



CIRCULAR LABORAL 2/2022

10 de enero de 2022

REFORMA DE LAS PENSIONES DE JUBILACIÓN Y DE OTRAS PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

Eduardo Ortega Prieto
Ortega Condomines, abogados

I.- CONTENIDO Y OBJETO DE LA REFORMA.-

- 1.- En el BOE del pasado 29 de diciembre, se publicó la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, *“de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones”*, con entrada en vigor el 01 de enero de 2022.
- 2.- El *Preámbulo* de la Ley indica que su contenido se agrupa, según indica su propio título, *“en dos bloques principales”*:
 - A) El primero de éstos es el relativo a la **revalorización de las pensiones**, en general, al inicio de cada año **en función de la inflación (IPC)** de los 12 meses precedentes. Se modifica a tal fin el art. 58 de la Ley General de la Seguridad Social -en adelante LGSS- que establecía esa mejora en función del índice de revalorización que se preveía en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE).

B) El segundo bloque, el principal y básico, sin duda, también contenido en la propia definición de la Ley, es **la introducción y establecimiento** en la normativa reguladora de las pensiones, y más concretamente en la de la jubilación -la de mayor coste económico, sin duda, de la Seguridad Social- **las medidas necesarias para “la sostenibilidad financiera del sistema público de pensiones”**.

C) Este segundo bloque es, en realidad, como se ha dicho, el verdadero objeto de esta Ley. Hasta el punto de ser conocida ordinariamente como la de la “*reforma de la jubilación*”. Es cierto que se ocupa también de otras prestaciones -que señalaremos- pero su trato es simplemente complementario y adicional.

3.- Esas medidas necesarias para la sostenibilidad de las pensiones -sobre todo, insistimos, las de jubilación- se materializan en una doble vertiente:

- Por una parte, penalizando -y desincentivando así- las jubilaciones anticipadas. Es decir, aquellas solicitadas antes de cumplir la edad ordinaria legalmente establecida para acceder a éstas.
- Por otra, fomentando e incentivando el retraso de esas jubilaciones a una edad superior.

II.- CONTENIDO Y OBJETO DE ESTA CIRCULAR.-

1.- Tratar a fondo y en toda su amplitud la figura de la pensión de jubilación excede del objetivo de una Circular informativa. Ese tratamiento exigiría, además, prácticamente, un libro.

2.- Al respecto, como quiera que nuestras Circulares se dirigen, fundamentalmente, a las empresas, la sistemática que vamos a seguir es la siguiente:

- Se expondrán las líneas generales que regulan la pensión de jubilación a partir del 01 de enero de 2022. Es importante, desde luego, por muchos motivos, que las empresas conozcan cuándo se pueden jubilar sus trabajadores y en qué condiciones.
- Con independencia de lo anterior, también trataremos otras novedades normativas importantes respecto a otras cuestiones. Concretamente, por una parte, la incapacidad temporal (IT). Por otra, las jubilaciones forzosas.

- 3.- En esta línea siguen, pues, los próximos apartados, señalando en cada uno la materia específica a tratar.

III.- ALCANCE Y CONSIDERACIÓN GENERAL DE LA “REFORMA”.-

Muy breve y claramente: la norma ahora promulgada, como ya se avanza en su propia Exposición de Motivos, es sólo parcial y, de esta forma, esa reforma no termina, ni mucho menos, con esta Ley. Lógicamente, por la trascendencia y afectación personal directísima de la materia, se ha optado -políticamente- por llevar a cabo dicha reforma de nuestro sistema de pensiones por fases. Seguirán, pues, otras nuevas normas y modificaciones que se establecerán, sin duda y por supuesto, sean quienes sean aquéllos que estén en el Gobierno.

IV.- EDAD DE LA JUBILACIÓN.-

- 1.- La edad ordinaria para la jubilación no sufre variación. Se mantienen, pues, las pautas contenidas en la Disposición Transitoria 7ª de la vigente Ley General de la Seguridad Social (LGSS). Las recordamos, aunque no constituyan novedad:

a) Año 2022:

- A los 65 años, habiendo cotizado, al menos, 37 años y 6 meses.
- A los 66 años y 2 meses si se cotizó menos.

b) Año 2023:

- A los 65 años habiendo cotizado, al menos, 37 años y 9 meses.
- A los 66 años y 4 meses si se cotizó menos.

c) Año 2024:

- A los 65 años si se cotizó, al menos, 38 años.
- A los 66 años y 6 meses si se cotizó menos.

d) Año 2025:

- A los 65 años si se cotizó, al menos, 38 años y 3 meses
- A los 66 años y 8 meses, si se cotizó menos.

e) Año 2026:

- A los 65 años si se cotizó, al menos, los mismos 38 años y 3 meses.
- A los 65 años y 10 meses si se cotizó menos.

f) A partir del año 2027:

- A los 65 años si se cotizó, al menos 38 años y 6 meses.
- A los 67 años si se cotizó menos.

2.- El dato correspondiente a la edad es uno de los factores actuariales más importantes para regular adecuadamente la jubilación y por ello, más que previsiblemente, se elevará en el futuro. De modo que ese “*A partir del año 2027*” debemos considerarlo ya como absolutamente provisional.

V.- JUBILACIONES ANTICIPADAS.-

1.- Como indicamos antes, y como elemento importante de financiación de las pensiones, la nueva Ley incrementa las penalizaciones sobre el importe de la de jubilación cuando se acceda a ésta antes de la edad ordinaria expuesta, en sus distintos tramos, en el apartado IV precedente.

Al respecto, esa penalización resulta porcentualmente menor o mayor, como es lógico, según la jubilación anticipada lo sea por causa no imputable a la persona trabajadora o, por el contrario, se solicite voluntariamente.

2.- Jubilación anticipada por causa no imputable a la persona trabajadora:

- a) No hay variación en los requisitos generales exigidos: tener una edad inferior en 4 años, como máximo, a la ordinaria de jubilación expuesta en el apartado IV precedente: acreditar un período mínimo de cotización efectiva de, al menos, 33 años y encontrarse inscrito en la oficina de empleo los 6 meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud de la jubilación anticipada.
- b) Por lo que respecta a las causas de cese en el trabajo, situación desde la cual se solicita esta modalidad de jubilación anticipada, tampoco han variado, en general; incluso se han ampliado. Recordemos los ya existentes: por despido colectivo (ERE); despido objetivo individual por amortización del puesto de trabajo; muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual; extinción del contrato por fuerza mayor y la extinción de la relación laboral por voluntad de la trabajadora víctima de la violencia de género.

Los motivos que se han añadido son, por una parte, el resto de los supuestos vinculados a las extinciones por causas objetivas - ineptitud sobrevenida del trabajador y falta de adaptación de éste a las modificaciones técnicas de su puesto de trabajo - y algunos casos de extinciones contractuales en entidades sin ánimo de lucro. Por otra, las extinciones de los contratos de trabajo por voluntad del trabajador en los supuestos de movilidades geográficas o modificaciones en las condiciones de trabajo, así como en los supuestos de extinción contractual por incumplimientos empresariales (art. 50 ET), reconocidos por sentencia del correspondiente Juzgado de lo Social.

Téngase muy en cuenta que siguen sin considerarse como causa de jubilación por motivos no imputables al trabajador los despidos disciplinarios, aunque éstos hayan sido reconocidos o declarados improcedentes, con abono de indemnización.

- c) Finalmente, la pensión es objeto de una reducción por cada mes o fracción de mes -antes era por trimestres- que le falte al trabajador en el momento de solicitar la jubilación para cumplir su edad ordinaria de jubilación (apartado IV precedente) aplicándose, para ello, unos determinados coeficientes reductores. Estos, mayores o menores, dependen tanto de la edad que se tenga como del respectivo período de cotización que se acredite. (Estos coeficientes se especifican en el correspondiente cuadro contenido en el texto de la Ley).

3.- Jubilación anticipada por voluntad de la persona trabajadora:

- a) Todos los supuestos de jubilación anticipada que no se refieran a las causas no imputables a la persona trabajadora reseñadas en el anterior número 2 se entienden como extinciones voluntarias.
- b) Tampoco se modifican las condiciones generales para acceder a esta modalidad: edad inferior en dos años, como máximo, a la edad ordinaria de jubilación (apartado IV anterior) y acreditar un período de cotización efectivo de, al menos, 35 años.

- c) En estos casos es superior la penalización en el importe de la pensión también mediante la aplicación, de otros coeficientes reductores por cada mes que le falta al trabajador/a para cumplir su edad “legal” de jubilación y por el respectivo período de cotización que acredite (el cuadro consta también en el texto de la Ley).
- d) No obstante, para reducir esta penalización, ahora más elevada, se establece que cuando en el momento de solicitar la jubilación anticipada la persona trabajadora haya percibido el subsidio de desempleo -que sólo se tiene derecho al mismo una vez agotado esta prestación- durante un periodo mínimo de 3 meses, se aplicarán los coeficientes reductores previstos para las jubilaciones anticipadas por causas no imputables al trabajador.

VI.- JUBILACIONES DEMORADAS.-

Como ya dijimos, las jubilaciones que, contrariamente a las anticipadas, se retrasen más allá de la edad “legal” u ordinaria de jubilación se incentivan, para fomentarlas, como una de las medidas financieras previstas en la Ley.

1.- Incentivos para los/as trabajadores/as:

Cuando se acceda a la pensión de jubilación a una edad superior a la ordinaria o “legal” se reconocerá al interesado el derecho a percibir un complemento económico en una triple variante cuya opción corresponde al jubilado/a:

- a) Un porcentaje adicional del 4% por cada año completo cotizado de más desde esa edad “legal” que se aplicará y hará efectivo de la siguiente manera:
- Ese porcentaje se sumará al obtenido por los años cotizados para determinar la cuantía de la pensión de jubilación correspondiente.
 - Si esa suma no fuere posible, total o parcialmente, por haber llegado el porcentaje por los años cotizados -25 años a partir del 01 de enero de 2022- al límite del 100% de la pensión o cerca de éste, el/la jubilado/a percibirá una cuantía anual cuyo importe se obtendrá aplicando al importe de dicho límite vigente en cada momento el porcentaje adicional no utilizado para determinar la cuantía de la pensión, redondeando a la unidad más próxima por exceso.

- b) La segunda opción es percibir anualmente, además de la pensión ordinaria, una cantidad a tanto alzado por cada año cotizado de más y en función de los años totales cotizados antes de cumplir aquella edad.
- c) La tercera opción consiste en una combinación de las fórmulas anteriores, pero de la forma en que se determine reglamentariamente en su momento.
- d) La elección ha de hacerse necesariamente en el momento de la jubilación efectiva no pudiendo ya modificarse en el futuro. Si no se ejerce ninguna de las dos opciones se aplicará, de oficio, la opción a).

VII.- JUBILACIÓN ACTIVA.-

Se mantiene la posibilidad de compatibilizar la percepción del 50% de la pensión de jubilación con la realización de un trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia. Esta modalidad, a la que se han acogido, por su evidente interés y ventajas, muchos/as jubilados/as, es aprovechada por la nueva Ley para fomentar, de forma indirecta, el retraso de la jubilación. La manera de hacerlo es condicionar la posibilidad de optar a esa jubilación activa hasta que transcurra, al menos, un año desde que se cumplió la edad ordinaria o "legal" de jubilación (apartado IV precedente).

VIII.- ESTÍMULOS A LAS EMPRESAS RELACIONADOS CON LA DEMORA DE LAS JUBILACIONES.-

- 1.- Con alguna ampliación, que se indicará, se mantiene la exención de cotizar a la Seguridad Social por contingencias comunes -excepto IT- y por desempleo, Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) y formación profesional por las personas trabajadoras que hayan alcanzado la edad "legal" u ordinaria de acceso a la jubilación sin acceder a la pensión. Tal exención se aplica tanto a las empresas como a los trabajadores.
- 2.- La mejora o ampliación a la que nos referimos antes es la eliminación del requisito general de tener que acreditar, al menos, 38 años de cotización a partir de los 65 años y de 37 a partir de los 67 años, aplicándose ahora, a estos efectos, las edades y años "legales" de jubilación indicados en el apartado IV de esta Circular. Se modifica, pues, en este sentido, el art. 152 de la LGSS.

3.- Otro incentivo para las empresas, éste indirecto, consiste en la modificación del contenido del número 4 del art. 144 también de la LGSS. Al respecto, se añade un nuevo párrafo a esta disposición estableciendo que las empresas -no los/as trabajadores/as afectados/as- tendrán derecho a una reducción del 75% en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes durante la situación de incapacidad temporal -IT- de aquellas personas trabajadoras que hubieran cumplido la edad de 62 años, sin más requisito, pues, que éste.

IX.- JUBILACIÓN FORZOSA.-

Esta importante cuestión está regulada en el Estatuto de los Trabajadores, concretamente en su Disposición Adicional 10ª, y se refiere a la posibilidad de que las empresas puedan extinguir, sin otro condicionamiento, cuando concurren unos específicos condicionamientos y requisitos, las relaciones laborales con sus trabajadores/as al cumplir éstos/as determinada edad con el fin de que accedan a la jubilación. Al respecto, aunque se trata de una materia de naturaleza laboral, su directa relación y conexión con esa pensión ha sido la causa de que la Ley 21/2021, cuyo contenido se refiere, exclusivamente, en principio, a temas de Seguridad Social, la haya regulado de nuevo, con importantes modificaciones, para adaptarla a la finalidad u objetivo principal de la nueva norma : el retraso de las jubilaciones. En la siguiente línea y con este alcance :

1. Los convenios colectivos podrán establecer cláusulas relativas a la jubilación forzosa de las personas trabajadoras, pero ahora sólo a partir de haber cumplido los 68 años.
2. Los requisitos que han de concurrir, además de esa edad, son dos:
 - a) Que la persona trabajadora afectada pueda acceder a la jubilación percibiendo el 100% de la cuantía correspondiente.
 - b) Que esta jubilación forzosa:
 - Deberá vincularse a objetivos coherentes de política de empleo.
 - Estos objetivos deberán fijarse y constar específicamente en el convenio colectivo que establezca esta modalidad de jubilación.
 - Determinación que deberá serlo a través, al menos, de la contratación indefinida y a tiempo completo de, como mínimo, una nueva persona trabajadora.

- c) Con carácter excepcional y a efectos de igualdad de género, los convenios colectivos podrán rebajar esa edad de 68 años a la ordinaria o “legal” de jubilación cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras en alguna de las actividades correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20% del total de personas ocupadas en las mismas. La administración de la Seguridad Social será la que facilitará, a tales efectos, esa tasa de ocupación.

En estos casos, la jubilación forzosa deberá llevar aparejada, necesariamente, la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer trabajadora.

3. Se añade, por otra parte, una nueva Disposición Transitoria -la novena- al Estatuto de los Trabajadores. Ésta determina, por una parte, que la nueva normativa sobre la jubilación forzosa solo se aplicará a los convenios colectivos suscritos desde el 1 de enero de 2022. Por otra, que las cláusulas reguladoras de este tipo de jubilación contenidas en los convenios anteriores a esa fecha sólo podrán aplicarse, en cualquier caso, hasta 3 años después de la finalización de la vigencia inicial acordada en los mismos.

X.- OTRAS DISPOSICIONES Y MODIFICACIONES.-

Referentes, concretamente, a las pensiones de viudedad y a cuestiones muy concretas relacionadas con la pensión de jubilación en consideración a la normativa precedente que, como dijimos al inicio, no son propias, por su naturaleza, del objeto y finalidad de esta Circular.

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*