder acogerse a la jubilación anticipada común, jubilados que por lo demás pasaban a engrosar la ya abultada cifra de desempleados, sin esperanza alguna de volver a trabajar. Aparentemente se deba una última oportunidad al empleo que todos saben que ya

²¹MALDONADO MOLINA, J.A., «La edad de jubilación, retiro y vejez», *op. cit.*, págs. 114.

no llegará²². Por ello, debe valorarse positivamente el que no se requiera un cese involuntario.

Ahora, en el resto de la regulación se introducen importantes reglas disuasorias de la jubilación anticipada.

Como ahora indicaremos, se liga la prestación a los complementos por mínimos, aunque en este punto hay que comenzar advirtiendo que no hubo correspondencia entre lo recogido en el Acuerdo Social²³, y la Ley 27/2011. La norma exige que la pensión sea superior al 100% de la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los 65 años de edad. En caso contrario, no se podrá acceder a esta fórmula de jubilación anticipada. Así, son tres los requisitos previstos:

- a) Tener cumplidos los 63 años de edad (edad efectiva, sin que computen a estos efectos la edad ficticia por penosidad o discapacidad).
- b) Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de 33 años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, se computará como cotizado a la Seguridad Social el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año. Es la misma asimilación a cotizado que se introdujo con la Ley 40/2007 para la jubilación anticipada de los afiliados tras 1967²⁴.
- c) Una vez acreditados los requisitos generales y específicos de dicha modalidad de jubilación, el importe de la pensión ha de resultar superior a la cuantía pensión mínima que hubiere correspondido al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los 65 años. En caso contrario, no se podrá acceder a esta fórmula de jubilación anticipada.

²²MALDONADO MOLINA, J.A., «La reforma de la jubilación en la Ley 40/2007, de 4 de diciembre», *op. cit.*, p. 321.

²³Así, el Acuerdo Social y Económico de 2 de febrero de 2011 indicó que “el acceso anticipado a la jubilación mediante este mecanismo no podrá generar complemento por mínimos en la pensión obtenida”. Es decir, la percepción de esta jubilación excluye la percepción de complementos por mínimos. Así planteado, era una medida excesiva, ya que la figura de los topes mínimos tiene un carácter puramente asistencial, condicionándose su percepción cada año a las rentas del sujeto y de la unidad familiar. “Condenar” a que con carácter definitivo este tipo de trabajadores no queden amparados bajo la red de seguridad de los mínimos es desproporcionado e injusto, porque la situación económica del que se jubila anticipadamente de modo voluntario puede variar en el futuro por circunstancias familiares imprevisibles en ese momento, dejándolo en una situación de desigualdad respecto del resto de los pensionistas.

Sin embargo, el Anteproyecto de Ley de 3 de febrero de 2011 invierte los términos, indicando que si el importe de la pensión solicitada fuese inferior al 125% de la pensión mínima, no se permitirá el acceso a la jubilación. Y finalmente la Ley 27/2011 exige que la pensión sea superior al 100% de la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los 65 años de edad. En caso contrario, no se podrá acceder a esta fórmula de jubilación anticipada.

²⁴MALDONADO MOLINA, J.A., «La reforma de la jubilación en la Ley 40/2007, de 4 de diciembre», *op. cit.*, p. 323.

En cuanto al coeficiente penalizador, a diferencia de las antiguas fórmulas de jubilación anticipada (y de lo que se indicaba en el Acuerdo Social y Económico)²⁵, ya se no es un único porcentaje por año de anticipo de la jubilación, sino que se fracciona ese porcentaje por trimestres. Así, la nueva redacción del apartado 2 del artículo 161 bis LGSS reduce la pensión un 1,875% por cada trimestre o fracción de trimestre que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación²⁶ para los trabajadores con menos de 38 años y 6 meses cotizados. Este porcentaje será del 1,625 por 100 por trimestre para los trabajadores con 38 años y 6 meses cotizados o más.

Por tanto, la fracción de trimestre que falte para la edad de jubilación se equipara a trimestre, siendo mayor el porcentaje penalizador. En la situación precedente a la reforma, y desde 1 de enero de 2008, la fracción de año que faltara para la edad de jubilación también se equiparaba a año completo, cuestión que ya se advirtió era incongruente con el hecho de que a la hora de medir las fracciones en orden al período cotizado no se computaran las fracciones, recurriéndose solo a la equiparación de las fracciones cuando se perjudica al asegurado, pero no cuando le beneficia²⁷. En todo caso, el que ahora se fraccione en trimestres beneficia al asegurado, que hasta ahora podía ver penalizado un 7,5 por año cuando en realidad fueran solo semanas o días lo que le faltara.

Al igual que ocurría hasta ahora, para el cómputo de los periodos de cotización se tomarán periodos completos, sin que se equipare a un periodo la fracción del mismo. Como vemos, a la hora de contabilizar la vida laboral cotizada las fracciones se deprecian, y a la hora de contabilizar la vida laboral dejada de cotizar, las fracciones se totalizan.

ii. Jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador

Frente a los criterios restrictivos previstos para las jubilaciones anticipadas voluntarias, se contempla un trato privilegiado para quienes pierdan su empleo por una causa no imputable al trabajador. El trato preferente se concreta en dos puntos:

- por un lado, la edad, que se sitúa a partir de los 61 años.
- por otro, que no se condiciona a que el importe sea superior a la pensión mínima.

El período mínimo exigido es el mismo que cuando la jubilación es voluntaria: 33 años cotizados (operando en este caso también la asimilación a cotizado por servicio militar o prestación social sustitutoria), al igual que los coeficientes reductores,

²⁵El Acuerdo de febrero de 2011 fijaba la penalización en el 7,5% anual (frente a la situación precedente, que era variable según la vida laboral del trabajador, y que era el 7,5 para los casos en que el trabajador acreditara entre 30 y 34 años, siendo menor a partir de los 35 años cotizados).

²⁶Los 67 años o los 65 si se acreditan 38 años y 6 meses cotizados, o la edad correspondiente según las disposiciones transitorias previstas.

²⁷MALDONADO MOLINA, J.A., «La reforma de la jubilación en la Ley 40/2007, de 4 de diciembre», *op. cit.*, p. 324.

que también serán los mismos que los expuestos con la jubilación anticipada voluntaria²⁸.

Esta vía de jubilación anticipada hay que verla como coyuntural, dado que en las circunstancias presentes y previsibles a medio plazo no parece que el mercado laboral tenga ninguna capacidad de absorber a los trabajadores de edad avanzada que pierdan el empleo. Sin embargo, llegado el momento debería desaparecer, por no responder a una verdadera política de edades, sino de empleo.

iii. Jubilación anticipada parcial y especial para mayores de 64 años

Para finalizar este análisis global de las jubilaciones anticipadas, solo queda hacer dos observaciones:

- Mantiene la jubilación anticipada parcial. Ello es positivo, porque es un mecanismo cuya verdadera funcionalidad viene dada por sus cualidades como técnica de jubilación flexible, virtudes que no pueden ser desdeñadas ni valoradas en términos simplemente economicistas, por lo que su supresión no es aconsejable²⁹, aunque la suspensión de la nueva jubilación parcial por el RDL 29/2012 parece apuntar a que no continuará.
- Sin embargo, no se mantiene incólume, sino que:
 - a) Se suprime el considerar como situación asimilada a cotizado la parte de jornada no realizada por el trabajador jubilado parcialmente, sino que la cotización será íntegra. Esta elevación de la cotización (que tendrá lugar de forma progresiva en un período de 15 años), paradójicamente también se propone para el relevista, lo cual carece de sentido si no presta el trabajo por la jornada completa
 - b) La equivalencia entre relevista y relevado existe si hay una correspondencia entre bases de cotización, entendiéndose que hay correspondencia si la del relevista no es inferior al 65% del relevado (prescinde completamente del grupo profesional)

²⁸Nuevamente encontramos diferencias entre lo recogido en el Acuerdo Social y el Anteproyecto de Ley, y es que –además de la fracción por trimestres, en los mismos términos antes señalados, de los que insistimos en valorar positivamente– el Acuerdo Social fijaba unos topes mínimos y máximos de reducción (no podría ser inferior al 33% ni superior al 42% de la base reguladora), mientras que el Anteproyecto de Ley recogía que cuando la jubilación por causa no imputable se produzca a los 61 años o 62 años con 38 años y 6 meses cotizados, se le aplicarán los coeficientes reductores en vigor en la redacción anterior a la entrada en vigor de la Ley (disposición final sexta Anteproyecto de Ley), coeficientes que son por lo general más beneficiosos. Los coeficientes variaban según el período cotizado por el trabajador, conforme la siguiente escala: 1.º Entre treinta y treinta y cuatro años de cotización acreditados: 7,5 % (en este caso como mínimo deben tener cotizados treinta y tres); 2.º Entre treinta y cinco y treinta y siete años de cotización acreditados: 7 %; 3.º Entre treinta y ocho y treinta y nueve años de cotización acreditados: 6,5 %; 4.º Con cuarenta o más años de cotización acreditados: 6 %. No se comprendía bien el motivo de beneficiar a los que se jubilen a los 61 años frente a los que se jubilen con 62 o más años, salvo que en tales casos el mayor período que se toma para penalizar suponga una disminución que se considera excesiva, tratando de mitigarla recurriendo a coeficientes más favorables.

²⁹MALDONADO MOLINA, J.A., *La protección de la vejez en España. La pensión de jubilación*, cit, p. 237.

- c) Por otro lado, en el supuesto de personas con discapacidad o trastorno mental, el período de cotización exigido será de 25 años, no de 30 años.

El RD 1716/2012 ha fijado reglas específicas para las nuevas jubilaciones ordinarias procedentes de jubilaciones parciales a las que se accedieran antes del 2 de agosto de 2011. En concreto, la disposición transitoria segunda señala que “será de aplicación la regulación de la pensión de jubilación vigente antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, a quienes soliciten una jubilación ordinaria, aunque esta sea causada con posterioridad al 1 de enero de 2013, y proceda de una jubilación parcial a la que hayan accedido con anterioridad al 2 de agosto de 2011, así como a las personas incorporadas antes de esta fecha a planes de jubilación parcial, recogidos en convenios colectivos de cualquier ámbito o acuerdos colectivos de empresas, con independencia de que el acceso a la jubilación parcial se haya producido con anterioridad o con posterioridad al 1 de enero de 2013. En tal caso, cuando el jubilado parcial acceda a la jubilación ordinaria después del cumplimiento de los 65 años, durante el tiempo transcurrido desde ese momento hasta la fecha del hecho causante de la jubilación plena, no existirá obligación por parte del empresario de mantener el contrato de relevo con un tercero.

- Suprime la jubilación especial a los 64 años. Es una eliminación loable³⁰, y esperada, ya que la doctrina ya advirtió que era una medida económicamente contraproducente, no sólo porque se adelanta un año el pago de la prestación y se deja de cotizar por el trabajador jubilado, sino porque normalmente las cuotas abonadas por el trabajador sustituto serán menores y generará (posiblemente) la cobertura por desempleo (al menos, la prestación contributiva), por lo que «es evidente que el coste de un año de trabajo es absolutamente desproporcionado e insostenible», máxime porque «si el resultado es la amortización del puesto de trabajo, la medida es socialmente reprochable»³¹. Todo ello hace sea una medida que, en el marco de la reordenación que necesita el conjunto de las jubilaciones anticipadas, debería suprimirse³².

E) EL RETRASO DEL CESE DE LA ACTIVIDAD

i. Incremento del porcentaje por encima del 100 por 100

Como ya hemos indicado, con el Pacto de Toledo se introduce la idea de incentivar el retraso voluntario del cese de la actividad, y progresivamente las distintas reformas aprobadas han ido poniendo más énfasis en ese empeño, pudiendo situarse con la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, el salto cualitativo, mostrándose más generosa, tanto respecto de los requisitos para beneficiarse del incremento, como del

³⁰MALDONADO MOLINA, J.A. y VIÑAS ARMADA, J.M. «La jubilación especial a los 64 años », en MONEREO PÉREZ y MALDONADO MOLINA (Dirs.), *La edad de jubilación*, Comares, Granada, 2011, pág. 371.

³¹Cfr. TORTUERO PLAZA, J.L., «Reflexiones sobre la Seguridad Social y su reforma: del compromiso político a la reforma legislativa», *Trib. Soc.*, núm. 107, 1999, p. 18.

³²MALDONADO MOLINA, J.A., *La protección de la vejez en España. La pensión de jubilación*, cit, p. 242.

porcentaje que se incrementa (pasa del 2 al 3% cuando el trabajador acredita cuarenta años cotizados)³³.

El Acuerdo de 2 de febrero de 2011 y la Ley 27/2011, aparentemente, continúan en esta misma línea, modificando los porcentajes de incrementos, que se incrementan. Sin embargo, ocurre lo contrario³⁴. En efecto, se prevén incentivos por año completo que se mantenga la actividad sobre la edad ordinaria de jubilación (que será 65 ó 67 según que acredite o no 38 años y 6 meses cotizados), que son distintos según el período cotizado:

- Si acredita un período cotizado inferior a 25 años, el coeficiente será del 2% anual a partir de los 67 años de edad.
- Si acredita un período cotizado entre 25 y 37 años, el coeficiente será del 2,75% anual a partir de los 67 años de edad.
- A partir de 37 años cotizados (carrera laboral completa), desde los 65 ó 67 años obtendrá un incentivo del 4% anual.

Estos porcentajes también les serán de aplicación a los trabajadores que tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967 o fecha equivalente, cuando accedan a la pensión de jubilación con una edad superior a la de 65 años (disposición transitoria tercera RD 1716/2012).

Como decimos, aunque en la situación anterior los incrementos eran del 2% o el 3%, y ahora pasan a ser el 2%, el 2,75% y el 4%, en realidad solo se prevén verdaderos estímulos para los trabajadores que tienen una carrera laboral completa, esto es, para aquellos que tienen cotizados 38 años.

El resto ya ven retrasada su edad de jubilación a los 67 años por imperativo legal, con lo cual el interés real del legislador por mantenerlos disminuye, fundamentalmente porque al no tener una carrera laboral completa, los porcentajes que les corresponden son tan bajos, que la escasa cuantía es de por sí un estímulo para retrasar el cese de la actividad. Y precisamente para los colectivos con una carrera laboral incompleta es a quien van destinados los menores incrementos por retraso del cese de la actividad.

³³Ahí es donde la Ley 40/2007 marcó notables diferencias respecto de sus predecesoras, mostrándose más generosa, tanto respecto de los requisitos para beneficiarse del incremento, como del porcentaje que se incrementa. En efecto, se condiciona únicamente a que el sujeto –que ha cumplido 65 años– acredite el período mínimo de cotización exigido. Así pues, se pasa de exigir 35 años cotizados, a solamente 15. Y en cuanto al porcentaje a incrementar, se contemplan dos alternativas, procediendo un 2 o un 3 por ciento según las circunstancias concurrentes. Además, si bien como regla general el importe obtenido de aplicar el porcentaje a la base reguladora no puede ser superior al límite máximo de las pensiones, se prevé una alternativa para tales casos: y es el reconocimiento a percibir anualmente una cantidad cuyo importe se obtendrá aplicando al importe de dicho límite vigente en cada momento el porcentaje adicional no utilizado para determinar la cuantía de la pensión, redondeado a la unidad más próxima por exceso. Cfr. MALDONADO MOLINA, J.A., «La reforma de la jubilación en la Ley 40/2007, de 4 de diciembre», en MONEREO PÉREZ (Dir.), *La reforma de la Seguridad Social*, La Ley, Madrid, 2007.

³⁴MALDONADO MOLINA, J.A. «La promoción de la permanencia en el trabajo tras la edad ordinaria de jubilación», en MONEREO PÉREZ y MALDONADO MOLINA (Dir.), *La edad de jubilación*, Comares, Granada, 2011, pág. 437.

Es sobre los que ya serían acreedores al 100% de la pensión sobre quien se centran los estímulos. Ciertamente para los mayores de 65 años con la vida laboral completa sí supone un aumento (un ligero aumento, no mucho más), así como para los que con 67 años acreditan la carrera laboral completa. Pero el resto de los trabajadores (que en muchos casos serán mujeres), los porcentajes son bajos, y comparativamente con la situación precedente se observa que las prestaciones que percibirán son bastante menores que las que ahora les correspondería. Es decir, el estímulo es menor que el actualmente previsto. Quizá, como ya hemos adelantado, lo que ocurre es que a ellos no será necesario animarlos a seguir trabajando: ya lo harán para dignificar su pensión.

El siguiente cuadro comparativo, de elaboración propia, refleja claramente el antes y después en lo relativo a los porcentajes a aplicar a partir de los 65 años:

Edad	65		66		67		68		69		70	
	A	D	A	D	A	D	A	D	A	D	A	D
15	50	-	50	-	50	50	50	50	50	50	50	50
16	53	-	55	-	55	52,28	55	54,28	55	54,28	55	54,28
17	56	-	58	-	60	54,56	60	56,56	60	58,56	60	58,56
18	59	-	61	-	63	56,84	65	58,84	65	60,84	65	62,84
19	62	-	64	-	66	59,12	68	61,12	71	63,12	71	65,12
20	65	-	67	-	69	61,4	71	63,4	73	65,4	75	67,4
21	68	-	70	-	72	63,68	74	65,68	76	67,68	78	69,68
22	71	-	73	-	75	65,96	77	67,96	79	69,96	81	71,96
23	74	-	76	-	78	68,24	80	70,24	82	72,24	84	74,24
24	77	-	79	-	81	70,52	83	72,52	85	74,52	87	76,52
25	80	-	82	-	84	72,8	86	75,55	88	78,3	90	81,05
26	82	-	84	-	86	75,08	88	77,83	90	80,58	92	83,33
27	84	-	86	-	88	77,36	90	80,11	92	82,86	94	85,61
28	86	-	88	-	90	79,64	92	82,39	94	85,14	96	87,89
29	88	-	90	-	92	81,92	94	84,67	96	87,42	98	90,17
30	90	-	92	-	94	84,20	96	86,95	98	89,7	100	92,45
31	92	-	94	-	96	86,48	98	89,23	100	91,98	102	94,73
32	94	-	96	-	98	88,76	100	91,51	102	94,26	104	97,01
33	96	J.Ant	98	J.Ant	100	91,04	102	93,79	104	96,54	106	99,29
34	98	J.Ant	100	J.Ant	102	93,32	104	96,07	106	98,82	108	101,57
35	100	J.Ant	102	J.Ant	104	95,60	106	98,35	108	101,1	110	103,85
36	100	J.Ant	102	J.Ant	104	97,84	106	100,59	108	103,34	110	106,09
37	100	J.Ant	102	J.Ant	104	100	106	102,75	108	105,5	110	108,25
38	100	100	102	104	104	108	106	112	108	116	110	120
39	100	100	102	104	104	108	106	112	108	116	110	120
40	100	100	103	104	106	108	109	112	112	116	115	120

La jubilación en 2013. Nuevo régimen jurídico tras la entrada en vigor de la Ley 27/2011 y el RD 1716/2012, de 28 de diciembre

JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA

Lectura: A (antes de la reforma); D (después de la reforma); J.Ant (jubilación anticipada)

En todo caso, el porcentaje adicional obtenido se sumará al que con carácter general corresponda al interesado en función de la vida laboral acreditada, aplicándose el porcentaje resultante a la respectiva base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión, obteniéndose un importe que –siguiendo las reglas generales de determinación de la cuantía- no podrá ser superior en ningún caso al límite máximo de las pensiones establecido en el artículo 47.

Ahora bien, si bien como regla general el importe obtenido de aplicar el porcentaje a la base reguladora no puede ser superior al límite máximo de las pensiones, se prevé una alternativa para tales casos: y es el reconocimiento a percibir anualmente una cantidad cuyo importe se obtendrá aplicando al importe de dicho límite vigente en cada momento el porcentaje adicional no utilizado para determinar la cuantía de la pensión, redondeado a la unidad más próxima por exceso. La citada cantidad se devengará por meses vencidos y se abonará en catorce pagas, sin que la suma de su importe y el de la pensión o pensiones que tuviera reconocidas el interesado, en cómputo anual, pueda superar la cuantía del tope máximo de la base de cotización vigente en cada momento, también en cómputo anual. Como se comprueba, se remueven todos los obstáculos que puedan desincentivar la prolongación de la vida activa, llegando a buscar una fórmula ciertamente enrevesada, cuando no torticera, para eludir el límite máximo de las pensiones. Una institución, la de los topes máximos, cuya aplicación había venido siendo muy rigurosa (recuérdense los numerosos conflictos originados con la interpretación extensiva del concepto de pensión pública), y que por mor del legislador se elude abonando al solicitante una indemnización, que sin duda debería entrar dentro del concepto de pensión pública.

En todo caso, el beneficio establecido en este apartado no será de aplicación en los supuestos de jubilación parcial ni de la jubilación flexible a que se refiere el párrafo segundo del apartado 1 del artículo 165.

ii. Exoneración del pago de cuotas, por contingencias comunes, de los trabajadores con 65/67 años o más

Como medida de promoción del retraso de la edad de jubilación, y ya desde la Ley 35/2002, se contempla una exención parcial de cotizar para los trabajadores que tuvieran derecho al 100% de la jubilación. Así, estas deducciones se prevén en el artículo 112 bis LGSS (para los trabajadores por cuenta ajena)³⁵, y la disposición adicional 32 LGSS (para los trabajadores por cuenta propia)³⁶, estableciendo la exención de cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal derivada de las mismas de cotizar (tanto al empresario como al trabajador).

³⁵ Cfr. Disposición adicional 8ª LGSS, en la redacción dada por Ley 27/2011.

³⁶ Incluyendo los del Mar y RETA.

La Ley 27/2011 recoge modificaciones en el régimen de la exención de cuotas para los que mantengan la actividad tras la edad ordinaria de jubilación. Estas modificaciones vienen motivadas por dos hechos.

Por un lado, porque se opta por una doble edad ordinaria de jubilación: 67 años, salvo que se acrediten 38 años y 6 meses, en cuyo caso puede proceder a los 65 años, lo que obliga a dar reelaborar los requisitos para beneficiarse de la bonificación, que ya no tendrá los 65 años como único punto de partida, y en caso de que se acceda a esa edad, carece de sentido exigir 35 años cotizados cuando a esa edad se requerirán 38 y 6 meses, optándose por sustituir el acreditar 35 años cotizados por 38 años y 6 meses³⁷. A tal efecto, se recoge en su artículo 2 una nueva redacción de los artículos 112 bis LGSS y disposición adicional 32 LGSS, en la que especifica las diferentes edades y los distintos períodos de cotización acreditados desde los que es factible acceder a una pensión de jubilación calculada con el porcentaje del 100%.

Por otro lado, al modificarse las reglas de determinación del porcentaje aplicable (aumentando de 35 a 37 años para obtener el 100%, así como el dar un menor peso a cada uno de los 37 años), "puede ocasionar perjuicios a quienes, con anterioridad a la entrada en vigor de esta reforma, hubieran accedido a tales exenciones con 35 años justos de cotización. En estos supuestos, en virtud del nuevo régimen jurídico, no sería factible acceder a la jubilación con las expectativas que se tenían cuando, rebasados los 65 años de edad, se optó por continuar en activo retrasando la edad de jubilación: es decir, el reconocimiento de un porcentaje de la base reguladora del 100 por 100 y, además, el porcentaje adicional que correspondiera en virtud de lo establecido en el apartado 2 del artículo 163 LGSS"³⁸. Con objeto de prevenir esta situación, se introduce una nueva disposición adicional (la quincuagésima quinta), en la que se fijan reglas específicas para el cómputo a efectos de pensión de jubilación de períodos con exoneración de cuotas de trabajadores con 65 o más años de los trabajadores que con anterioridad a 1 de enero de 2013 quedaran exentos parcialmente de cotizar, y accedan al derecho a la pensión de jubilación con posterioridad a dicha fecha. Al respecto, se precisa que el período durante el que se haya extendido dichas exenciones será considerado como cotizado a efectos del cálculo de la pensión correspondiente.

³⁷ "Ya que en otro caso se produciría el efecto contradictorio de exonerar de la obligación de cotizar a quienes en razón a los años cotizados no han alcanzado todavía el 100 por 100 de porcentaje aplicable a la base reguladora de su pensión, con la consecuencia de que los años trabajados a partir de los 65 años de edad no podrían ser contabilizados a tal efecto, por cuanto no existirían cotizaciones por la contingencia de jubilación ni previsión legal alguna que posibilitara su cómputo a dicho efecto" (Exposición de Motivos del Anteproyecto de Ley de 3 de febrero de 2011).

³⁸ Exposición de Motivos del Anteproyecto de Ley de 3 de febrero de 2011.

3. LA CUANTÍA

A) BASE REGULADORA

i. Nueva fórmula

Como es sabido, una de las principales reformas en materia de jubilación ha sido aumentar el período que compone su base reguladora a los últimos veinticinco años (los últimos 300 meses), con una nueva fórmula de aplicación gradual:

	Hasta 2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Desde 2022
Bases de cotización	180 (15)	192 (16)	204 (17)	216 (18)	228 (19)	240 (20)	252 (21)	264 (22)	276 (23)	288 (24)	300 (25)
Divisor	210	224	238	252	266	280	294	308	322	336	350

Evidentemente, y pese al mecanismo de actualización de las bases (salvo las últimas veinticuatro), es una medida que producirá una reducción generalizada del importe de las pensiones, como se refleja en la Memoria económica del Anteproyecto. Y decimos generalizada, porque si el incremento de la edad no afecta a los que acreditan una larga vida laboral, y los cambios en porcentaje tienen un menor impacto en los sujetos que acrediten el cien por cien, las modificaciones de la base reguladora afectan al conjunto de los asegurados, ya que lo habitual es que las bases sean crecientes a lo largo de la vida laboral.

ii. Integración de lagunas

La Ley 27/2011, ha modificado profundamente las reglas sobre integración de lagunas aplicables a la pensión de jubilación y para la Incapacidad Permanente.

Sólo pueden beneficiarse de ella los trabajadores por cuenta ajena, incluidos tanto los del Régimen General como los de los Regímenes Especiales de la Minería del Carbón, y la sección por cuenta ajena de Mar. Sin embargo, no es de aplicación al Sistema Especial de Empleados del Hogar hasta el año 2019, año en el que sí le será de aplicación (disposición adicional 39, núm. 3, Ley 27/2011).

La integración de lagunas es un mecanismo que da respuesta a situaciones de hecho en parte similares a las contempladas con la doctrina del paréntesis aplicable al período de carencia específica (períodos en los que no hubiese existido obligación de cotizar), pero que obedece a una lógica distinta: no se retrotrae el cómputo tanto tiempo como duró la situación de exención de la obligación de cotizar, sino que dichos períodos se integrarán con las bases mínimas de cada momento.

Hasta el 1 de enero de 2013, la integración de lagunas era total, pero como ahora veremos, el nuevo régimen introducido por la Ley 27/2011 es muy restrictivo, aunque menos de lo que se preveía en el Anteproyecto³⁹. Finalmente queda así:

- Las 24 mensualidades con lagunas más próximas dentro del período de la BR, se integrarán con el 100% de la base mínima vigente en la fecha correspondiente a la mensualidad que es objeto de integración.
- El resto de mensualidades con lagunas de cotización, se integrarán con el 50 por 100 de la base mínima vigente en la fecha correspondiente a la mensualidad que es objeto de integración.
- Pero cabe la posibilidad de integrar otras 24 con la base que correspondiera en su cuantía actualizada (sin que pueda quedar por debajo de la base mínima). Esta posibilidad adicional es posible si durante los 36 meses previos al de la base reguladora hubiera meses cotizados, integrándose tantos meses como meses cotizados hubiera, con un máximo de 24.

En los supuestos en que en alguno de los meses a tener en cuenta para la determinación de la base reguladora, la obligación de cotizar exista sólo durante una parte del mismo, procederá la integración señalada en los párrafos anteriores, por la parte del mes en que no exista obligación de cotizar, siempre que la base de cotización relativa al primer período no alcance la cuantía mensual que corresponda según la regla de integración que resulte aplicable en cada caso. En tal supuesto, la integración alcanzará hasta esta última cuantía

Son unas reglas más restrictivas, que apuestan por el principio de contributividad en lugar de la solidaridad, y que tienen un clarísimo impacto de género, como expresamente asumía el Informe Económico del Anteproyecto de Ley refleja cómo las nuevas reglas de integración de lagunas va a tener una mayor incidencia en las mujeres que en los hombres:

³⁹ Así, el Acuerdo Social y Económico de 2 de febrero de 2011, indicaba que “en caso de existir lagunas de cotización serán completadas siempre de acuerdo a la fórmula siguiente: las correspondientes a los primeros 24 meses con la base mínima de cotización y las que excedan de 24 meses con el 50% de la misma. Adicionalmente, la Seguridad Social arbitrará fórmulas que reconozcan los periodos cotizados de los 24 meses anteriores al de cómputo para el relleno de lagunas de cotización, en los términos y con las condiciones que reglamentariamente se determinen”.

Por su parte, el Anteproyecto de Ley sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de seguridad social, de 3 de febrero, indicó que los 24 meses con lagunas más próximos al hecho causante se integrarán con el 100 por 100 de la base mínima para mayores de 18 años; el resto, con el 50 por ciento de dicha base. Es decir, mientras que el Acuerdo habla de las lagunas que puedan acontecer en los últimos 24 meses, el Anteproyecto de los últimos 24 meses con lagunas.

Hombres

Lagunas en bases cotización	Régimen General		Autónomos		Hogar	
	15	20	15	20	15	20
	últimos años	últimos años	últimos años	últimos años	últimos años	últimos años
Sin lagunas	48,7%	37,6%	43,3%	40,8%	0,5%	0,4%
Hasta 24 meses	7,1%	12,3%	1,5%	1,8%	0,1%	0,1%
25 ó más meses	7,6%	13,5%	14,0%	16,2%	0,9%	1,1%
	63,4%	63,4%	58,9%	58,9%	1,5%	1,5%

Mujeres

Lagunas en bases cotización	Régimen General		Autónomos		Hogar	
	15	20	15	20	15	20
	últimos años	últimos años	últimos años	últimos años	últimos años	últimos años
Sin lagunas	19,3%	12,5%	20,7%	15,7%	29,6%	19,8%
Hasta 24 meses	4,3%	5,9%	2,2%	2,2%	6,1%	5,0%
25 ó más meses	13,1%	18,2%	18,3%	23,3%	62,7%	73,7%
	36,6%	36,6%	41,1%	41,1%	98,5%	98,5%

iii. Reglas para los casos de reducción de bases de cotización a partir de los 55 años

La disposición transitoria quinta LGSS (introducida por la Ley 27/2011, y desarrollada por el artículo 2 RD 1716/2012), fijan reglas específicas para los supuestos de trabajadores (por cuenta ajena y autónomos⁴⁰) que pierdan involuntariamente el empleo, y a partir de los 55 años vean reducida su base de cotización respecto de la que tenían previamente. La ventaja que se les concede es la posibilidad de optar por una base reguladora más amplia que la correspondería conforme a las reglas generales en cada momento.

Se fijan soluciones distintas según la fecha, ya que las bases reguladoras irán aumentando progresivamente –como hemos visto– hasta 2022, año en que si aplicará la fijada por la Ley. Así, se diferencian dos etapas:

⁴⁰ En caso de trabajadores por cuenta propia, la letra c) del artículo 2 RD 1716/2012, de 28 de diciembre precisa que los autónomos con respecto a los cuales haya transcurrido un año desde la fecha en que se haya agotado la prestación por cese de actividad, las reglas que se exponen a continuación queda condicionada a que dicho cese, producido a partir del cumplimiento de los 55 años de edad, lo haya sido respecto de la última actividad realizada previa al hecho causante de la pensión de jubilación.

- a) Desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2016, para quienes hayan cesado en el trabajo por causa no imputable a su libre voluntad⁴¹, y experimenten una reducción de las bases de cotización a partir de los 55 años de edad y durante al menos veinticuatro meses (no necesariamente consecutivos)⁴², respecto de las bases de cotización acreditadas con anterioridad a la extinción de la relación laboral, podrán optar por una base distinta de la fijada con carácter general. Así, en tales casos, la base reguladora será el resultado de dividir por 280 las bases de cotización durante los 240 meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante, siempre que resulte más favorable que la que le hubiese correspondido.
- b) Desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2021, en los supuestos antes indicados, la base reguladora será la establecida en el apartado 1 del artículo 162 con carácter general, siempre que resulte más favorable que la que le hubiese correspondido de acuerdo con la escala de aplicación transitoria prevista en el apartado 1 de la disposición transitoria quinta LGSS.

B) PORCENTAJE

La Ley 27/2011 modifica los porcentajes a aplicar a la base reguladora, que pasan del 3% (los 24 primeros años acreditados) ó 2% (del 25 al 35%), al 2,27272% como media desde el 15 al año 37, aunque con una novedosa graduación mensual (que incomprensiblemente sigue siendo anual para el trabajo realizado a partir de los 65 años): 0,19 entre los meses 1 y 248; y 0,18 entre los meses 249 y 300.

Sin entrar en el régimen transitorio previsto (contemplado en la nueva disposición transitoria vigésima primera LGSS)⁴³, una vez que esté plenamente en vigor redundará en una disminución de las pensiones de aquéllas personas cuya vida laboral es más corta (básicamente mujeres). Esta tabla comparativa del antes y después de la reforma proyectada es suficientemente expresiva, aunque debe advertirse que tras la reforma el porcentaje no varía por años, sino por meses:

⁴¹ Por las causas y los supuestos contemplados en el artículo 208.1 LGSS. El artículo 2 a) del RD 1716/2012, de 28 de diciembre aclara que el cese en el trabajo puede producirse antes o después de cumplir los 55 años de edad, pero se entiende referido a la relación laboral más extensa de su carrera de cotización extinguida después de cumplir los 50 años de edad.

⁴² El artículo 2 a) del RD 1716/2012, tras aclarar que los 24 meses no son necesariamente consecutivos, indica que los 24 meses con bases de cotización inferiores a la acreditada en el mes inmediatamente anterior al de la extinción de la relación laboral han de estar comprendidos entre el cumplimiento de la edad de 55 años, o la de extinción de la relación laboral por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador, si esta es posterior al cumplimiento de dicha edad, y el mes anterior al mes previo al del hecho causante de la pensión de jubilación.

⁴³ 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 del año 2027, por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 248, el 0,19 % y por los 16 meses siguientes, el 0,18 %.

Años cotizados	Porcentaje actual	Porcentaje tras reforma (porcentaje del primer mes de cada año)
15	50	50
16	53	52,28
17	56	54,56
18	59	56,84
19	62	59,12
20	65	61,4
21	68	63,68
22	71	65,96
23	74	68,24
24	77	70,52
25	80	72,8
26	82	75,08
27	84	77,36
28	86	79,64
29	88	81,92
30	90	84,20
31	92	86,48
32	94	88,76
33	96	91,04
34	98	93,32
35	100	95,60
36		97,84
37		100

C) COMPLEMENTOS POR MÍNIMOS Y TOPES MÁXIMOS

La Ley 27/2011 ha modificado el régimen jurídico de los complementos a mínimos de las pensiones contributivas, de manera que, en ningún caso, el importe de tales complementos sea superior a la cuantía de las pensiones de jubilación e invalidez en sus modalidades no contributivas vigentes en cada momento. Cuando exista cónyuge a cargo del pensionista, el importe de tales complementos no podrá rebasar la cuantía que correspondería a la pensión no contributiva por aplicación de lo establecido en el apartado 1, 1.º, del artículo 145 para las unidades económicas en las que concurren dos beneficiarios con derecho a pensión.

Es una limitación que no afecta a las personas que ya vienen percibiendo tales complementos, que lo seguirán haciendo en los mismos términos. Así, solo será de aplicación a las pensiones que hubieran sido causadas con posterioridad a 1 de enero de 2013 (nueva disposición adicional quincuagésima cuarta LGSS).

Es una regla restrictiva, pero coherente con la naturaleza no contributiva de los complementos por mínimos.

Por lo que se refiere a los topes máximos de las pensiones, para 2013 el importe máximo (recogido en el art. 42 LPGE para 2013), es en cómputo mensual 2.548,12 euros (tope que también opera para las pagas extraordinarias), y en cómputo anual: 35.673,68 euros. Ahora bien, esta cifra no siempre opera, sino que precisamente en relación con la jubilación, hay dos reglas a tener en cuenta: una en la que se podrá percibir más de ese importe; y otra en la que la pensión máxima se ve minorada.

Respecto al supuesto en el que podrá percibirse más del importe máximo, hay que estar a los casos de prórroga de la actividad por encima de la edad de jubilación. Como hemos visto, a estos trabajadores se les mejora su futura pensión entre un 2,75 ó 4 % por año trabajado a partir de esa edad. El porcentaje adicional obtenido se sumará al que con carácter general corresponda al interesado en función de la vida laboral acreditada, obteniéndose un importe que –siguiendo las reglas generales de determinación de la cuantía- no podrá ser superior en ningún caso al límite máximo de las pensiones establecido en el artículo 47. Sin embargo, para estos supuestos se prevé una alternativa: y es el reconocimiento a percibir anualmente una cantidad cuyo importe se obtendrá aplicando al importe de dicho límite vigente en cada momento el porcentaje adicional no utilizado para determinar la cuantía de la pensión, redondeado a la unidad más próxima por exceso. La citada cantidad se devengará por meses vencidos y se abonará en catorce pagas, sin que la suma de su importe y el de la pensión o pensiones que tuviera reconocidas el interesado, en cómputo anual, pueda superar la cuantía del tope máximo de la base de cotización vigente en cada momento, también en cómputo anual (art. 163.2 LGSS).

En el extremo opuesto, hay un caso en el que el tope máximo de la pensión se ve minorado, y es en los supuestos de jubilaciones anticipadas. Indica el artículo 163.3 LGSS que cuando para determinar la cuantía de una pensión de jubilación hubieran de aplicarse coeficientes reductores por edad, la pensión final no podrá ser superior a la cuantía resultante de reducir el tope máximo de pensión en un 0,25 por 100 por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación, con objeto de que no perciban el importe máximo previsto para las pensiones. Es decir, trata de evitar que para un trabajador con una base reguladora elevada, la jubilación anticipada no le implique pérdida del importe de la pensión, de modo que siempre cobrara la pensión máxima (ya que al ser su base reguladora más alta que la pensión máxima, la penalización por anticipación no tendría impacto en lo que cobraría: la pensión máxima).

D) REVALORIZACIÓN DE PENSIONES

El artículo 48 LGSS contempla que las pensiones contributivas se revalorizarán conforme al IPC previsto para cada año, es decir, en base a la previsión económica para el año entrante.

Ahora bien, el RDL 28/2012, de 30 de noviembre, de medidas de consolidación y garantía del sistema de la Seguridad Social, ha adoptado tres medidas en relación con la revalorización:

- Se suspende la revalorización de las pensiones contributivas para el ejercicio de 2013. En consecuencia, las pensiones contributivas, incluidas las mínimas, no serán revalorizadas al comienzo del próximo año en función del

La jubilación en 2013. Nuevo régimen jurídico tras la entrada en vigor de la Ley 27/2011 y el RD 1716/2012, de 28 de diciembre

JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA

correspondiente índice de precios al consumo (IPC) previsto para el mismo, suspendiéndose la aplicación del art. 48.1.1. (y del art. 27.1 párrafo 1 de la Ley de Clases Pasivas del Estado).

- Sin perjuicio de lo anterior, las pensiones del sistema de la Seguridad Social (contributivas y no contributivas) y de Clases Pasivas, “se incrementarán” en 2013:
 - En un 1%, con carácter general.
 - En un 2%, las que no superen los 1.000 € mensuales (14.000 €/año).

Para evitar que las pensiones que queda justo por encima de 1000 euros/mes no se vean incrementadas un 2% (y sí las que sean de 999 euros/mes), el RDL 29/2012, de 30 de diciembre, ha fijado una regla específica, y es que las pensiones cuya cuantía esté comprendida entre 1.000,01€/mes y 1.009,90 €/mes (o 14.000,01 €/mes o 14.138,60 € mes), se incrementarán en la cuantía necesaria para que la pensión resultante alcance el importe de 1.020,00 €/mes (o 14.280,00 €/año)(art. 5 RDL 29/2012).

- Se deja sin efecto su actualización para el ejercicio 2012, esto es, no se prevé la aplicación del mecanismo de garantía del mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones previsto en el art. 48.1.2 LGSS.