



## CIRCULAR LABORAL 16/2021

30 de junio de 2021

### **NUEVA REFORMA DE LAS PENSIONES: RESUMEN PRÁCTICO DE LAS PRINCIPALES NOVEDADES ACORDADAS POR LOS AGENTES SOCIALES Y EL GOBIERNO.**

---

Después de meses de negociación, el texto consensuado este lunes por Gobierno, patronal y sindicatos recoge, entre otras, medidas que afectan a los actuales pensionistas -como la actualización por ley vinculada al incremento del IPC (de aplicación ya a partir de 2022)- y otras que condicionan a los que se quieren jubilar en los próximos años.

Destacamos de forma muy práctica y general el primer paquete de modificaciones en el que encontraremos los principales aspectos de esta nueva reforma de nuestro sistema de pensiones a la espera de aprobación y desarrollo normativo definitivo. Queda pendiente de concreción, para un segundo paquete de modificaciones, aspectos tales como el cómputo de los años para calcular las pensiones, la subida de las bases máximas de cotización o los cambios relativos a las pensiones máximas:

#### **1. Revalorización de las pensiones públicas:**

La nueva normativa retoma la indexación -incremento- anual de las pensiones con el IPC. Para garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo, las prestaciones aumentarán el 1 de enero de cada año, *“de acuerdo con la inflación media anual registrada en el mes de noviembre del ejercicio anterior”*. En caso de inflación negativa, la Seguridad Social no aplicará la rebaja o deducción que pudiese corresponder.

## 2. Jubilación anticipada voluntaria:

Los coeficientes reductores que se aplican a la hora de calcular la pensión para los nuevos jubilados que pasan al retiro antes de la edad ordinaria -a fecha de la presente 66 años para quienes han cotizado menos de 37 años y tres meses, y 65 años para el resto- dejan de ser trimestrales y se convierten en mensuales.

Como máximo será posible adelantar la jubilación dos años y es ahí donde se concentra la mayor penalización, con respecto al actual sistema. Dependiendo de los años de cotización, la horquilla de la reducción de la pensión inicial oscilará entre el 21% por 24 meses de adelanto y el 3,26% por un mes (menos de 38,5 años cotizados) o entre el 13% y el 2,81% (más de 44,5 años cotizados).

Aunque el acuerdo alcanzado aún es embrionario y faltaría su desarrollo legal, para mayor claridad de esta siempre farragosa temática, fundamentalmente por los continuos cambios a los que ha sido sometida, desarrollamos un **ejemplo práctico**:

- La pensión de jubilación media es de 1.028,19 euros desde el 1 de enero de 2021. Si una persona trabajadora decide jubilarse con 24 meses de anticipación, se le aplicará una penalización del 21% (si cuenta con menos de 38 años y 6 meses cotizados), 19% (menos de 41 años y 6 meses de cotización), 17% (menos de 44 años y 6 meses) o 13% (44 años y 6 meses o más).
- En el otro extremo de la tabla, si la persona anticipa un solo mes la fecha de jubilación, la reducción será del 3,26% (menos de 38 años y 6 meses de cotización), 3,11% (menos de 41 años y 6 meses), 2,96% (menos de 44 años y 6 meses) o 2,81% (44 años y 6 meses o más cotizados).

## 3. Jubilación anticipada para sueldos más elevados con cotizaciones topadas:

A diferencia de lo que ocurre en la actualidad, cuando se apliquen los nuevos coeficientes reductores sobre la prestación, los trabajadores que cotizan en bases máximas sufrirán en la práctica una penalización en línea con el resto de ocupados. Como regla general, frente a la rebaja actual en la prestación del 4% para este colectivo, si el trabajador se jubila 24 meses antes, la penalización acabará siendo de hasta el 21%. Ante este fuerte incremento, se establece un periodo de transición de diez años, que según el acuerdo empieza a contar a partir del 1 de enero del 2024. Así mismo, lo condicionan a la mejora de la pensión máxima (que se negociará más adelante). Además, precisan que la aplicación de los nuevos coeficientes se realizará *“en la medida en que la evolución de la pensión máxima del sistema absorba completamente el efecto del alza de las penalizaciones respecto a las vigentes en la actualidad”*. Así, hay un compromiso de que, en este grupo de trabajadores con los sueldos más altos, *“la pensión reconocida no sea inferior a la que le habría correspondido con la aplicación de las reglas vigentes en 2021”*. Veremos cómo queda esta cuestión definitivamente pues los conceptos aún son genéricos, aunque ya apuntan hacia donde se pretende penalizar.

**4. Salvaguarda para afectados por un ERE:**

Quedan excluidos de los anteriores cambios en las jubilaciones anticipadas de los que cotizan en bases máximas quienes pierdan el empleo antes de 1 de enero de 2022, *“siempre que con posterioridad a tal fecha no vuelvan a quedar incluidas, por un periodo superior a 12 meses, en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social”*.

También están excluidos aquellos que dejen de trabajar por ERE o acuerdos de jubilación incluidos en convenios colectivos *“o decisiones adoptadas en procedimientos concursales”*, aprobados antes de entrada en vigor de la ley. El acuerdo aclara que los afectados pueden sumarse al nuevo modelo si lo consideran conveniente, al ser más beneficioso.

**5. Jubilación forzosa involuntaria:**

En los dos años anteriores a la edad de jubilación ordinaria, se aplicará la penalización de los que anticipan el retiro por voluntad propia si es más favorables.

**6. Retraso de la jubilación ordinaria:**

No habrá que cotizar por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal, a partir de que el trabajador alcance la edad ordinaria de jubilación.

Vinculado a ese retraso se establecen una serie de *“premios”* que incentiven y potencien esa demora en la solicitud de la pensión de jubilación. Concretamente, por cada año de demora en la edad ordinaria de retiro, el trabajador podrá escoger entre un 4% de incremento en la pensión o un pago único anual (entre 4.700 euros y 12.000, según los años cotizados). O una combinación de ambas fórmulas. Además, se reducen un 75% las cuotas empresariales de trabajadores de más de 62 años cuando estén de baja por enfermedad.

**7. Jubilación forzosa por convenio colectivo:**

Quedarán prohibidas estas cláusulas en los convenios colectivos para personas trabajadoras de menos de 68 años. Sólo operarán en actividades en las que las mujeres apenas tienen una cuota del 20%. En esos casos, es obligatorio sustituir al trabajador jubilado por otra persona trabajadora.

**8. Jubilación parcial:**

La jubilación parcial posibilita reducir la jornada en la misma proporción que el salario, y completarlo con parte de la pensión. En realidad, implica que estas personas trabajadoras pueden concentrar las jornadas de trabajo en un solo año, dejando de trabajar todo el periodo restante hasta llegar a la edad ordinaria de jubilación, y retirándose sin ver recortada su pensión por coeficientes penalizadores de la jubilación anticipada.

El Gobierno quiere limitar también esta posibilidad de **concentración de jornada**. Según borrador del texto en ciernes, la jornada de trabajo resultante de aplicar la reducción deberá prestarse a lo largo de cada año, si bien podrá concentrarse durante el primer año hasta el 60% de la suma de las jornadas anuales que deben prestarse hasta el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación. Asimismo, la jubilación parcial será incompatible con las ayudas al desempleo (se suspenderá la percepción de la pensión de jubilación hasta la extinción de la prestación por desempleo).

#### 9. Supresión del denominado “factor de sostenibilidad” de las pensiones:

Sin perjuicio del calendario gradual existente sobre edad de jubilación, la ley expresa que, para obtener el 100% de la base reguladora de la pensión completa por jubilación, se requiere cotizar 37 años en el sistema público de pensiones, circunstancia realmente complicada teniendo en cuenta los índices de desempleo y el retraso en la entrada en el mercado laboral de los jóvenes, y ello a pesar del aumento de la edad de jubilación a los 67 años.

Dado este calendario progresivo de la edad de jubilación, en 2021 se requiere tener 66 años con, al menos, 36 años de cotización, o 65 años con 37 años y tres meses cotizados.

El factor de sostenibilidad se concibió en su día para tratar de ajustar la cuantía de la pensión a la esperanza de vida. Su aplicación está suspendida desde 2018 (en principio, se retrasó, como mínimo, hasta 2023). Implica que la cuantía de la pensión de los que disfruten de una mayor esperanza de vida sea menor. Se calcula multiplicando el factor del año anterior (2020) por la esperanza de vida a los 67 años. El resultado siempre es menor que uno, lo que hace que las pensiones se vayan reduciendo gradualmente en función de un aumento de la esperanza de vida de los cotizantes a la Seguridad Social.

Otro componente del factor de sostenibilidad es el factor de revalorización anual, que implica ligar la revalorización de las pensiones a la salud de las arcas públicas: las pensiones solo subirán si se incrementan los ingresos del sistema por encima de la tasa de crecimiento del número de pensiones. El factor oscila entre un mínimo del 0,25% y un máximo del IPC más 0,5%. La aplicación de este factor está también suspendida y todo indica que se derogará en el corto plazo, sustituyéndose por el IPC real.

Pues bien, la futura ley de pensiones derogará expresamente el factor de sostenibilidad. El Ejecutivo establecerá, previa negociación en el marco del diálogo social, un mecanismo de equidad intergeneracional que operará a partir de 2027 y deberá estar definido en el momento de entrada en vigor de la ley objeto de debate. No han trascendido más detalles de este mecanismo, pero, en caso de disenso, se aprobaría unilateralmente por el Gobierno.

La negociación será complicada: las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME han destacado "la permanencia en el acuerdo del factor de sostenibilidad como parte fundamental del equilibrio del sistema en el medio y el largo plazo, y su sustitución, en su caso, por otro factor que mantenga los mismos efectos en línea con las recomendaciones de la Comisión Europea". Por tanto, la representación de los empresarios anuncia su defensa del factor de corrección y solo aceptarán otro mecanismo o factor que produzca efectos similares en el sistema.

**10. Variaciones en la cotización al RETA:**

El sistema de cotización por ingresos reales se aprobará en el 2022 y se aplicará a partir del año siguiente (2023). Habrá un periodo de transición máximo de nueve años. El trabajador podrá cambiar de tramo hasta seis veces al año y regularizará su contribución en cada ejercicio. La base mínima del RETA se equipará, progresivamente a la del régimen general de la Seguridad Social.

Los trabajadores por cuenta propia que tengan rendimientos fiscales declarados inferiores a la base mínima de cotización vigente cotizarán por ese nivel de ingresos. Sin embargo, a efectos de protección se reconocerá la base mínima correspondiente durante un periodo máximo de dos años.

---

*Departamento Laboral y de Seguridad Social*

*Persona de contacto: Eduardo Ortega Prieto*

*Email: ortegap@ortega-condomines.com*

*Persona de contacto: Eduardo Ortega Figueiral*

*Email: ortegaf@ortega-condomines.com*