

Novedades 2020: acceso a la jubilación y permiso de paternidad

La actualización salarial de los empleados públicos, la actualización del SMI y la revalorización de las pensiones deben esperar a la toma de posesión del nuevo gobierno

Edad de jubilación, períodos de cotización y de cómputo de la pensión

En 2020 seguirá aplicándose gradualmente la reforma de las condiciones de acceso a una pensión de jubilación. Así, **la edad legal exigida para acceder a la jubilación será de 65 años si se han cotizado 37 años o más a la Seguridad Social, y de 65 años y 10 meses si se ha cotizado menos de 37 años**. Además, a la hora de calcular la cuantía de la pensión, en 2020 se pasarán a tener en cuenta los últimos 23 años cotizados al sistema (en 2019 contaron los últimos 22 años).

En todo caso, se deberá haber cotizado al menos 15 años a la Seguridad Social para tener derecho a una pensión contributiva.

PERÍODOS COTIZADOS		EDAD EXIGIDA		Período mínimo de cotización		Período de cómputo para el cálculo de la pensión	
2019	2020	2019	2020	2018	2019	2018	2019
36 años y 9 meses o más	37 años o más	65 años		15 años (5.475 días)*		22 años (264 meses)	23 años (276 meses)
Menos de 36 años y 9 meses	Menos de 37 años	65 años y 8 meses	65 años y 10 meses				

*2 años deberán estar comprendidos dentro de los 15 años inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho o a la fecha en que cesó la obligación de cotizar, si se accede a la pensión de jubilación desde una situación de alta o asimilada, sin obligación de cotizar.

Para el cálculo de la pensión es necesario aplicar un porcentaje a la base reguladora de la pensión. Para obtener este porcentaje, en 2019, se calcula dividiendo por 308 las bases de cotización durante los 264 meses inmediatamente anteriores al mes previo del hecho causante. En 2020 será necesario dividir entre 322 las bases de cotización durante los 276 meses inmediatamente anteriores.

Desde 2013 la normativa de jubilación está obligando a los españoles a trabajar más años y cobrar menos como fórmula para sostener el sistema de Seguridad Social. Desde entonces se retrasa progresivamente la edad de retiro de los trabajadores y trabajadoras españolas, que alcanzará los 67 años en 2027, computándose entonces para el cálculo de la pensión 25 años. Así, quienes quieran jubilarse a lo largo de 2020 con el 100% de la pensión que les pudiera corresponder, deberán tener ya cumplidos los 65 años y 10 meses. Hasta 2018 la edad de jubilación se ha incrementado un mes por cada ejercicio para, a partir de 2018, aumentar en dos meses cada año hasta 2027.

Pero estos requisitos para el acceso a la jubilación en 2027 tienen excepciones. Quienes ya acumulan una larga vida laboral podrán seguir retirándose con su pensión íntegra a los 65 años siempre y cuando tengan cotizados 37 años o más. Por cada ejercicio se aumenta ese periodo en tres meses hasta llegar a 2027, de la tal forma que quien desee retirarse a los 65 deberá contar con una cotización de, al menos, 38 años y 9 meses. La generación que se está jubilando ahora comenzó a trabajar muy joven y, por tanto, acumula muchos años de aportaciones al sistema.

Con la entrada del 2020 también cambian los años que sirven de base para calcular la pensión, que se fija en 23 años. Desde el 1 de enero de 2013 se ha abierto un periodo transitorio que llega hasta el 1 de enero de 2022, en el que la cotización exigida para calcular la pensión pasará de forma progresiva desde los 15 años que se establecían antes de entrar en vigor la reforma hasta los 25 años. A cada ejercicio, que comenzó a contar desde el 1 de enero de 2013, se le irá sumando un año hasta completar los citados 25 años en 2022.

Jubilación anticipada: Si tienes 61 años y te han despedido del trabajo, o si tienes 63 y quieres jubilarte podrás hacerlo, pero perdiendo al menos el 30% de la pensión. La jubilación anticipada está regulada por el artículo 161 bis del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobada por el Real Decreto legislativo 1/1994, en el que se establecen dos modalidades: la derivada del cese en el trabajo por causa no imputable a la persona trabajadora (posibilidad de jubilarse a los 61 años) y la que deriva de la libre voluntad de la persona interesada (no antes de los 63 años).

	Jubilación anticipada por voluntad del trabajador o trabajadora	Jubilación anticipada derivada del cese no voluntario del trabajador/a (despido)
Edad	63 años y 10 meses si se han cotizado menos de 37 años. 63 años si se han cotizado 37 años o más.	61 y 10 meses si se han cotizado menos de 37 años. 61 años si se han cotizado 37 años o más.
Requisitos	Tener cumplida una edad que sea inferior en dos años, como máximo, a la <u>edad exigida</u> que resulte de aplicación en cada caso.	Tener cumplida una edad que sea inferior en cuatro años, como máximo, a la <u>edad exigida</u> que resulte de aplicación en cada caso.

Jubilación parcial: En 2019 era necesario tener 61 años y 8 meses y presentar 34 años y 9 meses cotizados. En el caso de tener 33 años cotizados, se le exigía al trabajador tener 62 años y 4 meses. En 2020, el trabajador que quiera acceder a la jubilación parcial deberá tener 61 años y 10 meses (dos meses más que en 2019) y presentar 35 años o más cotizados. En el caso de tener 33 años cotizados, se le exigirá al trabajador tener 62 años y 8 meses (dos meses más que en 2019).

Año del hecho causante	Edad mínima exigida según períodos mínimos cotizados en el momento del hecho causante		Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante
2019	61 y 8 meses	34 años y 9 meses o más	62 y 4 meses
2020	61 y 10 meses	35 años o más	62 y 8 meses
2021	62 años	35 años y 3 meses o más	63 años
2022	62 y 2 meses	35 años y 6 meses o más	63 y 4 meses
2023	62 y 4 meses	35 años y 9 meses o más	63 y 8 meses
2024	62 y 6 meses	36 años o más	64 años
2025	62 y 8 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 4 meses
2026	62 y 10 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 8 meses
Desde 2027	63 años	36 años y 6 meses	65 años

Permiso del progenitor diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija (permiso de “paternidad”)

Desde el 1 de enero de 2020 este permiso será de 12 semanas. El 1 de abril de 2019 entró en vigor la ampliación de cinco a ocho semanas contemplada en el artículo 2. Dieciocho del [Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación](#). Se establecía así un período transitorio hasta 2021 de incremento progresivo de este permiso en los siguientes términos:

1. 2019: 5 semanas hasta el 31 de marzo y 8 semanas desde el 1 de abril.
2. 2020: 12 semanas.
3. 2021: 16 semanas.

Las cuatro primeras semanas del permiso deben disfrutarse de forma ininterrumpida tras el parto. Las semanas restantes pueden ser de disfrute interrumpido y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumplan 12 meses. Este permiso, retribuido al 100%, será intransferible, por lo que si el padre no lo disfruta, no lo podrá ceder a la madre. Podrá disfrutarse en régimen de **jornada completa o parcial de un mínimo del 50%** y es compatible e independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

La duración se ampliará en el supuesto de parto, adopción, acogimiento o guarda múltiples en **dos semanas más por cada hijo a partir del segundo**.

Actualización pensiones 2020

Con la llegada del nuevo año, las pensiones debieron **augmentar un 0,25%** de acuerdo con lo estipulado por el artículo 58 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Sin embargo, el gobierno decidió dejar en suspenso esa revalorización hasta que dejara de estar en funciones.

El Gobierno en funciones incluía **una previsión de incremento de las pensiones conforme al IPC previsto del 0,9%**, que debería entrar en vigor a partir del próximo 1 de enero. Sin embargo, tras el Consejo de Ministros del 27 de diciembre, el Gobierno en funciones anunció que no se aplicaría dicha actualización hasta la formación del nuevo ejecutivo. De haberse aprobado esta **subida del 0,9% en las pensiones, ahora retrasada**, habría supuesto un **aumento medio de unos nueve euros**, mucho menos si lo comparamos con el aumento del 1,6% que se había llevado a cabo en 2019.

La subida de las pensiones tendría carácter retroactivo desde el primer día del año, independientemente de la fecha en la que se materialice el acuerdo, que se espera sea en este mismo mes de enero.

CCOO informa

Nº 1 / 2020

Sector: **Comunidad Universitaria***Lo primero las personas*

2

El nuevo Gobierno de coalición prevé abordar cambios en el sistema de cálculo de las pensiones, según el acuerdo programático al que han llegado el PSOE y Unidas Podemos. Así, se garantizará una actualización conforme al IPC real mediante ley de forma permanente y el aumento del poder adquisitivo de las pensiones mínimas y las no contributivas. Para ello, se eliminarán definitivamente el Factor de Sostenibilidad y el Índice de Revalorización de las Pensiones.

Incremento de las retribuciones de los empleados públicos

El II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y de Condiciones de Trabajo firmado el 9 de marzo de 2018 establecía un marco plurianual de incremento salarial fijo, más un porcentaje adicional de incremento ligado al crecimiento de la economía, calculado en función del crecimiento de PIB real, que recogerán los proyectos de Leyes de Presupuestos Generales del Estado para 2018, 2019 y 2020. Las retribuciones ligadas a los objetivos de PIB, se abonarán con efectos de 1 de julio de cada ejercicio.

Acuerdo de incremento salarial para los años 2018, 2019 y 2020

Año	Subida fija	Subida variable no garantizada		Otros conceptos
		Subida vinculada a superar la previsión de crecimiento del PIB	Si se cumple la previsión de crecimiento económico y de déficit público	Fondos adicionales que cada administración podrá destinar a su masa salarial
2020	2%	Objetivo: si el PIB de 2019 se incrementa en un 2,5 la subida será de un 1%. Si el incremento del PIB es menor, el incremento disminuirá proporcionalmente en función de la reducción del crecimiento que se haya producido.	0,55%	0,30%

En el caso de los empleados públicos, la subida prevista por el Ejecutivo para 2020 contempla un nivel mínimo de alza del 2% (más un 0,3% de fondos adicionales) con efectos de 1 de enero de 2020.

CCOO ha trasladado al Gobierno en repetidas ocasiones la necesidad imperiosa de concretar acuerdos para el cumplimiento de lo firmado en el II Acuerdo para la mejora del empleo público, con especial atención a los incrementos salariales para el año 2020.

Salario Mínimo Interprofesional

El Salario Mínimo Interprofesional para 2020 queda prorrogado temporalmente en 900€/mes, hasta que se adopte un nuevo real decreto que fije su cuantía para el 2020.

El objetivo del nuevo gobierno con respecto al SMI se centra en realizar subidas progresivas para que al final de la legislatura alcance el 60% del salario medio, situándolo entre los 1.000 y los 1.200 euros, según las estimaciones.

Madrid, 13 de enero de 2020