

Alerta informativa – Diciembre 2021

Ley 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



Raúl García
Socio responsable del Área Laboral EY

Isabel Merenciano
Socia del Área Laboral EY

José María Goerlich
Of counsel Área Laboral EY

Introducción

El BOE del 29 de diciembre publica 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.](#)

A la búsqueda de la sostenibilidad del sistema, las medidas principales se relacionan con la edad de jubilación, buscando su aproximación a la edad ordinaria, mediante la nueva regulación de las diferentes jubilaciones anticipadas, y su retraso. En este último terreno, se actúa no solo sobre la LGSS sino también sobre la relación contenida en el Estatuto de los Trabajadores. Adicionalmente, existen otras reglas que miran a garantizar la sostenibilidad del sistema; y también, otra serie de reformas diferentes.

Por su parte, la inmediata [Ley 22/2022, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, contiene igualmente algunas novedades en materia laboral y de seguridad social.](#)

Nueva regulación de la anticipación de la jubilación

Todos los preceptos de la LGSS en relación con la anticipación de la jubilación son objeto de modificación. En algún caso, el de la jubilación anticipada en caso de discapacidad, la modificación parece solo formal: su regulación se desplaza a un nuevo precepto, el art. 206 bis. No obstante, existe un compromiso de estudio de la temática con previsión de futura reforma de las normas reglamentarias (disp. adic. 4ª Ley 21/2021).

Pero en los casos restantes se introducen significativas novedades:

- ▶ **Jubilación anticipada por razón de actividad** (nuevo art. 206 LGSS). Esta jubilación, que permite acceder a la pensión ordinaria, presenta ahora una regulación más detallada. La principal novedad, a concretar por vía reglamentaria, es que, con la finalidad de garantizar la sostenibilidad del sistema, la reducción de la edad quedará compensada con el incremento de las cotizaciones.
- ▶ Las modificaciones en las **jubilaciones anticipadas** se mueven, de un lado, en el terreno conceptual: se añaden algunos supuestos que se consideran “no imputables al trabajador” a efectos de suavizar los requisitos de acceso y disfrutar de la mejor protección. De otro, se cambian las escalas que permiten calcular la reducción de la prestación como consecuencia de la anticipación de la edad de jubilación.

Según las circunstancias, las nuevas escalas pueden ser más favorables para los beneficiarios que las anteriores. Por eso, la disp. adic. 1ª Ley 21/2021 previene un complemento económico para quienes hayan accedido a la jubilación de forma anticipada entre el 1 de enero de 2002 y el 31 de diciembre de 2021 en determinados supuestos de largo periodo de cotización y, en su caso, baja cuantía.

Por otro lado, siguen apareciendo diferencias entre las “no imputables” y las que así se consideran. En este sentido, el nuevo régimen del cálculo de la prestación impone, en el segundo caso, hacer los cálculos sobre el tope máximo de las pensiones en caso de que la base reguladora sea superior (nuevo art. 210.3). Esta previsión entra en vigor paulatinamente (nueva disp. trans. 34ª LGSS).

Medidas de incentivo a la prolongación de la vida laboral

En un sentido diferente, la reforma busca retrasar la jubilación más allá de la edad ordinaria. Para ello, **mejora de la protección social** cuando la jubilación se produce después de la edad ordinaria (nuevo art. 210 LGSS):

- ▶ Se incrementa el porcentaje a percibir por año completo adicional que se fija en el 4 %.

- ▶ Se permite, asimismo, proceder a la capitalización del beneficio, mediante la percepción de una cantidad a tanto alzado por año de retraso en el acceso a la jubilación.

Reglamentariamente se preverá la posibilidad de combinar ambas formas de percepción del complemento.

En esta misma línea de retrasar la edad de jubilación después de la edad ordinaria cabría anotar otras dos medidas:

- ▶ Limitación del acceso al llamado **envejecimiento activo** a los casos en los que la jubilación se produzca, como mínimo, un año después del cumplimiento de la edad ordinaria (nuevo art. 214 LGSS).
- ▶ **Cómputo como cotizados de los períodos de actividad posteriores al cumplimiento de la edad de jubilación** (nuevo art. 152 LGSS). La exención de cotización por contingencias comunes, desempleo, FGS y formación profesional no afecta así ni al acceso ni a la determinación de la prestación.

Por lo demás, para eliminar los problemas que pueden argüir las empresas en relación con los específicos problemas de los trabajadores de edad, se reduce la cotización por IT para las personas mayores de 62 años (nuevo art. 144.4).

Reforma de la jubilación obligatoria establecida en convenio colectivo

La Ley da nueva redacción a la disp. adic. 10ª ET que admite, en ciertas condiciones, que los convenios colectivos establezcan la obligatoriedad de la jubilación.

Las novedades son dos:

- ▶ Aunque las condiciones que deben cumplirse para admitirle siguen siendo las mismas, **se retrasa el momento en el que puede imponerse por el convenio la jubilación obligatoria a los 68 años.**

Ello no obstante, los convenios suscritos antes del 1 de enero de 2022 pueden seguir aplicándose durante los tres años siguientes a la finalización de su vigencia inicial (nueva disp. trans. 9ª ET). Durante este período, por tanto, continúa siendo posible que la jubilación obligatoria se produzca a la edad ordinaria.

- ▶ Por otro lado, es posible igualmente prever que la jubilación obligatoria se produzca a la edad ordinaria de jubilación en los **sectores en los que la tasa de ocupación femenina sea inferior al 20 %**, siempre que, aparte el cumplimiento de otras condiciones, la extinción contractual lleve aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer.

Aspectos relacionados con la sostenibilidad del sistema

Adicionalmente, a la búsqueda de robustecer la sostenibilidad del sistema, cabe anotar dos líneas de actuación:

- ▶ Se persevera en la **clarificación de la separación de las fuentes de financiación**, en función de la naturaleza de los gastos de que se trate. La nueva disp. adic. 32ª LGSS extiende el alcance de la transferencia presupuestaria a cargo del estado para hacerla efectiva. Asimismo, la disp. adic. 6ª Ley 21/2021, prevé la elaboración de un **informe de auditoría sobre la financiación de los gastos de naturaleza** con la finalidad.
- ▶ Por su parte, la disp. final 4ª regula el nuevo **mecanismo de equidad intergeneracional**, que sustituye al derogado factor de sostenibilidad, presente en la LGSS desde 2013, aunque nunca llegó a ser aplicado.

Se trata de una cotización adicional del 0,6 %, a distribuir entre empresa y trabajador según la “estructura actual” que entrará en vigor en 2023. La previsión es que durante 10 años su recaudación se integre en el Fondo de Reserva. Pasado este tiempo, se analizarán los resultados y, en su caso, se tomarán otras medidas de incremento de ingresos o minoración de gastos.
- ▶ Por último, la disp. final 3ª de la Ley 21/2021, retoma la propuesta de la Ley 27/2011, nunca desarrollada, de crear la **Agencia Estatal de la Administración de la Seguridad Social**, a la búsqueda de la “simplificación, racionalización, economía de costes y eficacia del sistema de Seguridad Social”.

Otras reformas; aspectos laborales de la Ley de presupuestos para 2022

Revalorización de pensiones. Se sustituye el llamado factor de revalorización, introducido a finales de 2013 en la LGSS y se recupera la revalorización de pensiones conforme al IPC (art. 58 LGSS). En concreto, se prevé la revalorización de las pensiones en el porcentaje equivalente al valor medio de las tasas de variación interanual expresadas en tanto por ciento del IPC de los doce meses previos a diciembre del año anterior. La nueva disp. adic. 39ª LGSS prevé seguimiento periódico del sistema de revalorización para analizar si se producen desviaciones.

Compromiso de estudio de las pensiones mínimas. En el marco del diálogo social, se procederá a la revisión de los criterios para la determinación de las cuantías de las pensiones mínimas con el fin de garantizar su suficiencia en cumplimiento del artículo 50 de la Constitución y del artículo 4 del Protocolo Adicional a la Carta Social Europea.

Mejora de la protección por muerte y supervivencia en las parejas de hecho. La nueva Ley elimina los específicos requisitos relacionados con la acreditación de una cierta situación de necesidad que, con anterioridad, se exigían solamente a las uniones de hecho (nuevo art. 221 LGSS). Asimismo, se les extiende la posibilidad de acceder

a la prestación temporal de viudedad (nuevo art. 222 LGSS). Asimismo, se abre un plazo extraordinario para solicitar la pensión respecto de los fallecimientos anteriores a la entrada en vigor de la ley (nueva disp. adic. 40ª LGSS).

Modificación de la reducción de jornada por cuidado durante la hospitalización y tratamiento de menores con cáncer. En fin, la disp. final 25ª Ley Presupuestos da nueva redacción al art. 37.6 ET en relación con este tipo de reducción de jornada. Las novedades son, en síntesis, la posibilidad de ampliarla hasta los 23 años si persisten las necesidades de cuidado más allá de la mayoría de edad; y, por otro lado, la determinación de los titulares en caso de separación o divorcio de los progenitores o de matrimonio de la pareja cuidado. Se introducen asimismo las correspondientes modificaciones de las normas legales (nueva redacción arts. 190 ss. LGSS por disp. final 28ª) y reglamentarias (RD 1148/2011, modificado por disp. final 22ª) que regulan esta situación desde la perspectiva de la Seguridad Social.

¡[Suscríbete](#) a las newsletters de EY para mantenerte actualizado!



Para cualquier información adicional, contacte con:

Ernst & Young Abogados, S.L.P.

Raúl García	RaulLuis.garciagonzalez@es.ey.com
Isabel Merenciano Gil	Isabel.Merenciano.Gil@es.ey.com
José María Goerlich	Jose.Maria.Goerlich.Peset@ey.com
Felipe Martínez Ramonde	Felipe.Martinez.Ramonde@es.ey.com
Eva Sainz Cortadi	Eva.SainzCortadi@es.ey.com
Miguel Prado Agudo	Miguel.PradoAgudo@es.ey.com
Nicolás Chacón Rodríguez	Nicolas.ChaconGonzalez@es.ey.com
Alicia Díaz Marques	Alicia.DiazMarques@es.ey.com
Marina López Martí	Marina.Lopez.Martin@es.ey.com

Acerca de EY

EY es líder mundial en servicios de auditoría, fiscalidad, asesoramiento en transacciones y consultoría. Los análisis y los servicios de calidad que ofrecemos ayudan a crear confianza en los mercados de capitales y las economías de todo el mundo. Desarrollamos líderes destacados que trabajan en equipo para cumplir los compromisos adquiridos con nuestros grupos de interés. Con ello, desempeñamos un papel esencial en la creación de un mundo laboral mejor para nuestros empleados, nuestros clientes y la sociedad.

EY hace referencia a la organización internacional y podría referirse a una o varias de las empresas de Ernst & Young Global Limited y cada una de ellas es una persona jurídica independiente. Ernst & Young Global Limited es una sociedad británica de responsabilidad limitada por garantía (company limited by guarantee) y no presta servicios a clientes. Para ampliar la información sobre nuestra organización, entre en ey.com.

© 2021 Ernst & Young Abogados, S.L.P.

Todos los derechos reservados.

ED None

La información recogida en esta publicación es de carácter resumido y solo debe utilizarse a modo orientativo. En ningún caso sustituye a un análisis en detalle ni puede utilizarse como juicio profesional. Para cualquier asunto específico, se debe contactar con el asesor responsable.

ey.com/es

Twitter: [@EY_Spain](https://twitter.com/EY_Spain)

Linkedin: [EY](https://www.linkedin.com/company/ey)

Facebook: [EY Spain Careers](https://www.facebook.com/EYSpainCareers)

Google+: [EY España](https://plus.google.com/+EYSpain)

Flickr: [EY Spain](https://www.flickr.com/photos/ey/)