

CIRCULAR 2/23 SOBRE REFORMA DE PENSIONES 2023

Barcelona a 30 de marzo de 2023.

Asunto: 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.

Objetivo: Esta ley regula una serie de medidas para reformar el sistema público de pensiones. Los cambios implican mejoras en las pensiones que se financian mediante diversos recargos adicionales en las cotizaciones empresariales.

1. Cálculo de la pensión de jubilación.

Se crea un **sistema dual de cálculo** hasta el año 2040, **de modo que los pensionistas pueden elegir la fórmula más ventajosa entre las siguientes:**

- Tomar como base de cálculo los últimos 25 años cotizados (Ley actual),
- Tomar como base de cálculo los últimos 29 años de cotización y descartar los 2 peores años de cotización (se tendrán en cuenta los 27 años efectivos). Esta posibilidad se desplegará progresivamente (a partir del año 2027 hasta el 2040).

Con vigencia a partir del 1-1-2026 se modifica la forma de cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación, ya que será en cociente resultante de dividir 324/378 (antes 300/350).

Se establece un periodo progresivo para la aplicación de esta nueva forma de cálculo que se inicia en 2026 y finaliza en 2040 en que se aplicará íntegramente.

La normativa anterior a la reforma convivirá con la nueva regulación, en aplicación de la siguiente normativa, según ha fecha en la que se produzca el hecho causante de la pensión:

- Entre 31-12-2025 y 31-12-2040: se aplicará la regulación anterior a la modificación si esta resulta más favorable.
- Durante el año 2041: se aplicará la legislación anterior a la modificación, con una base reguladora que comprende las bases de cotización de los últimos 306 meses entre 357 si esta resulta más favorable.
- Durante 2042: se aplicará la legislación anterior a la modificación, con una base reguladora que comprende las bases de cotización de los últimos 312 meses entre 364, si esta resulta más favorable.
- Durante 2043: se aplicará la legislación anterior a la modificación, con una base reguladora que comprende las bases de cotización de los últimos 318 meses entre 371, si esta resulta más favorable.
- A partir de 2044: se aplicará la nueva legislación.

2. Cobertura de lagunas en la cotización:

Se mejoran las pensiones para aquellas personas trabajadoras con periodos no cotizados en su vida profesional, de modo que se mejora la regla de integración de lagunas o vacíos en la cotización.

Se mantiene que los vacíos de cotización se compensen con el 100% de la base mínima de los primeros 48 meses (4 años), y con el 50% de la base mínima a partir del mes 49.

Se **incorpora una mejora para las mujeres trabajadoras por cuenta ajena**, con el 100% de la base mínima entre el mes sin cotizar 49 y el 60 (5 años), y el 80% de la base mínima entre el mes 61 y el 84 (se amplía la mejora de 4 a 7 años). Se aplicará en tanto la brecha de género de las pensiones sea superior al 5%.

Se amplía a 3 años el periodo considerado como efectivamente cotizado, por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, respecto de los periodos de excedencia por cuidado de familiares. Se considera como cuidado de familiares, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueden valerse por sí mismos. **También se amplía a 3 años** (antes 2 años) los **periodos de reducción** de jornada que dan lugar a elevar al 100 por cien las cotizaciones computables.

En el caso de autónomos, los vacíos de cotización que aparezcan con posterioridad a la extinción de la prestación por cese de actividad, se integrarán las lagunas de los siguientes 6 meses, con la base mínima de la tabla general de los autónomos.

3. Complemento por la brecha de género:

Se mejora el complemento por brecha de género en las pensiones, incrementándose un 10% en 2024 y otro 10% en 2025.

Se reconoce el complemento por brecha de género a los hombres siempre y cuando cumplan determinadas condiciones.

Se podrán beneficiar los hechos causantes anteriores antes de la entrada en vigor de esta ley y desde la vigencia del complemento por brecha de género.

4. Cómputo de los periodos de cotización. Trabajadores contratados a tiempo parcial:

Los trabajadores contratados a tiempo parcial y a efectos de acreditar los periodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal y nacimiento y cuidado de menor se tendrán en cuenta los distintos periodos durante los cuales el trabajador haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos. Es decir, se computan los mismos días que los trabajadores a tiempo completo.

5. Cuantía de las pensiones

- Se garantiza que, a partir del 1-1-2024, la revalorización anual de todas las pensiones contributivas, máximas y mínimas se realice según la variación media interanual del IPC, incluyendo el importe del complemento de brecha de género.

- A partir de 1-1-2025, la revalorización de las pensiones que, en su importe inicial estén limitadas por el importe de la pensión máxima, se producirá mediante la aplicación de un porcentaje equivalente a la variación interanual del IPC. Las sucesivas revalorizaciones se efectuarán sobre el importe total resultante de la revalorización del año anterior.
- A través de las sucesivas LPGE, a la cuantía máxima de las pensiones causadas desde el año 2025 se les aplicará un porcentaje de revalorización incrementado en 0,115 puntos porcentuales acumulativos cada año hasta 2050. A partir de 2051 el incremento anual adicional aplicable (%) será el establecido mediante tabla:

Medidas para incrementar ingresos:

1. Incremento Tope máximo de la base de cotización:

El tope máximo de cotización se actualizará en el mismo porcentaje en el que se revaloricen las pensiones contributivas de la Seguridad Social. No obstante, desde 2024 a 2050 al tope máximo aprobado a través de las sucesivas LPGE, se la añadirá un porcentaje de revalorización consistente en una cuantía fija anual de

1,2	puntos	porcentuales.
-----	--------	---------------

Norma transitoria para la determinación del límite máximo para la pensión inicial desde el año 2025. Desde el año 2025, las pensiones máximas se revalorizarán cada año con la cuantía del IPC, más un incremento adicional de 0,115% acumulativos cada año hasta 2050. A partir del 2050 y hasta el 2065, habrá incrementos adicionales.

2. Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI):

El MEI consiste en un incremento del 0,60 % sobre las cotizaciones para el año 2023 (0,50% a cargo de la empresa y 0,1% a cargo del trabajador).

Se refuerza el MEI con un aumento de este para asegurar la sostenibilidad del sistema de pensiones por la generación del “baby boom”. Se incrementa una décima al año desde el 2024 hasta el 2029, que será de 1,2 %. El porcentaje se mantendrá con igual distribución entre empresario y trabajador. Desde el año 2030 hasta el 2050 se mantiene en el 1,2% (1% corresponde a la empresa y 0,2% al trabajador).

3. Cotización adicional de solidaridad:

Con efectos a partir del 1-1-2025, **se establece una cotización adicional de solidaridad para las retribuciones cuya cuantía supere el importe de la base máxima de cotización para las personas trabajadoras por cuenta ajena.** El importe máximo de las retribuciones sobre las que se aplicará la cotización adicional de solidaridad se establecerá según los siguientes tramos:

- Entre la base máxima y la base máxima + un 10%: 5,5%,
- Entre la base máxima +10% y la base máxima +50%: +6%.
- Entre la base máxima +50% en adelante: 7%.

Esta cuota de solidaridad no se aplica a los autónomos.

La cotización adicional, que no computa para prestaciones, se aplicará progresivamente desde el año 2025 hasta el año 2045 en el que quedará fijada en los porcentajes arriba indicados. La escala aplicable es la

siguiente:

	Hasta 10 % adicional	Desde el 10 % adicional hasta 50 % adicional	Superiores al 50 % adicional
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	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	3,50
2034	2,98	3,25	3,79
2035	3,21	3,5	4,08
2036	3,44	3,75	4,38
2037	3,67	4	4,67
2038	3,90	4,25	4,96

La distribución del tipo de cotización entre empresario y persona trabajadora **mantendrá la misma proporción** que la distribución del tipo de cotización por contingencias comunes.

Otras modificaciones:

Cuando la pensión inicial quede limitada por la cuantía máxima establecida en el año en que se cause, las sucesivas revalorizaciones anuales se harán conforme a la que corresponda según el art 58.2 LGSS. La primera sobre dicho importe y las posteriores sobre el importe revalorizado del año anterior. También se aplica a las pensiones concurrentes.

D.A.52ª LGSS: Se regula la inclusión como cotizantes en el sistema de la SS de **alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas** incluidas en programas de formación. **Para este colectivo, se impone a la entidad gestora o las Mutuas el pago en régimen directo** de las prestaciones por nacimiento y cuidado de menor, riesgo durante el embarazo y la lactancia natural. Las prestaciones por situación de Incapacidad Temporal por Contingencia Común o Profesional se abonarán por **pago delegado**. La D.T.2ª establece una reducción a la cotización para el año 2023.

Novedades en materia de Estatuto de los Trabajadores, cuidado de menores.

Se modifica el art 37.6 Estatuto de los Trabajadores: se amplían los supuestos en que puede **reducirse la jornada de trabajo para el cuidado de hijo**, o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción durante la hospitalización y tratamiento continuado por estar afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad

grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y sea necesario su cuidado directo, continuo y permanente.

Se amplía hasta los 23 años siempre que el hecho causante se haya diagnosticado antes de los 18 años.

Permite a las personas trabajadoras que hubieran disfrutado de una reducción de la jornada de trabajo para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, de un hijo, persona sujeta a guarda con fines de adopción o acogida a su cargo afectado por cáncer o por otra enfermedad grave y hayan visto extinguida dicha reducción de jornada por haber cumplido aquél 23 años de edad antes de la entrada en vigor del RD Ley 2/2023, que **puedan volver a solicitar la reducción de la jornada de trabajo** prevista siempre que el hijo, persona sujeta a guarda con fines de adopción o acogida acredite un **grado de discapacidad igual o superior al 65%** antes de alcanzar 23 años. La prestación puede alargarse **hasta que cumpla 26 años de edad**.

Como siempre, para cualquier duda o más información sobre este tema puede dirigirse a nuestra oficina de lunes a jueves de 9.00 a 14.00 y de 16.00 a 18.00, viernes de 8.00 a 15.00.

Cordialmente.

Dos Consulting SLP