



REFORMA PENSIONES

Nuevo marco normativo del sistema público de pensiones II

Se ha publicado en el BOE de 17 de marzo, el [Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones](#), tal como informamos en nuestra circular [LS-16-23](#)

Una de las piezas del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (en adelante, PRTR) es el conjunto de reformas que integran el Componente 30 relativo a la sostenibilidad del sistema público de pensiones. Según establece el preámbulo de la norma la sostenibilidad financiera exige elevar la mirada más allá del corto plazo, fundamentalmente porque nuestro país va a enfrentarse en los próximos años a una circunstancia demográfica excepcional: la jubilación de la macro generación del baby boom. De ahí que este último bloque de reformas, que se contemplan en la presente norma, tenga como objetivo fundamental un importante refuerzo de la capacidad financiera del sistema con el fin de establecer las bases que garanticen la sostenibilidad del sistema en los próximos treinta años.

Para ello se contemplan tres tipos de actuaciones:

- El incremento gradual de la base máxima.
- Cotización de solidaridad que grava, también de forma gradual y moderada, la masa salarial que supera la base máxima de cotización.
- Mecanismo de Equidad Intergeneracional (en adelante, MEI): experimentará un incremento progresivo en tanto que instrumento de estabilización financiera del sistema.

Asimismo, también tiene como objeto la equidad y suficiencia de las pensiones. En este sentido se introducen cambios con relación a:

- Incremento de la carrera previa de cotización para la determinación de la cuantía de la pensión de jubilación.
- Se aborda la brecha de género en materia de pensiones.
- Pensiones mínimas y pensiones no contributivas.
- Establecimiento de un mecanismo por el que la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (en adelante, AIREF) informará al Gobierno sobre el impacto de las medidas adoptadas a fin de garantizar la sostenibilidad financiera.

Otros aspectos que también son objeto del presente Real Decreto Ley son, entre otros:

- Gestión y control de la incapacidad temporal. (En breve enviaremos una circular sobre este tema)
- Trabajadores fijos-discontinuos: tienen el tratamiento de trabajadores a tiempo parcial a efectos del sistema de la Seguridad Social, para la determinación de la base reguladora diaria de la prestación por incapacidad temporal
- Se elimina la posibilidad de que las mutuas puedan dirigirse al Instituto Nacional de la Seguridad Social en caso de que el servicio público de salud haya desestimado la propuesta de alta.





REFORMA PENSIONES

- Previa negociación en el marco del diálogo social, se presentará ante el Pacto de Toledo una propuesta de modificación de la regulación de la jubilación parcial en el sistema de Seguridad Social que garantice un régimen de compatibilidad efectiva de trabajo y pensión, preserve la calidad del empleo de los relevistas y equilibre el coste que esta modalidad de pensión tiene para el sistema con especial atención al sector de la industria manufacturera.
- Cotización de las prácticas. (En breve enviaremos una circular sobre este tema)
- Mejorar la protección de los menores con cáncer y otras enfermedades graves. (En breve enviaremos una circular sobre este tema)

Esta norma entra en vigor el día primero del mes siguiente al de su publicación en el BOE, esto es el **1 de abril de 2023, con las excepciones contempladas en la Disposición final décima.**

A continuación, se exponen los principales elementos establecidos en el presente Real Decreto Ley:

Incremento de las bases de cotización

- ✓ Desde el año 2024 al año 2050, el tope máximo establecido para las bases de cotización de la Seguridad Social de cada uno de sus regímenes se actualizará anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado según el IPC, al que se le añadirá un incremento anual de 1,2 puntos porcentuales. Cada cinco años, el Gobierno evaluará, en el marco del diálogo social, el impacto de esta subida de la base máxima y remitirá un informe a la Comisión no Permanente de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo.
- ✓ Las pensiones máximas, de acuerdo con la Disposición transitoria trigésima novena establece que la cuantía máxima de la pensión inicial contributiva desde 2025 será la cuantía máxima fijada para las pensiones del sistema el año anterior, actualizadas según el IPC más un incremento adicional de 0,115 porcentuales acumulativos cada año hasta 2050
- ✓ Desde el año 2051, el incremento anual adicional aplicable para determinar la cuantía máxima inicial de las pensiones causadas desde ese año hasta 2065 será el recogido en la siguiente tabla:

2051	3,2
2052	3,6
2053	4,1
2054	4,8
2055	5,5
2056	6,4
2057	7,4
2058	8,5
2059	9,8
2060	11,2
2061	12,7
2062	14,3
2063	16,1
2064	18
2065	20



REFORMA PENSIONES

- ✓ En 2065, se valorará en el marco del diálogo social la conveniencia de mantener el proceso de convergencia hasta alcanzar un incremento total de 30%.
- ✓ El artículo 57 LGSS obliga a utilizar la regla general de revalorización de pensiones según la variación media del IPC de los doce meses previos a diciembre del año anterior del artículo 58 LGSS para la determinación de la cuantía máxima de la pensión contributiva inicial. Estos límites se aplicarán también a las pensiones concurrentes.

Cotización adicional de solidaridad

- ✓ Gravamen al salario que supere el importe de la base máxima de cotización a partir de 2025.
- ✓ La cuota de solidaridad será el resultado de aplicar un tipo del 5,5% a la parte de retribución comprendida entre la base máxima de cotización y la cantidad superior a la referida base máxima en un 10%; el tipo del 6% a la parte de retribución comprendida entre el 10% superior a la base máxima de cotización y el 50%; y el tipo del 7% por ciento a la parte de retribución que supere el anterior porcentaje.

La distribución del tipo de cotización por solidaridad entre empresario y trabajador mantendrá la misma proporción que la distribución del tipo de cotización por contingencias comunes. Actualmente, la cotización por contingencias comunes a cargo de la empresa es de 23,60% y a cargo del trabajador, el 4,70%.

- ✓ No computa a efectos de prestaciones.
- ✓ Se aplica a los trabajadores del Régimen General.
- ✓ En cuanto al régimen transitorio de esta medida:

Año	Retribuciones máximas hasta el 10% adicional de la base máxima	Retribuciones desde el 10% adicional de la base máxima hasta el 50% adicional de la base máxima	Retribuciones superiores al 50% adicional de la base máxima
	Tipo cotización %	Tipo cotización %	Tipo cotización %
2025	0,92	1	1,17
2026	1,15	1,25	1,46
2027	1,38	1,5	1,75
2028	1,60	1,75	2,04
2029	1,83	2,0	2,33
2030	2,06	2,25	2,63
2031	2,29	2,5	2,92
2032	2,52	2,75	3,21
2033	2,75	3	3,5
2034	2,98	3,25	3,79
2035	3,21	3,5	4,08
2036	3,44	3,8	4,38
2037	3,67	4	4,67
2038	3,8	4,25	4,96
2039	4,13	4,5	5,25
2040	4,35	4,75	5,54
2041	4,58	5	5,83



REFORMA PENSIONES

2042	4,81	5,25	6,13
2043	5,04	5,5	6,42
2044	5,27	5,75	6,71
2045	5,5	6	7

Constitución del Fondo de Reserva de la Seguridad Social

- ✓ En la Tesorería General de la Seguridad Social se constituirá un Fondo de Reserva de la Seguridad Social con la finalidad de atender las necesidades financieras (y no otras) en materia de prestaciones contributivas del sistema de la Seguridad Social.
- ✓ En artículo 118 LGSS que regula las partidas que financian el Fondo de Reserva se incluye, a través de un nuevo apartado 4, los ingresos derivados de la cotización del MEI, y se declara expresamente que es una cotización finalista. Este artículo ya se había reformado en la LPGE para derivar al Fondo de Reserva los excedentes de la gestión de las Mutuas de las contingencias profesionales. Esta cotización finalista obliga a este Real Decreto Ley a dar una nueva redacción a los artículos 119 y 120 LGSS. En síntesis, y según lo dispuesto en los artículos 118 y 119 LGSS, el Fondo de Reserva se dotará con los excedentes, en su caso, de las prestaciones contributivas, el excedente resultante de la gestión de las mutuas de las contingencias profesionales, el excedente de la Reserva de Estabilización de Contingencias Comunes de las mutuas colaboradoras de la seguridad social, y lo recaudado en concepto de MEI.
- ✓ La disposición de los activos del Fondo de Reserva de la Seguridad Social se destinará con carácter exclusivo a la financiación de las pensiones de carácter contributivo para reforzar el equilibrio y sostenibilidad del sistema de Seguridad Social.

La Ley de Presupuestos Generales del Estado establecerá para cada ejercicio económico, desde 2033, el desembolso anual a efectuar por el Fondo de Reserva de la Seguridad Social, que consistirá en el porcentaje del PIB que se determine cada año con un límite máximo para cada uno de los años.

Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI)

- ✓ Se regula a través del nuevo artículo 127. Bis.
- ✓ El MEI es una cotización finalista aplicable en todos los regímenes y en todos los supuestos en los que se cotice por la contingencia de jubilación, no será computable a efectos de prestaciones y nutrirá el Fondo de Reserva de la Seguridad Social.
- ✓ La cotización será de 1,2%: siendo a cargo de la empresa un 1% y al trabajador un 0,2% (modificable en el caso que se cambie la estructura el supuesto de trabajadores de distribución de la cotización entre empresa y trabajador por contingencias comunes).
- ✓ No puede ser objeto de deducción, bonificación ni disminución de su importe (con alguna excepción para el Régimen del Mar, que tiene una regulación particular del MEI establecida en la nueva redacción de la disposición adicional 5 de la ley 7/2015, de 21 de octubre)
- ✓ Se establece una ampliación progresiva del MEI hasta alcanzar el 1,2% anual según la siguiente escala (tendrá efectos desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2050):



Año	TOTAL	EMPRESA	TRABAJADOR
	Tipo cotización%	Tipo cotización%	Tipo cotización%
2023	0,60	0,05	0,10
2024	0,70	0,58	0,12
2025	0,80	0,67	0,13
2026	0,90	0,75	0,15
2027	1	0,83	0,17
2028	1,10	0,92	0,18
2029	1,2	1	0,2
2030 Hasta 2050	1,2	1	0,2

- ✓ La cuantía del MEI podrá ser aumentada si el Parlamento no acordase medidas que corrijan el desequilibrio financiero del sistema que hubiera podido detectar al AIREF en su informe de Evaluación.

Incremento de la carrera previa de cotización para la determinación de la cuantía de la pensión de jubilación

- ✓ Se modifica la fórmula de cálculo de la cuantía de la pensión de jubilación, que establece el artículo 209 de la LGSS para que ésta tenga en cuenta 27 años de cotizaciones (324 meses).
- ✓ Desde el 1 de enero de 2026 y hasta 2044, el sistema de cálculo para las nuevas pensiones será dual y coexistirán el actual (calculado sobre los últimos 25 años incrementándose 6 meses por año desde 2014) con el nuevo modelo.
- ✓ El nuevo modelo consiste en calcular los mejores 27 años cotizados, si bien tomando como referencia los 29 años anteriores al del mes previo al del hecho causante, de los que se seleccionaran de oficio las 324 bases de cotización de mayor importe de todo el período.

Para ello, primero se integran las mensualidades en las que no haya existido la obligación de cotizar y, posteriormente, se actualizan las bases de cotización del período de acuerdo con la evolución que haya experimentado el Índice de Precios de Consumo, excepto las correspondientes a los veinticuatro meses anteriores al del mes previo al del hecho causante, que se computan en su valor nominal.

- ✓ Esta nueva regulación se complementa con la disposición transitoria cuadragésima, que determina la aplicación gradual del nuevo período de cotización a incluir en la base reguladora, así como con la modificación de la disposición transitoria cuarta, apartado 7, ambas de la LGSS. Esta aplicación será de la siguiente forma:

- Desde 1 de enero de 2026 y antes de 1 de enero de 2024 el cálculo de la base reguladora de la misma se efectúe aplicando, según resulte más favorable, la legislación vigente a 1 de enero de 2023 o la legislación posterior que resulte aplicable en función del año en que tenga lugar el hecho causante.
- Entre los años 2041 y 2044 para incrementar el número de bases de cotización a incluir en el cálculo de la base reguladora según lo previsto en el artículo 209.1, en la redacción vigente a 1 de enero de 2023, a razón de seis meses por año, a efectos de determinar qué base reguladora es la más favorable para el trabajador.



REFORMA PENSIONES

- ✓ A partir de 2044, año de implantación definitiva del nuevo sistema, ya no habrá posibilidad de elección y se utilizará la fórmula de los 27 años con mayor cotización de los 29 últimos. Los meses no cotizados de esos 29 años se contabilizarán hasta 48 con la base mínima y el resto al 50% de esa base por regla general.

Reducción de la brecha de género

- ✓ Se modifica el artículo 237 LGSS relativo a las prestaciones familiares contributivas que básicamente consisten en otorgar cotizaciones ficticias a supuestos de reducción de jornada y excedencias por cuidados de los artículos 37 y 46.3 del ET.
- ✓ Se incrementa de uno a tres años el periodo de cotización ficticia para los supuestos de excedencia por cuidado de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad establecido en el artículo 46.3 del ET. Asimismo, se aumenta de dos a tres años las cotizaciones ficticias relativas a la reducción de jornada por cuidado de menor del artículo 37.6 del ET, por el 100% de dicha jornada sin reducir.
- ✓ En tanto la brecha de género de las pensiones de jubilación sea superior al 5%, se aplicará un sistema de integración de períodos sin obligación de cotizar para el cálculo de las pensiones de jubilación de mujeres trabajadoras por cuenta ajena, así como para los hombres si se acredita que su carrera de cotización se ha visto afectada por el nacimiento de hijos, que consiste en lo siguiente:
 - Los meses en los que no haya existido obligación de cotizar, desde la 49 mensualidad hasta la 60, se integrarán con el 100% de la base mínima de cotización del Régimen General que corresponda al mes respectivo.
 - Este porcentaje será del 80% de la misma base desde la mensualidad 61 a la 84.
 - Para el cálculo de la pensión de jubilación de los hombres a los que sea de aplicación el artículo 209.1.b) de la LGSS, se aplicará lo anterior siempre que en relación con alguno de los hijos acrediten los requisitos establecidos en las reglas 1.ª o 2.ª del artículo 60.1.b) de la LGSS, si bien no se exigirá que la pensión del hombre sea superior a la del otro progenitor ni que este deba tener derecho al complemento para la reducción de la brecha de género.
- ✓ La disposición adicional 37 LGSS se reforma para definir el concepto de brecha de género en pensiones, y se mantiene el resto de la regulación consistente en abrir la posibilidad de que en el marco del diálogo social se introduzcan otras medidas de acción positiva para el cálculo de prestaciones en favor de las mujeres, la evaluación cada cinco años a través el diálogo social de las medidas y la derogación del complemento por brecha de género del artículo 60 LGSS y del resto de medidas que hayan podido establecerse cuando la brecha sea igual o inferior al 5%
- ✓ Se prevé un incremento del complemento por brecha de género que, articulado como acción positiva, mejora la regulación introducida en el Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras medidas en los ámbitos de la Seguridad Social y económico, acelerando el proceso de convergencia de la cuantía de las pensiones mujeres respecto de los hombres. Por lo que, el complemento de la pensión por brecha de género tendrá una revalorización adicional del 10% en el bienio 2024-2025.



REFORMA PENSIONES

Otras medidas

- ✓ Se modifica el Art. 247 de la LGSS y se equipara el trabajo a tiempo parcial con el trabajo a tiempo completo a efectos del cómputo de los períodos cotizados para el reconocimiento de las pensiones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal, nacimiento y cuidado de menor, ya que se tienen en cuenta los períodos cotizados cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos. En este sentido se suprime el apartado tercero del Art. 248.

- ✓ **Trabajadores fijos-discontinuos:** tienen el tratamiento de trabajadores a tiempo parcial a efectos del sistema de la Seguridad Social, para la determinación de la base reguladora diaria de la prestación por incapacidad temporal. En este sentido, para las personas con contrato fijo-discontinuo la base reguladora diaria de la prestación por incapacidad temporal será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas desde su alta en el correspondiente régimen a consecuencia del inicio de la prestación de servicios motivado por el último llamamiento, con un máximo de tres meses inmediatamente anteriores al del hecho causante, entre el número de días naturales comprendidos en el período.

Asimismo, en cuanto a la integración de períodos sin obligación de cotizar de estos trabajadores, se elimina la previsión de que la base de cotización a tener en cuenta para cubrir dichos períodos deba ser, de entre las aplicables en cada momento, la correspondiente al número de horas contratadas en último término.

- ✓ **Trabajadores autónomos:**

- Se regula la integración de períodos sin obligación de cotizar para los trabajadores autónomos, que se extiende a los seis meses siguientes a cada situación de cese de actividad y se cubre con la base mínima de la tabla general del este Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.
- Modificación de la disposición transitoria tercera del Real Decreto ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad, con el objetivo de establecer como referencia para la aplicación de los beneficios regulados en los preceptos a los que se refiere dicha disposición la base mínima de cotización establecida a 31 de diciembre de 2022, es decir, 960,60 euros, de forma que si durante la vigencia de estos beneficios se modificara de base de cotización continuarán aplicándose en los términos establecidos normativamente pero adaptándose las cuantías al supuesto de hecho que corresponda.
- Se modifica el artículo 17.9 del Real Decreto-ley 8/2.020, de 17 de marzo, para permitir que se confirme la prestación extraordinaria de cese de actividad establecida en dicho artículo cuando el interesado que no acredite alguno de los requisitos exigidos en los supuestos que regula, cumple todos los requisitos en otro supuesto de los contemplados.





REFORMA PENSIONES

- En relación con el “Observatorio para el análisis y seguimiento de la prestación por cese de actividad por causas económicas y de los periodos sin obligación de cotizar para los trabajadores autónomos”, se añade, en la disposición adicional 50, la finalidad de análisis de las lagunas de cotización del RETA a la ya prevista sobre el seguimiento del cese de actividad. Este observatorio se creará por orden ministerial en el plazo de tres meses, desde el 1 de abril de 2.023, y estará constituido por la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y las organizaciones de autónomos.

- ✓ Previa negociación en el marco del diálogo social, se presentará ante el Pacto de Toledo una propuesta de modificación de la regulación de la jubilación parcial en el sistema de Seguridad Social que garantice un régimen de compatibilidad efectiva de trabajo y pensión, preserve la calidad del empleo de los relevistas y equilibre el coste que esta modalidad de pensión tiene para el sistema con especial atención al sector de la industria manufacturera.
- ✓ **Revalorización de pensiones:** Se da una nueva redacción al artículo 57 LGSS para establecer expresamente la actualización anual según IPC de las pensiones que en el momento de ser reconocidas se hayan limitado por superar el importe inicial de pensión máxima. También se regula la dinámica de los supuestos de pensiones concurrentes para aplicar el límite de pensión máxima.
- ✓ Incremento progresivo desde 2024 de la **pensión mínima** contributiva de jubilación cuyo titular sea mayor de 65 años y tenga cónyuge a cargo, a fin de que en 2027 no pueda ser inferior al umbral de la pobreza calculado para un hogar compuesto por dos adultos. Asimismo, se prevé la equiparación desde el año 2024 de las pensiones mínimas de viudedad con cargas familiares, pensiones con cónyuge a cargo, salvo incapacidad permanente total cuyos titulares sean menores de 60 años, a la cuantía de la referida pensión de jubilación. El resto de las pensiones mínimas se incrementará anualmente al igual que las anteriores, pero en un 50 por ciento. En cuanto a las pensiones no contributivas, una vez revalorizadas se incrementarán aplicando un 0,75% al umbral de la pobreza de un hogar unipersonal. A partir del 2027, las pensiones mínimas se revalorizarán de acuerdo con la regla general del Art. 58.2 LGSS en virtud de la variación media del IPC.
- ✓ **Pensiones reconocidas al amparo de normas internacionales:** El nuevo artículo 50 bis LGSS prevé el reconocimiento automático y provisional de las pensiones reguladas por normas internacionales cuando el beneficiario reúna todos los requisitos para acceder a la pensión computando las cotizaciones realizadas en España.

El artículo 58.5 LGSS establece que, en el supuesto de pensiones reconocidas en virtud de normas internacionales, se revalorizará un tanto por ciento de su cuantía teórica de la misma forma que si la seguridad social española hubiera estado a cargo del 100% de la citada pensión.

En todo caso, se garantiza al beneficiario, siempre y cuando resida en territorio español, la diferencia entre la suma de las pensiones extranjeras y españolas, el complemento por mínimos hasta alcanzar la cuantía mínima de pensión.

- ✓ Información de las **entidades gestoras de fondos y planes de pensiones de empleo:** El artículo 71, 1 k) LGSS aumenta de un mes a un año la obligación de las entidades gestoras de fondos y planes de pensiones de empleo, de informar a la TGSS de las contribuciones empresariales satisfechas a dichos instrumentos respecto de cada trabajador.





REFORMA PENSIONES

Entrada en vigor

- ✓ Tal y como se ha expuesto al inicio, el Real Decreto Ley entrará en vigor el día primero del mes siguiente al de su publicación en el BOE.
- ✓ La regulación relativa a revalorización de pensiones, complementos a mínimos, complemento de brecha de género, imposibilidad de que las mutuas puedan solicitar al INSS que mantenga su propuesta de alta cuando ésta haya sido desestimada por la inspección médica de los Servicios Públicos de Salud, cotizaciones ficticias en prestaciones familiares, incremento de la carrera de cotización para el cálculo de la pensión de jubilación, incapacidad temporal de los contratos fijos discontinuos, entra en vigor el día siguiente de la publicación en el BOE.
- ✓ Las materias relativas a la gestión de la IT, la asunción por la inspección médica del INSS de las competencias de los EVIs, entran en vigor a los dos meses desde la publicación en el BOE.
- ✓ Reconocimiento provisional de pensiones al amparo de normas internacionales: 3 meses desde la publicación en el BOE.
- ✓ La eliminación del coeficiente de parcialidad para causar derecho a prestaciones entrará en vigor el 1 de octubre de 2.023.
- ✓ El MEI entró en vigor 1 de enero de 2.023.
- ✓ La cotización de las prácticas no laborales entra en vigor el 1 de octubre de 2.023.
- ✓ El incremento de bases de cotización máxima según IPC medio y porcentaje adicional entra en vigor el 1 de enero de 2.024.
- ✓ La cotización adicional de solidaridad entra en vigor el 1 de enero de 2.025.
- ✓ El incremento de la carrera de cotización para la determinación de la cuantía de la pensión de jubilación, el 1 de enero de 2.027.

#AeballEmpresasCreandoValor

L'Hospitalet, Marzo 2023

