



Avance de información social

Selección de las cuestiones más relevantes de la actualidad social

[Quantor]

Número 127 · septiembre 2011

[Actualidad]

Reforma de las pensiones

El pasado 2 de agosto se publicó en el BOE la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, **QS 2011/33576**.

Esta norma introduce importantes novedades en cuanto a la regulación de las pensiones de la Seguridad Social, en especial de la de jubilación. Entre otras las siguientes:

- Edad de jubilación: la edad de jubilación, hasta ahora establecida en 65 años, se fija en 67 a partir de 2027, momento a partir del cual finaliza el régimen transitorio. Desde 2013 se irá incrementado gradualmente la edad de jubilación. En cualquier caso, quien cumpla 65 años en 2027 y haya cotizado más de 38 años y seis meses podrá jubilarse y cobrar la pensión completa.
- Cálculo de la pensión: la cuantía de la pensión se determinará por los últimos 25 años trabajados en lugar de los 15 años fijados en la anterior legislación. La medida se aplicará de forma gradual de tal forma que a partir de 2022 todas las pensiones se calcularán ya con los últimos 25 años cotizados.
- Pensión máxima: para obtener la pensión máxima será necesario a partir de 2027 acreditar 38 años y 6 meses de cotización. Hasta ahora, bastaban 35 años para acceder al 100%.
- Jubilación anticipada: se contempla la posibilidad de acceder a la jubilación anticipada a partir de los 63 años, siempre y cuando se hayan cotizado 33 años. La jubilación a los 61 años se mantiene para casos ligados a crisis empresariales.
- Cotización mínima: el período mínimo para acceder a la prestación contributiva se mantiene en los 15 años. Con ese período cotizado solo se tendrá derecho al 50% de la base reguladora de la pensión de jubilación.
- Autónomos: el colectivo de los autónomos también podrán acceder a la jubilación voluntaria a los 63 años con al menos 33 años de cotización.
- Los períodos dedicados al cuidado de hijos se cuenta como años cotizados.
- Se incluye a los empleados del hogar en el Régimen General de la Seguridad Social a partir del 1 de enero de 2012
- Las empresas de más 500 trabajadores que tengan beneficios y hagan un expediente de regulación de empleo (ERE) tendrán hacerse cargo de la prestación por desempleo de estos trabajadores.
- Se incrementa base reguladora de las pensiones de viudedad del 52% actual al 60% para las personas con 65 años o más y sin otra pensión pública.

En este número:

[1] Actualidad

Reforma de las pensiones
Medidas de promoción de empleo
Prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave

[4] Artículo de opinión

La reforma de la edad ordinaria de jubilación en la Ley 27/2011

Daniel Toscani Giménez

[13] Últimos Convenios colectivos publicados

Del 1 de julio al 31 de agosto de 2011

[16] Edad de jubilación

Medidas de promoción de empleo

El pasado 30 de agosto se publicó en el BOE el Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, **QS 2011/33576**, que contenía una serie de medidas destinadas a la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo. Las medidas contempladas en el mismo son las siguientes:

Contrato para el aprendizaje y la formación

- Se deroga el anterior contrato para la formación. Se podrá realizar con mayores de 16 y menores de 25 años sin cualificación profesional; es decir, que no tengan el título de ESO o que, aún teniéndolo, carezcan de título universitario, de formación profesional o un certificado de profesionalidad.
- De forma transitoria, hasta el 31 de diciembre de 2013, se podrá realizar también con mayores de 25 y menores de 30 años.
- Jornada laboral: será del 75% de la jornada laboral habitual en la empresa. El resto del tiempo se dedicará a actividades formativas en un centro de formación.
- Duración: La mínima será de un año y la máxima de dos años pudiendo prorrogarse por un año más en función del proceso formativo.
- Protección social: se tiene derecho a toda la acción protectora de la Seguridad Social, incluida la protección por desempleo, y del FOGASA.

Reducción de cotizaciones de las empresas

- Cuando el contrato suponga incremento del empleo, la empresa tendrá una reducción del 100% de las cotizaciones a la Seguridad Social durante toda la vigencia del contrato si se contrata a personas desempleadas. La reducción será del 75% para empresas de más de 250 trabajadores.
- Conversión en contratos indefinidos: las empresas tendrán derecho a una reducción de la cotización social de 1.500 euros anuales durante tres años (1.800 euros anuales en caso de contratar a mujeres), cuando a su finalización el contrato para la formación y el aprendizaje se transforme en un contrato indefinido y suponga creación de empleo fijo en la empresa.

Prorroga del programa de recualificación profesional de las personas desempleadas (RDL 1/2011)

Se prorroga durante seis meses más el citado programa que pretende, a través de acciones de política activa de empleo, ayudar a las personas en situación de desempleo en su recualificación profesional para que puedan incorporarse a nuevos puestos de trabajo, mientras perciben una ayuda económica de 400 euros durante un máximo de seis meses.

Directora Editorial: Sol Mena del Río.

Jefa de Sección Social: Raquel Ruiz Ortega.

Redacción: Silvia Ausín García, Ana González Ruiz, Julia de Isusi García, Ana Mendivil Herrera.

Director Comercial: Luis Ortiz Olmeda.

Q
[Quantor]

Fomento de la contratación estable

Hasta el 31 de diciembre de 2011 se pueden transformar en contratos de fomento de la contratación indefinida aquellos contratos temporales suscritos con anterioridad al 31/08/2011. El plazo se amplía hasta el 31 de diciembre de 2012 para los contratos temporales celebrados a partir de la entrada en vigor de la norma, siempre que su duración no exceda los seis meses.

Adquisición de la condición de trabajador fijo

Se suspende, durante un plazo de dos años, la regla que da lugar a la adquisición de la condición de trabajadores fijos por aquellos que en determinados plazos y condiciones encadenen contratos temporales (art. 15 5 ET).

Fondo de capitalización

Se prórroga hasta el 31 de diciembre de 2013 la asunción transitoria por parte del FOGASA, del pago de ocho días de salario por despido objetivo. No obstante, a partir del 1 de enero de 2012 será únicamente de aplicación en aquellos despidos considerados procedentes.

Integración de organismos

El Real Decreto-ley incluye un mandato para que, en un plazo de 6 meses, se proceda a la integración en un único organismo del Servicio Público de Empleo Estatal y el Fondo de Garantía Salarial.

Prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave

El pasado 30 de julio se publicó en el BOE el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave **QS 2011/33492**. La norma tiene por objeto el desarrollo de lo dispuesto en el artículo 135 quater de la LGSS por el cual se regula una prestación económica para el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

La norma incluye un listado de 108 enfermedades consideradas graves a efectos del reconocimiento de la prestación.

Los beneficiarios son los progenitores biológicos, adoptantes o acogedores que reduzcan su jornada de trabajo en, al menos, el 50% para el cuidado del menor a su cargo, afectado por cáncer u otra enfermedad grave, y siempre que trabajen los dos.

La prestación económica consistirá en un subsidio, de devengo diario, equivalente al 100% de la base reguladora establecida para la prestación por incapacidad temporal (baja laboral), derivada de contingencias profesionales. El subsidio se calculará en proporción al porcentaje en que se reduzca la jornada laboral realizada, que deberá ser, al menos, de un 50% de su duración.

Los requisitos para el acceso a la misma son los mismos que para la prestación económica por maternidad contributiva: estar afiliado y en alta en algún régimen del sistema de la Seguridad Social y tener cubierto el período de cotización mínimo requerido.

La gestión y el pago corresponderán a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales o a la Entidad Gestora con quien la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales. La prestación se extinguirá cuando cese la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente del menor o cuando éste cumpla dieciocho años.

Este Real Decreto no será de aplicación al personal funcionario incluido en el ámbito de aplicación de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

[Artículo de opinión]

La reforma de la edad ordinaria de jubilación en la Ley 27/2011

Daniel Toscani Giménez

Profesor Titular de Universidad. Universidad de Valencia

La Ley 27/2011, de 1 de agosto, es resultado del Acuerdo Social y Económico (ASE) de 2 de febrero de 2011, estipulado entre el gobierno y los interlocutores sociales y claramente influenciado por la aprobación parlamentaria, en enero de 2011, de la renovación del Pacto de Toledo. Se desarrolla en las líneas trazadas por el Libro Verde de la Unión Europea de 7 de julio de 2010, en pos de unos sistemas de pensiones europeos adecuados y sostenibles dentro de la Estrategia 2020.

I. Medidas que contempla la Ley 27/2011

La Ley contempla una serie de medidas sobre la pensión de jubilación, que afectan a todos los regímenes del sistema de la Seguridad Social y por tanto a los trabajadores y funcionarios del sector público integrados en el Régimen general de la Seguridad Social y a los funcionarios de nuevo ingreso en el régimen especial de funcionarios, al desaparecer para éstos el régimen de Clases Pasivas (RDL 13/2010 de 3 de diciembre). En el caso de los funcionarios encuadrados en clases pasivas, la aplicación o no de los nuevos criterios puede contemplarse en la futura reforma de este régimen.

Edad ordinaria de jubilación

Frente a la edad actual ordinaria de los 65 años, se establece que la edad general en el futuro será 67 años, salvo si el trabajador reúne un periodo de cotización de 38 años y 6 meses. Para ambas edades se contempla una fase transitoria, con el siguiente detalle:

- Regla general: 67 años, salvo si tuviera 38 años y 6 meses cotizados, en que podrá seguir siendo a los 65 años. Para el cómputo de los años y meses se tomarán años y meses completos, sin que se equiparen a un año o a un mes las fracciones de los mismos.
- Fase transitoria de la edad y de los 38 años y 6 meses hasta 1 de enero 2027. Se añade 1 mes por año para alcanzar los 67 años, y 3 meses por año para alcanzar los 38 años y 6 meses. Se calcula que el 65% de futuros pensionistas todavía podrá jubilarse a los 65 años en 2027.

El retraso en la edad ordinaria afecta a otras regulaciones, así:

- A las bonificaciones por retraso del art. 112 bis de la LGSS y disp. ad. 32.^a de la LGSS, que ahora se remiten a la de 67 años o a la edad que corresponda de acuerdo con las nuevas normas.

- Al art. 134.4 de la LGSS: incapacidad permanente al cumplir la edad mínima a que se refiere el art. 161 de la LGSS para la revisión, pero que se extiende también a la declaración, salvo en ciertos supuestos.
- Al cálculo de la base reguladora en pensiones de incapacidad permanente derivadas de contingencias comunes, esto es, los años que falten hasta la jubilación -art. 140.1 b) de la LGSS-. Véase el art. 3 de la Ley 27/2011, que modifica el art. 140.1.b) y 4 de la LGSS.
- Al subsidio de desempleo de trabajadores de más de 52 años, aunque no se mencione en la Ley 27/2011, pues el art. 216.3 de la LGSS habla de "edad ordinaria". Con ello basta, sin que sea necesaria su modificación.
- Al acceso a la prestación de desempleo. El art. 207 d) de la LGSS habla de la "edad ordinaria" de jubilación. Luego será la edad que corresponda. El recurso a la prestación por desempleo a los 65 años puede relativizar el impacto de la nueva edad ordinaria de jubilación en ciertos supuestos.
- A las bonificaciones de mantenimiento de empleo tras los 59 años y que se mantienen hasta los 65, no hasta los 67 o edad ordinaria en su caso, pues ya se habrá alcanzado a los 65 años el 100%. Parte del 50% a los 60 años y aumenta un 10% al año. Tras los 65 años es probable que se siga manteniendo la exoneración.
- A la jubilación anticipada y a la jubilación parcial (arts. 161 bis 1 y 2 y art. 166.1. y 2 f) de la LGSS, respectivamente).
- Impide una jubilación parcial diferida a partir de los 65 años. Será a los 67 o a la edad que corresponda de jubilación ordinaria.
- Al convenio especial de la DAD 31.ª de la LGSS y del art. 51.15 del ET. Donde habla de 65 años habrá que entender la edad que corresponda; y donde habla de 61 años para la anticipada será la de 61 años (jubilación anticipada por crisis) o la de 63 años (jubilación anticipada voluntaria). Ya se está previendo en algunos ERE. Es decir, la obligatoriedad de estipular un convenio especial hasta los 61 años podrá alcanzar ahora hasta los 63 años.

Incentivos al retraso en la edad de jubilación

Respecto a la cuantía futura de la pensión

En la Ley 27/2011 se mantiene el mismo carácter para los incentivos al retraso en la edad de jubilación que corresponda, pero varían los porcentajes aplicables de acuerdo con la siguiente escala:

- 2% por año, con menos de 25 años cotizados.
- 2,75%, si se tiene entre 25 y 37 años cotizados.
- 4%, con más de 37 años cotizados.

En la regulación actual los porcentajes son el 3% de incremento si el trabajador tiene a los 65 años de edad 35 años o más cotizados, el 2% si tiene menos años.

Se mantienen las situaciones anteriores que hayan gozado de las citadas bonificaciones de cotización a 1 de enero de 2013 (nueva disp. trans. 45.ª de la LGSS), aunque los beneficiarios accedan a la pensión con posterioridad a la citada fecha. Es decir, el periodo durante el que se hayan extendido dichas exenciones, aunque ahora pasaran a estar dentro de la edad ordinaria al modificarse ésta, será considerado como cotizado a efectos del cálculo de la pensión.

Bonificaciones en la cotización

Las bonificaciones del art. 112 bis de la LGSS (trabajadores por cuenta ajena) y DAD 32.ª de la LGSS (trabajadores por cuenta propia) no se han modificado.

La nueva edad ordinaria de la jubilación, especialmente cuando se alcancen los 67 años, es precisamente una alternativa al fracaso del retraso voluntario, por lo que difícilmente va a ser exitosa ahora tras los 67 años.

Los requisitos actuales de carencia genérica de 15 años de cotización efectiva no se han modificado, sin aplicación de la tesis de los días-cuota, ni se ha alterado la regulación de la carencia cualificada.

Cálculo de la pensión

Se modifica de manera importante la cuantía futura de las pensiones, al actuar sobre la base reguladora y sobre los porcentajes aplicables a la misma.

Determinación actual de la base reguladora

Se toman en cuenta los últimos 15 años cotizados, 180 meses divididos por 210, los últimos 24 meses en valor nominal y los restantes actualizados según IPC, con prohibición de incremento fraudulento de las bases de cotización.

La regulación contenida por la Ley 27/2011, de 1 de agosto establece lo siguiente:

- Elevación de 15 a 25 años, esto es, 300 meses divididos por 350.
- Aplicación gradual y transitoria: 12 meses de incremento por año hasta su aplicación plena el 1 de enero de 2022.
- Mismas reglas de cálculo de la base reguladora.
- Mismas reglas en cuanto a la prohibición de incrementos fraudulentos de las bases, pese a que se tomen en cuenta las de 25 años.

La nueva manera de calcular la pensión, según la exposición de motivos de la Ley pretende introducir una mayor equidad en el cálculo de las pensiones de jubilación y a la vez contribuir a la sostenibilidad y equilibrio financiero del sistema, ya que al aumentar el periodo de cálculo se incrementa la correspondencia entre cotizaciones y prestaciones. Pero este incremento se aplica progresiva y gradualmente, con un periodo transitorio hasta el año 2022, lo cual neutraliza su impacto en quienes se encuentren actualmente próximos a la edad de jubilación.

La nueva forma de cálculo derivada de la modificación de la base reguladora no afectará a los trabajadores que con carreras largas habitualmente se mueven en la base mínima, ya que ésta se va modificando cada año según el IPC.

Se contempla un supuesto excepcional en el que ya cabe optar por la nueva forma de cálculo sin esperar a que transcurra la fase transitoria. Es una regla para quienes tengan peores años cotizados, bien porque hayan perdido el empleo y el que hayan encontrado después lo sea con salario inferior, bien porque no han vuelto a encontrar trabajo. Recuérdese que durante la percepción del subsidio de desempleo de más de 52 años la base de cotización es sólo el 125% del tope mínimo de cotización (art. 218.3 de la LGSS). Hay que tener en cuenta que aproximadamente el 28% de los trabajadores sufre estas reducciones de cotización en los 20 años previos a jubilarse.

Así, quienes desde el 1 de enero de 2013 al 31 de diciembre de 2016 y desde 1 de enero de 2017 hasta 31 de diciembre de 2021 hayan sufrido a partir de los 55 años por cese involuntario del art. 208.1.1 de la LGSS durante 24 meses una reducción de las bases de cotización, pueden optar por el régimen nuevo sin aplicar periodo transitorio, en caso de que les resulte más favorable: 240/280 en el primer supuesto por 300/350 en el segundo. Es también aplicable a los trabajadores por cuenta propia si ha transcurrido un año después del agotamiento de la prestación de cese de actividad.

Respecto de la forma de calcular la base reguladora en aquellos casos en que el beneficiario no alcance los 25 años cotizados, no se concreta, así que quizá haya que aplicar por analogía lo establecido para la incapacidad permanente en el art. 140.3 de la LGSS para el supuesto en que se exijan bases de cotización inferiores a los 96 meses.

En tales casos la base reguladora se obtiene de forma análoga a la establecida en el apartado anterior, pero computando bases mensuales de cotización en número

igual al de meses de que conste el período de cotización y excluyendo, en todo caso, de la actualización, las bases correspondientes a los 24 meses inmediatamente anteriores al mes previo a aquél en que se produzca el hecho causante.

Porcentajes

Éstos también se modifican, al retrasarse la edad a 67 años y exigirse 37 años cotizados para alcanzar el 100% de la pensión. Es decir, al necesitarse dos años más cotizados para alcanzar el 100%, automáticamente ello repercute en toda la escala de los porcentajes aplicables. La reforma ya contemplaba en el Acuerdo de 2 de febrero que se pasaría a un tipo fijo y no por escalones, que es el sistema actual, tal como se recomendaba en la renovación del Pacto de Toledo de 2011. También presenta la novedad de que se computa por meses sin necesidad de completar el año, lo que permite mayor flexibilidad para la elección del momento de la jubilación.

De la comparación entre la regulación actual y la de la Ley 27/2011, resulta lo siguiente:

Regulación actual (art. 163 LGSS)	Regulación Ley 27/2011
15 años.....50% base reguladora	15 años.....50% base reguladora
Más de 15 años hasta 25..... 3% anual añadido	Más de 15 años se añade:
De 26 a 35 años.....2% anual añadido	De 1 a 248 meses.....0,19% por mes
	Más de 248 meses.....0,18% por mes

Se establecen asimismo reglas transitorias para la aplicación de las nuevas bases y de los nuevos porcentajes:

Durante los años 2013 a 2019.	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1y 163, el 0,21 por 100 y por los 83 meses siguientes, el 0,19 por 100.
Durante los años 2020 a 2022.	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1y 106, el 0,21 por 100 y por los 146 meses siguientes, el 0,19 por 100.
Durante los años 2023 a 2026.	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 49, el 0,21 por 100 y por los 209 meses siguientes, el 0,19 por 100.
A partir del año 2027.	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 248, el 0,19 por 100 y por los 16 meses siguientes, el 0,18 por 100.

Ello supone la siguiente pérdida de cuantía de pensión en comparación con la situación actual:

Años	Actual (%)	Ley 27/2011 (%)
15	50	50,0
16	53	52,3
17	56	54,5
18	59	56,8
20	65	61,4
21	68	63,6
22	71	65,9
23	74	68,2
24	77	70,5
25	80	72,7
26	82	75,0
27	84	77,3
28	86	79,5
29	88	81,8
30	90	84,1
31	92	86,4
32	94	88,6
33	96	90,9
34	98	93,2
35	100	95,5
36	100	97,7
37	100	100,0

Los efectos se harán sentir no tanto en los trabajadores que puedan jubilarse hasta el 2027, ya que el 65% de los jubilados en el Régimen general y el 30% del RETA alcanzarán en 2027 los 37 años cotizados, sino en quienes ingresen cada vez más tarde en el mercado de trabajo.

Integración de lagunas

Si bien el concepto de laguna total o parcial no se modifica, sin embargo en la Ley 27/2011 ya no se produce como ahora en todo caso sobre el 100% de la base mínima de mayores de 18 años (art. 162.2. de la LGSS), sino sobre la siguiente escala:

- Si en los 36 meses previos al periodo de base reguladora hay meses con cotización por la base mínima, al menos cada mes superior permite integrar un mes con el 100%, no ya de la base mínima sino de las propias bases de cotización en su cuantía actualizada con el límite máximo de 24 meses.
- Los 24 meses de lagunas más próximas al hecho causante: integración con el 100% de la base mínima.
- Del 25 mes con lagunas en adelante: se integrarán con el 50% de la base mínima.

Así pues, se mejoran 24 meses de integración de lagunas; otros 24 meses son neutros, es decir, como hasta ahora; y el resto se minorará la integración al reducirse a la mitad de la base mínima.

Límites a los complementos para mínimos

- No podrán superar las cuantías de las pensiones no contributivas de jubilación e incapacidad permanente, lo cual supone un reforzamiento de su carácter asistencial.
- No obstante, no se aplica tal límite a las pensiones que hubieran sido causadas con anterioridad al 1 de enero de 2013.

Cómputos especiales a efectos de la carrera asegurativa y de la pensión de jubilación

Ingreso tardío en el mercado de trabajo y periodos de formación

El retraso en la edad de jubilación y las mayores exigencias de cotización derivadas de los nuevos porcentajes, lleva a que se contemplen medidas especiales para las personas de acceso más tardío al mercado de trabajo por participar en programas de formación. A estos efectos, se computan tales periodos mediante la utilización de la vía de la asimilación del art. 97 de la LGSS. Así, se contemplan:

- Los periodos de formación financiada por organismos o entidades públicas o privadas.
- Vinculados a estudios universitarios o de FP (incluso en el extranjero).
- Que conlleven prestación económica.
- Que no den lugar por sí mismos al encuadramiento y alta en la Seguridad Social. Lo que se produciría aun cuando lo fuera a tiempo parcial.
- En las condiciones que se determinen reglamentariamente. Debe elaborarse el reglamento en el plazo de 3 meses desde la entrada en vigor de la ley.
- Previsiblemente la cobertura máxima será de 2 años.
- Para los que participen tras la entrada en vigor de la reforma.
- Para los anteriores: convenio especial propio para complementar los periodos de 2 años como máximo.
- Plazo limitado durante el cual se computarían o se cubrirían durante los 4 años antes de la publicación en el BOE de la reforma.

Beneficios derivados de conciliación de la vida laboral y familiar

Por las mismas razones, se trata de valorar los periodos de desvinculación del mercado de trabajo o de interrupción de la carrera asegurativa por razones de conciliación de la vida laboral y familiar. A tales efectos:

- Se da nueva redacción al art. 180 de la LGSS:
 - Elevación de 2 a 3 años del otorgamiento de un periodo de ocupación cotizada ficticio en la excedencia por cuidado de hijo o menor acogido. El cómputo de 1 año para la excedencia por cuidado de familiares no se modifica.
 - La duración en los supuestos de familia numerosa queda absorbida por la nueva duración común de 3 años.
 - No se ha extendido al cómputo de los supuestos de reducción de jornada por idénticas causas, que sigue en 2 años. Se añade, sin embargo, un supuesto nuevo por menor hospitalizado del art. 37.5 tercer párrafo del ET en enfermedades especiales (50%), en coherencia con la modificación introducida en el citado artículo del ET por la Ley 39/2010 de 22 de diciembre.
- Se introduce una nueva disp. ad. 49.^a de la LGSS según la cual se prevé el cómputo como periodo cotizado del de interrupción de la cotización en ciertos casos de extinción de la relación laboral o agotamiento del desempleo entre 9 meses antes del nacimiento de hijo, o 3 meses antes de la adopción o acogimiento y la finalización el sexto año tras esa situación. Según estos criterios:
- A efectos de determinar la edad de jubilación antes de los 67 años se computará como periodo cotizado.
- Se computan 9 meses por cada hijo con el tope acumulado de 2 años.
- Que coincida con la interrupción real de la cotización.
- Sólo lo puede computar uno de los progenitores. En caso de controversia, el disfrute corresponde a la madre.

Estudio para otorgar periodos de cotización a las mujeres por el cuidado de hijos o personas dependientes

De acuerdo con lo previsto en la Recomendación 17.^a del Pacto de Toledo, se procederá a estudiar la posibilidad de computar tales periodos a efectos de la jubilación.

II. Consideraciones sobre la reforma

La reforma aborda los problemas futuros del sistema de pensiones desde el ángulo del gasto y no tanto del de los ingresos (sólo hay una vaga referencia directa a que se estudiarán formas alternativas, otras lo son para recomendar incrementar las bases medias de cotización especialmente las de los autónomos, otras mediante el aumento de la cotización por el jubilado parcial) y sin tener en cuenta variables como el crecimiento del PIB, de la productividad y del empleo, al considerarlas inciertas e inseguras en contraposición a la certeza de las demográficas.

También se prevén aumentos de recaudación derivados del encuadramiento obligatorio a partir de 1 de enero de 2013 para los que se den de alta en el RETA en la cobertura de las contingencias profesionales. Pero tales cotizaciones no financian las pensiones de jubilación.

Aunque el objeto de la reforma no es la implantación de medidas laborales directas, salvo las relacionadas con ERES en mayores de 55 años o con la regulación del contrato de relevo, lo cierto es que a diferencia de otros ordenamientos, como el finlandés, no se instrumentan medidas en el cálculo de la pensión de jubilación y en las cotizaciones que fomenten la contratación de trabajadores de edad avanzada,

de manera que aumente su tasa de actividad o se prohíban sus despidos en los ERES considerándolos como discriminatorios. Sólo se sigue hablando de medidas de fomento del mantenimiento de los trabajadores de 59 años en adelante, cuya bonificación seguirá alcanzando el 100% a los 65 años. No se ha alterado esta medida en función de la modificación de la edad ordinaria de jubilación. De otra parte, la edad ordinaria nueva de la jubilación, especialmente cuando alcance los 67 años, es precisamente una alternativa al fracaso de los programas e incentivos al retraso voluntario, por lo que difícilmente va a ser exitosa ahora tras los 67 años o la edad de jubilación que corresponda (los 65 años o la edad que corresponda de acuerdo con la fase transitoria).

El objetivo de la reforma es reducir el gasto en las futuras pensiones de jubilación del régimen general y de los regímenes especiales. No afecta al parecer, de momento, a los regímenes especiales de funcionarios actuales, pero sí a los nuevos funcionarios que ingresen tras el RDL 13/2010 de 3 de diciembre, pues en su caso ya no se encuadrarán en relación con la pensión de jubilación en el sistema de clases pasivas sino en el régimen general. No obstante, se han formulado ya propuestas de extender las líneas de la reforma también a los regímenes de clases pasivas vigentes.

Elo se consigue en primer lugar a través del retraso de la edad de jubilación a los 67 años, teniendo en cuenta los datos demográficos de esperanza de vida. Mediante un reforzamiento de la contributividad se trata de evitar que el sistema de Seguridad Social entre en déficit y tenga que acudir a una financiación fiscal, con lo que ello puede suponer para el déficit público y la deuda pública, como si este problema debiera seguir inexorablemente como ahora a partir de 2027. El Libro Verde da pautas en este sentido, pero que afectan a los países de nuestro entorno, en los que coincide la crisis económica y financiera con los procesos demográficos de envejecimiento. Pero al extenderse ya a todos, ha adquirido un valor teórico y económico general en sí mismo, sea cual sea la forma de financiación de los sistemas públicos de Seguridad Social.

También se plantea si la nueva forma de cálculo de la pensión al alargar la base reguladora desde los 15 hasta los 25 años y a través de la aplicación de nuevos porcentajes tiene por finalidad, además de conseguir mayor equidad, reducir el gasto.

Aunque puede haber dificultades para estimar el alcance del recorte, pues depende de la evolución de los salarios y de las carreras de seguro del trabajador, algunas estimaciones valoran que por cada año que se retrase el cálculo de la base, la pensión media se verá reducida en un 1% por año. A ello hay que añadir lo que suponen los nuevos porcentajes, si se comparan con los actuales. De otra parte, al retrasarse 2 años la jubilación, se produce también un recorte -en este caso virtual- de los años teóricos de percepción de la pensión, lo que afecta más gravemente a los trabajadores con menores salarios y peores puestos de trabajo, cuya esperanza de vida es estadísticamente menor.

Es cierto que la Ley 27/2011, al adoptar 25 años para el cálculo de la base reguladora, puede evitar los perjuicios que sufrían hasta ahora los trabajadores que hubieran perdido su empleo a partir de los 50 años, se hubieran mantenido como perceptores de prestaciones de desempleo, especialmente del subsidio de más de 52 años, o hubieran encontrado trabajo con salarios inferiores o se hubieran encontrado en situación de desempleo sin prestaciones. Sus bases, al tomar los últimos 15 años, podían ser bajas y poco representativas en comparación con las que tuvieron a lo largo de su vida laboral anterior. La reforma les beneficia e incluso les permite en ciertas circunstancias y casos, si reúnen determinados requisitos, optar por la aplicación de las nuevas medidas. Tal colectivo de trabajadores supone un porcentaje del 28%. El resto, en cambio, puede ver perjudicada la cuantía de su pensión por la elevación de 15 a 25 los años a tomar en consideración para la determinación de la base reguladora. Y también puede producirse una cierta merma de pensión por la nueva forma de computar la integración de lagunas, si éstas superan los 48 meses.

Además, hay que tener en cuenta que en función de tales datos, en 2027 cabe la revisión de la edad y de la base reguladora que se acaba de fijar para dicho año en razón de lo que la Ley 27/2011 llama "factor de sostenibilidad". Es decir, se plantea una posible revisión de los citados parámetros del sistema a partir de 2027 en función de dos elementos:

- El mantenimiento de la proporcionalidad entre contribuciones al sistema y prestaciones.
- Las diferencias en la evolución de la esperanza de vida a los 67 años en 2027 y en el año en que se produzca la revisión. De ahí que se contemplen revisiones cada 5 años de las citadas variables y parámetros para calcular la pensión, al ir ya definitivamente ligadas únicamente a las previsiones demográficas.

Por otra parte, no se precisa la forma de calcular la base reguladora en aquellos casos en que el beneficiario no alcance los 25 años cotizados.

De otra parte, la modificación de la edad ordinaria de jubilación ha traído consigo la modificación de todas aquellas referencias a la edad de 65 años contenidas en la LGSS, no siendo necesario modificar, en cambio, aquellas otras en que no se especifica tal edad sino que simplemente se habla de "edad ordinaria de jubilación".

El retraso en la edad de jubilación ha llevado también a prever el problema del ingreso más tardío en el mercado de trabajo por parte de los jóvenes por llevar a cabo acciones formativas, por lo que se contempla un cómputo especial, limitado, de tales periodos. Quizás resulte criticable que se limite a periodos de formación futuros y a los que se encuentren en los 4 años anteriores a la publicación de la ley en el BOE. Tratándose de una cotización que lleva a cabo el joven a su cargo mediante un convenio especial, no se entiende por qué ha de aplicarse de una manera tan restrictiva. La Seguridad Social ha sido, en cambio, más generosa en otros supuestos de integración.

La adopción de estas medidas, que suponen un endurecimiento en los aspectos esenciales (aunque también se compensan con mejoras en otros), obedece a la presión existente en estos momentos desde muchos ámbitos para implementar ahora una reforma de las pensiones que de todos modos se hubiera tenido que abordar más adelante. Y los sindicatos firmantes del Acuerdo no han podido sustraerse a esta presión impuesta por la Unión Europea (Libro Verde) y también por la renovación del Pacto de Toledo. Escoger el momento actual se debe también a la conveniencia de dar a conocer las líneas maestras por las que se va a mover la evolución de las pensiones para las cohortes que se jubilen a partir de 2027, de manera que aunque se encuentren todavía lejos de la jubilación, puedan prever y actuar con arreglo a tales parámetros. La mayor dificultad para alcanzar una pensión equiparable en cuantía para los que se jubilen después de 2027, puede incentivar un mayor desarrollo de los niveles complementarios. No obstante, la modificación en el futuro de las bases de cotización de algunos colectivos, como los autónomos, que hasta ahora han podido maniobrar mejor con lo que obtenían de la pensión pública dejando margen para niveles privados, en cambio puede operar en sentido contrario. En todo caso la modificación de la edad, de la base reguladora y de la escala impedirá como ahora sucede que la mayoría de los autónomos se jubilen muy favorablemente con carreras cortas y con la base mínima (el 70% del colectivo).

Respecto a la cobertura de lagunas, en la Ley 27/2011 los 24 primeros meses de laguna se cubren por cotizaciones propias actualizadas del trabajador, los segundos 24 meses por el 100% de la base mínima del Régimen General y el resto por el 50% de la base mínima. Este sistema puede perjudicar a aquellos colectivos con más dificultades, como las mujeres, para compatibilizar la vida personal y profesional, y que concentran mayores lagunas de cotización. Si se ampliara de 15 a 25 los años para determinar la base reguladora, las probabilidades de que existan lagunas se multiplican. Se propone que los segundos 24 meses se cubran por el 100% de la base mínima vigente en la fecha de jubilación y el resto también por el 100% de la base

mínima, en este caso, vigente en la fecha correspondiente a la mensualidad que se integra. Se mitiga el efecto penalizador, entendiéndose que es excesivamente gravoso considerar el 50% de la base mínima.

Si bien procede aceptar la conveniencia de permanecer más tiempo en activo en aquellos sectores que así lo permitan y cuando así lo deseen los beneficiarios, lo cierto es que el deseado equilibrio ingresos-gastos podría lograrse a través de otras vías. A saber, la limitación de los mecanismos de jubilación anticipada, la prohibición del recurso a la prejubilación en empresas con beneficios, la modificación más flexible de condiciones y lugar de trabajo para evitar riesgos laborales por razón de edad, o el fomento de la jornada flexible en los últimos años de vida laboral. Todo ello permitiría aproximar la edad real de jubilación a la edad legal sin necesidad de imponer un incremento generalizado de esta última. Por lo demás, las carreras amplias de cotización hoy existentes devendrán de difícil consecución en un futuro basado en empleo precario, temporal, a tiempo parcial y con interrupciones constantes, bien por desempleo bien por la necesidad de conciliar la vida personal y la profesional.

Por su parte, la cuantía de la pensión se verá reducida en el futuro tanto por las variaciones operadas sobre la base reguladora como por la alteración de los porcentajes. Se ha huido del incremento de las bases de cotización para no gravar una coyuntura económica tan desfavorable como la actual y se han despreciado otros cauces como el control y la penalización de la economía sumergida que servirían para incrementar los recursos del sistema. Pero además, podía haberse suavizado el impacto de esta medida mediante algunos elementos relativizadores, tales como la posibilidad de optar por las bases de cotización más altas durante la vida laboral para el cálculo de la pensión, o la consideración especial en el cálculo de quienes en sus últimos años de actividad se hallan en desempleo, o el retorno al cómputo como días cotizados del trabajo a tiempo parcial, beneficiando así a mujeres y jóvenes, o la equiparación entre regímenes de la Seguridad Social toda vez que algunos, por ejemplo el de autónomos, puede elegir las bases y tipo de cotización, no así el resto¹.

Si se tiene en cuenta que la nueva organización del trabajo, con avances tecnológicos y con variables económicas de interés, perfila una sociedad laboral bien distinta, una solución tan uniforme como la propuesta por la Unión Europea no parece la más idónea. A partir de ahora la carrera profesional y de cotización de los trabajadores no será homogénea como viene siendo en la actualidad. La alternancia entre períodos de trabajo, de formación, de tiempo parcial, de desempleo, de descanso es ya una realidad incuestionable, lo que desplaza irremisiblemente al empleo permanente clásico. Las carreras se verán reducidas y difícilmente conseguirán superar los treinta años de actividad, las perspectivas de proseguir una carrera profesional declinarán antes, la seguridad en el empleo cederá ante fenómenos como la temporalidad o la precariedad, la necesidad de optar por empleos parciales por necesidades vitales o familiares se impondrá, etc. De ahí que la solución no pase por elevar la edad de jubilación en uno, dos, cinco o diez años sino por permitir un ajuste individual de la misma a las circunstancias personales, profesionales, sociales, económicas o culturales de cada individuo.

III. Flexibilidad y no rigidez

En un sistema flexible, la edad legal de jubilación se convierte en una referencia general, a partir de la cual se incluye una gama amplia de posibles edades de jubilación. Y, aun cuando un sistema flexible no sea sinónimo de una jubilación flexible o parcial, ésta se antoja también como una posible solución de interés tanto para el empleador como para el empleado. Para el primero, por varias razones, a saber: porque se reduce considerablemente el coste de la hora pues está demostrado que la productividad por hora

1. Véase, LOPEZ CUMBRE, L., "La reforma de las pensiones y su incidencia en el sector público: Ejes de la reforma", El boletín Cemical, nº. 34, 2011.

crece en un empleado cuando éste pasa de trabajar a tiempo completo a hacerlo a tiempo parcial; reduce el absentismo, tan generalizado al final de las carreras; mantiene la experiencia de los trabajadores a los que ha ido formando, evitando así la fuga de recursos a otras empresas, sobre todo si se trata de trabajadores cualificados o aprovechando la traslación de conocimientos a los nuevos trabajadores que se incorporan. Para el segundo, porque le permite mantener su utilidad profesional o social.

IV. Conclusión

Finalmente, una vez iniciada la senda de la reforma y las líneas trazadas por la misma se acaba de este modo trazando una hoja de ruta que difícilmente va a poderse cambiar en el futuro. Es más, puede que se profundicen todavía más los aspectos relacionados con la cuestión del gasto en pensiones, caso de entenderse como insuficiente el esfuerzo y los sacrificios realizados por esta reforma para salvar el sistema público. Y que se vuelva a replantear en el futuro la cuestión de la edad y de la cuantía de las pensiones a través de la forma de determinar la base reguladora de la pensión².

2. Para un análisis detallado, vid., LOPEZ GANDIA, J., "La reforma de las pensiones y su incidencia en el sector público: La jubilación ordinaria", El boletín Cemical, nº. 38, 2011.

[Últimos Convenios colectivos publicados]

Ámbito	Acuerdo	Boletín
A Coruña	· Construcción y obras públicas. Convenio colectivo.	BOP 04/07/2011
	· Limpieza de edificios y locales. Revisión salarial.	BOP 04/07/2011
	· Elaboración en instalación de piedra y mármol. Calendario laboral.	BOP 04/07/2011
	· Pintura. Revisión salarial.	BOP 03/08/2011
	· Transporte de mercancías por carretera. Convenio colectivo de eficacia limitada.	BOP 03/08/2011
	· Empresas concesionarias de servicios municipales de aparcamiento y/o retirada de vehículos de la vía pública. Revisión salarial.	BOP 05/08/2011
Álava	· Confiterías, pastelerías, bombones y caramelos. Convenio colectivo.	BOTHA 08/07/2011
	· Industrias y comercio de panaderías. Revisión salarial.	BOTHA 08/07/2011
	· Comercio del mueble. Revisión salarial.	BOTHA 11/07/2011
	· Industrias de confiterías, pastelerías, bombones y caramelos. Revisión salarial.	BOTHA 03/08/2011
Albacete	· Campo. Convenio colectivo.	BOP 13/07/2011
	· Cuchillería y afines. Convenio colectivo.	BOP 08/08/2011
	· Comercio en general. Convenio colectivo.	BOP 24/08/2011
Alicante	· Comercio de curtidos y artículos para el calzado. Prórroga y revisión salarial.	BOP 08/07/2011
	· Industrias, fabricantes e importadores mayoristas de bolsos, sombreros y artículos similares de fibras vegetales y tela. Convenio colectivo.	BOP 30/08/2011
Almería	· Trabajo en el campo. Convenio colectivo.	BOP 01/07/2011
	· Transporte de mercancías por carretera. Convenio colectivo.	BOP 04/07/2011
	· Industria siderometalúrgica. Revisión salarial.	BOP 04/08/2011
Asturias	· Limpieza de edificios y locales. Acuerdo.	BOPA 18/07/2011
Badajoz	· Transporte público de viajeros. Revisión salarial.	DOE 02/08/2011
	· Comercio de ópticas. Convenio colectivo.	DOE 10/08/2011
Barcelona	· Comercio textil. Convenio colectivo.	BOP 18/07/2011
	· Distribuidores de gases licuados del petróleo. Convenio colectivo.	BOP 25/07/2011
	· Comercio textil. Corrección de errores.	BOP 09/08/2011
Bizkaia	· Construcción. Acuerdo.	BOB 12/07/2011
Burgos	· Envasado y preparación de especias naturales, condimentos y herboristería. Convenio colectivo.	BOP 23/08/2011
Cádiz	· Piel-marroquinería. Convenio colectivo.	BOP 03/08/2011
	· Limpieza de edificios y locales comerciales. Revisión salarial.	BOP 08/08/2011
Cantabria	· Segunda transformación de la madera. Revisión salarial.	BOC 26/07/2011
	· Transportes de viajeros por carretera. Revisión salarial.	BOC 09/08/2011
	· Abogados, procuradores y graduados sociales. Corrección de errores.	BOC 19/08/2011
	· Establecimientos sanitarios privados de hospitalización. Convenio colectivo.	BOC 25/08/2011
Castellón	· Transportes de viajeros por carretera y urbanos. Laudo arbitral.	BOP 02/07/2011

	· Aserradores y fabricantes de envases de madera. Revisión salarial.	BOP	05/07/2011
	· Transportes de viajeros por carretera y urbanos. Revisión salarial.	BOP	21/07/2011
	· Odontólogos y estomatólogos. Convenio colectivo.	BOP	30/07/2011
	· Comercio del metal. Corrección de errores.	BOP	16/08/2011
Castilla y León	· Servicios educativos, extraescolares y socioculturales. Acuerdo.	BOCyL	19/07/2011
Cataluña	· Cueros, repujados marroquinería y similares. Revisión salarial.	DOGC	05/07/2011
	· Chocolates, bombones, caramelos y chicles (Barcelona, Lleida y Tarragona). Revisión salarial.	DOGC	20/07/2011
	· Preparados alimenticios y productos dietéticos. Convenio colectivo.	DOGC	09/08/2011
	· Discapacitados físicos y/o sensoriales. Prórroga y revisión salarial.	DOGC	10/08/2011
	· Industria metalgráfica. Convenio colectivo.	DOGC	19/08/2011
	· Industria metalgráfica. Corrección de errores.	DOGC	31/08/2011
Córdoba	· Hostelería. Revisión salarial.	BOP	01/07/2011
	· Comercio. Laudo arbitral.	BOP	06/07/2011
	· Comercio. Revisión salarial.	BOP	11/07/2011
	· Transportes de mercancías por carretera. Convenio colectivo.	BOP	12/07/2011
	· Hostelería. Corrección de errores.	BOP	13/07/2011
Galicia	· Residencias privadas de la tercera edad. Revisión salarial.	DOGA	06/07/2011
	· Peluquerías de señoras, caballeros, unisex y belleza. Convenio colectivo.	DOGA	21/07/2011
	· Actividad arqueológica. Corrección de errores.	DOGA	27/07/2011
Gipuzkoa	· Artes gráficas e industrias auxiliares, manipulados de papel y cartón y editoriales. Convenio colectivo.	BOG	15/07/2011
	· Intervención social. Convenio colectivo.	BOG	01/08/2011
Girona	· Transporte de mercancías y logística. Revisión salarial.	BOP	04/07/2011
	· Transporte de viajeros por carretera. Revisión salarial.	BOP	04/07/2011
	· Transporte de viajeros por carretera. Acuerdo.	BOP	02/08/2011
	· Industrias del pan. Revisión salarial.	BOP	03/08/2011
	· Industrias de la madera. Revisión salarial.	BOP	11/08/2011
Granada	· Comercio en general. Revisión salarial.	BOP	11/07/2011
	· Industrias de hostelería. Revisión salarial.	BOP	11/07/2011
	· Limpieza de edificios y locales. Revisión salarial.	BOP	11/07/2011
	· Metal. Calendario laboral.	BOP	11/07/2011
	· Campo. Revisión salarial.	BOP	10/08/2011
	· Construcción y obras públicas. Revisión salarial.	BOP	10/08/2011
	· Derivados del cemento. Calendario laboral.	BOP	10/08/2011
	· Construcción y obras públicas. Revisión salarial.	BOP	22/08/2011
Guadalajara	· Industrias y trabajadores de panaderías, sus expendedorías e industrias de este ramo, que además, se dedican a la bollería. Revisión salarial.	BOP	01/07/2011
	· Industrias y trabajadores de panaderías, sus expendedorías e industrias de este ramo, que además, se dedican a la bollería. Corrección errores.	BOP	01/07/2011
Huelva	· Industrias de transportes por carretera. Corrección de errores.	BOP	22/07/2011
Interprovincial	· Limpieza de edificios y locales. Acuerdo.	BOE	18/07/2011
	· Industria azucarera. Convenio colectivo.	BOE	02/08/2011
	· Reforma juvenil y protección de menores. Revisión salarial.	BOE	02/08/2011
	· Industria metalgráfica. Corrección de errores.	BOE	08/08/2011
	· Empresas de reparto sin direccionar. Revisión salarial.	BOE	09/08/2011
	· Prensa no diaria. Revisión salarial.	BOE	09/08/2011
	· Aparcamientos y garajes. Acuerdo.	BOE	12/08/2011
	· Empresas organizadoras del juego del bingo. Prórroga y revisión salarial.	BOE	13/08/2011
	· Transporte de enfermos y accidentados en ambulancia. Revisión salarial.	BOE	13/08/2011
	· Jardinería. Convenio colectivo.	BOE	19/08/2011
	· Empresas minoristas de droguerías, herboristería, ortopedias y perfumerías. Acuerdo.	BOE	25/08/2011
Jaén	· Industrias de la madera y corcho. Revisión salarial.	BOP	13/07/2011
	· Industrias de la madera y corcho. Corrección de errores.	BOP	14/07/2011
La Rioja	· Tintorerías, limpieza de ropa, lavanderías y planchado de ropa. Revisión salarial.	BOR	01/08/2011
	· Transporte de mercancías por carretera. Revisión salarial 2010.	BOR	01/08/2011
	· Transporte de mercancías por carretera. Revisión salarial 2011.	BOR	01/08/2011
Las Palmas	· Hostelería. Revisión salarial.	BOP	29/07/2011
León	· Limpieza de edificios y locales. Convenio colectivo.	BOP	08/08/2011
Lleida	· Madera y corcho. Revisión salarial.	BOP	14/07/2011
	· Comercio en general. Convenio colectivo.	BOP	21/07/2011
	· Comercio en general. Corrección de errores.	BOP	09/08/2011
Lugo	· Transporte de mercancías por carretera. Convenio colectivo.	BOP	04/08/2011
	· Panaderías. Convenio colectivo.	BOP	13/08/2011
	· Hostelería. Convenio colectivo.	BOP	27/08/2011
Madrid	· Transporte de mercancías y operadores de transporte. Revisión salarial.	BOCM	12/07/2011
	· Comercio del metal. Revisión salarial.	BOCM	16/07/2011
	· Confección de guantes de piel y similares. Revisión salarial.	BOCM	16/07/2011
	· Transitarios. Revisión salarial.	BOCM	16/07/2011

	· Hospedaje. Convenio colectivo.	BOCM	19/07/2011
	· Comercio de óptica al detall y talleres anejos. Revisión salarial.	BOCM	22/08/2011
	· Empresas de transporte de enfermos y accidentados en ambulancia. Revisión salarial.	BOCM	22/08/2011
	· Industria de la madera. Revisión salarial.	BOCM	22/08/2011
	· Limpieza de edificios y locales. Revisión salarial.	BOCM	23/08/2011
	· Mayoristas y exportadores de pescados de Mercamadrid. Convenio colectivo.	BOCM	23/08/2011
	· Depuración de aguas residuales y cauces fluviales. Convenio colectivo.	BOCM	31/08/2011
Málaga	· Transportes de mercancías por carretera, agencias de transportes, despachos centrales y auxiliares, almacenistas distribuidores y operadores logísticos. Revisión salarial.	BOP	01/07/2011
	· Actividades agropecuarias. Revisión salarial.	BOP	22/07/2011
	· Limpieza de edificios y locales. Revisión salarial.	BOP	28/07/2011
	· Hostelería. Corrección de errores.	BOP	11/08/2011
	· Industria de tintorería y limpieza de ropa, lavandería y autoservicios, obradores de planchado a mano y máquina, establecimientos públicos de recepción y entrega al público. Revisión salarial.	BOP	26/08/2011
Melilla	· Estudios técnicos y oficinas de arquitectura y oficinas y despachos en general. Extensión.	BOME	26/08/2011
Murcia	· Industrias dedicadas a la fabricación de chicles, caramelos, chocolate y golosinas en general. Revisión salarial.	BORM	20/07/2011
Navarra	· Empresas instaladoras de fontanería, calefacción, climatización, prevención de incendios, gas, y afines. Revisión salarial 2010.	BON	01/07/2011
	· Empresas instaladoras de fontanería, calefacción, climatización, prevención de incendios, gas, y afines. Revisión salarial 2011.	BON	04/07/2011
	· Centros privados concertados de atención a discapacitados. Convenio colectivo.	BON	12/08/2011
Ourense	· Fabricantes de muebles, carpintería, tapicería y ebanistería. Revisión salarial.	BOP	28/07/2011
	· Comercio de elementos del metal. Convenio colectivo.	BOP	18/08/2011
Palencia	· Comercio del metal. Acuerdo.	BOP	18/07/2011
	· Construcción y obras públicas. Revisión salarial.	BOP	26/07/2011
	· Comercio de ganadería. Acuerdo.	BOP	12/08/2011
	· Comercio en general. Acuerdo.	BOP	16/08/2011
	· Comercio del metal. Acuerdo.	BOP	17/08/2011
	· Comercio en general. Acuerdo.	BOP	19/08/2011
Pontevedra	· Comercio del metal. Revisión salarial.	BOP	08/07/2011
	· Transporte público de viajeros por carretera. Revisión salarial.	BOP	27/07/2011
	· Comercio de muebles. Convenio colectivo.	BOP	04/08/2011
	· Construcción. Convenio colectivo.	BOP	29/08/2011
Salamanca	· Oficinas y despachos. Revisión salarial.	BOP	01/07/2011
	· Construcción. Revisión salarial.	BOP	08/07/2011
Segovia	· Empresas funerarias. Revisión salarial.	BOP	22/07/2001
	· Oficinas y despachos. Convenio colectivo	BOP	15/08/2011
Sevilla	· Hostelería. Revisión salarial.	BOP	08/07/2011
Soria	· Limpieza de edificios y locales. Corrección de errores.	BOP	13/07/2011
Tarragona	· Frutas, verduras y hortalizas del Mercat de Reus i Tarragona. Convenio colectivo.	BOP	29/07/2011
Tenerife	· Comercio de bazares. Convenio colectivo.	BOP	14/07/2011
	· Comercio de textil, calzado y piel. Convenio colectivo.	BOP	14/07/2011
Toledo	· Campo. Convenio colectivo.	BOP	11/07/2011
Valencia	· Comercio textil. Acuerdo.	BOP	11/07/2011
	· Garajes, aparcamientos, servicios de lavado y engrase y autoestaciones. Convenio colectivo.	BOP	11/07/2011
	· Industrias transformadoras de plásticos. Acuerdo.	BOP	11/07/2011
	· Sanidad privada. Revisión salarial.	BOP	11/07/2011
	· Oficinas y despachos. Acuerdo.	BOP	12/07/2011
	· Industrias transformadoras de materias plásticas. Acuerdo.	BOP	02/08/2011
	· Almacenistas de alimentación. Revisión salarial 2010.	BOP	12/08/2011
	· Almacenistas de alimentación. Revisión salarial 2011.	BOP	12/08/2011
	· Cestería, artículos de mimbre, junco y similares. Convenio colectivo.	BOP	12/08/2011
	· Comercio de ultramarinos y similares. Acuerdo.	BOP	12/08/2011
	· Supermercados y autoservicios. Revisión salarial 2010.	BOP	12/08/2011
	· Supermercados y autoservicios. Revisión salarial 2011.	BOP	12/08/2011
Valladolid	· Campo. Corrección de errores.	BOP	19/07/2011
	· Pastelería, confitería, bollería y repostería industrial. Convenio colectivo.	BOP	19/08/2011
Zamora	· Comercio de alimentación. Convenio colectivo.	BOP	13/07/2011
	· Actividades agropecuarias. Convenio colectivo.	BOP	27/07/2011
	· Hostelería, cafés-bares y similares. Convenio colectivo.	BOP	10/08/2011
	· Metal industria. Convenio colectivo.	BOP	10/08/2011
	· Comercio metal. Convenio colectivo.	BOP	19/08/2011
Zaragoza	· Industrias vinícolas, alcoholeras, licoreras y sidreras. Convenio colectivo.	BOP	19/07/2011
	· Locales de espectáculos y deportes. Convenio colectivo.	BOP	06/08/2011

Convenios colectivos de sector publicados en el período comprendido entre los días 1 de julio y 31 de agosto de 2011.

[Edad de jubilación]

Período transitorio Ley 27/2011, de 1 de agosto.
QS 2011/33576

Año	Períodos 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 37 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.
A partir del año 2027	38 años y 6 meses o más. Menos de 38 años y 6 meses.	65 años. 67 años.

Boletín social Quantor

Impreso en España
Depósito Legal: BI-804-00
Franqueo concertado: 01/2326
Edita: Grupo Editorial El Derecho y Quantor, S.L.
ISSN 1989-5070
Todos los derechos reservados. Prohibida su
reproducción parcial o total por cualquier medio.

© Grupo Editorial El Derecho y Quantor S.L.

Oficinas centrales
Lagasca, 45 - 28001 Madrid
Teléfono: 902 44 11 88
Fax: 91 578 16 17
www.quantor.net

ELDERECHO
GRUPO
EDITORIAL

EL DERECHO
siempre contigo



Te presentamos la primera aplicación profesional
que se adapta a tu ritmo de vida

EL DERECHO SUITE JURÍDICA

GRUPO EL DERECHO

Lagasca, 45 - Edificio EL DERECHO
28001 Madrid. www.elderecho.com

Para recibir más información: 902 44 33 55 / clientes@elderecho.com
*La suscripción a SUITE JURÍDICA incluye un iPad de Apple