

Flash laboral – abril 2023

Novedades laborales – Cuestiones esenciales sobre la reforma del Sistema público de pensiones

El **Real Decreto-Ley 2/2023** de 16 de marzo (BOE del 17) ("**RDL 2/23**") pretende afrontar los desequilibrios del sistema público de Seguridad Social, agravados por la evolución demográfica del país, incluso con previsibles incrementos de gasto (incrementando los niveles de protección social y reduciendo la brecha de género), básicamente mediante el incremento de los ingresos, con más y mayores cotizaciones. Para ello, el RDL 2/2023 introduce una serie de medidas, de entre las que cabe destacar las siguientes:

1. **Actualización automática del tope máximo para las bases de cotización e implantación de una Cotización Adicional de Solidaridad (arts. 19.3 y 19 bis LGSS)**

El tope máximo para las bases de cotización se actualizará anualmente en un porcentaje igual al que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para la revalorización de las pensiones contributivas.

Además, para reforzar los ingresos de la Seguridad Social se introduce también una **cotización adicional de solidaridad**, consistente en que las retribuciones cotizables que superen el importe de la base máxima de cotización (hasta ahora exentas de cotización) quedarán sujetas, en toda liquidación de cuotas, a una cotización adicional de solidaridad, es decir, sin que genere derechos o tenga repercusión en las prestaciones de los cotizantes. Esta nueva cuota será el resultado de aplicar un tipo de cotización de entre el 5,5 y el 7% sobre la parte de la retribución que supere la base máxima de cotización, con 3 tramos en función del porcentaje en que tales retribuciones excedan dicha base máxima (hasta el 10%, del 10-50% y más del 50%). Conforme a la DT42 del RDL 2/23, la cotización adicional de solidaridad entrará en vigor el 1 de enero de 2025 (con tipos iniciales de entre el 0,92 y el 1,17%) y se irá incrementando de manera progresiva hasta el 2045, en que se aplicarán los tipos de cotización definitivos.

Esta nueva cotización se distribuirá entre empresa y trabajador en la misma proporción que se distribuye el tipo de cotización por contingencias comunes del RGSS.

2. **Implementación del mecanismo de equidad intergeneracional; la cotización finalista.**

Con el mismo fin de incrementar los ingresos a la Seguridad Social y hacer frente al incremento de gasto y a los problemas que plantea la evolución demográfica, se ha establecido una **cotización finalista**, aplicable a todos los contribuyentes que coticen por contingencia de jubilación. Esta cotización finalista tampoco **computará a efectos de prestaciones**, sino que solamente irá dirigida a incrementar el Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

El **tipo de cotización será de un 1,2%** (1% a la empresa y 0,2% al trabajador), aunque se aplicará de **forma progresiva hasta 2029, iniciando sus efectos desde el 1 de enero de 2023** con un tipo inicial para 2023 del 0,6% (0,5% a la empresa y 0,1% al trabajador).

3. Actualización de la fórmula para el cálculo de la pensión de jubilación.

La ley actualiza la fórmula para el cálculo de la pensión de jubilación, de modo que a partir del 1 de enero de 2026 se establecerá un régimen dual de cómputo, y se le aplicará al contribuyente la fórmula de cálculo de la pensión más beneficiosa de las siguientes dos opciones:

- Tomar como referencia la suma de las bases de cotización de los últimos 29 años de carrera (descartando los 2 peores años, donde las bases de cotización fueron más bajas).
- Tomar como referencia las bases de cotización de los últimos 25 años.

4. Otras medidas de interés

Entre otras múltiples reformas que introduce la ley, cabe destacar las siguientes:

- El complemento por brecha de género tendrá un incremento adicional sobre la revalorización prevista del 10% durante los años 2024 y 2025.
- Se introducen diversas reformas en relación con la gestión de las situaciones de Incapacidad Temporal de larga duración, previendo que tras 365 días de baja sea la inspección médica del INSS quien emita en su caso alta médica o para emitir nueva baja médica por 180 días, y que en defecto de alta médica en plazo, el trabajador se encontrará en situación de prórroga de IT.
- A partir del 1 de enero de 2023 **se tendrán en cuenta los contratos de tiempo parcial**, con independencia de la duración de su jornada, a efectos de acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a diversas prestaciones públicas, incluida la prestación de jubilación.
- Se regula el alta y cotización al RGSS de los becarios, tanto en prácticas remuneradas como no remuneradas, excluyendo de su acción protectora el desempleo y FGS (además de la prestación de IT en las prácticas no remuneradas), previéndose también amplias bonificaciones en sus cotizaciones a cargo del Estado. Para las prácticas remuneradas se aplicarán las reglas de cotización de los contratos formativos en alternancia, y para las prácticas no remuneradas se fijan reglas específicas con referencia en la base mínima de cotización y los días de formación y con cotizaciones trimestrales.

Equipo de Laboral de Simmons & Simmons España



Eduardo Peñacoba
Partner
T +34 91 426 2646
93 424 9865
E eduardo.penacoba
@simmons-simmons.com



Juan Calvente
Of Counsel
T +34 91 426 6100
E juan.calvente
@simmons-simmons.com



Carmen Torres
Managing Associate
T +34 91 426 2589
E carmen.torres
@simmons-simmons.com



Jesús Gimeno
Of Counsel
T +34 91 426 2661
E jesus.gimeno
@simmons-simmons.com



Cecilia Castro
Supervising Associate
T +34 91 426 2647
E cecilia.castro
@simmons-simmons.com



Álvaro Zaldívar
Managing Associate
T +34 91 426 2661
E alvaro.zaldivar
@simmons-simmons.com



Paulo Portela
Paralegal
T +34 91 426 2996
E paulo.portela
@simmons-simmons.com



Itziar Borda
Associate
T +34 91 426 2716
E itziar.borda
@simmons-simmons.com

Inés Florit
Work Experience
T +34 91 426 2576
E ines.florit@simmons-
simmons.com

Mariona Nafria
Work Experience
T +34 91 426 2641
E mariona.nafria@simmons-
simmons.com