

Ref.: LABORAL Nº 11
Fecha: 17.03.2023

Asunto:
REFORMA DE LAS PENSIONES

Estimado/a asociado/a:

Se publica hoy en el BOE el Real Decreto ley 2/2023, 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 ([enlace](#)).

Esta norma, acordada solamente con los Sindicatos, contiene las siguientes novedades:

1. El tope máximo de las bases de cotización se actualizará anualmente en relación al IPC con un incremento adicional. Actualmente la base máxima es de 4.495€. Entre 2024 y 2050 se sumará a la cuantía anual del IPC una cuantía fija que llegará al 1'2 %.
2. Se introduce una "cotización adicional de solidaridad", que habrán de pagar las empresas y trabajadores por cuenta ajena (no autónomos) cuando éstos perciban retribuciones que superen la base máxima. Esta cotización es en realidad un impuesto, porque no conlleva ningún tipo de incremento en las prestaciones de los trabajadores.
Se fijan los siguientes tramos: Si la retribución supera hasta un 10% la base máxima, se cotizará adicionalmente un 5'5%. Si la retribución supera entre un 10 y un 50% la base máxima, se cotizará adicionalmente un 6%. Si la retribución supera el 50% de la base máxima, se cotizará adicionalmente un 7%. La distribución de la cotización adicional entre empresa y trabajador es la misma que para contingencias comunes. Esta cotización extra comenzará con el 1% en 2025 e irá aumentando a un ritmo de 0'25 puntos por año hasta llegar en 2045a los topes indicados.
3. Las pensiones máximas se revalorizarán año a año con la cuantía anual del IPC más un incremento adicional de 0'0115% hasta 2050. A partir de 2050 y hasta 2065 habrá incrementos adicionales.
4. El Mecanismo de Equidad Intergeneracional, ya en vigor desde el 1 de enero del presente ejercicio, va a pasar de los 0'6 puntos porcentuales actuales a 1'2% en 2029, a un ritmo de una décima de subida por año. Se especifica que lo recaudado tiene finalidad afectada para nutrir el Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

CIRCULAR INFORMATIVA

Ref.: LABORAL Nº 11

Fecha: 17.03.2023

5. El solicitante de la pensión de jubilación podrá elegir el periodo de cómputo de la pensión. Para los próximos 20 años se establecerá un régimen dual del periodo de cómputo, que permitirá escoger entre dos posibilidades: los 29 últimos años de carrera, descartando los 2 años peores; y el periodo de cómputo de 27 últimos años (actualmente son 25). La primera posibilidad se desplegará progresivamente durante 12 años a partir de 2026.
6. Si incluye en el sistema de Seguridad Social a los alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación, desde el 1 de octubre de este año. Esto afecta a alumnos universitarios y a alumnos de formación profesional. En el caso de prácticas formativas remuneradas, debe realizar el ingreso de las cuotas quien financie el programa de formación. En el caso de prácticas formativas no remuneradas, realizará el ingreso de las cuotas la empresa, salvo que el acuerdo de cooperación disponga que deba ser el centro de formación.
Las cuotas están reducidas en un 95% y externas del mencionado Mecanismo de Equidad Intergeneracional. Excepcionalmente, para 2023, la reducción de cuotas por contingencias comunes será del 97%; así como para prácticas no remuneradas la cuota empresarial por cada día de alta asciende a 2'36€ por contingencias comunes y 0'29€ por contingencias profesionales. La cuota máxima mensual será de 53'59€ por el primer concepto y de 6'51€ por el segundo.
Quienes hayan realizado prácticas con anteriores, pueden suscribir un convenio especial con la Seguridad Social para que se posibilite el cómputo de la cotización de dicho período, hasta un máximo de dos años.
7. Se establece un indicador, referido al umbral de pobreza derivado de la Encuesta de Condiciones de Vida del Instituto Nacional de Estadística, para actualizar automáticamente la cuantía mínima de las pensiones contributivas de jubilación y viudedad con cargas familiares o cónyuge a cargo; así como las pensiones no contributivas, hasta que en 2027 las cuantías alcance dicho indicador.

Desde CEIM, entendemos que esta norma es, en cuanto a la forma, inapropiada; ya que este Real Decreto-Ley carece de la urgente necesidad, que es el presupuesto constitucional para utilizar dicha vía. En segundo lugar, hurta la tramitación parlamentaria y la posibilidad de informes técnicos, entre ellos el del Consejo Económico y Social.

También es muy precipitado el exiguo plazo de diálogo social, que ha impedido una participación real y efectiva en la Seguridad Social, elemento también garantizado en la Constitución para las organizaciones empresariales.

En cuanto al contenido, es muy relevante la ruptura del principio de contributividad, al elevar las bases máximas de cotización muy por encima de la pensión máxima, lo que conducirá a que las empresas se vean penalizadas por tener en plantilla a los trabajadores con más cualificación y rendimientos. Hay que subrayar que los rendimientos del trabajo ya tributan de forma progresiva en el IRPF, siendo los impuestos una fuente que actualmente apuntalan la sostenibilidad del Sistema de la Seguridad Social.

CIRCULAR INFORMATIVA

Ref.: LABORAL Nº 11

Fecha: 17.03.2023

Por otro lado, no se aborda con determinación el capítulo de gastos; así, el gasto por IT derivada de contingencias comunes (absentismo), podría atajarse con más controles y dando un papel más relevante a las Mutuas, al menos en las patologías traumáticas más frecuentes.

La propuesta mejora la rentas de los jubilados, pero endurece la barrera para entrar en el empleo de los más jóvenes, en el país con la tasa de paro juvenil más elevada de Europa.

Reciba un atento saludo.

Luis Méndez López
Director de Asuntos Laborales