
NOVEDADES LABORAL: medidas urgentes en materia de pensiones y reducción de la brecha de género

En el BOE de 17 de marzo de 2023 se ha publicado el [Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo](#), 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.

De entre las medidas acordadas destacamos las siguientes:

1. Revalorización de las pensiones mediante el **incremento gradual** de las bases máximas y de las pensiones.

- Incremento de la **base máxima de cotización**: incremento anual con el IPC más una cuantía de 1,2% desde el año 2024 hasta 2050.
- El incremento de las **pensiones máximas** será:
 - Para las pensiones que se causen desde el año 2025, comenzando con la correspondiente a ese año y finalizando con al del año 2050, se revalorizarán cada año con el IPC anual más un incremento adicional de 0,115 puntos porcentuales acumulativos cada año.
 - Desde 2051 se producirán incrementos anuales adicionales para determinar la cuantía máxima inicial de las pensiones causadas desde ese año hasta 2065. En 2065 la pensión máxima habrá subido de manera acumulada un 20%.
 - En 2065 se valorará la conveniencia de incrementarlas hasta alcanzar un total de 30%.
- **Pensiones mínimas**:
 - Incremento progresivo desde 2024 para la **pensión mínima contributiva de jubilación** cuyo titular sea mayor de 65 años y tenga

cónyuge a cargo, a fin de que en 2027 no pueda ser inferior al umbral de la pobreza calculado para un hogar compuesto por dos adultos.

- Equiparación desde el año 2024 de las **pensiones mínimas de viudedad con cargas familiares, pensiones con cónyuge a cargo**, salvo incapacidad permanente total cuyos titulares sean menores de 60 años, a la cuantía de la referida pensión de jubilación.
 - Resto de las pensiones mínimas se incrementará anualmente al igual que las anteriores, pero en un 50%.
- **Pensiones no contributivas**, una vez revalorizadas conforme dispone el artículo 62, se incrementarán adicionalmente cada año, en el mismo período y por el mismo procedimiento, pero con la referencia de multiplicar por 0,75 el umbral de la pobreza de un hogar unipersonal. El crecimiento se hará hasta converger en 2027 con el 75% del umbral de la pobreza calculado para un hogar unipersonal.
2. **Creación de una cuota de solidaridad** para los salarios más altos que queden por encima de la base máxima. Se desplegará gradualmente, partiendo de cuotas de 1% en 2025 hasta alcanzar 6% en 2045.
 3. **Encarecimiento del Mecanismo de equidad intergeneracional (MEI)** se refuerza y por ello a partir de 2024, crecerá una décima cada año hasta alcanzar 1,2 puntos porcentuales en 2029. En el supuesto de trabajadores por cuenta ajena un punto porcentual corresponderá a la empresa y 0,2 puntos porcentuales al trabajador.
La cotización adicional finalista que nutrirá el Fondo de Reserva de la Seguridad Social no podrá ser objeto de bonificación, reducción, exención o deducción alguna.
 4. **Reforzamiento de las medidas para reducir la brecha de género en pensiones** mediante:
 - El incremento del complemento de brecha en los dos próximos ejercicios (2024 y 2025) un 10% adicional al IPC.
 - Cobertura hasta 5 años de vacío de cotización con el 100% de la base mínima, frente a los 4 años actuales. Mientras que el sexto y séptimo año sin cotizar se cubrirá con un 80% de la base mínima, frente al 50% actual.

5. Régimen dual para el cálculo de la pensión: se establece para los próximos 20 años, la posibilidad de que los trabajadores que se jubilen puedan elegir el periodo computable que les resulte más beneficioso.

- Puede calcularse teniendo en cuenta:
 - Los 25 últimos años cotizados (periodo de cómputo actual).
 - Los 29 años anteriores al del mes previo al del hecho causante, pudiendo excluir los dos peores. De estos 29 años se eliminan de oficio las 24 bases de cotización de menor importe de todo el período, por lo que el cómputo será de 27 años el periodo a tener en cuenta para el cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación.

Se desplegará progresivamente durante 12 años a partir de 2026. Beneficia a aquellos trabajadores con carreras irregulares.

- Hasta 2040 podrá elegirse entre las dos opciones, pero entre 2041 y 2043 la opción de 25 años irá subiendo a razón de 6 meses por año hasta lo 26,5, pudiendo igualmente elegir entre este periodo o el de los 29 años (descontando los dos peores).
- A partir de 2044 la pensión sólo se calculará con 27 años efectivos de cotización.

6. Alumnos en prácticas formativas y académicas incluidas en un programa de formación: deberán ser **incluidos en el sistema de Seguridad Social**. Las empresas que tengan alumnos en esta situación deberá darlos de alta en la Seguridad Social (perciban o no remuneración). A las cuotas de la Seguridad Social por contingencias comunes se les aplicará una reducción del 95%.

Se incluyen las prácticas realizadas por:

- Alumnos universitarios dirigidas a la obtención de titulaciones oficiales de grado, máster, doctorado y las dirigidas a la obtención de un título propio de la universidad, tanto para máster de formación permanente, como un diploma de especialización o un diploma de experto.
- Alumnos de formación profesional, siempre que no se trate de formación profesional intensiva. Se les aplicará una reducción del 95% a las cuotas de la Seguridad Social.

La fecha general de **entrada en vigor** de la norma será el **1 de abril de 2023** (D.F. 10^a), **excepto** los siguientes preceptos:

| Preceptos modificados por el real decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo. | Entrada en vigor |
|---|----------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • La cotización finalista establecida en el artículo 127 bis.1 • Los artículos 58.5, 59, 60, 82.4.b), 237. 2 y 3, 248.1.c) y la disposición transitoria cuadragésima cuarta, todos ellos del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. | 18 de marzo de 2023 |
| <ul style="list-style-type: none"> • Los artículos 169.1.b), 170, 174, 248.1.b), la disposición adicional primera.4 y la disposición transitoria trigésima séptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. | Mayo de 2023 |
| <ul style="list-style-type: none"> • El artículo 50 bis del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social | Junio de 2023 |
| <ul style="list-style-type: none"> • El artículo 247 y la nueva disposición adicional quincuagésima segunda del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. | 1 de octubre de 2023 |
| <ul style="list-style-type: none"> • Los artículos 19.3 y 58.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, | 1 de enero de 2024 |
| <ul style="list-style-type: none"> • Los artículos 19 bis y 57 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social | 1 de enero de 2025 |
| <ul style="list-style-type: none"> • Los artículos 209.1, 248.2, 322 y la disposición transitoria cuadragésima primera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. | 1 de enero de 2026 |