



Reforma del Sistema Público de Pensiones y otras medidas urgentes (RD-ley 2/2023)

Legal Alert

Marzo 2023

kpmgabogados.es
kpmg.es



Reforma del Sistema Público de Pensiones y otras medidas urgentes (RD-ley 2/2023)

El 17 de marzo de 2023 se publicó en el BOE 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** (en adelante, el RD-ley 2/2023 o el RD-ley), con entrada en vigor, con carácter general, el primer día del mes siguiente al de su publicación -esto es, **el 1 de abril de 2023-**, **excepto** varios preceptos que abordaremos posteriormente. *Acceda en este [link](#) a la versión en inglés.*

El RD-ley **completa la reforma de las pensiones de 2021** adoptando una serie de **medidas urgentes**, entre cuyas principales novedades, se encuentran las siguientes:

PROFUNDA MODIFICACIÓN DE LA LGSS

El RD-ley, a través de un único artículo con 44 apartados, reforma y añade distintos preceptos en el [texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social de 2015](#) (LGSS), destacando las siguientes cuestiones:

✓ Incremento del tope máximo de las bases de cotización a la SS

El art. 19.3 LGSS se modifica para establecer que la **actualización anual del tope máximo** de las bases de cotización (comúnmente conocido como “destope”) de cada uno de los distintos regímenes de la Seguridad Social, conforme a la correspondiente **Ley de Presupuestos Generales del Estado** (fijado en la LPGE 2023 en 4.495,50 euros mensuales), se efectuará en un **porcentaje igual al que se establezca para la revalorización de las pensiones contributivas** prevista en el art. 58.2 LGSS.

Dicho art. 58.2 y su apdo. 5 también se modifican disponiendo que **todas las pensiones de Seguridad Social, en su modalidad contributiva, incluido el complemento de brecha de género, se revalorizarán** al comienzo de cada año en el porcentaje equivalente al promedio de las variaciones del IPC interanual de los 12 meses previos a diciembre del año anterior.

En ese mismo porcentaje se actualizarán anualmente en la correspondiente Ley de PGE la cuantía máxima de las pensiones a que se refiere el art. 57 y la cuantía mínima de las pensiones prevista en el art. 59.

Esta nueva redacción pretende garantizar que, en la modalidad contributiva, todas las pensiones del sistema y no solo la pensión mínima, como se decía en la redacción anterior, así como el complemento de brecha de género, se revalorizarán al comienzo de cada año en el porcentaje citado.

Estas modificaciones entrarán **en vigor el 1 de enero de 2024** y se complementan con una [norma transitoria para la aplicación del tope máximo de la base de cotización](#) (nueva disp. trans. 38.ª LGSS). **Desde el año 2024 hasta el año 2050**, las sucesivas leyes de Presupuestos Generales del Estado aprobadas para ese período fijarán el tope máximo de las bases de cotización de los distintos regímenes de Seguridad Social conforme al art. 19.3, **si bien al porcentaje al que se refiere dicho artículo se le sumará una cuantía fija anual de 1,2%.**

Cada 5 años, el Gobierno evaluará, en el marco del diálogo social, el impacto de esta subida de la base máxima y remitirá un informe a la Comisión no Permanente de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo.

✓ Cuota adicional de solidaridad

Se incorpora un nuevo art. 19 *bis* que establece una **cuota adicional de solidaridad que varía en función del exceso de los rendimientos del trabajo por cuenta ajena sobre la base máxima de cotización establecida en la Ley de PGE del correspondiente año**, estableciendo 3 tramos de salarios, a los que corresponde un tipo de cotización progresivo.

También se establece una [norma transitoria para la aplicación de la cotización adicional de solidaridad](#) (nueva disp. trans. 42.ª LGSS), que señala que dicha **cotización se incrementará desde el año 2025 hasta alcanzar en 2045 el tipo definitivo**, consistiendo, en síntesis, en lo siguiente:

- Quienes estén entre la base máxima y el 10% más, empezarán en 2025 con un 0,92% llegando al 5,5% en 2045;
- los sueldos superiores a la base máxima entre un 10% y un 50% empezarán con un 1% y terminarán con un 6%; y
- los que superen la base máxima en un 50% empezarán con una cuota del 1,17% y terminarán en el 7%.

✓ Resolución provisional de pensiones reconocidas al amparo de normas internacionales

La introducción de un nuevo art. 50 *bis* LGSS regula la **resolución provisional de pensiones reconocidas al amparo de normas internacionales** cuando se compruebe que el solicitante reúne todos los requisitos para acceder al derecho computando únicamente las cotizaciones efectuadas en España; así como cuando las pensiones se reconozcan *a prorata temporis* como consecuencia de períodos que otro Estado haya certificado con carácter provisional, evitando así al beneficiario demoras innecesarias en el acceso a la pensión.

Este reconocimiento será provisional, mientras no se reciba la certificación de los demás estados afectados.

✓ Limitación de la cuantía inicial de las pensiones

La nueva redacción del art. 57 LGSS determina que cuando la pensión inicial quede limitada por la cuantía máxima establecida para el año en que se cause, las sucesivas revalorizaciones anuales que correspondan de acuerdo con el art. 58.2 se efectuarán, la primera sobre dicho importe y las posteriores sobre el importe revalorizado del año anterior, norma que igualmente se aplica a las pensiones concurrentes.

Este artículo entrará en vigor el **1 de enero de 2025** y se complementa con una [norma transitoria para la determinación del límite máximo para la pensión inicial desde el 1 de enero de 2025](#) (nueva disp. trans. 39.^a LGSS) que, en síntesis, viene a establecer que las **pensiones máximas se revalorizarán** cada año con la cuantía anual del IPC, más un incremento adicional del 0,115 porcentuales acumulativos cada ejercicio hasta 2050, cuando se habrán incrementado un 3%.

A partir de 2025 y hasta 2065 habrá alzas adicionales que elevarán este incremento de la

pensión máxima manera progresiva hasta el 20% en el último año citado.

✓ Reducción de la brecha de género

Se refuerzan las medidas para reducir la brecha de género en las pensiones, modificando el apdo.1 del art. 60 e incluyendo un nuevo apdo. 7, con la finalidad de adecuar la aplicación de la norma al objetivo de reconocimiento del complemento por brecha de género también a los hombres siempre que cumplan determinadas condiciones.

La modificación del art. 60 1.b) 3.^a LGSS se acompaña de nueva disp. trans. 44.^a LGSS para que pueda beneficiar también a [hechos causantes anteriores a la entrada en vigor dl RD-ley y desde la vigencia del complemento por brecha de género](#), en cuanto determina que para el cálculo de períodos cotizados y de bases de cotización no se tengan en cuenta los beneficios en la cotización establecidos en el art. 237, será de aplicación para el reconocimiento del complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género causadas **desde el 4 de febrero de 2021**.

Asimismo, la disp. trans. 1.^a del RD-ley 2/2023 determina que el **importe del complemento de brecha de género** del art. 60 LGSS tendrá un [incremento, adicional a la revalorización anual, del 10% en el bienio 2024-2025](#), que se distribuirá entre ambos ejercicios según determinen las respectivas leyes de presupuestos generales del Estado.

✓ Suministro de información a la Administración de la Seguridad Social

Se corrige parcialmente la letra k) del art. 71.1 LGSS para determinar que las entidades gestoras de fondos de pensiones, en su modalidad de sistema de empleo, sean las que proporcionen a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y a la Tesorería General de la Seguridad Social, anualmente, antes de finalizar el mes de marzo y distribuida por cada uno de los meses a que corresponda, la **información sobre las contribuciones empresariales a dichos instrumentos que sirva de contraste con la proporcionada por las propias empresas a efecto del control de las reducciones de cuotas**.

✓ Nueva regulación de la prestación de incapacidad temporal

Esta nueva regulación de la prestación de incapacidad temporal (IT) se realiza mediante la modificación de los arts. 82.4.b), 169.1.b), 170 y 174, de la disp. adic. 1.^a.4 y la introducción de una disp. trans. 37.^a en la LGSS.

Entre otras cosas, **se elimina la posibilidad de que las mutuas puedan dirigirse al INSS en caso de que el servicio público de salud haya desestimado la propuesta de alta**; y se sustituye la referencia a 6 meses por **180 días**, a fin de que la duración real del período de observación por enfermedad profesional pueda variar en función de los días que tengan los meses concretos en que se produzca.

En relación con las **competencias de control de los procesos de IT a partir del día 365**, la entidad gestora ejerce la citada competencia a través de su inspección médica, sin intervención ya de los equipos de valoración de incapacidades u órganos equivalentes. En consecuencia, **el inicio del expediente de incapacidad permanente se articula a través de la emisión de alta médica con propuesta de incapacidad permanente**.

También se incluye en la reforma que **el agotamiento del plazo de 365 días sin emisión de alta médica suponga el pase automático a la prórroga de IT, sin necesidad de declaración expresa**, con lo que se simplifica y clarifica la gestión. Si no hubiera prórroga, se mantiene como hasta el momento el procedimiento de disconformidad cuando el alta médica por curación, mejoría o incomparecencia al reconocimiento médico se emite al agotarse los 365 días.

Asimismo, se determina el **mantenimiento de la colaboración obligatoria en el pago de la prestación durante la prórroga de la IT hasta el alta médica del trabajador por curación, mejoría o incomparecencia, hasta el último día del mes en que el INSS emita el alta médica por propuesta de incapacidad permanente, o hasta el cumplimiento de los 545 días, finalizando en todo caso en esta fecha**; y se recoge la obligación de las empresas colaboradoras voluntarias de pagar a su cargo la prestación de incapacidad temporal hasta la extinción del derecho al subsidio, incluida en su caso, la situación de prolongación de efectos económicos.

Por último, la disp. trans. 4.ª del RD-ley 2/2023 prevé la **vigencia transitoria de la normativa anterior en materia de IT**, disponiendo que las modificaciones introducidas por este RD-ley en la LGSS **serán de aplicación tanto a los procedimientos de IT que se inicien con posterioridad a la fecha de su entrada en vigor (1 de abril de 2023), como a los iniciados con anterioridad a dicha fecha**.

No obstante, seguirá abonándose directamente por la entidad gestora o la mutua colaboradora con la Seguridad Social el subsidio correspondiente cuando, **a tal fecha de entrada en vigor, hubiere sido dictada la resolución** prevista en el art. 170.2 LGSS en su redacción anterior.

✓ **Modificación del Fondo de Reserva de la SS y del Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI)**

La modificación de los arts. 117, 118, 119, 120, 121, 127 *bis* tienen como finalidad modificar y desarrollar el MEI previsto en la [Ley 21/2021, de 28 de diciembre](#), y la incorporación de una nueva disp. trans. 43.ª LGSS, para su aplicación.

Dicho mecanismo consiste en una cotización finalista de 1,2%, que nutrirá el Fondo de Reserva de la Seguridad Social en los términos establecidos en los artículos citados.

Desde 2033 el Fondo podrá efectuar los desembolsos necesarios para cumplir el objetivo de compensación de contribuciones al sistema y prestaciones previstas. Los artículos citados también efectúan las modificaciones oportunas para que se puedan incorporar al Fondo de Reserva de la Seguridad Social las reservas procedentes de la cotización finalista establecida para el MEI.

La nueva disp. trans. 43.ª LGSS prevé que la cotización finalista del MEI prevista en el art. 127 *bis* tendrá **efectos desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2050**, con arreglo a la una **escala**, que comienza en el año 2023 (con 0,60%, de los que el 0,50 corresponderá a la empresa y el 0,10 al trabajador), y ya en el año 2029, será de 1,2%, de los que el 1,00 corresponderá a la empresa y el 0,2 al trabajador.

Desde el año 2030 hasta 2050 se mantendrá el mismo porcentaje del 1,2, con igual distribución entre empresario y trabajador.

✓ **Sistema dual para el periodo de cómputo para calcular la base reguladora**

Respecto a la ampliación del periodo de cómputo que se toma para calcular la base reguladora, para determinar la cuantía de la pensión de cada trabajador, se modifica el art. 209.1 LGSS, estableciendo un **sistema dual para el cálculo de la pensión**.

En síntesis, los pensionistas podrán elegir entre tomar los últimos 25 años cotizados -como se exigía antes- para determinar su base reguladora u optar por utilizar un periodo de cómputo de 29 años, eliminando los 2 peores años cotizados; es decir, 27 años.

Esta nueva regulación se complementa con unas [normas transitorias sobre la base reguladora de la pensión de jubilación](#) (nueva disp. trans. 40.^a LGSS), que determina la **aplicación gradual** del nuevo período de cotización a incluir en la base reguladora.

ENTRADA EN VIGOR

Aunque el RD-ley tiene prevista su entrada en vigor, con carácter **general**, el **primer día del mes siguiente al de su publicación en el BOE** -esto es, el **1 de abril de 2023**-, sin embargo, contempla numerosas **excepciones** para determinados preceptos -fundamentalmente, en lo que afecta a la reforma de la LGSS- que lo harán en las fechas indicadas en el cuadro Anexo.

ENTRADA EN VIGOR del RD-ley 2/2023 Con carácter general, el 1 de abril de 2023	
EXCEPCIONES (a la fecha de entrada en vigor general del RD-ley 2/2023, y que afectan a la reforma de la LGSS)	
18 de marzo de 2023 (el día siguiente al de su publicación en el BOE)	La cotización finalista del art. 127 bis LGSS (regulada en el apdo. 16 del art. único), con efectos desde el 1 de enero de 2023, referido al Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI). Los arts. 58.5, 59, 60, 82.4.b), 237. 2 y 3, 248.1 c) y la disp. trans. 4. ^a LGSS (redactados por los apdos. 5, 6, 7, 10, 25, 27 y 44 del art. único): <ul style="list-style-type: none"> Revalorización de pensiones reconocidas en virtud de normas internacionales de las que esté a cargo de la Seguridad Social española. Complementos para pensiones inferiores a la mínima. Complemento de pensiones contributivas para la reducción de la brecha de género. Gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes a favor de los trabajadores al servicio de los empresarios asociados y de los trabajadores por cuenta propia adheridos. Prestación familiar en su modalidad contributiva; período de excedencia por cuidado de familiares. Determinación de la base reguladora diaria de la prestación por incapacidad temporal (IT).
17 de mayo de 2023 (a los 2 meses de su publicación en el BOE)	Los arts. 169.1 b), 170, 174, 248.1.b), la disp. adic. primera.4 y la disp. trans. 37. ^a LGSS (redactados, respectivamente, por los apdos. 17, 18, 19, 27, 30 y 37 del artículo único):

	<ul style="list-style-type: none"> Períodos de observación por enfermedad profesional en los que se prescriba la baja en el trabajo durante los mismos, con una duración máxima de 180 días, prorrogables por otros 180 días cuando se estime necesario para el estudio y diagnóstico de la enfermedad, como situación determinante de IT. Nueva regulación de la prestación de IT. Determinación de la base reguladora diaria de la prestación por nacimiento y cuidado de menor.
17 de junio de 2023 (a los 3 meses de su publicación en el BOE)	El nuevo art. 50 <i>bis</i> LGSS (conforme al apdo. 3 del art. único, que incorpora la resolución provisional de pensiones reconocidas al amparo de normas internacionales.
1 de octubre de 2023	El art. 247 y la nueva disp. adic. 52. ^a LGSS (redactados por los apdos. 23 y 34 del art. único): <ul style="list-style-type: none"> Cómputo de los periodos de cotización, a efectos de acreditar los periodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal y nacimiento y cuidado de menor se tendrán en cuenta los distintos periodos durante los cuales el trabajador haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos. Inclusión en el sistema de SS. de alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación.
1 de enero de 2024	Los arts. 19.3 y 58.2 LGSS (redactados, respectivamente, por los apdos. 1 y 5 del artículo único): <ul style="list-style-type: none"> Incremento del tope máximo de las bases de cotización a la SS. Revalorización y garantía de mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones.
1 de enero de 2025	Los arts. 19 <i>bis</i> y 57 LGSS (redactados por los apdos. 2 y 4 del art. único): <ul style="list-style-type: none"> Cotización adicional de solidaridad. Limitación de la cuantía inicial de las pensiones
1 de enero de 2026	Los arts. 209.1, 248.2, 322 y la disp. trans. 41. ^a LGSS (redactados por los apdos. 23, 27, 28 y 41 del art. único): <ul style="list-style-type: none"> Sistema dual para el periodo de cómputo para calcular la base reguladora. Cálculo de las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente derivada

	<p>de enfermedad común, la integración de los períodos durante los que no haya habido obligación de cotiza.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuantía de la pensión de jubilación. • Integración de períodos sin obligación de cotizar para el cálculo de las pensiones de jubilación en tanto la brecha de género de las pensiones de jubilación sea superior al 5%.
--	--

OTRAS MODIFICACIONES

Por último, varias disp. finales del RD-ley 2/2023 modifican otras normas como las siguientes:

- ✓ En el [texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores \(ET\)](#) se modifica el art. 37.6 ET, a fin de ampliar los supuestos en que puede reducirse la jornada de trabajo para el cuidado de hijo, o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción durante la hospitalización y tratamiento continuado por estar afectado por cáncer, o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y sea necesario su cuidado directo, continuo y permanente.
- ✓ En el [RD-ley 8/2020, de 17 de marzo](#), de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19, se modifica el art. 17.9 para permitir que se confirme la prestación prevista en el citado artículo, reconocida provisionalmente, cuando al procederse a su revisión de las pruebas obrantes en el expediente se deduzca que, si bien el interesado que no acredita alguno de los requisitos exigidos en alguno de los supuestos que regula, cumple todos los requisitos en otro supuesto.
- ✓ En el [RD-ley 13/2022, de 26 de julio](#), que establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad, se modifica la disp. final 6.ª con la finalidad de establecer como referencia para la aplicación de los beneficios regulados en los preceptos a los que se refiere dicha disposición la base mínima de cotización establecida a 31 de diciembre de 2022, es decir, 960,60 euros, de forma que si durante la vigencia de estos beneficios se modificara de base de cotización continuarán aplicándose en los términos establecidos normativamente pero adaptándose las cuantías al supuesto de hecho que corresponda.
- ✓ En el [RD-ley 1/2023, de 10 de enero](#), de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artista, se introduce una disp. trans. 5.ª a fin de que la compatibilidad entre la pensión de jubilación con la actividad de creación artística por la que se perciban ingresos derivados de derechos de propiedad intelectual de las personas siga rigiéndose por la normativa anterior a la entrada en vigor de dicho RD-ley y se precisan las consecuencias del cese de la actividad artística de este colectivo en el caso de iniciar posteriormente una actividad de este tipo.

Contactos

Javier Hervás
Socio
KPMG Abogados
Tel. 91 456 59 33
jhervas@kpmg.es

Francisco Fernández
Socio
KPMG Abogados
Tel. 91 451 30 87
franciscofernandez@kpmg.es

Oficinas de KPMG en España

A Coruña

Calle de la Fama, 1
15001 A Coruña
T: 981 21 8241
Fax: 981 20 02 03

Alicante

Edificio Oficentro
Avda. Maisonnave, 19
03003 Alicante
T: 965 92 0722
Fax: 965 22 75 00

Barcelona

Torre Realia
Plaça de Europa, 41
08908 L'Hospitalet de Llobregat
Barcelona
T: 932 53 2900
Fax: 932 80 49 16

Bilbao

Torre Iberdrola
Plaza Euskadi, 5
48009 Bilbao
T: 944 79 7300
Fax: 944 15 29 67

Girona

Edifici Sèquia
Sèquia, 11
17001 Girona
T: 972 22 0120
Fax: 972 22 22 45

Las Palmas de Gran Canaria

Edificio Saphir
C/Triana, 116 – 2º
35002 Las Palmas de Gran Canaria
T: 928 33 23 04
Fax: 928 31 91 92

Madrid

Torre de Cristal
Paseo de la Castellana, 259 C
28046 Madrid
T: 91 456 3400
Fax: 91 456 59 39

Málaga

Marqués de Larios, 3
29005 Málaga
T: 952 61 14 00
Fax: 952 30 53 42

Oviedo

Ventura Rodríguez, 2
33004 Oviedo
T: 985 27 69 28
Fax: 985 27 49 54

Palma de Mallorca

Edificio Reina Constanza
Calle de Porto Pi, 8
07015 Palma de Mallorca
T: 971 72 1601
Fax: 971 72 58 09

Pamplona

Edificio Iruña Park
Arcadio M. Larraona, 1
31008 Pamplona
T: 948 17 1408
Fax: 948 17 35 31

San Sebastián

Avenida de la Libertad, 17-19
20004 San Sebastián
T: 943 42 2250
Fax: 943 42 42 62

Sevilla

Avda. de la Palmera, 28
41012 Sevilla
T: 954 93 4646
Fax: 954 64 70 78

Valencia

Edificio Mapfre
Paseo de la Alameda, 35, planta 2
46023 Valencia
T: 963 53 4092
Fax: 963 51 27 29

Vigo

Arenal, 18
36201 Vigo
T: 986 22 8505
Fax: 986 43 85 65

Zaragoza

Centro Empresarial de Aragón
Avda. Gómez Laguna, 25
50009 Zaragoza
T: 976 45 8133
Fax: 976 75 48 96