

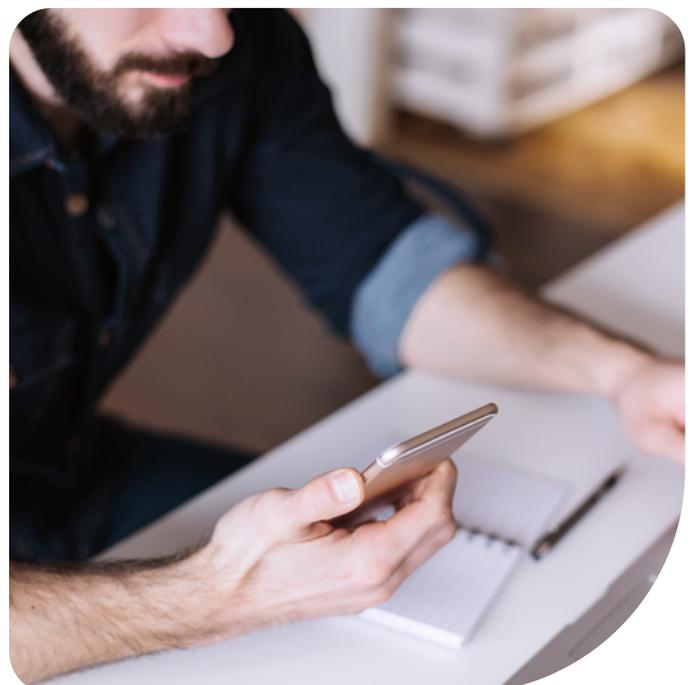
Reforma del sistema de Pensiones; Novedades y aspectos clave

Se ha publicado recientemente el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo (BOE de 17 de marzo de 2023), cuyo objeto principal es la culminación de la reforma del sistema de pensiones. Establece un nuevo marco de sostenibilidad para el sistema público a largo plazo y complementa las medidas incluidas en las leyes 21/2021 de garantía del poder adquisitivo de las pensiones, 12/2022 de regulación para el impulso de los planes de empleo y el 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 por el que se mejora la protección por el cese de actividad.

El texto normativo, se estructura mediante tres bloques de contenido:

- El **primer bloque** hace referencia a la **suficiencia de las pensiones** cuyo objetivo principal es el refuerzo de la capacidad financiera del sistema con el fin de establecer las bases que garanticen su sostenibilidad.

- El **segundo bloque** hace referencia a la **equidad del sistema**, con el objetivo de afrontar y corregir la problemática tanto de las personas que acceden a la jubilación, así como de aquellas personas que se han visto perjudicadas por la inestabilidad y precariedad laboral, así como la inseguridad jurídica derivada de irregularidades en los sistemas de cotización.
- El **tercer bloque** referente a la **sostenibilidad financiera del sistema** plantea el foco de acción a largo plazo, siguiendo las directrices y estándares europeos en aras de garantizar la estabilización financiera del sistema de pensiones en las próximas décadas.



A continuación, se procede a analizar de forma detallada las medidas pertenecientes a cada uno de los tres bloques de contenido:

Primer bloque: Suficiencia de las pensiones

La Ley 21/2021 fijó un nuevo marco estable de **garantía del poder adquisitivo** mediante la revalorización de las pensiones de acuerdo con la inflación media anual registrada en el ejercicio anterior, garantizándose así el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones, cuestión especialmente relevante en escenarios de inflación elevada como el actual.

Con el objetivo de combatir esta situación, a partir del año 2024 se prevé **un incremento progresivo de la pensión mínima contributiva de jubilación** cuyo titular sea mayor de 65 años y tenga cónyuge a cargo a fin de que no pueda ser para el año 2027 inferior al umbral pobreza calculado para un hogar compuesto por dos personas adultas y que consiste en 1,5 veces el hogar unipersonal que marca el Instituto Nacional de Estadística (INE). Para el resto de las pensiones, se prevé su incremento anual, y especialmente en relación **con las pensiones de carácter no contributivo** se incrementarán anualmente con la referencia de multiplicar por 0,75 el umbral de pobreza para un hogar unipersonal.

Segundo bloque: Equidad del sistema

Siguiendo la línea tendiente al mantenimiento de la suficiencia de las pensiones **se establece un incremento del complemento de brecha de género y la integración de las lagunas en los períodos de cotización**. Dicho incremento se revalorizará al inicio de cada año en el porcentaje equivalente al IPC a excepción del bienio 2024-2025 en el que se prevé un incremento adicional del 10%. En cuanto a la cobertura de lagunas cotización, se mantiene su compensación con el 100% de la base mínima hasta un máximo de

cinco años, y para el sexto y el séptimo año sin cotizar, se cubrirá con un 80% de la base mínima.

De igual modo, en aras de una mayor adecuación a la finalidad normativa, se reconoce expresamente su aplicación a los hombres que cumplan determinadas condiciones, pudiendo beneficiarse de dicho cumplimiento con carácter retroactivo, desde la fecha de jubilación

Así mismo, **se establece un nuevo sistema de cálculo de las pensiones de jubilación**. Actualmente, y hasta el año 2025 inclusive, se establecen dos sistemas de cálculo al respecto.

Se amplía a 27 años el periodo para tener en cuenta para el cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación tomando como referencia los 29 años anteriores al mes previo a esta, de los cuales se seleccionarán de oficio las 324 bases de cotización de mayor importe. A si mismo se prevé para aquellas personas que tengan lagunas en estos meses, su integración, actualizándose las bases de cotización de dicho periodo con la evolución que haya experimentado el IPC excepto las que correspondan a los 24 meses anteriores al del mes previo de la jubilación, que se computarán en su valor nominal.

El sistema de integración de lagunas se establece para las primeras 48 mensualidades teniendo en cuenta la totalidad base mínima de cotización del Régimen General que corresponda al mes respectivo y el resto de las mensualidades teniendo en cuenta únicamente el 50% de dicha base mínima de cotización.

No obstante, se prevé para aquellas personas que soliciten la pensión de jubilación entre el 1 de enero de 2026 y el 1 de enero de 2041, que la base reguladora se efectúe teniendo en cuenta la legislación vigente a 1 de enero de 2023, es decir, el cálculo basado en los últimos 25 años cotizados o la legislación que resulte aplicable en función de cuando tenga lugar su jubilación, según resulte más favorable para la persona solicitante.

En último lugar, se establece un periodo transitorio entre los años 2041 y 2044 en el que se incrementarán las bases de cotización a incluir en el cálculo de la base reguladora a razón de seis meses por año, a efectos de determinar qué base reguladora es la más favorable para la persona trabajadora hasta llegar al total de 27 años.

A partir de 2023 **se produce la Inclusión en el sistema de Seguridad Social de alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación** bajo la consideración de asimilados en alta.

La acción protectora será la correspondiente al régimen de seguridad social que resulte aplicable, con la exclusión de la protección por desempleo, de la cobertura del Fondo de Garantía Salarial y por Formación Profesional. En el supuesto de las prácticas no remuneradas se excluirá también la protección por la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.

No obstante, se establecen diferentes previsiones en cuanto a la cotización en función del carácter retributivo de las prácticas formativas.

En cuanto a las prácticas formativas remuneradas, se aplicarán las reglas de cotización correspondientes a los contratos formativos en alternancia, siendo la base de cotización mensual aplicable a efectos de prestaciones la base mínima de cotización vigente en cada momento respecto del grupo 7 salvo en aquellos meses en que el alta no se extienda a la totalidad del mes, en el que la base de cotización corresponderá a la parte proporcional de dicha base mínima de cotización.

Por el contrario, las prácticas formativas no remuneradas, se efectuará una cuota empresarial por contingencias comunes y profesionales por

cada día de prácticas formativas. La base de cotización mensual aplicable será la resultante de multiplicar la base mínima de cotización vigente en cada momento respecto del grupo 8 de cotización por el número de días de prácticas formativas realizadas en el mes natural.

Así mismo, se establecen a tal efecto cuatro periodos de ingreso de las correspondientes cuotas, siendo los meses de abril, julio, octubre y enero, pudiendo ingresarse hasta el penúltimo día natural de cada uno de estos meses. Así mismo, se deberá comunicar a la TGSS el número de días de práctica realizados en los tres meses anteriores, y en su caso, la no realización de día alguno se deberá informar de tal circunstancia.

A efectos de prestaciones, cada día de prácticas formativas tendrá la consideración de 1,61 días cotizados. Se establece con carácter retroactivo la posibilidad de que, aquellas personas que con anterioridad a la entrada en vigor de dicha disposición se hubieran encontrado en tal circunstancia, la posibilidad de suscribir un convenio especial con el objetivo de computar la cotización por los periodos de formación o prácticas realizadas no laborales y académicas hasta un máximo de dos años.

Así mismo, se establece una **nueva consideración en la cotización de los contratos a tiempo parcial y para los fijos discontinuos** produciéndose la equiparación 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.

Respecto de la situación de los trabajadores fijos discontinuos, que tienen el tratamiento de trabajadores a tiempo parcial a efectos del sis-



tema de la Seguridad Social, les será de aplicación la previsión anterior en idénticos términos respecto de la nueva consideración de cotización para los contratos a tiempo parcial.

En cuanto a las **personas trabajadores por cuenta propia u autónomos** se regula la integración de períodos sin obligación de cotizar 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 con efectos desde el 1 de enero de 2026.

Se establece a partir del 1 de junio, la **prórroga automática de la situación de incapacidad temporal transcurridos 365 sin notificación del INSS**. Se elimina la posibilidad de que las mutuas puedan dirigirse al INSS en el caso de que los servicios públicos de salud hayan desestimado la propuesta de alta, En relación con las competencias de control de los procesos de IT a partir del día 365, la entidad gestora ejerce la citada competencia a través de su inspección técnica, sin intervención ya de los equipos de valoración de la incapacidad u órganos equivalentes en Catalunya, por ello el inicio del expediente de incapacidad permanente se articula a través de la emisión del alta médica con propuesta de incapacidad permanente.

Cumplido el plazo de 365 días desde la fecha de inicio de la situación de incapacidad tempo-

ral sin emisión de alta médica supondrá el pase automático a la prórroga de dicha incapacidad, sin necesidad de declaración expresa, manteniéndose la colaboración obligatoria durante la prórroga de la incapacidad temporal hasta el cumplimiento de los 545 días máximos al efecto, o por emisión de alta médica por propuesta de incapacidad permanente.

En el ámbito al Estatuto de los Trabajadores se produce la modificación del artículo 37.6 a fin de **ampliar los supuestos y la duración del régimen de reducción de jornada** de trabajo de uno a tres años, para el cuidado de hijo, o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente, guarda con fines de adopción durante la hospitalización y tratamiento continuado por estar afectado por cáncer o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y sea necesario su cuidado directo, continuo y permanente, manteniendo durante los tres años el 100% de la retribución.

Así mismo, se amplía hasta los 26 años la edad de la persona a cargo que, permite cobrar prestación económica por cuidado de menores con enfermedad grave. Pero, solo se ampliará esos tres años en caso de que dicha persona ostente un grado de discapacidad igual o mayor del 65%.



Tercer bloque: Sostenibilidad financiera

Se establece el **incremento gradual de las bases máximas de cotización**, ampliando la masa salarial sujeta a cotización, unido a un correlativo incremento de la pensión máxima. Se dispone que 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 en un porcentaje igual al que se establezca **para la revalorización de las pensiones contributivas**.

Por lo tanto, a partir de 2024 las bases se actualizarán con el IPC más una cuantía fija de 1,2 puntos porcentuales. Las pensiones máximas se revalorizarán año a año con la cuantía anual del IPC más un incremento adicional de 0,0115 porcentuales acumulativos cada año hasta 2050.

Con el fin de preservar el equilibrio futuro entre generaciones y fortalecer la sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social a largo plazo se establece en segundo lugar, el ya conocido **Mecanismo de Equidad Intergeneracional ("MEI")** que viene siendo de aplicación desde enero de 2023, como cotización obligatoria para todos los regímenes de seguridad social y en aquellos supuestos en los que se cotice para la contingencia correspondiente a la jubilación.

Así mismo, a partir de marzo de 2025 se establece la facultad de revisión a la Autoridad Inde-

pendiente de Responsabilidad Fiscal (AIREF) en cuanto a la situación de las arcas de la Seguridad Social y la eficacia de esta medida.

La tercera de las previsiones consiste en la denominada **cotización por solidaridad**, como cuota adicional que variará en función del exceso de los rendimientos del trabajo por cuenta ajena sobre la base máxima de cotización que se establezca anualmente mediante la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Se establecen al efecto, tres tramos de rendimientos a los que corresponderá un tipo de cotización adicional progresiva, que será compartida entre empresa y empleado -en la misma proporción que en la cotización por contingencias comunes-

Este tipo de cotización se aplicará gradualmente desde 2025 hasta 2045, partiendo de cuotas por tramos de alrededor del 1% y hasta alcanzar valores del 6% al final de esa etapa.

Con esta alerta hemos puesto de manifiesto cómo el derecho laboral de eminente contenido dinámico, no es ajeno a las crecientes dificultades que se vienen constatando en materia de pensiones y la necesidad de medidas urgentes para garantizar las pensiones de las próximas generaciones teniendo en cuenta la realidad demográfica española, un desafío, que sin duda va a implicar importantes y constantes cambios en materia laboral.

Para más información:



Francisco Javier Saez
Asesoría jurídica Laboral
Francisco.Javier.Saez@es.gt.com
T. +34 93 206 39 00



Laura Velasco
Asesoría jurídica Laboral
Laura.Velasco@es.gt.com
T. +34 93 206 39 00