



AYUNTAMIENTO DE GRANADA

DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

ANEXO III – PLAN DE RECURSOS HUMANOS 2019-2023

PROGRAMA DE AYUDA SOCIAL E INCENTIVACIÓN A LA JUBILACIÓN - RACIONALIZACIÓN DE LA PLANTILLA MUNICIPAL COMO CONSECUENCIA DE ESTA

1.- INTRODUCCIÓN

Uno de los problemas palpables del Ayuntamiento de Granada en general radica en el envejecimiento de la plantilla de personal, hasta el punto de que en la próxima década el paso a la situación de jubilación obligatoria se producirá de una forma masiva, lo que precisa de la adopción de medidas adicionales a efectos de suavizar y anticipar progresivamente el cambio generacional de la forma mas racional posible de manera que se adecue a una gestión más eficiente y equilibrada.

Este cambio generacional favorecería el proceso de adaptación del Ayuntamiento de Granada a los cambios tecnológicos, económico-financieros y estructurales derivados de las reformas legislativas introducidas por las modificaciones de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del Régimen Local, por la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera y Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Por la Dirección General de Recursos Humanos se ha procedido a realizar un estudio inicial y básico sobre la situación de la plantilla municipal que, por un lado, pone de manifiesto que la **edad media** de la Plantilla municipal, sin contar al personal de Policía Local ni al servicio de Extinción de Incendios, al mes de marzo de 2019, es de **52,2 años** (52,89 hombres y 51,24 mujeres).

Por otro lado, los datos globales analizados indican que en la próxima década, el número de jubilaciones obligatorias en el Ayuntamiento de Granada aumentará de forma significativa con respecto a las que vienen produciéndose en los últimos años.

Hemos de tener en cuenta que con la democratización de los Ayuntamientos españoles tuvo como principal baluarte la Ley 7/1985 de 2 de abril, reguladora de las bases del Régimen Local. Con la aprobación de dicha Ley, en los años siguientes a 1985 los municipios y provincias ampliaron en gran medida sus plantillas con objeto de prestar suficientemente los servicios a la ciudadanía a que estaban obligados, lo que contribuyó a un sustancial incremento del gasto público en materia de recursos humanos.

De esta forma y a la vista de estas circunstancias, se pone de manifiesto la necesidad de iniciar un proceso de renovación de la plantilla que permita, en la medida de lo posible, una incorporación progresiva y ordenada de nuevo personal que se adapte a las necesidades reales para una correcta prestación de los servicios, y para ello se elabora el presente programa en el que se proponen diversas medidas económicas, sociales y estructurales que permitan la racionalización de la Plantilla Municipal y su adaptación progresiva a una nueva etapa generacional.



AYUNTAMIENTO DE GRANADA

DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

2.- OBJETIVOS

Son objetivos generales de este Proyecto:

- 1.- La conformación de una Plantilla de Personal proporcionada y homogénea que cubra todas las necesidades funcionales derivadas de los servicios que el Municipio está obligado a prestar a la ciudadanía.
- 2.- La reducción de gasto y ahorro progresivo (2019-2029) para la hacienda municipal, lo que permitirá coadyuvar al cumplimiento del objetivo de estabilidad y déficit presupuestario.
- 3.- El rejuvenecimiento de la Plantilla Municipal con un cambio generacional que se adecue a las necesidades objetivas del Ayuntamiento de Granada en lo que a recursos humanos se refiere.
- 4.- La reducción de la tasa de absentismo laboral derivado del factor "edad".
- 5.- Conseguir la mencionada renovación generacional compatibilizándola con la jubilación del personal que lo desee y cumpla los requisitos previstos en este programa, en unas condiciones económicas atractivas.
- 6.- Compensar en parte a los empleados y empleadas que se acojan a la jubilación voluntaria la penalización prevista a través de los coeficientes reductores de la pensión por jubilación anticipada previstos en el artículo 208 del TRLGSS, así como la merma de ingresos que se produzca como consecuencia de su pase a la situación de pensionista.

3.- RÉGIMEN JURÍDICO

La posibilidad de incentivar la jubilación anticipada trae su origen en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública en cuya Disposición Adicional 21ª, añadida por la disposición adicional 6 de la Ley 22/1993, de 29 de diciembre, se estableció como una medida de racionalización de los recursos humanos, señalando que "Las comunidades autónomas y las corporaciones locales, de acuerdo con su capacidad de autoorganización, podrán adoptar, además de Planes de empleo, otros sistemas de racionalización de los recursos humanos, mediante programas adaptados a sus especificidades, que podrán incluir todas o alguna de las medidas mencionadas en los apartados 2 y 3 art. 18 de la presente ley, así como incentivos a la excedencia voluntaria y a la jubilación anticipada".

Así pues, a nuestro juicio, la medida que se propone en el programa de racionalización de la plantilla se incardina dentro de la Acción Social dirigida al personal municipal. Dicha medida consiste en implantar un programa para la jubilación voluntaria anticipada que forma parte imprescindible de un Plan estratégico de racionalización de Recursos Humanos, necesario y urgente, que implique la reducción del gasto con medidas que tiendan a la eficiencia en la gestión de los recursos humanos y que, por otra parte, favorezca la consecución de objetivos derivados de la prestación de los servicios públicos encomendados al municipio.



AYUNTAMIENTO DE GRANADA

DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

4.- EL PROGRAMA

Atendiendo a las anteriores circunstancias, se elabora, como documento básico, el presente programa que, inicialmente comprendería los años 2019-2029, y cuyo ámbito de aplicación se circunscribe al Personal Municipal que cumpla las condiciones de tener garantizada la pensión prevista en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y que reúna los requisitos establecidos en aquél para acceder a la jubilación voluntaria anticipada, así como los requisitos que se señalan en los apartados que se reseñan en este documento.

La opción de jubilación voluntaria anticipada es conforme con lo previsto en el artículo 67 del RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) según el cual la jubilación de los funcionarios podrá ser voluntaria, a solicitud del funcionario, o forzosa al cumplir la edad legalmente establecida y procederá la jubilación voluntaria, a solicitud del interesado, siempre que el funcionario reúna los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable. Se establece en este mismo artículo que de lo dispuesto en los párrafos 2 y 3 quedarán excluidos los funcionarios que tengan normas estatales específicas de jubilación. Por tanto, este acuerdo no sería de aplicación a todos aquellos empleados públicos que tengan previsto un régimen específico de jubilación anticipada y que no lleve aparejado una reducción de la cuantía de la pensión, pues se debe tener en cuenta que la reducción de la cuantía de la pensión establecida en el artículo 208 no lo es solo para el período de anticipación a la edad de jubilación forzosa, sino que lo es para todo el tiempo de supervivencia del pensionista.

Se ha realizado un análisis estimatorio en el que se reflejan las previsiones relativas al gasto total de personal municipal que alcanzará la edad prevista en la normativa de Seguridad Social en el período 2019-2029 para acceder a la jubilación anticipada.

Un total de **546** personas cumplirán 63 años a lo largo del periodo estudiado, si bien no disponemos de datos para determinar que todas ellas cumplen los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social, como es el requisito de 35 años de cotización para acceder a la jubilación anticipada, que exige el artículo 208 del Real Decreto Legislativo 8/2015, además de tener cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 205.1.a) del TRLGSS.

No obstante, de acuerdo con la información que suministran nuestras bases de datos, sí podemos determinar que **un total de, al menos, 357 personas cumplirían los requisitos** antedichos.¹

A modo de síntesis respecto a ese estudio, las retribuciones previstas de este personal para el año 2019 son de **21.479.762,99 €** a lo que hay que sumar **4.982.907,12 €** correspondientes a

¹ Se hace constar que el Ayuntamiento de Granada sólo dispone de datos de cotización de los trabajadores y trabajadoras en esta Corporación durante el tiempo que han prestado servicios en aquella, sin perjuicio de que algunas de estas personas hayan cotizado a la Seguridad Social, a lo largo de su vida laboral, mediante otro tipo de relaciones laborales en entidades públicas o privadas, por lo que el número de personas que podrían acceder a la jubilación anticipada probablemente aumentaría.



AYUNTAMIENTO DE GRANADA

DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

las cuotas de Seguridad Social que habría de abonar el Ayuntamiento durante 2019, además de los gastos derivados de la Asistencia Sanitaria.

Además de lo anterior, un total de **130** trabajadores/as dejarán de percibir la asistencia sanitaria privada por el Ayuntamiento de Granada (incluyéndose aproximadamente el gasto farmacéutico) y que ascendería a **196.500** € en 2019.

Así pues, en el período estudiado y por estas 357 personas, el Ayuntamiento de Granada, con cargo al Capítulo I del Presupuesto, ha de afrontar en el año 2019 un gasto de **26.659.170,11** €

A lo anterior hay que añadir una serie de gastos no cuantificados que derivan de los gastos farmacéuticos derivados de la atención sanitaria privada que se presta a través del Colegio de Farmacéuticos, así como la atención farmacéutica de dispensación en farmacia hospitalaria, además de los gastos en material ortoprotésico del personal y familiares que reciben la asistencia sanitaria por medios privados.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Plan se aplicará al personal en activo que integra la Plantilla Municipal que tenga la condición de funcionarios de Carrera, Personal Laboral Fijo y Personal Laboral Indefinido.

6. REQUISITOS

Se exigirán los siguientes requisitos para acceder al Programa de Acción Social para la incentivación de la jubilación voluntaria incentivada:

1. Cumplir los requisitos establecidos en la normativa de Seguridad Social (Ver Disposición Adicional Segunda Anexo I) vigente en cada momento que deberán ser acreditados mediante la presentación de la documentación expedida por el Instituto Nacional de Seguridad Social o Entidad Pública competente en materia de pensiones.
2. Haber prestado servicios efectivos en el Ayuntamiento de Granada y sus Entidades Públicas dependientes, al menos 20 años; de los cuales, diez en los últimos diez años.
3. Presentar solicitud para adherirse al Programa de Acción Social de jubilaciones voluntarias anticipadas, tres meses antes a la fecha en que la persona interesada cumpla los requisitos para acceder a la pensión voluntaria anticipada prevista en la Normativa de Seguridad Social.

No obstante, cuando la persona interesada hubiera cumplido los requisitos para acceder a la pensión voluntaria anticipada prevista en la Normativa de Seguridad Social y siguiera prestando servicios en el Ayuntamiento de Granada, podrá acceder al Plan siempre que lo solicite con tres meses de antelación a la fecha que inicie la percepción de la pensión de jubilación, lo cual será acreditado mediante la documentación oportuna expedida por el Instituto Nacional de Seguridad Social o Entidad Pública competente en materia de pensiones.



AYUNTAMIENTO DE GRANADA

DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

4. Queda excluido de este programa el personal que tenga normas estatales específicas de jubilación, no resultando de aplicación a aquellos/as empleados/as públicos/as que tengan establecido un régimen específico de jubilación anticipada y que no lleve aparejado una reducción de la cuantía de la pensión, al ser la reducción de la cuantía de la pensión establecida en el artículo 208 del TRLGSS para todo el tiempo de supervivencia del pensionista.

7. DETERMINACIÓN DE LA CUANTÍA

Para la determinación de la cuantía que se abonará cuando se produzca la jubilación voluntaria anticipada para cada persona, se han tenido en cuenta diversos factores como son la merma de ingresos que supone tanto la diferencia entre la pensión que corresponda con las retribuciones reales que se venía percibiendo, como la penalización mediante coeficientes reductores en la base reguladora de la pensión que establece el artículo 208 del TRLGSS.

Asimismo, se ha tenido en consideración el factor tiempo (servicios prestados) dedicado al Ayuntamiento de Granada por cada trabajadora o trabajador y la antelación con que se ejerce la opción de la jubilación anticipada.

A) RETRIBUCIÓN MEDIA ANUAL DEL PERSONAL (RM):

Está constituida por la retribución media del personal con base máxima de cotización en el año anterior en que se inicia la jubilación anticipada, excluyendo las horas extraordinarias.

B) RETRIBUCIÓN ANUAL (RA)

Está constituida por las retribuciones brutas percibidas por el trabajador o trabajadora con cargo al ejercicio presupuestario del año anterior a que se inicie la jubilación anticipada, excluyendo las horas extraordinarias.

C) PENSIÓN MÁXIMA ANUAL (PM)

Vendrá determinada por la pensión máxima prevista en la normativa de Seguridad Social para el año anterior en que se inicie la jubilación voluntaria anticipada.

D) CUANTÍA MÁXIMA ANUAL (CM)

La cuantía máxima anual está constituida por la diferencia entre la Retribución media anual (RM) y la pensión anual máxima prevista para dicho año en la normativa de Seguridad Social (PM) cuyo resultado será multiplicado por un coeficiente del 0,3 por cada trimestre que el interesado anticipe su edad de jubilación.

$CM = (RM - PM) \times \text{Coeficiente trimestral } (0,3)$

E) COEFICIENTE POR MES QUE EXCEDA DE 20 AÑOS DE SERVICIOS (M)

Coeficiente del 0,0015 por mes de servicios prestados que exceda de los 20 años, multiplicado por la Cuantía Máxima Anual (CM).

$M = 0,0015 \times N^{\circ} \text{ MESES} \times CM$

F) CUANTÍA TOTAL:

Estará constituido por una cantidad resultante de la suma de:



AYUNTAMIENTO DE GRANADA

DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

1.- La retribución anual (RA) percibida por el trabajador en el año anterior a que se produzca la jubilación, multiplicada por la cuantía máxima anual, cuyo resultado se dividirá entre la retribución media del personal.

2.- El resultado de aplicar a la Cuantía máxima anual un coeficiente del 0,0015 por mes que el trabajador haya prestado servicios en el Ayuntamiento de Granada después de los 20 años que se exigen para poder acceder a la ayuda social por jubilación voluntaria anticipada.

La fórmula determinante de la cuantía será la siguiente:

$$CT = (RA \times CM) / RM + (M)$$

RA= Retribución anual de cada trabajador/a

CM= Cuantía máxima anual (Ayuda Social por anticipación de jubilación)

RM= Retribución media anual del personal

M= Coeficiente del 0,0015 por mes de servicios prestados que exceda de los 20 años, multiplicado por la Cuantía Máxima Anual (CM)

CT = Cuantía total

A modo de ejemplo, en el ANEXO II se recogen un ejemplo para cada uno de los Grupos de clasificación previstos en el EBEP que cuentan con las retribuciones mínimas en este Ayuntamiento.

G) CUANTÍAS MÍNIMAS Y MÁXIMAS

No obstante lo anterior, se fijan como cuantías máximas y mínimas a percibir por el personal municipal las siguientes:

- Cuantía mínima: Cuando la cuantía resultante como Ayuda Social no alcance los 30.000 euros, el Ayuda Social será de 30.000 euros.

- Cuantía máxima: Cuando la cuantía resultante como Ayuda Social supere los 55.000 euros, el Ayuda Social será de 55.000 euros.

Dichas cuantías mínimas y máximas experimentarán el mismo incremento que anualmente se determine para las retribuciones de los empleados públicos.

La cuantía resultante se verá incrementado con un complemento en el supuesto de mujeres que han sido madres, de forma biológica o por adopción, de dos o más hijos con el objetivo de “reconocer la aportación demográfica de las mismas y en la importancia de favorecer la natalidad. En términos porcentuales, el complemento asciende a:

- Un 7,5% para aquellas mujeres que han sido madres de dos hijos.
- Un 12,5% para las mujeres que han tenido tres hijos.
- Un 17,5% para mujeres que han tenido cuatro o más hijos.

8. AMORTIZACIÓN DE PLAZAS

Una vez que deje de estar vigente el Plan de Ajuste Municipal, se amortizará un tercio de las plazas que se jubilen anticipadamente.

El proceso de amortización y determinación de las plazas afectadas se sujetará a la correspondiente negociación colectiva.

A partir del primer año en el que se produzca la jubilación voluntaria anticipada se podrá plantear por las áreas de actividad administrativa que la plaza se cubra de forma urgente e interina en los términos de la moción aprobada por el Pleno el 29 de septiembre de 2017, siempre que se dé cumplimiento al Plan de Ajuste con las operaciones presupuestarias que procediesen o según se acuerde en la correspondiente negociación una vez que el Plan de Ajuste no esté vigente.



AYUNTAMIENTO DE GRANADA

DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

9.- FINANCIACIÓN

Para la viabilidad económica se debe tener en cuenta que según el artículo 21 del EBEP las cuantías de las retribuciones básicas y el incremento de las cuantías globales de las retribuciones complementarias de los funcionarios, así como el incremento de la masa salarial del personal laboral, deberán reflejarse para cada ejercicio presupuestario en la correspondiente ley de presupuestos y no podrán acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal, de ahí que cualquier medida que se adopte no pueda suponer un incremento de la masa salarial.

Asimismo, en el Real Decreto-ley 24/2018, de 21 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público en su artículo 3.Dos se determina que en el año 2019 se considera que los gastos en concepto de acción social son beneficios, complementos o mejoras distintos a las contraprestaciones por el trabajo realizado cuya finalidad es satisfacer determinadas necesidades consecuencia de circunstancias personales del citado personal al servicio del sector público.

En concreto, se propone no amortizar la plaza del personal que se jubile anticipadamente hasta tanto no llegue la fecha prevista en el Plan de Ajuste o la de la jubilación forzosa por edad y que la cuantía que le corresponda percibir como ayuda social se hará mediante su distribución en dos ejercicios económicos, dependiendo de la fecha en que se produzca la jubilación, de tal manera que en el año en el que se produzca la jubilación anticipada sólo se le podrá abonar como máximo una cuantía equivalente a sus retribuciones desde la fecha de jubilación hasta el final de ejercicio presupuestario, debiéndosele abonar el resto en el primer trimestre del ejercicio siguiente; ello supondrá la existencia de crédito suficiente para abonar la ayuda social que se instaure por jubilación anticipada para compensar, en parte solamente, la pérdida o reducción de la cuantía de la pensión en los términos previstos en el artículo 208.2 del TRLGSS.

Los gastos se imputarán al Programa Anual de Acción Social del Personal, previsto en el Capítulo I del Presupuesto Municipal.

10. SEGUIMIENTO

Para garantizar la ejecución del seguimiento y el correcto cumplimiento del presente Programa se constituirá una Comisión de Seguimiento, presidida por la persona titular de la Dirección General con competencias en materia de Recursos Humanos y actuarán como vocales:

Tres vocales designados por la Corporación Municipal.

Dos vocales designados por la Junta de Personal.

Un vocal designado por el Comité de Empresa.

Esta Comisión de Seguimiento será competente para resolver las cuestiones que surjan en la interpretación y cumplimiento del presente Programa.

Además, emitirá informe no vinculante al órgano competente en lo que se refiere a la amortización anual de plazas, así como sobre el grado de cumplimiento del Programa.

11. CUMPLIMIENTO DEL PROGRAMA



AYUNTAMIENTO DE GRANADA

DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

En el mes de junio de 2029 se procederá al estudio por la Dirección General de Recursos Humanos de la situación de la Plantilla Municipal y las jubilaciones que se prevean en años posteriores, sometiéndose a informe de la Comisión de Seguimiento quien emitirá informe no vinculante respecto al Programa.

El órgano municipal competente resolverá sobre el cumplimiento del Programa.

El Programa quedará automáticamente suspendido si a lo largo de su ejecución la legislación del Estado en la materia suprimiera la posibilidad de acceder a la jubilación voluntaria anticipada.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Como medida complementaria al "Programa para la racionalización de la plantilla de personal municipal ante la jubilación", y sin vinculación al mismo respecto a la aplicación efectiva de aquél, hasta el momento de la jubilación ordinaria, el personal que cumpla sesenta años de edad vendrá obligado a realizar el horario fijo de trabajo en su jornada laboral.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA. ANEXO I.

Para poder llevar a cabo esta medida se debe considerar la normativa aplicable, que según el artículo 208 del RD Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS) el acceso a la jubilación anticipada por voluntad del interesado exigirá los siguientes requisitos:

- a) Tener cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según lo establecido en el artículo 205.1.a), sin que a estos efectos resulten de aplicación los coeficientes reductores a que se refiere el artículo 206.
- b) Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de treinta y cinco años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.
- c) Una vez acreditados los requisitos generales y específicos de dicha modalidad de jubilación, el importe de la pensión a percibir ha de resultar superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los sesenta y cinco años. En caso contrario, no se podrá acceder a esta fórmula de jubilación anticipada.

En el apartado 2 del mismo artículo se establecen las reducciones que llevará la jubilación anticipada, de tal manera que la pensión será objeto de reducción mediante la aplicación, por cada trimestre o fracción de trimestre que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el artículo 205.1.a), de los siguientes coeficientes en función del período de cotización acreditado:

- a) Coeficiente del 2 por ciento por trimestre cuando se acredite un período de cotización inferior a treinta y ocho años y seis meses.
- b) Coeficiente del 1,875 por ciento por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a treinta y ocho años y seis meses e inferior a cuarenta y un años y seis meses.
- c) Coeficiente del 1,750 por ciento por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a cuarenta y un años y seis meses e inferior a cuarenta y cuatro años y seis meses.



AYUNTAMIENTO DE GRANADA

DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

d) Coeficiente del 1,625 por ciento por trimestre cuando se acredite un período de cotización igual o superior a cuarenta y cuatro años y seis meses.

Por tanto, la reducción de la cuantía de la pensión como consecuencia de la aplicación del coeficiente reductor podría variar entre un 13 y un 16 por ciento, dependiendo de los años cotizados; reducción que se mantendrá a lo largo de toda la vida del pensionista.

A los exclusivos efectos de determinar dicha edad legal de jubilación, se considerará como tal la que le hubiera correspondido al trabajador de haber seguido cotizando durante el plazo comprendido entre la fecha del hecho causante y el cumplimiento de la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el artículo 205.1.a).

Para el cómputo de los períodos de cotización se tomarán períodos completos, sin que se equipare a un período la fracción del mismo.

Para saber la edad de acceso a la jubilación obligatoria se debe tener en cuenta que la Disposición transitoria séptima del TRLGSS ha establecido una aplicación paulatina de la edad de jubilación y de los años de cotización a que se refiere el artículo 205.1.a), así como las referencias a la edad que se contienen en los artículos 152.1, 207.1.a) y 2, 208.1.a) y 2, 214.1.a) y 311.1 se aplicarán de forma gradual, en los términos que resultan del siguiente cuadro:

Año	Períodos cotizados	Edad exigida
2019	36 años y 9 meses o más.	65 años.
	Menos de 36 años y 9 meses.	65 años y 8 meses.
2020	37 o más años.	65 años.
	Menos de 37 años.	65 años y 10 meses.
2021	37 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 3 meses.	66 años.
2022	37 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 6 meses.	66 años y 2 meses.
2023	37 años y 9 meses o más.	65 años.
	Menos de 37 años y 9 meses.	66 años y 4 meses.
2024	38 o más años.	65 años.
	Menos de 38 años.	66 años y 6 meses.
2025	38 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 38 años y 3 meses.	66 años y 8 meses.
2026	38 años y 3 meses o más.	65 años.
	Menos de 38 años y 3 meses.	66 años y 10 meses.
A partir del año 2027	38 años y 6 meses o más.	65 años.
	Menos de 38 años y 6 meses.	67 años.