

Vida Laboral Cotizada: Cómputo y Efectos tras las Últimas Reformas

Working Life Assurance: Computation and Effects after Recent Reforms

JUAN ANTONIO MALDONADO MOLINA

PROFESOR TITULAR DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

UNIVERSIDAD DE GRANADA

Resumen

Con objeto de mantener la viabilidad financiera del Sistema, nuestro Ordenamiento ha optado por fortalecer aún más el principio de contributividad, incrementando la importancia que la vida laboral que acredite un sujeto tiene en orden a su protección social, de modo que no solo determina la cuantía, sino que la edad de jubilación (tanto la ordinaria como las anticipadas) vendrán determinadas por el período cotizado que acredite. Por ello adquiere una mayor relevancia el análisis de las nuevas reglas de cómputo de la vida laboral cotizada, y sus efectos en materia de requisitos y cuantía de las prestaciones, reglas que han sufrido importantes cambios con la Ley 27/2011, el RD 1716/2012, RDL 5/2013, y la Ley 1/2014 (con criterios novedosos para los trabajadores a tiempo parcial).

Abstract

In order to maintain the financial viability of the system, our legal system has chosen to further strengthen the principle of contribution, increasing the importance of working life is proving a subject by their social protection, so that not only determines the amount but retirement age (both ordinary as anticipated) will be determined by the period I quoted stating. Therefore becomes more relevant analysis of the new rules of computation of listed working life and their effects on requirements and benefit levels, rules that have undergone significant changes to Law 27/2011, RD 1716 / 2012 RDL 5/2013, and Law 1/2014 (with new criteria for part-time workers).

Palabras clave

Jubilación; Vida laboral; Trabajo a tiempo parcial; Requisitos y cuantía prestaciones

Keywords

Retirement; Work life; Working part-time; Performance requirements and amount

1. INTRODUCCIÓN. DEL PRINCIPIO DE CONTRIBUTIVIDAD AL FACTOR DE SOSTENIBILIDAD

Las continuas reformas “racionalizadoras”¹ que desde hace treinta años vienen incidiendo en la Seguridad Social, y con las que trata de adaptarse la protección social a la situación económica², han hecho que hablar de Seguridad Social sea hablar de su permanente reforma, hasta el punto de afirmarse que la Historia de la Seguridad Social es la Historia de sus Reformas³.

¹ Vid. PERRIN, G., «Racionalización y humanización, dos objetivos prioritarios para la reforma de la Seguridad Social», *PEE*, núm. 12-13, 1982, págs. 481 y ss.

² RODRÍGUEZ-PIÑERO, M., «La Seguridad Social ante la crisis económica», *PEE*, núm. 12-13, 1982, pág. 140.

³ VIDA SORIA, J., «Artículo 41. Seguridad Social», en ALZAGA VILLAAMIL, Comentarios a la Constitución Española de 1978, ERDERSA, 1996, pág. 119.

Pero los cambios que estamos viviendo actualmente –materializadas legislativamente desde 2011– siguiendo las pautas marcadas por la Comisión Europea⁴, exceden de lo que podría catalogarse bajo el calificativo de reformas “racionalizadoras”, y pasan a ser reformas “regresivas”. El principal argumento ahora es la adaptación a la evolución demográfica, que aparece como un problema (cuando puede ser una oportunidad y en todo caso es un éxito social) incompatible con el sistema de protección social. Frente a los conocidos inconvenientes que el modelo actual tiene ante el envejecimiento de la población (la insostenible ratio activos/pasivos), no se plantean modelos alternativos en los que la financiación del Sistema no se limite a gravar el empleo, y que desvinculen la viabilidad del sistema de la evolución demográfica en lo referente al porcentaje de población activa. En las palabras proféticas del Maestro Vida Soria, “nadie se preocupa de arbitrar una fórmula sustitutiva y actualizada de la función que la Seguridad Social consiguió durante sus existencia”, y la nueva fórmula (la regresiva), “nos va a hacer retroceder unas cuantas decenas de años, en un aspecto singular de nuestra cultura europea, como es el de la solidaridad social”⁵.

Se olvida de reformas que introduzcan nuevas vías de financiación, sino meras actuaciones sobre las variables que determinan la intensidad protectora en función del estado de cuentas de la Seguridad Social. La financiación de la Seguridad Social profesional sigue gravitando sobre el empleo. En este punto, las reformas “racionalizadoras” adolecen de falta de imaginación, actitud conservadora y poco valiente, frente a *modelos alternativos* de financiación, sobradamente conocidos en el plano teórico, que se caracterizan por no penalizar el factor trabajo⁶. Las ventajas de estas vías alternativas de financiación no se limitan a no gravar el empleo, sino que desvinculan la viabilidad del sistema de la evolución demográfica en lo referente al porcentaje de población activa (aunque inevitablemente sea un tema importante respecto al envejecimiento de la población, ya que los gastos aumentarán sea cual sea la fuente de financiación). El equilibrio financiero será el único principio común de toda reforma.

Con esta lógica regresiva, el principio de contributividad se refuerza, de modo que aumenta el peso que la carrera cotizada tiene en orden al acceso a una prestación (bien porque se incremente el período de carencia, cosa que ocurrió en nuestro país con la Ley 40/2007, que eliminó la teoría de los días-cuota; bien porque la edad de acceso a la jubilación se condicione a determinado período cotizado), o en orden a la cuantía de la misma (ampliación de la base reguladora y del porcentaje de la jubilación, como ha ocurrido con la Ley 27/2011). Pero incluso el reforzamiento del principio de contributividad parece quedarse corto, y se opta por supeditar directamente el importe de las futuras prestaciones a la evolución demográfica, introduciendo el llamado factor de sostenibilidad.

⁴ Entre otros Documentos, véase la Comunicación de la Comisión. Libro Verde «Frente a los cambios demográficos, una nueva solidaridad entre generaciones», de 2005, en la que se hace evidente que la Unión asume como inevitable el envejecimiento, sin que las políticas familiares puedan ser capaces de relanzar la natalidad a los niveles requeridos, y sin que la inmigración extraeuropea pueda solventar el tema. La sociedad europea será una sociedad de ancianos, por lo que la única solución es que sean ancianos productivos.

⁵ VIDA SORIA, J., « ¿Qué fue eso de la Seguridad social?», *Relaciones Laborales*, núm. 2, 2001.

⁶ Cfr. PALMER, E., “Formas de financiación de la Seguridad Social en un contexto de disminución del total de las cotizaciones”, *Estudios de la Seguridad Social*, núm. 82, 1997, págs. 22-50, donde se ofrece una visión de conjunto de las medidas adoptadas por los gobiernos al respecto.

El factor de sostenibilidad, recogido en la disposición adicional quincuagésima novena de la LGSS, no solo determina un posible incremento de la edad de jubilación a partir del año 2027, sino que podrá determinar modificaciones en la determinación inicial de la cuantía de las pensiones causadas a partir de 2019, sin que cambien la base reguladora ni el porcentaje⁷. Así, la reforma introducida por la Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social supone un cambio sustancial en el régimen jurídico, que además atenta a la seguridad jurídica base en un mecanismo de protección de riesgos futuros como es la Seguridad Social, que en esta materia deja de ser segura. En efecto, se introduce una fórmula matemática compleja (un polinomio), que será de aplicación a las pensiones causadas a partir de 2019. Y se aplicarán solo una vez por pensionista: cuando se calcule la pensión inicial. Explicar en su totalidad la fórmula es algo que no solo excedería un trabajo de este tipo, sino que posiblemente genere más confusión al lector. Por eso considero preferible sintetizar en dos puntos el mecanismo:

- Se calculará cuánto ha aumentado la esperanza de vida a los 67 años en un determinado período quinquenal (en 2019, la variación de la esperanza de vida entre 2012 y 2017; en 2024, la variación entre 2017 y 2022; y así sucesivamente).
- Ese porcentaje se aplica sobre la cuantía que le correspondería normalmente al trabajador, al entender que el importe que resulta de aplicar las reglas legales corresponde a una situación demográfica determinada, y si ésta varía, corresponde variar el cálculo inicialmente previsto.

Obviando las ciencias matemáticas y quedándonos en las ciencias jurídicas, podría aducirse que se está aplicando la doctrina “rebus sic stantibus”, de modo que si las circunstancias concurrentes cuando el sujeto realiza sus contribuciones al sistema sufren una alteración sustancial, puede dar lugar a una modificación. Sin embargo, esta teoría es difícil de aplicar al caso, ya que:

- la variación de la esperanza de vida en un lustro difícilmente tendrá unas dimensiones que permita hablar de alteración sustancial
- esta variación corresponde a la esperanza de vida a los 67 años, de forma que tampoco hay certeza que sea finalmente así, es una merca estimación en base a una ciencia tan poco exacta como la demografía.
- el sistema financiero de reparto hace que realmente no haya un vínculo contractual que haga exigible lucrar un determinado importe. Este derecho viene por otro lado, por el derecho a la seguridad social consagrado constitucionalmente, y es que sin seguridad jurídica no hay seguridad social, y

⁷ El 13 de septiembre de 2013, el Gobierno presentó el Anteproyecto de Ley reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social. En él se plantearon dos cuestiones: la aplicación del factor de sostenibilidad a la cuantía de las pensiones; y los criterios para la revalorización. La Exposición de Motivos del Anteproyecto indica que no se trata de una “medida cualitativamente distinta a las medidas reformativas llevadas a cabo con anterioridad, por cuanto lo que se implanta no es un cambio concreto en el régimen jurídico de las pensiones, sino un instrumento de reequilibrio o de ajuste automático de las mismas, en función de la evolución de la esperanza de vida”. Por ello, no se modifican ni la base reguladora ni el porcentaje. Pero el “instrumento de reequilibrio” no puede afirmarse que vaya a formar parte del régimen jurídico de la pensión, en tanto que está regulado, obviamente.

el que el importe a percibir pueda variar según los cálculos quinquenales hechos por el Ministerio no aporta mucha seguridad (social) al asegurado.

Partiendo de estas premisas, y pasando de una perspectiva política-jurídica a la técnica-jurídica, la realidad es que en nuestro Sistema de Seguridad Social ha tenido lugar un notable incremento del principio de contributividad, aumentando el peso la vida laboral que acredite el sujeto, ya que no solo determinará la cuantía, sino que la edad de jubilación (tanto la ordinaria como las anticipadas) vendrán determinadas por el período cotizado que acredite.

Pero además se han producido importantes cambios en el cómputo de la vida laboral cotizada, de modo que en un contexto como el actual adquiere una mayor relevancia conocer cómo se computa la carrera de seguro de un trabajador. Estas modificaciones versan sobre el cómputo del período cotizado en general (pasando a un cómputo diario), la vida laboral de los trabajadores a tiempo parcial, y las reglas de determinación de la cuantía (base reguladora –aumentando el período a considerar para la jubilación, y con nuevas reglas restrictivas en la integración de lagunas).

2. VIDA LABORAL Y PERÍODO DE CARENCIA

El artículo 124 LGSS, al enunciar las condiciones generales del derecho a las prestaciones del nivel contributivo, viene a establecer dos grandes requisitos: la afiliación y el alta, por un lado, es decir, el aseguramiento; y el cumplimiento de determinados períodos de cotización, cuando se prevea. Junto a ellos, hay que incluir un tercero, previsto en la Disposición Adicional 39 LGSS (introducida por la Ley 52/2003, de 10 de diciembre), consistente en estar al corriente en el pago de las cuotas, aunque este requisito solo es exigible en caso de trabajadores que sean responsables del ingreso de cotizaciones. No obstante, en tales casos la Administración aplica el mecanismo de “invitación al pago”, momento en el que el sujeto puede regularizar su situación⁸.

De los dos grandes requisitos generales exigidos (alta y cotización), el que actualmente reviste un mayor interés es el de la acreditación de períodos de ocupación cotizada, teniendo una triple incidencia: concesión, cuantía de las prestaciones, y la duración de la prestación por desempleo (única del sistema que pone en relación su duración con el período de ocupación cotizada)⁹.

Como se sabe, es condición común del derecho a las prestaciones que no derivan de contingencias profesionales ni accidente (y en determinados casos también por accidente no laboral¹⁰) la exigencia del cumplimiento de un período mínimo de cotización, que viene a

⁸ Hay que advertir que el núm. 6 de la Disposición final séptima de la Ley 27/2011 (con efectos desde el 1 de enero de 2013), matizó esta regla, añadiendo que si se le ha considerado al corriente en el pago de las cotizaciones en virtud de un aplazamiento en el pago de las cuotas adeudadas, pero posteriormente incumpliera los plazos o condiciones de dicho aplazamiento, perderá la consideración de hallarse al corriente en el pago y, en consecuencia, se procederá a la suspensión inmediata de la prestación reconocida que estuviere percibiendo, la cual solamente podrá ser rehabilitada una vez que haya saldado la deuda con la Seguridad Social en su totalidad.

⁹ MALDONADO MOLINA, J.A., Los períodos de cotización. Acceso y cálculo de las prestaciones, Comares, 2002, pág. 3.

¹⁰ En caso de accidente no laboral también es exigible un período de carencia si se trata de un sujeto que no estaba en alta en el momento del hecho causante. Así lo disponen los artículos 138.3 LGSS y 4.3 RD 1799/1985 para las

actuar como mecanismo de seguridad económica del Sistema, garantizando además que en el nivel contributivo quienes reciban cobertura sean aquellos que verdaderamente han contribuido mediante su esfuerzo al sostenimiento de las arcas de la Seguridad Social.

La cuantificación del período de carencia difiere según cada prestación, siendo por lo general más elevado en las pensiones que en los subsidios, y destacando de ellas la pensión de jubilación, que al ser una prestación central en el equilibrio financiero del sistema exige un alto período mínimo de cotización. También es amplia la carencia exigida cuando el sujeto se encuentra en situación de no alta y pese a ello puede acceder a una prestación, tratando de equilibrar la dispensa de uno de los requisitos básicos (el alta) con el incremento del otro (la cotización previa). Pero en este punto lo que nos interesa no es hacer una exposición de los distintos períodos mínimos requeridos para cada prestación, sino reflejar los cambios que se han producido en el cómputo de la vida laboral cotizada.

2.1. Cómputo de las cotizaciones efectivamente realizadas

Para el cumplimiento del requisito de carencia (en general) hay que estar a las cotizaciones reunidas por el solicitante, para lo que serán de aplicación las reglas generales derivadas del artículo 124 LGSS, y las específicas previstas en las respectivas normas reguladoras de cada prestación. A tal efecto, el número 2 del artículo 124 precisa que en aquellas prestaciones cuya concesión esté subordinada al cumplimiento de determinados períodos de cotización, solamente serán computables, bien las cotizaciones efectivamente realizadas, bien las expresamente asimiladas a ellas.

En consecuencia, en el cómputo del período de carencia se deben diferenciar dos cuestiones: cómputo de cotizaciones efectivamente realizadas al Sistema; y períodos asimilados a tiempo cotizado. Pues bien, tanto unas como las otras reglas han sufrido modificaciones últimamente.

Con carácter general dispone el art. 124 LGSS que solamente serán computables las cotizaciones efectivamente realizadas. De este modo, se tienen en cuenta las cotizaciones efectuadas, tanto si hay actividad como si no, como es el caso del Convenio Especial de la Seguridad Social, IT o maternidad. También se incluyen las que deban realizarse por salarios dejados de percibir como consecuencia de despido nulo o improcedente si se optó por la readmisión¹¹.

2.1.1. Cómputo en días

Para el acceso a las pensiones (y para su cuantía), el único módulo temporal de cómputo es el día. Por tanto, para la jubilación no se requieren 15 años, sino 5.475 días. Esta

pensiones de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez; y los artículos 174.1, 175.1 y 176.1 LGSS para las pensiones de viudedad, orfandad y prestaciones en favor de familiares, respectivamente.

¹¹ Téngase en cuenta que tras el RDL 3/2012, la obligación de abonar los salarios de tramitación solo subsiste en caso de despidos nulos o en los improcedentes si el empresario opta por la readmisión, o es el trabajador el que puede ejercer esa opción (tras el RDL 20/2012, si transcurren más de 90 días hábiles –antes eran 60– desde la presentación de la demanda hasta la Sentencia, los salarios de tramitación los abonará el Estado, y será por cargo del Estado el pago de las cuotas de los mismos)(art. 57 ET).

regla se ha incorporó a nuestro Ordenamiento con la Ley 27/2011, de 1 de agosto¹², que introdujo una nueva disposición adicional 61 LGSS, en la que se indica:

“Para el acceso a las pensiones de la Seguridad Social, así como para la determinación de la cuantía de las mismas, los plazos señalados en la presente Ley en años, semestres, trimestres o meses, serán objeto de adecuación a días, mediante las correspondientes equivalencias”

No obstante, para la pensión de jubilación se han fijado unas reglas específicas por el RD 1716/2012, de 28 de diciembre, de desarrollo de las disposiciones establecidas, en materia de prestaciones, por la Ley 27/2011. Estas reglas tratan de “convertir” los días en meses y años, y ello porque si bien para el período de carencia el módulo empleado es el de los “días”, no siempre es así a otros efectos. No lo es, en primer lugar, para el período cotizado que determina la edad de jubilación aplicable (tanto ordinaria como anticipada), que se fija en “años y meses” (que van modificándose conforme a las reglas transitorias previstas)¹³. Y en segundo lugar, tampoco es el módulo diario el empleado para calcular el porcentaje aplicable a la jubilación, que también es “años y meses”¹⁴.

Pues bien, la conversión de días a años y meses se hace del siguiente modo. El artículo 1 RD 1716/2012 indica que una vez acumulados todos los días computables, serán objeto de transformación a años y meses, con las siguientes reglas de equivalencia:

- el año adquiere el valor fijo de 365 días
- el mes adquiere el valor fijo de 30,41666 días¹⁵

Para el cómputo de los años y meses de cotización se tomarán años y meses completos, sin que se equiparen a un año o a un mes las fracciones de los mismos. Esta misma regla ya se aplicaba (y sigue 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 pero para el cómputo de la carrera laboral.

Por ejemplo, una vida laboral de 12.327 días, para ver su equivalente en años y meses habría que hacer lo siguiente:

- Calculamos los años:
 - ❖ $12.327 / 365 = 33,77$
 - ❖ Depreciamos los decimales: 33 años cotizados (12.045 días)(33x365)

¹² Disposición final séptima, número 7, Ley 27/2011, cuya entrada en vigor ha tenido lugar el 1 de enero de 2013, conforme a las reglas recogidas en las Disposición final duodécima Ley 27/2011.

¹³ Son de aplicación gradual (disp. transt 20 LGSG) desde 2013 hasta 2027, a razón de: a) para los 67 años: 1 mes por año; y desde 2013 a 2018; y 2 meses por año desde 2019 a 2027. b) para los 38 años y medio requeridos para los 65: 3 meses por año desde 2013 hasta 2027.

¹⁴ Por ejemplo, 15 años y un mes equivale a un porcentaje del 50,21%.

¹⁵ El Proyecto de Real Decreto, de 8 de noviembre de 2012, lo fijaba en 30,41667 días.

- Calculamos los meses:

- ❖ $12.327 - 12.045 = 282$ días
- ❖ $282 / 30,41666 = 9,27$
- ❖ Depreciamos los decimales: 9 meses

Por tanto, 12.327 días equivalen a 33 años y 9 meses

Antes de esta reforma, y siguiendo con el mismo ejemplo para ver el impacto normativo de la nueva regla, 12.327 días equivalía a 33,77, es decir, 33 años y el 77% de otro año, que eran 9 meses y 24 días. Es decir, antes de la reforma 12.327 días eran 33 años, 9 meses y 24 días cotizados. Tras la reforma, son 33 años y 9 meses.

2.1.2. El período de carencia en el trabajo a tiempo parcial

El cálculo de la vida laboral de los trabajadores a tiempo parcial sufrió una importante modificación tras el RD-L 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social, con una nueva regulación que trata de adecuarse a lo prescrito por la doctrina del Tribunal Constitucional y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Este RD-L se convalidó con la Ley 1/2014, de 28 de febrero.

Para entender las nuevas reglas en el cómputo del trabajo a tiempo parcial, hay que partir de la situación previa. En nuestro Ordenamiento, tales reglas se recogían en el RD 1131/2002¹⁶. Éstas eran las siguientes. Para el período de carencia de las prestaciones de jubilación, IP, muerte y supervivencia, IT y maternidad, la Disposición Adicional 7 LGSS y el RD 1131/2002 partían con carácter general del cómputo exclusivo de las horas trabajadas (ordinarias y complementarias)¹⁷. A continuación se calculaba su equivalencia en días teóricos de cotización. De este modo, la duración máxima legal de la jornada se dividía por todos los días del año, de lo que resulta que 5 era el número de horas de trabajo que corresponde al día (incluyendo festivos). Se busca la proporcionalidad, al ponderar el número de horas que comprende un día laboral en relación con la totalidad de las horas hábiles de trabajo anuales¹⁸. No obstante, para las prestaciones en las que los períodos

¹⁶ Que derogó el RD 144/1999, aunque acogiendo buena parte de las reglas previstas en el RD de 1999, de modo que en realidad la solución legislativa que venía aplicándose tiene su origen en el RD 144/1999. esta norma de 1999 trató de solventar un problema de constitucionalidad (aunque a la vista de la doctrina de 2013 no lo hizo), ya que el computar en orden al período de carencia solo las horas cotizadas, dejaba a las mujeres en una situación compleja, ya que estadísticamente las mujeres son mayoría en esta modalidad contractual. Y así lo declaró el TC en 2004 (STC 253/2004, de 22 de diciembre, cuya doctrina fue reiterada en SSTC 49/2005 y 50/2005, de 14 de marzo), declarando la inconstitucionalidad y nulidad del párrafo segundo del art. 12.4 LET, según la redacción dada al mismo por el RD-ley 8/1997, de 16 de mayo, en cuanto establecía que para determinar los períodos de cotización de las prestaciones de Seguridad Social, incluida la de protección por desempleo, se computarán exclusivamente las horas trabajadas.

¹⁷ Aunque por tales no hay que entender horas «efectivamente» trabajadas, ya que se asimilan los períodos de descanso y algunas situaciones asimiladas al alta con obligación de cotizar que sean consecuencia de una suspensión o extinción del contrato laboral a tiempo parcial (IT, maternidad y percepción del desempleo). Por el contrario, no computan las horas extraordinarias realizadas durante la vigencia de tales contratos.

¹⁸ A tal fin, disponía el artículo 3.1 RD 1131/2002, «el número de horas efectivamente trabajadas se dividirá por 5, equivalente diario del cómputo de mil ochocientos veintiséis horas anuales».

mínimos de cotización son amplios (señaladamente, jubilación e IP), se atenuaba esta exigencia con la aplicación en la determinación de los períodos de cotización acreditados, de un coeficiente multiplicador de 1,5 al número de días teóricos de cotización, con lo que el número de días teóricos iniciales se veían aumentados en un 50%. La cifra así obtenida tiene un límite lógico, y es que «en ningún caso podrá computarse un número de días cotizados superiores al que correspondería de haberse realizado la prestación de servicios a tiempo completo» (Disposición Adicional 7 LGSS), ya que de lo contrario al “regalar” un 50% del período de carencia un trabajador a tiempo parcial (pero con una jornada próxima a tiempo completo), obtendría más fácilmente la pensión que otro con la jornada ordinaria. Si se trata de una prestación que exige un período de carencia cualificado, exceptuando las pensiones de jubilación e IP (es decir, muerte y supervivencia derivada de EC, IT por EC y maternidad), el lapso de tiempo dentro del cual deba acreditar el período cotizado se incrementaba en la misma proporción en que se reduzca la jornada habitual en la actividad correspondiente.

Pese a que el Gobierno español consideraba que nuestra legislación recoge medidas correctoras que tienen por objeto facilitar el acceso a la pensión de jubilación de los trabajadores a tiempo parcial, cumpliendo lo previsto en la Directiva 79/7 en relación con las no discriminación de las mujeres, la STJUE de 22 de noviembre de 2012 estimó que una normativa como la española perjudica a los trabajadores a tiempo parcial que durante mucho tiempo han efectuado un trabajo a tiempo parcial reducido, puesto que, a causa del método empleado para calcular el período de cotización exigido para acceder a una pensión de jubilación, dicha normativa priva en la práctica a estos trabajadores de toda posibilidad de obtener tal pensión.

Y finalmente el Tribunal Constitucional, mediante Sentencia 61/2013, de 14 de marzo¹⁹, declaró inconstitucional y nula, la regla segunda del apartado 1 de la disposición adicional séptima de la LGSS, que regulaba la Seguridad Social de los trabajadores a tiempo parcial, al considerarla contraria al artículo 14 CE, tanto por lesionar el derecho a la igualdad, como también, a la vista de su predominante incidencia sobre el empleo femenino, por provocar una discriminación indirecta por razón de sexo. El Tribunal Constitucional declara inconstitucional y nula la referida regla, pero sin realizar ninguna aclaración sobre los efectos jurídicos de la misma.

El 31 de julio de 2013, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, firmaron el «Acuerdo para la mejora de las condiciones de acceso a la protección social de los trabajadores a tiempo parcial», que estableció los principios y pautas que debería respetar la nueva regulación de la protección social de los trabajadores a tiempo parcial. Y se concretaron en el RDL 11/2013, de 2 de agosto.

Las nuevas reglas afectan al período de carencia y al porcentaje aplicable. Respecto de la primera, que es la que ahora nos ocupa, se indica lo siguiente: para acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, IP, muerte y supervivencia, IT, maternidad y paternidad, se aplicarán las siguientes reglas:

¹⁹ A ella se añadieron posteriormente las sentencias 71/2013 y 72/2013, ambas de 8 de abril y 116/2013 y 117/2013, de 20 de mayo.

a) Se tendrán en cuenta los distintos períodos durante los cuales el trabajador haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos.

A tal efecto, el coeficiente de parcialidad, que viene determinado por el porcentaje de la jornada realizada a tiempo parcial respecto de la jornada realizada por un trabajador a tiempo completo comparable, se aplicará sobre el período de alta con contrato a tiempo parcial, siendo el resultado el número de días que se considerarán efectivamente cotizados en cada período.

Al número de días que resulten se le sumarán, en su caso, los días cotizados a tiempo completo, siendo el resultado el total de días de cotización acreditados computables para el acceso a las prestaciones.

Es decir, el primer paso es calcular el número de días cotizados. Para ello, deben traducirse a días completos los períodos en los que ha trabajado por horas (y posteriormente sumarlos a los días en los que sí trabajó –en su caso– a jornada completa). Para ello deben diferenciarse las distintas etapas en las que ha trabajado a tiempo parcial, tomándose en cada una el coeficiente de parcialidad de cada contrato (el porcentaje de jornada en comparación con un trabajador a tiempo completo). Ese coeficiente de parcialidad se multiplica a los días naturales en los que estuvo en alta con esa jornada, y se obtiene un número de días cotizados (proporcional al período cotizado).

Con un ejemplo se ve más claramente la nueva regla:

Régimen	Períodos en alta	Días naturales en alta	Coeficiente de parcialidad	Días cotizados
RGSS	01-01-1998/31-12-2004	2557	100%	2557
RGSS	01-01-2005/30-09-2013	3195	50%	1597

b) Una vez determinado el número de días de cotización acreditados, se procederá a calcular el coeficiente global de parcialidad, siendo éste el porcentaje que representa el número de días trabajados y acreditados como cotizados, de acuerdo con lo establecido en la letra a) anterior, sobre el total de días en alta a lo largo de toda la vida laboral del trabajador. En caso de tratarse de subsidio por incapacidad temporal, el cálculo del coeficiente global de parcialidad se realizará exclusivamente sobre los últimos cinco años. Si se trata del subsidio por maternidad y paternidad, el coeficiente global de parcialidad se calculará sobre los últimos siete años o, en su caso, sobre toda la vida laboral.

Por tanto, se trata de calcular el coeficiente de parcialidad promediado de toda su vida laboral (coeficiente global de parcialidad lo llama la ley), para lo cual se aplica una simple regla de tres: el porcentaje que suponen los días cotizados respecto de los días naturales en alta. Siguiendo con el ejemplo anterior:

Régimen	Períodos en alta	Días naturales en alta	Coeficiente de parcialidad	Días cotizados
RGSS	01-01-1998/31-12-2004	2557	100%	2557
RGSS	01-01-2005/30-09-2013	3195	50%	1597
TOTAL		5752	72,22%	4154

c) El período mínimo de cotización exigido a los trabajadores a tiempo parcial para cada una de las prestaciones económicas que lo tengan establecido, será el resultado de aplicar al período regulado con carácter general el coeficiente global de parcialidad a que se refiere la letra b).

En los supuestos en que, a efectos del acceso a la correspondiente prestación económica, se exija que parte o la totalidad del período mínimo de cotización exigido esté comprendido en un plazo de tiempo determinado, el coeficiente global de parcialidad se aplicará para fijar el período de cotización exigible. El espacio temporal en el que habrá de estar comprendido el período exigible será, en todo caso, el establecido con carácter general para la respectiva prestación.

Es decir, la virtualidad de la norma consiste en que no se calcula la vida cotizada a tiempo parcial traduciéndola en tiempo completo, para usar posteriormente esa cifra para acreditar los períodos de carencia, sino que son éstos (tanto los períodos de carencia genéricos como específicos) los que se adecuan al coeficiente global de parcialidad que tenga el trabajador.

Por tanto, en el ejemplo que hemos seguido, de cara a la jubilación el período de carencia exigido no será 5475 días (con 730 días –esto es, dos años–, dentro de los últimos quince años), sino do de los cuales deben estar comprendidos en los últimos quince, sino el 72,22% de dicha cifra: 3954 días el período de carencia genérico, y 528 días dentro de los últimos quince años como carencia específica.

En consecuencia, con la nueva normativa tendría derecho a la prestación (acredita 4154, y a él se le exigen 3954, no los 5475 ordinarios). Obviamente, la base reguladora se calculará tomando en cuenta las bases cotizadas en proporción a la jornada (ahí no hay cambios respecto de la situación precedente), aunque respecto del porcentaje sí hay modificaciones que analizaremos en el apartado correspondiente a la cuantía.

¿Qué hubiera sucedido aplicando la normativa anterior al RDL 11/2013? En ese caso, las reglas habrían sido las siguientes:

Régimen	Períodos en alta	Días naturales en alta	Coeficiente de parcialidad	Días cotizados
RGSS	01-01-1998 /31-12-2004	2557	100%	1461
RGSS	01-01-2005 /30-09-2013	3195	50%	2397 (sería la proporción de jornada -la mitad en este caso-, multiplicado por 1,5, por tratarse de jubilación)
TOTAL		5752		3858

Es decir, no hubiera cumplido el período de carencia, y por tanto no hubiera causado la prestación. La nueva normativa le beneficia.

Esta regulación más beneficiosa también puede aplicarse a las prestaciones solicitadas y denegadas antes de la entrada en vigor (4 de agosto de 2013), tal y como establece la disposición transitoria primera RDL 11/2013. En este caso, En este supuesto, los interesados deberán formular de nuevo su solicitud y, si con arreglo a la nueva regulación, cumplen el período mínimo exigido. No obstante, los efectos económicos no se retrotraerán a la fecha del hecho causante, sino que tendrán una retroactividad máxima de tres meses desde la nueva solicitud, con el límite en todo caso de la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley

Excepcionalmente, todas aquellas prestaciones cuya solicitud se encuentre en trámite en la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley, se regirán por lo dispuesto en el mismo y su reconocimiento tendrá efectos desde el hecho causante de la respectiva prestación.

2.2. Novedades en las situaciones asimiladas a período cotizado en orden al período mínimo cotizado

2.2.1. Concepto y clasificación

Las asimilaciones a período cotizado son unas figuras poco extendidas en nuestro Sistema. El marco jurídico de estas figuras es difuso y disperso, sin que tengan una carta de naturaleza propia acorde a su papel en el esquema protector. A diferencia de las situaciones asimiladas a la de alta, no se recogen de una forma mínimamente sistematizada, sino diseminadas por el conjunto del Derecho de la Seguridad Social²⁰.

Las situaciones asimiladas a período cotizado son más frecuentes respecto a la pensión de jubilación que para otras prestaciones del Sistema. Este predominio se torna en exclusividad respecto porcentaje aplicable a la base reguladora, ya que es la única prestación que condiciona el porcentaje a la carrera de seguro del trabajador.

El estudio de tales figuras no es fácil, ya que exige al operador jurídico una auténtica labor de rastreo por todo el Derecho de la Seguridad Social. Sintéticamente, pueden sistematizarse en tres categorías:

A. Situaciones asimiladas a cotizadas de cara al período de carencia²¹:

²⁰ MALDONADO MOLINA, J.A., Los períodos de cotización. Acceso y cálculo de las prestaciones, cit, pág. 7.

²¹ - Respecto de todas las prestaciones: cotizaciones efectuadas a regímenes precedentes al Sistema de Seguridad Social (DTrans. Segunda núm. 1 LGSS) y los períodos de emigración.

- En orden a todas las prestaciones salvo el desempleo y jubilación: los días-cuota.

- En orden a IP; jubilación, muerte-supervivencia, maternidad y paternidad: excedencia para cuidado de hijo o familiar (art. 180.1 y 2 LGSS); reducción de jornada por cuidado de hijo o familiar (art. 180.3 LGSS); maternidad o paternidad que subsista a extinción del contrato o percepción desempleo (art. 125.6 LGSS).

- En orden IP; jubilación, muerte-supervivencia, maternidad y desempleo: suspensión del contrato por violencia de género (art. 45 y 48.6 ET; art. 21.2 y 5 LO 1/2004).

- En orden a IP; jubilación, muerte-supervivencia, maternidad, paternidad, IT, riesgo embarazo y lactancia familiar: reducción de jornada por cuidado de hijo con enfermedad grave (art. 180.3 LGSS).

- En orden a las pensiones de IP; jubilación, y muerte-supervivencia: períodos de dedicación a la enseñanza del euskera (RD 788/2007, de 15 de junio); y períodos cotizados a los Montepíos de las Administraciones Públicas de Navarra (disposición adicional 14 LGSS)

B. Asimilaciones en orden a la base reguladora²²

C. Asimilaciones relativas al porcentaje aplicable a la base reguladora. Sólo proceden para la pensión de jubilación²³.

De todas ellas, solo aludiremos a las situaciones asimiladas a período cotizado que han sido objeto de reforma en los últimos tiempos.

-
- Respecto de la IP y la jubilación: parto de madre no trabajadora (disp. Adicional 44 LGSS, introducida por LO 3/2007)(112 días ampliables por parto múltiple)
 - Exclusivas respecto de la pensión de jubilación: cotizaciones efectuadas a regímenes precedentes al Sistema de Seguridad Social; períodos de actividad sacerdotal de religiosos secularizados (RD 487/1998); períodos de dedicación exclusiva de miembros de las corporaciones locales (RD 1108/2007).
 - Exclusiva a efectos de la IP: el período no agotado de incapacidad temporal (artículo 4.4 RD 1799/1985).
 - Exclusivas del desempleo: huelga o cierre patronal (art. 3.3 RD 625/1985), trabajo a tiempo parcial (art. 3.4 RD 625/1985).

²² - Para todas las prestaciones: períodos de emigración.

- Para todas las prestaciones salvo el desempleo: interrupciones de la vida laboral por cuidado de hijo (Disp. Adic. 60 LGSS y arts 5 a 9 RD 1716/2012, de 28 de diciembre).

- En orden a IP; jubilación, muerte-supervivencia, maternidad y paternidad: excedencia para cuidado de hijo (art. 180 LGSS); reducción de jornada por cuidado de menor; maternidad o paternidad tras extinción contrato o cobro desempleo.

- En orden IP; jubilación, muerte-supervivencia, maternidad y desempleo: suspensión del contrato por violencia de género (art. 45 y 48.6 ET; art. 21.2 y 5 LO 1/2004).

- En orden a IP; jubilación, muerte-supervivencia, maternidad, paternidad, IT, riesgo embarazo y lactancia familiar: reducción de jornada por cuidado de hijo con enfermedad grave (art. 180.3 LGSS).

- En orden a las pensiones de IP; jubilación, y muerte-supervivencia: períodos de dedicación a la enseñanza del euskera (RD 788/2007, de 15 de junio); y períodos cotizados a los Montepíos de las Administraciones Públicas de Navarra (disposición adicional 14 LGSS)

- Para todas las prestaciones derivadas de contingencias comunes (salvo IT) y jubilación: tiempo trabajado a partir de los 65 años si se acreditan 35 años cotizados.

- Para las pensiones de IP y jubilación: integración de lagunas de cotización (arts. 140.4 y 162.1.2 LGSS y 4.4 RD 1647/1997).

- Exclusiva para la IP: cálculo de la BR de la IP por EC (se aplica el porcentaje de la jubilación, pero considerándose como cotizados los años que le resten al interesado, en la fecha del hecho causante, para cumplir la edad de 65 años)(art. 140.1 LGSS)

- Exclusiva para la jubilación: incremento de bases correspondientes a la jubilación parcial; períodos de actividad sacerdotal de religiosos secularizados (artículo 3.2 RD 487/1998); y cálculo de bases para los funcionarios de la MUNPAL (artículo 7.2 RD 480/1993).

- Exclusiva del desempleo: períodos de descubierto (art 4.1,2 RD 625/1985).

²³ Cotizaciones efectuadas a regímenes precedentes al Sistema de Seguridad Social (Disp. Transitoria Segunda LGSS y Disp. Transitoria Segunda OV); Interrupciones de la vida laboral por cuidado de hijo (Disp. Adic. 60 LGSS y arts 5 a 9 RD 1716/2012, de 28 de diciembre); La asimilación de la fracción de año a una anualidad completa (artículo 9 OV); Tiempo intermedio entre edad ficticia y real de jubilación (art. 4 RD 383/2008, de 14 de marzo, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de los bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos); Tiempo intermedio entre jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador y edad de jubilación, a efectos del porcentaje reductor aplicable (art. 161.1.bis.2 LGSS); Tiempo intermedio entre jubilación parcial y total; Excedencia para cuidado de hijo (art. 180 LGSS); Suspensión del contrato por violencia de género; Reducción de jornada por cuidado de hijo con enfermedad grave (art. 180.3 LGSS); Períodos de actividad sacerdotal de religiosos secularizados (RD 2665/1998); Períodos de dedicación exclusiva de miembros de las corporaciones locales (RD 1108/2007); Períodos de dedicación a la enseñanza del euskera (RD 788/2007); Períodos cotizados a los Montepíos de las Administraciones Públicas de Navarra (disposición adicional 14 LGSS); Reglas específicas para artistas y profesionales taurinos (artículo 3 OM de 30 de noviembre de 1987).

2.2.2. Excedencia para cuidado de hijo o familiar

Se trata de la modalidad contributiva de las prestaciones familiares (reformado por la LO 3/2007, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y la Ley 27/2011). Consiste en considerar como período de cotización efectiva los tres años del período de la excedencia laboral para el cuidado de hijos menores (o incapacitados), o el primer año si se trata de otros familiares hasta el segundo grado (por consanguinidad o afinidad) que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida²⁴. Desde el 1 de enero de 2013, el período reconocido es de tres años²⁵.

Se considera cotizado en orden al reconocimiento del derecho de las prestaciones de maternidad, paternidad, Incapacidad Permanente, jubilación y muerte-supervivencia (además de para la base reguladora y el porcentaje de la jubilación). Aunque no alcanza al desempleo, a sus efectos el período de excedencia podrá retrotraerse el período de los 6 años anteriores a la situación de desempleo, por el tiempo equivalente al que el trabajador hubiera permanecido en la situación de excedencia forzosa.

2.2.3. Parto

Se contempla en la disposición adicional 44 LGSS (introducida por la LO 3/2007, de igualdad), y da por cotizadas 16 semanas a las mujeres que tuvieron un hijo y en esos momentos no cotizaban. De este modo, se exigen dos requisitos:

- que hubiera un nacimiento (no se asimila la adopción, sino que la Ley habla de parto)
- que la mujer no hubiera cotizado la totalidad de las 16 semanas

Los efectos de la asimilación consisten en 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. Esta situación se asimila a dos efectos:

- en orden al período mínimo cotizado exigido para la IP y la jubilación
- para el cómputo del período cotizado que determina la edad de jubilación

Sin perjuicio de esta medida, la 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, en caso de interrupciones de la vida laboral acaecidas entre los 9 meses anteriores al parto o los 6 años siguientes al mismo. Se trata de situaciones diferentes, como se pone de manifiesto en la siguiente tabla comparativa:

²⁴ Son beneficiarios todos los trabajadores por "cuenta ajena" que disfruten de estos períodos de excedencia. Se excluyen los trabajadores por cuenta propia del SETA, RETA y Mar.

²⁵ Artículo 180,1 LGSS, modificado con efectos 1 de enero de 2013 por el artículo 9.2 Ley 27/2011.

COMPARATIVA	Disp. Adic. 44 LGSS	Disp. Adic. 60 LGSS
Normativa que la introduce	LO 3/2007	Ley 27/2011. Desarrollada por arts 5 a 9 RD 1716/2012
Hecho determinante	Parto	Parto, adopción o acogimiento
Beneficiarios	Madre	Uno de los progenitores, en caso de controversia el derecho recaerá sobre la madre
Ámbito subjetivo	Todos los Regímenes	Trabajadores por cuenta ajena que hubieran extinguido el contrato, o finalizado el desempleo contributivo
Requisitos	No se exige haber cotizado antes del parto	Deben de haber cotizado antes del parto
Efectos	Período de carencia	Cuantía; Edad de jubilación; Penosidad
Prestaciones	Jubilación e IP	Todas salvo desempleo
Duración	112 días cotizados	De 112 a 270
Límite duración	No hay límite, se pueden acumular 112 días por hijo	Cada hijo genera un período diferente pero nunca superará el tope de 5 años
Parto múltiple	Los 112 días se amplían en 14 días más por cada hijo a partir del segundo	Cada hijo genera un período propio

Fuente: elaboración propia

2.2.4. Servicio militar o prestación social sustitutoria

Para acceder a la antigua jubilación anticipada común, prevista en el artículo 161 bis.2 LGSS²⁶, se requiere acreditar un período mínimo de cotización de 30 años. Pues bien, a estos exclusivos efectos, se asimilan a períodos cotizados a la Seguridad Social, el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria (PSS), pero con el límite máximo de 1 año, por lo que si tales servicios se prestaron durante un período inferior al año, habrá que estar a ellos.

²⁶ Conforme a lo previsto en el RDL 5/2013, seguirá aplicándose esta modalidad de jubilación anticipada a quienes se jubilen antes del 1 de enero de 2019, siempre que se concurra una de las tres situaciones siguientes:

- Su contrato (relación laboral) se haya extinguido antes de 1 abril 2013, siempre que con posterioridad a tal fecha no vuelvan a trabajar
- Su contrato sea suspendido o extinguido como consecuencia de un ERE, o por medio de convenios colectivos, acuerdos de empresa o por decisiones adoptadas en procedimientos concursales, aprobados, suscritos o declarados con anterioridad a 1 abril 2013, siempre que la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca antes de 1 de enero de 2019
- Hayan accedido a la jubilación parcial antes de 1 de abril de 2013

Del mismo modo, en las nuevas jubilaciones anticipadas introducidas con el RDL 5/2013, se considera como cotizado el servicio militar o la PSS, con el límite de 1 año. En efecto, hasta 1 de enero de 2013, solo servía para las jubilaciones anticipadas de los afiliados tras 1967 que vieran extinguido el contrato de forma involuntaria (no las jubilaciones voluntarias). Pero la Ley 27/2011 lo extiende a todas las jubilaciones anticipadas a partir 2013, incluyendo: jubilación anticipada parcial, jubilaciones anticipadas voluntarias, y jubilaciones anticipadas involuntarias.

Ampliándolo para otras prestaciones, la Disposición adicional 28 Ley 27/2011, indica que el Gobierno presentará, en el plazo de un año, un proyecto de ley que establezca un sistema de compensación a la Seguridad Social para que por ésta pueda reconocerse, a favor de las personas interesadas, un periodo de asimilación del tiempo de servicio militar obligatorio o de PSS que compense la interrupción de las carreras de cotización ocasionada por tales circunstancias, acorde con los incrementos que, en el ámbito de la contributividad, se producen en esta Ley, y con la sostenibilidad del sistema.

3. VIDA LABORAL Y CUANTÍA

3.1. Base reguladora de la jubilación

3.1.1. La nueva base reguladora

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.

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 autónomos²⁷) que pierdan involuntariamente el empleo, y a

²⁷ 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,

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:

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 voluntad²⁸, 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)²⁹, 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.

3.1.2. La reforma de la integración de lagunas de cotización

El mecanismo de la integración de lagunas se prevé para las pensiones de incapacidad permanente y jubilación en los artículos 140.4 y 162.1.2 LGSS. No se contempla para otras prestaciones, ni tan siquiera para otras pensiones, como la de viudedad, ante el silencio del legislador al respecto, cuestión que a nuestro entender debería corregirse para fijar un marco homogéneo a todas las pensiones del Sistema.

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).

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.

²⁸ 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.

²⁹ 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.

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. La Ley 27/2011 (vigente en esta materia desde el 1 de enero de 2013), modificó profundamente las reglas sobre integración de lagunas aplicables a la pensión de jubilación y para la Incapacidad Permanente (reglas que finalmente fueron distintas a las previstas inicialmente, al modificarse por la Ley 3/2013, de 6 de julio)³⁰:

- Las 48 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.

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 Ley³¹.

³⁰ Las prístinas reglas eran no solo más restrictivas, sino carentes de toda lógica además de enrevesadas al máximo. Al igual que las finalmente aprobadas, se partía de que solo unas lagunas se integrarían con el 100%: cifra que se situaba en un máximo de 48, pero realmente dejaba para supuestos excepcionales la integración de 48 lagunas al 100%, ya que partía de que solo se integraban completamente las 24 mensualidades con lagunas más próximas dentro del período de la BR. Y a esas 24 se le podían añadir otras 24 solo y cuando 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. Es decir, les “conmutaría” unos meses que fueron cotizados pero que no sirvieron para la BR por estar fuera de su marco temporal, a cambio de integraciones de lagunas al 100%, pero únicamente si los 36 meses previos a los de la BR se habían cotizado, y la permuta solo llegaba hasta un máximo de 24. Estas reglas se modificaron antes de su entrada en vigor (en julio de 2012), y el texto finalmente vigente posibilita directamente que se integren hasta un máximo de 48 lagunas (las más recientes) con el 100%, y el resto de mensualidades lo harían con el 50%.

³¹ MALDONADO MOLINA, J.A., «Igualdad de género y edad de jubilación», en MONEREO PÉREZ y MALDONADO MOLINA (Dirs.), *La edad de jubilación*, Comares, Granada, 2011.

3.2. Porcentaje de la jubilación

3.2.1. El nuevo porcentaje

La Ley 27/2011 modificó los porcentajes a aplicar a la base reguladora, pasando 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.

Veamos un par de ejemplos, en los que se aplica también el régimen transitorio contemplado en la nueva disposición transitoria vigésima primera LGSS)³²

- Trabajador que en 2015 acredita 197 meses cotizados
 - Los primeros 180 (15 años): 50%
 - Los 17 restantes: $17 \times 0,21 = 3,57$
 - Total: 53,57 %
- Trabajador que en 2018 acredita 395 meses cotizados
 - Los primeros 180 (15 años): 50%
 - Los 215 restantes:
 - $163 \times 0,21 = 34,23$
 - $52 \times 0,19 = 9,88$
 - Total: 44,11
 - Total: 94,11%

Sin entrar en el régimen transitorio previsto (, 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:

Años cotizados	Porcentaje antes Ley 27/11	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

³² 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 %.

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

3.2.2. Cálculo del porcentaje en los trabajos a tiempo parcial

El art. 5 RDL 11/2013, de 2 de agosto, no solo ha modificado el cómputo de las cotizaciones de los trabajadores a tiempo parcial en orden al período de carencia, sino también cómo se ponderan tales cotizaciones de cara al porcentaje de las prestaciones.

Así, en su número 2, modifica el párrafo c) de la regla tercera del apartado 1 de la disposición adicional séptima LGSS, estableciendo que a efectos de la determinación de la cuantía de las pensiones de jubilación y de IP derivada de enfermedad común, el número de días cotizados que resulten de aplicar las reglas previstas para la transformación de días naturales a días cotizados³³. A esa cifra, se le aplica el coeficiente del 1,5, de modo que se incrementará el número de días cotizados un 50%, pero con un límite: el número de días resultante no puede ser superior al período de alta a tiempo parcial (al número de días naturales en alta a tiempo parcial).

Es una regla similar (pero no idéntica) a la que anteriormente existía (desde 1999) para el cálculo del período de carencia, que también en orden a la jubilación y la IP aplicaba a los días cotizados (pero en este caso previamente se cuantificaba en 5 horas el módulo

³³ Es decir, de aplicar a los días trabajados en cada período de actividad el coeficiente de parcialidad que corresponda (no el coeficiente global de parcialidad, sino el que corresponde a cada tipo de contrato que haya tenido el trabajador).

diario, y ahí estriba la diferencia) un coeficiente multiplicador de 1,5 al número de días teóricos de cotización³⁴.

Una vez aplicado el coeficiente multiplicador a los días cotizados a tiempo parcial (no a toda su carrera laboral), a la base reguladora se le aplicará el porcentaje que corresponda según la escala general recogida en el apartado 1 del artículo 163 y la disposición transitoria vigésima primera.

Sin embargo, esta regla general tiene una regla adicional, y es cuando habiendo sumado su vida laboral cotizada (días cotizados a tiempo completo y a tiempo parcial, estos incrementados con el coeficiente del 1,5), el resultado final sea inferior a quince años. En tal caso, el porcentaje a aplicar a la base reguladora será el equivalente al que resulte de aplicar a 50 el porcentaje que represente el período de cotización acreditado por el trabajador sobre quince años. Es decir, como quince años era el período cotizado de daba lugar a un porcentaje de 50, ahora lo que se hace es calcular la proporción que lo cotizado representa de quince (y en consecuencia, qué porcentaje representa de 50).

Esta regla adicional tiene su explicación en que tras el nuevo sistema de cómputo del período de carencia, cabe la posibilidad (véase el ejemplo expuesto en el apartado correspondiente) de que una persona tenga derecho a la pensión de jubilación sin llegar a acreditar los 15 años que se toman como punto de partida para asignar el porcentaje (un 50% como mínimo). Pues bien, para solventar esa situación, se crea una regla específica para aquellos trabajadores que no acrediten los 15 años (solo para ellos). Y en estos casos el porcentaje a aplicar a la base reguladora será inferior a 50. Será la proporción del período cotizado sobre un total de quince años.

Volvamos al ejemplo que poníamos con el cálculo del período mínimo de cotización de los trabajadores a tiempo parcial, para ahora averiguar qué porcentaje se aplicaría sobre su base reguladora.

Régimen	Períodos en alta	Días naturales en alta	Coficiente de parcialidad	Días cotizados
RGSS	01-01-1998/31-12-2004	2557	100%	2557
RGSS	01-01-2005/30-09-2013	3195	50%	1597
TOTAL		5752	72,22%	4154

De cara al porcentaje aplicable, hay que hacer cuatro operaciones:

- A los 1597 días cotizados a tiempo parcial, se le aplica el coeficiente multiplicador de 1,5: 2396 días cotizados a tiempo parcial
- A esa cifra se suman los días cotizados a tiempo completo: 4953 (2557 + 2396)
- Como el importe resultante es inferior a 15 años (5475 días), hay que calcular con una simple regla de tres cuál es el porcentaje del período cotizado en relación con esos 15 años. En este caso es 4953 por 100, dividido por 5475, que da un total de 90,46%

³⁴ Artículo 3.2 RD 1131/2002 y antigua regla segunda de la Disposición Adicional 7 LGSS.

- A continuación, esa cifra se multiplica a 50 (que sería el porcentaje correspondiente a 5475): 45,23% sería el porcentaje a aplicar a la base reguladora

3.3. Interrupciones de la vida laboral por parto o adopción/acogimiento

La 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. También tiene efectos para determinar la edad de jubilación (que es distinta según el período cotizado), y para los supuestos de jubilaciones por penosidad y toxicidad.

Se desarrolla reglamentariamente en los artículos 5 a 9 RD 1716/2012, de 28 de diciembre. 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.

El período reconocido como cotizado será de 112 días por cada hijo o menor adoptado o acogido. Dicho período se incrementará anualmente, a partir del año 2013 y hasta el año 2018, hasta alcanzar el máximo de 270 días por hijo en el año 2019.

- 2013: 112 días
- 2014: 138 días
- 2015: 164 días
- 2016: 191 días
- 2017: 217 días
- 2018: 243 días
- 2019 y siguientes: 270 días

Como excepción, desde 2013 computan 270 días por hijo a efectos del período cotizado que determina la edad de jubilación (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 periodos 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. Este beneficio solo se reconocerá a uno de los progenitores. En caso de controversia entre ellos se otorgará el derecho a la madre.

Si este período se usa para el cálculo de la base reguladora de las prestaciones (por estar comprendido en el período que se toma para su cálculo), la base de cotización a considerar estará constituida por el promedio de las bases de cotización del beneficiario correspondientes a los seis meses inmediatamente anteriores al inicio de la interrupción de la cotización o, en su caso, cuando existan intermitencias en la cotización, las correspondientes a los seis meses cotizados inmediatamente anteriores a cada periodo que se compute.

Si el beneficiario no tuviera acreditado el citado período de seis meses de cotización, se computará el promedio de las bases de cotización que resulten acreditadas, correspondientes al período inmediatamente anterior a la interrupción de la cotización.

4. VIDA LABORAL Y EDAD DE JUBILACIÓN

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)³⁵. 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).

Junto a esta reforma de la edad ordinaria, la Ley 27/2011 (modificada por el RDL 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo), acometió una importante reforma de las jubilaciones anticipadas, en las que la vida laboral cotizada también es la que determina cuál es la edad a la que el trabajador puede anticipar su edad de retiro. Así, en la redacción original de la Ley 27/2011 se fijaba una edad para las jubilaciones anticipadas³⁶,

³⁵ MALDONADO 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.

³⁶ La edad era 63 años en caso de jubilación anticipada voluntaria; y 61 en el supuesto de jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador.

mientras que en la redacción dada por el RDL 5/2013 se parte de la edad ordinaria que le corresponda, lo cual a su vez nos remite a la carrera laboral del trabajador³⁷.

Por tanto, la edad ordinaria (e indirectamente las edad de jubilación anticipada) 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 fue 65/65 años y un mes)³⁸. Junto a las reglas 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, en los términos analizados ya anteriormente (supra).

Igualmente, la norma 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)³⁹(hasta 270 días).

³⁷ Hasta dos años antes de la edad de jubilación, en caso de jubilación anticipada voluntaria; y hasta cuatro años antes de la edad de jubilación en el supuesto de jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador.

³⁸ 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”.

³⁹ La 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 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 LGSS⁴⁰.

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 jubilación⁴¹).

5. CONCLUSIONES

- El camino elegido para garantizar la viabilidad del sistema de pensiones ha sido el de recortar la cobertura, disminuyendo el importe de las prestaciones, endureciendo los requisitos, e introduciendo la variable del factor de sostenibilidad. De este modo, el escenario es de conjunción de un principio de contributividad reforzado y una cobertura condicionada al factor de sostenibilidad. No se cuestiona la vía de los ingresos, solo la de los gastos.

- Con esta lógica, el importe la pensiones debe reducirse, para lo que ha aumentado el período que compone la base reguladora de la jubilación, se restringen la integración de lagunas, se incrementa el tiempo trabajado que permite obtener el porcentaje del cien por cien, hay nuevas reglas de revalorización de pensiones, y una mayor penalización en las jubilaciones anticipadas. Todo ello (salvo la revalorización), ligado a la vida laboral cotizada.

- Los requisitos también se modifican vinculándolos a la vida laboral cotizada, como ocurre con la edad de jubilación (tanto ordinaria como anticipadas)

- Los cambios en las fórmulas de determinación de la cuantía y requisitos han venido acompañados con nuevas reglas en el cómputo de la vida laboral, reglas que si bien normalmente han sido restrictivas, son mucho más solidarias en el caso de los trabajadores a tiempo parcial (como consecuencia de los pronunciamientos del TJUE y del TC)

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 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.

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

⁴⁰ En 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.

⁴¹ Cuestión 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.

- Junto con el reforzamiento del principio de contributividad (y el consiguiente protagonismo desmedido de la vida laboral cotizada), aparece un nuevo elemento que corrige uno de los pocos aspectos positivos que tenía la contributividad, y que era la seguridad jurídica. En efecto, el factor de sostenibilidad no solo se emplea para la revisión de la edad, sino de la cuantía que procedería aplicando las reglas contributivas, lo cual supone un cambio sustancial en el régimen jurídico, que además atenta a la seguridad jurídica base en un mecanismo de protección de riesgos futuros como es la Seguridad Social, que en esta materia deja de ser segura. jurídicas, podría aducirse que se está aplicando la doctrina “rebus sic stantibus”, de modo que si las circunstancias concurrentes cuando el sujeto realiza sus contribuciones al sistema sufren una alteración sustancial, puede dar lugar a una modificación. Sin embargo, esta teoría es difícil de aplicar al caso, ya que: la variación de la esperanza de vida en un lustro difícilmente tendrá unas dimensiones que permita hablar de alteración sustancial; esta variación corresponde a la esperanza de vida a los 67 años, de forma que tampoco hay certeza que sea finalmente así, es una merca estimación en base a una ciencia tan poco exacta como la demografía; el sistema financiero de reparto hace que realmente no haya un vínculo contractual que haga exigible lucrar un determinado importe.

Este derecho viene por otro lado, por el derecho a la seguridad social consagrado constitucionalmente, y es que sin seguridad jurídica no hay seguridad social, y el que el importe a percibir pueda variar según los cálculos quinquenales hechos por el Ministerio no aporta mucha seguridad (social) al asegurado.

