



CIRCULAR LABORAL 16/2023

16 de marzo de 2023

CLAVES PRÁCTICAS DE LA NUEVA REFORMA DE LAS PENSIONES.

Eduardo Ortega Figueiral
Abogado

El Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones ha alcanzado un acuerdo con los sindicatos más representativos, del que se ha descolgado la patronal, para proceder a implementar el segundo paquete modificativo del sistema de pensiones en nuestro país, el cual está enmarcado en el Componente 30 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. El primer paquete de medidas ya fue aprobado en 2021 y dimos cuenta del mismo en nuestra [Circular Laboral 16/2021](#), de 30 de junio de ese año. Dicho acuerdo ha sido refrendado por el Consejo de Ministros extraordinario celebrado hoy, 16 de marzo, aprobándose, de este modo, el Real Decreto-Ley 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.

Estamos ante una reforma del sistema “*a largo plazo*”. Veremos su evolución y las posibles afectaciones en su regulación derivadas de hipotéticos cambios de Gobierno en un futuro. Hay aspectos sumamente discutibles por cuanto, parece, que todo se porfía a un aumento de los costes laborales que puede afectar en el nivel de contratación de las empresas y que difícilmente aliviará el eterno déficit del sistema.

Realmente el giro de 180 grados del actual Ministro Escrivá podemos calificarlo como digno de destacar. Y ello por cuanto, no hace tantos años, allá por abril de 2019, a escasos meses de convertirse en ministro y cuando era presidente de la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF) siempre defendió, y recomendó, que no procedía incrementar las cotizaciones sociales para asegurar la sostenibilidad del sistema de pensiones en nuestro país. Parece que ha cambiado de parecer.

Pues bien, en relación a ese incremento de las cotizaciones sociales que finalmente se ha aprobado y por poner algún ejemplo de estudios ya realizados al efecto cabe indicar que incrementar, como veremos a continuación, las bases máximas de cotización de forma relevante – 38% entre 2023 y 2025 – sin aumentos paralelos de las pensiones máximas – que en ese mismo período solo aumentarían en torno al 3,1% - puede generar un desplome de la contribución al sistema dado que la pensión máxima pasaría del 79,4% de la base de cotización máxima al 59,3%, lo que puede desincentivar la cotización.

Si a eso le añadimos que la afectación de esa “*cuota de solidaridad*” a las rentas/salarios altos, que veremos a continuación, tampoco va a ser tan relevante, pues solo el 1,8% de los afiliados se verían sometidos a esa medida, la combinación de todo ello puede ser compleja y generará, muy probablemente, ajustes permanentes del sistema y, nos tememos, que nuevos incrementos en las cotizaciones sociales. Veremos ...

A modo de nota de urgencia y de forma sumamente resumida, estos serían los aspectos más relevantes de esta reforma, todavía pendiente de su publicación definitiva en el BOE:

1.- Incremento de las bases máximas de cotización.

El objetivo principal de este cambio, al igual que el de la reforma del régimen de cotizaciones de los autónomos aprobada el año pasado y que entró en vigor en enero de 2023, es aumentar los ingresos que recibe el sistema para que sea sostenible.

A tal efecto, se incrementarán paulatinamente, es decir, año a año, las bases máximas de cotización. Este proceso se desarrollará entre 2024 y 2050, añadiendo al porcentaje anual del IPC una cuantía fija de 1,2 puntos porcentuales. Es decir, sin llegar a un anunciado “*destope*” general de las bases máximas el aumento anual acumulado va a ser relevante. Se prevé que con esta fórmula las bases máximas se incrementen un 38% hasta el año 2050.

Como contraprestación, relativa – nos parece -, las pensiones máximas se revalorizarán, anualmente, de acuerdo con la inflación, más un incremento adicional de 0,0115 puntos acumulativos cada año, hasta llegar a 2050. Para ese año, y hasta el 2065, se proponen incrementos adicionales.

2.- Cuota de solidaridad para las rentas/salarios más altos.

Para, expresión literal del Ministro del ramo, “... *inyectar más ingresos en el sistema y hacer frente al reto del envejecimiento*”, Seguridad Social también establece una cuota de solidaridad para los salarios más altos que actualmente no cotizan íntegramente, ya que superan el máximo de cotización.

La misma será del 1% en 2025 (aplicable únicamente a la parte del salario que no cotice, por estar por encima de la base máxima de cada año) e irá incrementándose 0,25 puntos al año hasta llegar al 6% en 2045.

3.- Incremento paulatino del Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI).

En la misma línea, el MEI actualmente vigente y aplicándose desde enero de 2023 – derivado de la Disposición Final 4ª de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, irá aumentando progresivamente.

En vez del actual 0,6% - 0,5% a cargo de la empresa y 0,1% a cargo de la persona trabajadora – este porcentaje se doblará hasta el 1,2% 2050. De este modo se incrementará el MEI una décima cada año hasta alcanzar este último porcentaje.

4.- Incremento de las pensiones mínimas

Con este aumento de los ingresos, como se puede apreciar los tres anteriores puntos conllevan un incremento de costes directo que deberán sostener las empresas – de ahí el rechazo de la patronal a suscribir acuerdo alguno a este respecto -, la Seguridad Social “espera” asumir mejoras en las pensiones mínimas.

De este modo se pretende que las cuantías de estas pensiones converjan con el 60% de la renta mediana nacional – a modo de lo pretendido con el SMI-. Eso se hará “tomando como referencia la evolución de la pensión mínima con cónyuge a cargo, que alcanzaría entre 2024 y 2027 el 60% de la renta mediana correspondiente a un hogar de dos adultos”, según han explicado fuentes del Ministerio.

5.- Subida de las pensiones no contributivas

Además de las pensiones mínimas, el Gobierno también proyecta una subida de las no contributivas con esta reforma. Crecerían hasta alcanzar en 2027 el 75% del umbral de la pobreza calculado para un hogar unipersonal.

6.- Solución a las lagunas de cotización

Ya existe un sistema que cubre las lagunas de cotización - los periodos en los que los trabajadores aportan menos al sistema por pausas en su trayectoria laboral- , pero con esta reforma se pretende reforzar este concepto.

De este modo se mantiene que los vacíos de cotización se compensen con el 100% de la base mínima los primeros 48 meses (cuatro años), y con el 50% de la base mínima a partir del mes 49, añadiendo para las mujeres trabajadoras por cuenta ajena el 100% de la base mínima entre el mes de vacío 49 y el 60 (hasta el quinto año) y el 80% de la base mínima entre el mes 61 y el 84 (del quinto al séptimo año).

7.- Contra la brecha de género.

También se adoptan medidas para paliar la brecha entre las pensiones de hombres y mujeres. Así, el complemento contra este desfase se incrementará en un 10% en 2024 y 2025, que será adicional a la revalorización anual ya contemplada.

8.- Modelo de cómputo dual para los próximos 20 años.

El principal escollo en la negociación, el periodo de cómputo (los años de cotización que sirven para calcular la cuantía de la pensión), se ha resuelto dando la posibilidad de elegir al pensionista entre dos sistemas. A saber:

- El jubilado podrá acogerse a un periodo de cálculo de 29 años, excluyendo los 24 meses (2 años) de peor cotización. Esta posibilidad se desplegará progresivamente durante 12 años a partir de 2026.

- O bien podrá optar por quedarse en el sistema actual, de 25 años.

Lo ordinario es que los incrementos en el periodo de cómputo causen una reducción de la pensión, ya que, al incluir más años en el cálculo, teniendo en cuenta que en el inicio de la carrera laboral los salarios son menores, el resultado es una contracción de la cuantía. La posibilidad de que los pensionistas opten por el *statu quo*, por el cómputo de 25 años, disipa esta posibilidad para aquellos que hayan tenido carreras laborales irregulares, con periodos sin cotización. Estas son las “justificaciones” del gobierno para mantener el período de referencia siendo ésta una cuestión sumamente polémica.

Departamento Laboral y de Seguridad Social.

Persona de contacto: Eduardo Ortega Figueiral

Email: ortegaf@ortega-condomines.com

Persona de contacto: Jorge Barbat Soler

Email: jbarbat@ortega-condomines.com

Persona de contacto: Raül Sala Cuberta

Email: rsala@ortega-condomines.com