



Derecho laboral

Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de reforma de las pensiones



Marzo 2023

¿Hablamos?

María Eugenia Guzmán

Socia de Derecho Laboral en
PwC Tax & Legal
eugenia.guzman.lopez@pwc.com

Miguel Rodríguez-Piñero

Senior Counselor de Derecho Laboral
en PwC Tax & Legal
miguel.rodriguez_pinero.royo@pwc.com

El Boletín Oficial del Estados ha publicado hoy viernes, 17 de marzo, el nuevo Real Decreto-ley 2/2023 que pretende culminar la reforma del sistema público de pensiones, y que supone una modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

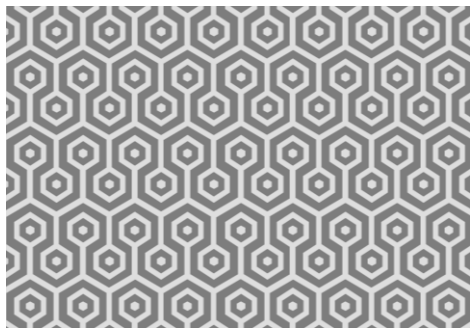
La sostenibilidad del sistema público de pensiones se estableció como un objetivo del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, desarrollado en el Componente 30 de la normativa y la reforma legislativa en esta materia comenzó en el año 2021 con la publicación de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, continuando en el año 2022, con la aprobación de la Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo.

El principal objetivo que ha perseguido el legislador en todo este recorrido normativo ha sido el de hacer frente a una circunstancia demográfica imparable: la jubilación de la generación más numerosa de España, perteneciente al conocido como “baby boom”. En el marco de este ambicioso proyecto, el presente Real Decreto-ley 2/2023 ha

puesto el foco, mayoritariamente, en los siguientes aspectos:

- Blindar la revalorización de las pensiones presentes y futuras
- Revalorizar las pensiones mínimas y no contributivas.
- No penalizar a los trabajadores que hayan contado con carreras irregulares.

La primera medida que introduce el presente Real Decreto Ley es 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 de acuerdo con el artículo 58.2 (“A estos efectos, las pensiones de Seguridad Social, en su modalidad contributiva, incluido el importe de la pensión mínima, se revalorizarán al comienzo de cada año en el porcentaje equivalente al valor medio de las tasas de variación interanual expresadas en tanto por ciento del Índice de Precios al Consumo de los doce meses previos a diciembre del año anterior”).



Además, se establece en la disposición transitoria trigésimo-octava, que desde el año 2024 hasta el año 2050, las sucesivas leyes de Presupuestos Generales del Estado aprobadas para ese período fijarán el tope máximo de las bases de cotización de los distintos regímenes de Seguridad Social conforme a lo establecido en el artículo 19.3, si bien al porcentaje al que se refiere dicho artículo se le sumará una cuantía fija anual de 1,2 puntos porcentuales.

En segundo lugar, se establece la creación de una **cuota de solidaridad** del 6% (5% para la empresa y 1% para la persona trabajadora) para los salarios más altos que superen la base máxima de cotización, sin repercusión en las prestaciones. Conforme a la disposición transitoria cuadragésima segunda, la cotización adicional de solidaridad se incrementará desde el año 2025, partiendo de una cuota del 1% hasta alcanzar el 6% en 2045.

Por otro lado, se modifica el **Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI)**, de forma que, a partir de 2024, crezca una décima cada año hasta alcanzar el 1,2 % en 2029. Resulta relevante señalar que el MEI será de aplicación en todos los regímenes y en todos los supuestos en los que se cotice por la contingencia de jubilación, y que nutrirá el Fondo de Reserva de la Seguridad Social. Cabe destacar que, este instrumento se recoge por primera vez en, la ya mencionada anteriormente Ley 21/2021, de 28 de diciembre de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones.

Asimismo, y con el objetivo de no perjudicar a aquellos **trabajadores con carreras de cotización irregulares**, se establece una nueva fórmula de cómputo para el cálculo de la pensión, ofreciendo dos posibilidades de forma que se aplique a la persona trabajadora la más beneficiosa de ambas.

En este sentido, se prevé la aplicación de la regla, hasta ahora vigente, en la que se computan los últimos veinticinco años, si la base reguladora de la pensión resultante es más beneficiosa para la persona que accede a la pensión, así como la opción de computar un periodo de veintinueve años, descartando las peores veinticuatro mensualidades de cotización. Cabe destacar, que la segunda posibilidad se desplegará progresivamente durante 12 años a partir de 2026.

La norma también prevé **un incremento del complemento por brecha de género**, al establecer una subida en los dos próximos ejercicios (2024 y 2025) de un 10% adicional al IPC; buscando mejorar 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.

Asimismo, el Real Decreto Ley mejora la cobertura de lagunas con enfoque especial para mujeres, de forma que se cubrirán hasta cinco años de vacío de cotización con el 100% de la base mínima, frente a los cuatro actuales. El sexto y el séptimo año sin cotizar se cubrirá con un 80% de la base mínima, frente al 50% actual.

Finalmente, destacar que Real Decreto Ley también **busca reforzar y mejorar las pensiones mínimas**, incluyendo una serie de subidas de las pensiones más bajas, mínimas y no contributivas.

Asimismo, y en cumplimiento de la recomendación 15 del Pacto de Toledo de 2020, se establece que el Gobierno deberá realizar un seguimiento continuo de la evolución de las pensiones mínimas y de las pensiones no contributivas, elevando un informe a partir de este análisis a la citada Comisión del Pacto de Toledo en el que evaluará el impacto de estas prestaciones, y propondrá en su caso la revisión de los parámetros.