

*Análisis de 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.*

*Suscrito por
Departamento jurídico- Laboral,
Lúquez Asociados.*

Sabadell, Enero de 2022

INFORME

El Departamento jurídico-laboral de Lúquez y Asociados tiene a bien emitir el presente informe, en relación al estudio de la nueva 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.

Informe elaborado por los profesionales de nuestro despacho en base al análisis de;

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..

I. ASPECTOS RELEVANTES DE LA LEY 21/2021, DE GARANTÍA DEL PODER ADQUISITIVO DE LAS PENSIONES

Con la entrada en vigor de la Ley 21/2021, en fecha 1 de enero de 2022, el sistema de pensiones ha introducido algunas modificaciones, pudiendo destacar los cambios que afectan a la revalorización de las pensiones, la modalidad de jubilación anticipada y el fomento en relación a la jubilación demorada, entre otras cuestiones que estudiaremos en el presente análisis. Todo ello, ha sido negociado con el objetivo de garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones y reforzar el equilibrio del sistema como forma más efectiva de asegurar una adecuada capacidad de respuesta a las exigencias demográficas y económicas, tal y como se hace constar en el Preámbulo de la referida normativa.

II. REVALORIZACIÓN DE LAS PENSIONES

El nuevo mecanismo de revalorización de las pensiones prevé que al comienzo de cada año se incrementarán las pensiones de acuerdo con el porcentaje equivalente al **valor medio de las tasas de variación interanual del año anterior expresadas en tanto por ciento del IPC**. No obstante, si se produjese un IPC negativo, la cuantía de las pensiones quedará inalterada.

III. COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

El artículo 144.4 ha sido modificado y establece la obligación por parte de la empresa de continuar cotizando en la situación de incapacidad temporal, nacimiento y cuidado del menor, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. Sin perjuicio de lo anterior, las empresas tendrán derecho a una reducción del 75% de las cuotas empresariales por contingencias comunes durante la incapacidad temporal de los trabajadores que hubieran cumplido la edad de 62 años.

A propósito de la nueva redacción del artículo 152 de la LGSS, la misma expone la **exención para las empresas de cotizar por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal, por desempleo, Fondo Garantía Salarial y formación profesional**, respecto de los trabajadores por cuenta ajena que **hayan alcanzado la edad de acceso a la pensión de jubilación**.

Estas exenciones también serán de aplicabilidad a los trabajadores autónomos.

IV. LA JUBILACIÓN ANTICIPADA

1. La jubilación anticipada por razón de la actividad.

En materia de jubilación anticipada por razón de actividad podemos destacar las siguientes novedades:

- Ha sido modificado el procedimiento de solicitud, por el cual se precisan con mayor detalle los indicadores de peligrosidad o penosidad que determinan el acceso a esta modalidad de jubilación anticipada.
- La fijación de los indicadores que acrediten las circunstancias de penosidad o peligrosidad se desarrollará reglamentariamente y se abordará en el marco del diálogo social.
- La edad mínima de acceso a la pensión de jubilación podrá ser rebajada por Real Decreto, a propuesta del titular del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, en los grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad.
- **El establecimiento de coeficientes reductores de la edad de jubilación solo procederá cuando no sea posible la modificación de las condiciones de trabajo, y la aplicación de los mismos en ningún caso dará lugar a que el interesado pueda acceder a la pensión de jubilación con una edad inferior a la de 52 años.** Finalmente, se establecerá un procedimiento para la revisión de los coeficientes reductores de edad con una periodicidad máxima de 10 años

2. La jubilación anticipada por discapacidad.

La edad mínima de acceso a la pensión de jubilación anticipada por discapacidad podrá ser reducida en el caso de personas con discapacidad en un grado igual o superior al 65 por ciento, en los términos contenidos en el correspondiente real decreto acordado a propuesta del titular del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, o también en un grado de discapacidad igual o superior al 45 por ciento, siempre que, en este último supuesto, se trate de discapacidades reglamentariamente determinadas.

La aplicación de los correspondientes coeficientes reductores de la edad en ningún caso dará lugar a que el interesado pueda acceder a la pensión de jubilación con una edad inferior a la de 52 años, y tales coeficientes reductores de la edad de jubilación no serán tenidos en cuenta, en ningún caso, a efectos de acreditar la exigida para acceder a la jubilación parcial, a los beneficios de la jubilación demorada y a cualquier otra modalidad de jubilación anticipada

3. La jubilación anticipada forzosa o involuntaria

Una de las principales novedades en este ámbito de jubilación anticipada forzosa ha sido la ampliación de las causas que dan acceso a esta modalidad. Concretamente, los supuestos innovadores para acceder a esta modalidad son los siguientes:

- Por cualquier causa de despido objetivo del artículo 52 ET, siempre y cuando se acredite haber percibido indemnización legal o haber reclamado judicialmente su abono.
- Por extinción del contrato por voluntad del trabajador por las causas previstas en los artículos: 40.1 (Traslado del trabajador por causas ETOP), 41.3 (Modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual) y 50 (causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato: las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador, la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado y cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados) del ET.

En relación con los **coeficientes reductores, estos deberán aplicarse por cada mes o fracción de mes que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de aplicación.** Estas reducciones variaran en función del tiempo de cotización acreditado en la fecha del hecho causante.

4. Jubilación anticipada voluntaria

En el ámbito de la jubilación anticipada voluntaria, la mayor novedad recae en la cuantía de la prestación, dado que, tal y como ocurre en la jubilación anticipada forzosa, los coeficientes reductores deberán aplicarse por cada mes o fracción de mes que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de aplicación. Sin perjuicio de lo anterior, Cuando en el momento

de acogerse a esta modalidad de jubilación el **trabajador esté percibiendo el subsidio por desempleo (artículo 274 LGSS), y lo haya hecho durante al menos tres meses resultan de aplicación los coeficientes reductores a la modalidad de jubilación anticipada «involuntaria».**

El cálculo de la aplicación de los coeficientes reductores, tras la modificación del art. 210.3 de la LGSS , **cuando supere el límite máximo de la pensión pública, la reducción se efectuará sobre dicho límite**, y no sobre la base reguladora resultante. La Disposición Transitoria 34 determina la fecha de entrada en vigor de esta previsión se realizará de forma gradual en un plazo de 10 años y a partir del 24 de enero de 2024.

No obstante, seguirán siendo de aplicación las reglas de acceso a la modalidad de jubilación anticipada por voluntad del interesado previas al 1 de enero de 2022, siempre que la extinción del contrato de trabajo que da derecho al acceso a esta modalidad de jubilación anticipada, cuando:

- La extinción de la relación laboral se haya producido antes de 1 de enero de 2022, siempre que con posterioridad a tal fecha la persona no vuelva a quedar incluida, por un periodo superior a 12 meses, en alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social.
- O la extinción se produzca después de esa fecha como consecuencia de decisiones adoptadas en expedientes de regulación de empleo, o en virtud de convenios colectivos de cualquier ámbito, acuerdos colectivos de empresa o decisiones adoptadas en procedimientos concursales, que fueran aprobados con anterioridad al 1 de enero de 2022.

V. FOMENTO DE LA PROLONGACIÓN VOLUNTARIA DE LA VIDA LABORAL Y MEJORA DE LOS INCENTIVOS SOCIALES

1. Jubilación demorada

El artículo 210.2 de la LGSS sustituye el incentivo único actual, esto es el complemento de pensión, por la posibilidad de que el interesado pueda optar entre:

- La obtención de un **porcentaje adicional del 4%, por cada año completo** de trabajo efectivo que acredite con posterioridad al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.
- Una **cantidad a tanto alzado por cada año completo** de trabajo efectivo acreditado y cotizado entre la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación y la del hecho causante de la pensión;
- Una **combinación** de las dos opciones anteriores.

La aplicación del complemento, en cualquiera de las modalidades, es **incompatible con el acceso a la jubilación activa y no resulta de aplicación en los supuestos de jubilación parcial, ni en el de jubilación flexible**, ni en los supuestos de acceso a la jubilación desde una situación asimilada al alta

2. Jubilación activa

Según lo establecido en el art. 214 de la LGSS, en primicia se prevé el requisito de que el acceso a la pensión deberá haber tenido lugar **al menos un año después de haber cumplido la edad que en cada caso resulte de aplicación**, sin que, a tales efectos, sean admisibles jubilaciones acogidas a bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado.

VI. JUBILACIÓN ORDINARIA FORZOSA

Tras la modificación de la Disposición Adicional 10ª del ET, **se prohíben las cláusulas convencionales que prevean la jubilación forzosa del trabajador antes de los 68 años**, y por consiguiente, solo podrán negociarse este tipo de cláusulas de extinción del contrato de trabajo a partir de los 68 años siempre que tenga derecho al 100% de la pensión, se establezcan políticas activas de empleo, y el contrato de sustitución sea indefinido a jornada completa.

Este límite se podrá rebajar de forma excepcional hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa cuando se incluya en el CC y en los sectores en los que la mujer esté subrepresentada al menos en un 20% de diferencia respecto a los hombres, si la persona contratada es una mujer y se la contrata de manera indefinida.

En los Convenios Colectivos suscritos con anterioridad a la fecha de entrada en vigor, las cláusulas de jubilación forzosa podrán ser aplicadas hasta tres años después de la finalización de la vigencia inicial pactada del convenio en cuestión.

VII. MECANISMO DE EQUIDAD INTERGENERACIONAL

La Disposición Final 4ª de la Ley 21/2021 establece el Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI) en aras de coadyuvar a preservar el equilibrio entre generaciones y fortalecer la sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social en el largo plazo, que operará a partir de 2023.

VIII. PENSIONES DE VIUEDAD

En el ámbito de las pensiones de viudedad, se han realizado diversas modificaciones en lo referente al acceso de las mismas por parte de las personas sobrevivientes de una pareja de hecho, siendo la primera de las novedades es el nuevo articulado del art. 221 de la LGSS por el cual se requiere la acreditación, mediante el correspondiente certificado de empadronamiento, una convivencia estable y notoria con carácter inmediato al fallecimiento del causante y con una duración ininterrumpida no inferior a cinco años, **salvo que existan hijos en común, en cuyo caso solo deberán acreditar la constitución de la pareja de hecho** mediante certificación de la inscripción en alguno de los registros específicos existentes o mediante documento público en el que conste la constitución de la pareja.

A su vez, se posibilita el acceso a la pensión de viudedad, en los casos en que, en la fecha del fallecimiento del causante, la pareja de hecho se haya extinguido previamente. De manera que, cuando la **pareja de hecho constituida se hubiese extinguido por voluntad de uno o ambos convivientes, el posterior fallecimiento** de uno de ellos puede dar **derecho a pensión de viudedad con carácter vitalicio al superviviente, siempre que no se haya constituido una nueva pareja de hecho, ni contraído matrimonio y la persona supérstite sea acreedora de una pensión compensatoria** y que esta se extinga con motivo de la muerte del causante.

Finalmente, se **extiende el acceso a la prestación temporal de viudedad** a los casos de parejas de hecho, y por tanto, cuando la persona sobreviviente de la pareja no pueda acceder al derecho a pensión de viudedad por **no acreditar que su inscripción como pareja de hecho** en alguno de los registros específicos o su constitución mediante documento público se han producido con una antelación mínima de dos años, respecto de la fecha del fallecimiento del causante, pero **concurran el resto de requisitos, tendrá derecho a una prestación temporal en cuantía igual a la de la pensión de viudedad que le hubiera correspondido y con una duración de dos años.**