



Las reformas laborales de 2021: Nuevas reglas en materia de Seguridad Social

por Belén García Romero

Los principales cambios en materia de Seguridad Social han sido el resultado de tres normas coincidentes en fecha: la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones; la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 y el Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

1. Principales medidas contenidas en la Ley 21/2021

Las medidas en materia de Seguridad Social contenidas en la Ley 21/2022 responden a un doble objetivo: por un lado, garantizar el poder adquisitivo de las pensiones, afectando al criterio de revalorización; de otro, preservar el equilibrio del sistema, imputando al Estado ciertos gastos impropios de naturaleza no contributiva, hasta ahora financiados mediante las cotizaciones sociales, pero, muy especialmente, mediante el establecimiento de incentivos para fomentar el retraso de la edad de jubilación.

A) La revalorización de las pensiones. Se modifica el art. 58 de la Ley General de la Seguridad Social (Texto Refundido, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre; en adelante LGSS) estableciendo que las pensiones se revalorizarán al comienzo de cada año, en función de la inflación media del ejercicio anterior.

B) Incentivos para el retraso de la edad de jubilación. Con este propósito son varios los cambios operados:

1º Se establecen restricciones a la posibilidad de imponer la jubilación forzosa a través de cláusulas convencionales. A tal efecto, se modifica la Disposición Adicional Décima del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (ET), de manera que, con arreglo a la nueva regulación, no se podrá imponer la jubilación forzosa antes de que se cumplan los 68 años de edad, y ello siempre que la persona afectada por la extinción del contrato tenga derecho al percibo del 100% de la pensión de jubilación. Además, la jubilación forzosa debe ir vinculada con políticas de empleo, que ahora se concretan a través de la exigencia de que se proceda a la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una nueva persona trabajadora.

2º Revisión de los coeficientes reductores aplicables en caso de jubilación voluntaria (por cada mes de anticipo respecto de la edad ordinaria de jubilación y no por cada trimestre de adelanto, como antes).

- 3° En materia de jubilación anticipada involuntaria, además de modificar el modo de aplicar los coeficientes reductores sobre la pensión (ahora por cada mes de adelanto), se amplían las causas de extinción contractual que dan acceso a esta modalidad de jubilación previstas en el art. 207 LGSS: se añaden la movilidad geográfica (art. 40.1 ET), la modificación sustancial de las condiciones de trabajo que genera perjuicio (art. 41.3 ET), la de la víctima de violencia de género (art. 49.1.m) y extinción causal por grave incumplimiento de la empresa (art. 50 ET).
- 4° Se retoca en varios aspectos la jubilación anticipada por razón de la actividad.
- 5° Se procede a la reforma de los incentivos a la jubilación demorada. Se sustituye el anterior modelo, consistente en un porcentaje adicional- variable según el mayor o menor periodo de cotización acreditado- por un nuevo sistema que permite optar entre un porcentaje adicional del 4% por cada año completo de trabajo efectivo con posterioridad al cumplimiento de la edad de jubilación o una cantidad a tanto alzado, o una combinación de las dos opciones anteriores. De otro lado, se modifica la cotización a partir del cumplimiento de la edad de jubilación ordinaria que corresponda en cada caso.
- 6° Se reducen las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social, por contingencias comunes, durante la situación de incapacidad temporal de personas que hayan cumplido 62 años.
- 7° Se revisa la regulación de la jubilación activa (que permite compatibilizar la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena o propia con la percepción de la pensión de jubilación contributiva- el 50% de la pensión, o el 100%, en caso de trabajadores autónomos que tengan contratado, al menos, a un trabajador por cuenta ajena- siempre que se haya cotizado el tiempo suficiente para acceder a la pensión completa), retrasando el acceso a la misma (ahora se exige que haya transcurrido un año desde que se cumplió la edad ordinaria de jubilación).

2. Reformas en materia de Seguridad Social introducidas por la Ley 22/2021

La Ley 22/2021, de Presupuestos Generales del Estado para 2022, junto a las tradicionales previsiones en materia de pensiones públicas (actualizaciones del importe mínimo y máximo de las pensiones, de los complementos a mínimos y de las pensiones no contributivas y de otras prestaciones de la Seguridad Social, previstas en el Título IV, arts. 36-46), así como en relación a las cotizaciones sociales (Título VIII), lleva a cabo otras modificaciones relevantes, entre las que destacaremos la ampliación de la prestación económica en caso de reducción de la jornada por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (art. 190 LGSS, en relación con el art. 37.6 ET), elevando el límite de edad de los 18 a los 23 años (Disposición Final 22ª que modifica el RD 1148/2011; D.F. 25ª, que modifica el art. 37.6 ET; y D.F. 26ª, que modifica el art. 49 e) del Estatuto Básico del Empleado Público-EBEP, para el personal funcionario y DA 28ª, que actualiza la redacción de la LGSS: arts. 190 y ss.). Adicionalmente, se clarifica que en casos de separación o de divorcio, el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona beneficiaria (art. 191.2 LGSS). Otra de las novedades es que se establece, expresamente, que cuando el causante contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la prestación quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario (art. 191.3 LGSS).

3. Las previsiones en materia de Seguridad Social del RDL 32/2021

El Real Decreto-Ley 32/2021 lleva a cabo varias modificaciones en materia de Seguridad Social como complemento de las reformas operadas en materia laboral. En este sentido, modifica tres artículos, añade un nuevo artículo y cinco disposiciones adicionales (DA) en la LGSS, que pasamos a resumir:

- 1º Se modifica el art. 151 LGSS con el fin de desincentivar la celebración de contratos temporales de corta duración, estableciendo una cotización adicional que afecta a todos los contratos por circunstancias de la producción de duración inferior a 30 días (antes se penalizaban los de duración inferior a 5 días), con las siguientes excepciones: contratos de la minería del carbón, empleados de hogar, empleados agrarios y artistas.
- 2º Se establece un nuevo sistema de cotización de los contratos formativos en alternancia, a tiempo completo o a tiempo parcial (nueva DA 43ª LGSS).
- 3º Entre las situaciones legales de desempleo se incluye un nuevo supuesto, vinculado con la extinción del contrato indefinido adscrito a obra de la construcción, a saber: la extinción “por motivos inherentes a la persona trabajadora” (recogida en la DA 3ª de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la Subcontratación en el sector de la construcción).

Sin embargo, las principales novedades en materia de Seguridad Social guardan relación con el papel que se otorga a los expedientes de regulación temporal de empleo del art. 47 ET y de los nuevos Mecanismos RED de flexibilidad y estabilización del empleo del art. 47 bis ET, de los que se ocupan el nuevo art. 153 bis LGSS, el modificado art. 273.2 LGSS y las nuevas DA 39ª, 40ª, 41ª y 42ª LGSS.

Entre tales medidas, destacaremos la creación de una nueva prestación de la Seguridad Social denominada “prestación de sostenibilidad de empleo”, a la que pueden acceder las personas trabajadoras afectadas por un Mecanismo RED que vean suspendido temporalmente su contrato o reducida su jornada. Las principales características diferenciadores de esta prestación son los siguientes: no se requiere periodo mínimo de cotización; la solicitud la presenta la empresa en representación de las personas trabajadoras y no implica el consumo de cotizaciones ni afecta a un acceso futuro a la protección por desempleo.

Por último, en consonancia con la importancia atribuida por la reforma laboral al contrato fijo discontinuo, la DF 6ª RDL 32/2021 prevé que el Gobierno apruebe las medidas necesarias para mejorar la protección del colectivo de fijos-discontinuos, permitiéndoles el acceso a los subsidios por desempleo en las mismas condiciones que al resto de las personas incluida en el régimen general.

Belén García Romero

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia

* Para más detalles, véase A.V. Sempere Navarro, *Las Reformas Laborales de diciembre de 2021*, Lefebvre, 2021, pp. 61-72; C. Gala Durán, “*Los contenidos en materia de Seguridad Social del Real Decreto-Ley 32/2021*, Brief AEDTSS (<https://www.aedtss.com/los-contenidos-en-materia-de-seguridad-social-del-real-decreto-ley-32-2021/>).