

## **EL RD-LEY 2/2023, DE 16 DE MARZO: PRIMERAS IMPRESIONES DE LA ESPERADA SEGUNDA FASE DE REFORMA DE LAS PENSIONES**

INMACULADA BALLESTER PASTOR

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad Jaume I de Castellón

El RD-Ley 2/2023, de 16 de marzo contempla – en una segunda y esperada fase- el conjunto de reformas que se contienen en el Componente 30 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y pretende culminar y reforzar las medidas adoptadas en una primera fase de actuación legislativa, las incluidas en Ley 21/2021, de 28 de diciembre; en la Ley 12/2022, de 30 de junio y en el RD-Ley 13/2022, de 26 de julio.

Sorprende -aunque a estas alturas ya no debería hacerlo- la gran cantidad de preceptos afectados por la reforma y las normas modificadas. Por supuesto, se altera la redacción y se crean ex novo, varios artículos del RD legislativo 8/2015, de 30 de octubre, el TRLGSS -y éste va a ser el cambio de más calado-. Pero junto a ello, también se redacta de nuevo el art. 37.6º del RD legislativo 2/2015, de 23 de octubre, del TRET y quedan afectadas diversas normas, como el Estatuto básico del empleado público, aprobado por el RD legislativo 5/2015, de 30 de octubre; el Texto Refundido de la Ley de Clases pasivas del Estado, aprobado por RD legislativo 670/1987, de 30 de abril; la Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero; o la Ley 20/2007, de 11 de julio, que aprueba el Estatuto autónomo, entre otras; incluso los cambios operan sobre el RD 13/2022, de 26 de julio y la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, actuando sobre preceptos que acaban de aprobarse hace pocos meses.

Va a ser, sin duda, un RD Ley que revestirá gran complejidad en su aplicación. Lo primero, porque sus preceptos pueden entrar en vigor en 7 fechas diferentes: al día siguiente, a los dos meses o a los tres meses de su publicación en el BOE; el día 1 de octubre de 2023, el 1 de enero de 2024, el 1 de enero de 2025 o el 1 de enero de 2016 -DF 7ª-. A ello hay que añadir que muchas de sus previsiones se aplican de forma gradual -ello ocurrirá, sin ánimo exhaustivo, con el número de años que se tienen en cuenta para el cálculo de la BR de la pensión de jubilación -DT 40ª-; con la cotización adicional de solidaridad -DT 42ª-; o con la aplicación de la cuota baby boom que instaura el Mecanismo de Equidad Intergeneracional (en adelante MEI) -DT 43ª-. Se cuenta, en tercer lugar, con un elevado número de normas transitorias -valgan, como ejemplo, la aplicación del tope máximo de la base de cotización, ex. DT 38ª, o la determinación del límite máximo de la pensión inicial desde el 1 de enero de 2025, ex. DT 39ª-. Y disfrutamos, asimismo, de preceptos de corta vida, promulgados con un ánimo marcadamente electoralista, de puro gasto vacío, algo

que se aprecia en la DT 1<sup>a</sup>, que incrementa el complemento de brecha de género en el período 2024 y 2025 nada menos que en un 10%. Por fin, por no privarnos de nada, hay artículos cuya subsistencia depende de otros condicionantes: esto ocurre con la integración de períodos sin obligación de cotizar para el cálculo de ciertas prestaciones para el cálculo de las pensiones de jubilación de las mujeres -que se mantiene en tanto la brecha de género sea superior al 5%-.

Si todo lo anterior no nos asusta y no escapamos, sin más, hacia otra parcela del derecho más amable, deducimos, también, del RD-Ley 2/2023 que la sostenibilidad financiera y el refuerzo de la capacidad financiera del Sistema de la seguridad Social provocará una subida sostenida, aunque sin dolor inicial, de las cuotas. Ello va a producirse a través de tres vías: la primera, por el incremento del tope máximo de la base máxima de cotización -art. 19.3<sup>o</sup> TRLGSS-, un porcentaje incrementado hasta 2050 con la cuantía fija anual de 1,2 puntos porcentuales más -DT 38<sup>a</sup> TRLGSS- ; la segunda, por la introducción de la nueva cotización adicional de solidaridad que gravará, poco a poco y por tramos, desde 2025 a 2045, el salario que tenga una cuantía superior a la base máxima de cotización, lo que supondrá pagar, en 2045, hasta un 7% adicional si nuestra base de cotización superara, entonces, en un 50% la base máxima fijada -art. 19.bis y DT 42<sup>a</sup> TRLGSS-; y, lo tercero, porque el MEI exige la creación, ex. art. 127.bis TRLGSS, de una cotización finalista que no puede ser objeto de bonificación, reducción o exención y que en 2030 será de 1,2 puntos porcentuales, lo que supondrá, en 2030, para los trabajadores por cuenta ajena, que 1 punto lo pagará la empresa y 0,2 puntos el trabajador (DT 43<sup>a</sup> LGSS). Dicha cuota -destinada y provocada por los baby boom- es aplicable a todos los regímenes -incluido el Régimen especial del mar, aunque con algunas excepciones- y a todos los supuestos en los que se cotice por la contingencia de jubilación. Debe remarcarse, además, que esta cuota -la baby boom- no es computable a efectos de prestaciones y se nutre del Fondo de Reserva de la Seguridad Social, un Fondo en el que esta cuota se integra automáticamente -art. 118.4<sup>o</sup> y 120.2<sup>o</sup> TRLGSS-.

También, como se preveía, se ha revisado -y ampliado- el período que se tiene en cuenta para el cálculo de la pensión de jubilación -art. 209.1<sup>o</sup> TRLGSS-, de forma que dicha base reguladora es el cociente que resulte de dividir entre 378 la suma de las bases de cotización durante los 324 meses anteriores al mes previo al hecho causante; para compensar algo este incremento se calculan 348 bases y de aquí se escogen las 324 bases de cotización de mayor importe acudiéndose después al mecanismo de integración de lagunas, que permite computar el 100% de la base mínima de cotización del RG durante las primeras 48 mensualidades. Sin duda, esto significará, también y -ad futurum- una minoración del quantum, aunque también, durante algunos años, se permita optar a los interesados por el nuevo régimen jurídico o por el nuevo que este RDL 2/2023 establece ahora.

Para compensar lo anterior, la ampliación de los derechos de los pensionistas es perceptible, no obstante, en otros tres cambios de gran interés: el primero de ellos consiste en que, ahora, todas las pensiones -sin excepción, incluido el complemento de brecha de género- se revalorizan -art. 58.2<sup>o</sup> TRLGSS-; el segundo consiste en que las cuantías de las pensiones mínimas deben ir acercándose al umbral de la pobreza calculado para un hogar compuesto por dos adultos -DA 53<sup>a</sup> TRLGSS-; y, en tercer lugar, desaparece el coeficiente de parcialidad, de forma que se tienen en cuenta los diferentes períodos durante los cuales el trabajador haya permanecido en

alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que haya sido la duración de la jornada realizada para el acceso a ciertas prestaciones -art. 247 TRLGSS-.

Al tiempo, el RDL 2/2023 sirve también para introducir otras alteraciones de calado. Así, tras surgir nuevas situaciones de incapacidad temporal: la incapacidad temporal derivada de menstruación incapacitante y la derivada de la gestación de la mujer trabajadora desde el día 1º de la semana 39ª -art. 169 TRLSS ex. LO 1/2023, de 28 de febrero-, también se amplía la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, una prestación que puede ahora percibirse hasta los 23 años, e incluso, si se acredita un grado de discapacidad del 65%, hasta los 26 años del causante -art. 190.3º TRLGSS-; y se entienden cotizados, durante tres años, los períodos en los que se haya suspendido la actividad laboral por excedencia por cuidado de familiares -art. 237, apartados 2º y 3º-. Finalmente, entre otros cambios más puntuales, se aprovecha el RDL para alterar las competencias asignadas al EVI en los procesos de incapacidad temporal, dando un mayor papel a la inspección médica del INSS; se altera el período de colaboración obligatoria de las empresas en el pago de la incapacidad temporal -arts. 170 y 174 TRLGSS- y se incluye en el sistema de seguridad social a alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación.

Si el lector ha llegado hasta aquí sólo queda añadir a lo anterior, en esta -primera y también rápida- visión del RDL 2/2023, las reformas que pretenden corregir la brecha de género. Dichos cambios comienzan por rectificar el art. 60 TRLGSS para resolver cómo ha de derivarse hacia los hombres el pago del complemento, evitando que les afecten los cambios del art. 237 TRLGSS y delimitando qué pensión de los progenitores tiene menor cuantía. Pero, junto a ello, hay dos medidas que van a impulsar, a muy corto plazo, una disminución de dicha brecha. La primera de ellas aparece en la DT 41ª TRLGSS, donde se mejora el mecanismo de la integración de lagunas en la pensión de jubilación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena, considerando un mayor número de meses como cotizados, una mejora también extensible a los hombres cuando justifiquen el tiempo dedicado al cuidado. La segunda de estas medidas, por su parte, consiste en un incremento del complemento de brecha de género en el período 2024-2025 de un 10% adicional, una medida posiblemente excesiva, que enmascarará la realidad y supondrá un coste elevado. Todas estas regulaciones -incluso la existencia misma del complemento regulado en el art. 60 TRLGSS- se han de mantener, por lo demás, únicamente, hasta que la brecha de género sea superior al 5% -DA 37ª TRLGSS-.

CITA: BALLESTER PASTOR, Inmaculada, “El RD-Ley 2/2023, de 16 de marzo: primeras impresiones de la esperada segunda fase de reforma de las pensiones”, Briefs, 27, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, año 2023.