

BALANCE DE LAS ÚLTIMAS REFORMAS EN SEGURIDAD SOCIAL: A VUELTAS CON LA SOSTENIBILIDAD

MARÍA JOSÉ ROMERO RODENAS

NET21 NÚMERO 14, JUNIO 2023

1. Consideraciones preliminares

El RD-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, con entrada en vigor el 1 de abril de 2023, salvo algunas excepciones¹, recoge una nueva reforma en materia de Seguridad Social anunciada en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia -Componente 30- a lo que hay que añadir los recientes Real Decreto 370/2023, de 16 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 161.bis de la Ley General de la Seguridad Social en cuanto a la anticipación de la jubilación de los trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45 por ciento y Real Decreto 371/2023, de 16 de mayo, por el que se desarrolla el régimen jurídico del complemento económico establecido en el artículo 210.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, culminando y completando las reformas adoptadas en una primera reforma legislativa introducida por la 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.

A partir de noviembre de 2020 nuestro Sistema de Seguridad Social viene experimentando una serie de sucesivos cambios y ajustes que afectan al núcleo duro de las situaciones de necesidad, protegidas en el plano contributivo, además de otros aspectos, no menores que no pueden ser analizados por razones de espacio, todas las reformas en materia de Seguridad Social acaecidas desde 2021 a 2023 tiene

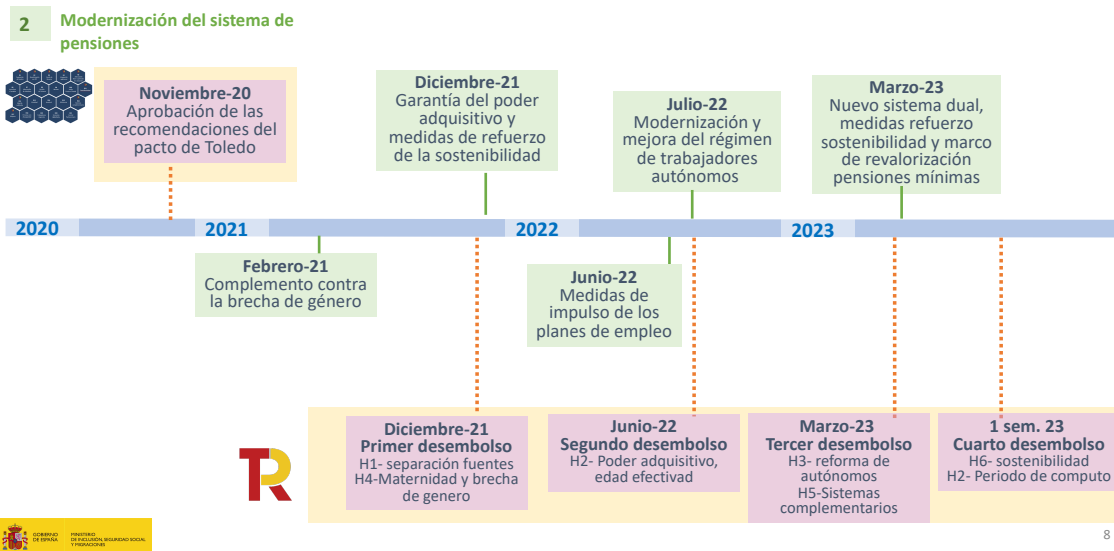
¹ 1 de enero de 2023: Art. 127 bis LGSS (MEI). 18 de marzo de 2023: Arts. 58.5, 59, 60, 82.4.b), 237.2 y 3, 248.1.c) y Disposición Transitoria 44ª, LGSS. 17 de mayo de 2022: Arts. 169.1.b), 170, 174, 248.1.b), Disposición Adicional 1ª.4 y Disposición Transitoria 37ª, LGSS. 17 de junio de 2023: Art. 50 bis LGSS (cotizaciones fuera de España). 1 de octubre de 2023: Art. 247 y nueva Disposición Adicional 52ª, LGSS. 1 de enero de 2024: Art. 19.3 y 58.2 LGSS (actualización pensiones). 1 de enero de 2025: Arts. 19 bis y 57 LGSS (Cotización adicional de solidaridad y limitación inicial de las pensiones). 1 de enero de 2026: Arts. 209.1, 248.2, 322 y Disposición Transitoria 41ª, LGSS (cálculo de bases de cotización y lagunas de cotización).

un claro objetivo en la consecución de revertir los paulatinos recortes del gobierno del partido popular, con un especial énfasis en la revalorización de las pensiones y la implementación de un nuevo mecanismo para la preservación de la equidad intergeneracional (nueva regulación del MEI).

La importancia de esta reforma es vasta, ya que afecta desde nuestro punto de vista y de forma sustancial a la regulación del sistema público de pensiones, además de incorporar modificaciones relevantes en otros ámbitos de la Seguridad Social, lo que ello requiere de un estudio más detallado, de ahí que nuestra aportación solamente tiende a constituir una primera aproximación de materias que hemos considerado que pueden ser más relevantes. Pretendemos brindar en el presente análisis una visión estructurada de sus elementos más centrales, partiendo de que otros estudios como los realizados en el reciente núm. 101 de la RDS atienden, de manera más profunda, excelente, suficiente y documentada, a su proyección operativa. De este modo, sin perjuicio de necesarias reiteraciones, la modesta reflexión que se realiza intenta buscar un espacio propio delimitado por el significado de las recientes reformas en Seguridad Social, que a nuestro juicio poseen un denominador común como culminación del refuerzo de los principios vertebradores del Sistema de Seguridad Social que han inspirado las iniciativas legislativas aprobadas a lo largo de 2021, 2022 y 2023: equidad, suficiencia y sostenibilidad (vid cuadro1). Ello ha sido posible al intenso trabajo realizado en el fructífero ámbito del diálogo social y dentro del marco delimitado por las recomendaciones del Pacto de Toledo, resultando de esta negociación un acuerdo con las organizaciones sindicales CCOO y UGT quienes la han calificado como una reforma que implica “Más ingresos, más protección, más certezas” (CCOO) y “asegura el presente y el futuro de las pensiones” (UGT).

Me parece conveniente advertir que realizamos una necesaria acotación de las materias por claras razones de espacio y en algunas cuestiones mi análisis se realiza de forma anticipada tras las recientes entradas en vigor de la norma y sin contar con doctrina científica y judicial al respecto. Las reformas en Seguridad Social proyectan una panoplia de medidas calendizadas, incluso a largo plazo -como es a partir de 2044- para abordar la sostenibilidad del Sistema de Seguridad Social mediante mecanismos que incrementan la contributividad a través del MEI y como medida demandada por los sindicatos, el destope de la base máxima. Con la actual reforma se avanza en la errónea idea de que el equilibrio financiero de las pensiones solo es posible conseguirlo con medidas restrictivas y criterios economicistas que ahondan en la reducción de las pensiones futuras, en esta ocasión, su determinismo va muy ligado a un tema central que toca de lleno el estado de salud de nuestro sistema público de Seguridad Social como es el aumento de los ingresos contributivos y fiscales.

El proceso de modernización del sistema de pensiones se ha desarrollado en varias fases a través de cinco cambios legislativos abordados mediante el diálogo social



Fuente: Esquema utilizado por el Ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones en su conferencia 12 de mayo, Albacete

2. Aspectos a destacar del RDL 2/2023, de 16 de marzo

El RDL 2/2023, de 16 de marzo, implementa un nuevo mecanismo para la preservación de la equidad intergeneracional (nueva regulación del MEI) que garantice el equilibrio financiero futuro entre la población ocupada y la población pensionista y un incremento gradual de la base de cotización máxima del sistema unido a un correlativo incremento de la pensión máxima como vía para aumentar los ingresos además del MEI.

Así destacamos la importante derogación del factor de sostenibilidad y creación del mecanismo de equidad intergeneracional. La regulación actual del Mecanismo de Equidad Intergeneracional se contiene en el art. 127 bis TRLGSS, introducido por el art. Único.16 del RDL 2/2023, conforme al cual dicho mecanismo consiste “en una cotización finalista aplicable a todos los regímenes y en todos los supuestos en los que se cotice por la contingencia de jubilación, que no será computable a efectos de prestaciones y que nutrirá el Fondo de Reserva de la Seguridad Social” regulado en los arts. 117 a 127 TRLGSS. La cotización adicional que ha entrado en vigor con efectos del 1 de enero de 2023, es de 1,2 puntos porcentuales, si bien dicha cuantía se alcanzará progresivamente en los términos establecidos en la DT cuadragésimo tercera TRLGSS, introducida por el art. Único.43 RDL 2/2023. Dicha cotización finalista del MEI no podrá ser objeto de bonificación, reducción, exención o

deducción alguna y se abonará por la empresa y por las personas trabajadoras hasta el 31 de diciembre de 2050 en las cuantías y con la distribución fijada en la propia norma de forma escalada². Como ha señalado la doctrina más cualificada en la materia (López Gandía) ahora el reforzamiento contributivo no se aborda a partir de reformas más sustantivas en relación a aspectos objetivos como las bases reguladoras, los porcentajes aplicables, o limitaciones subjetivas. Ahora y hasta 2050, las reformas se centralizan en la sostenibilidad del sistema a través de un elemento cuantitativo y no solo cualitativo como es el incremento de las cotizaciones, lo que en gran medida esta reforma tiende favorablemente al enlace entre la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social y del empleo, de las condiciones de trabajo, de los salarios, los impuestos, etc.,. Lo anterior, es lo que identifica y separa de otras reformas anteriores, pues como muy bien ha señalado el profesor Aparicio Tovar cotizar por lo que se gana no es “voracidad recaudatoria”, es justicia³.

A continuación señalamos las reformas más importantes:

1. Un aspecto importante a destacar del RDL 2/2023 es la reforma del cómputo de cotizaciones a partir del 1 de octubre de 2023, el art. Único.26 RDL 2/2023 da nueva redacción al art. 247 TRLGSS, estableciendo que “a efectos de acreditar los periodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación ... 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”. Con la nueva redacción del art. 247 citado, por fin, se equipara el trabajo a tiempo parcial con el trabajo a tiempo completo a efectos del cómputo de los periodos cotizados para el reconocimiento de las prestaciones a que hace referencia dicho artículo, ya que se tienen en cuenta los periodos en alta, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos. Por tanto las personas trabajadoras a tiempo parcial, 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 la persona trabajadora haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos.

2. Otra cuestión importante del RDL 2/2023 la constituye la introducción de una modificación sustancial en el cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación, si bien su entrada en vigor se aplaza, al menos, hasta el 1 de enero de 2026 (Disposición final décima, último párrafo) con aplicación gradual conforme señala la Disposición adicional cuadragésima TRLGSS en la redacción dada por el art. Único.40 RDL 2/2023. A su vez, se introduce un nuevo apartado séptimo en la Disposición transitoria cuarta TRLGSS, conforme al cual y cuando el hecho causante

² En 2023, será de 0,60 puntos porcentuales, de los que el 0,50 corresponderá a la empresa y el 0,10 al trabajador... Desde el año 2030 hasta 2050 se mantendrá el mismo porcentaje del 1,2, con igual distribución entre empresario y trabajador.

³ Vid en <https://baylos.blogspot.com/2023/03/sobre-la-proyectada-reforma-de-las.html>.

de la pensión de jubilación se produzca entre el 31 de diciembre de 2025 y el 31 de diciembre de 2040, el INSS aplicará de oficio la legislación anterior al 1 de enero de 2026, en lo que al cálculo de la base reguladora se refiere, cuando dicho cálculo resulte más favorable, una medida muy favorable a la persona trabajadora.

Por todo ello y en función de los cambios llevados a cabo, resulta que la base reguladora se sigue calculando como hasta ahora, sin modificación alguna, hasta el 1 de enero de 2026. A partir de ese momento y hasta el 31 de diciembre de 2040, coexistirán ambos sistemas de cálculo de la base, aplicándose de oficio el que resulte más favorable para la persona beneficiaria de la jubilación. En el periodo comprendido entre los años 2041 a 2043 se establece un periodo transitorio específico para dicho cálculo y finalmente, a partir de 2044 se aplicará el nuevo sistema para determinar la base reguladora conforme al art. 209.1 TRLGSS, en su nueva redacción. En base a lo expuesto se acotan periodos temporales con un marco de aplicación diferente, que a efectos indicativos señalamos:

- Cálculo de la base reguladora hasta el 1 de enero de 2026.
- Cálculo de dicha base durante el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2026 y el 31 de diciembre de 2040.
- Periodo transitorio específico entre los años 2041 y 2043, ambos inclusive.
- Cálculo de la base reguladora a partir de 2044.

3. En la integración de lagunas no se revierten los recortes introducidos por la Ley 3/2012, de 6 de julio del Partido Popular, un tema de indudable importancia por sus efectos prácticos en la cuantificación de las prestaciones contributivas. En este sentido, la existencia de lagunas de cotización precedidas de un contrato de trabajo a tiempo parcial (art. 248.2 TRLGSS) dichas modificaciones han supuesto una protección mayor para las personas trabajadoras puesto que cuando la laguna de cotización venga precedida de un contrato a tiempo parcial, los periodos deberán integrarse con la base mínima correspondiente al número de horas contratadas en cada momento, con independencia de que a lo largo de la vida laboral del trabajador se acredite una mayor número de cotizaciones a tiempo completo⁴. La previsión contenida en el inciso final del mencionado art. 248.2 referida a que la integración de bases se efectuará en proporción "al número de horas contratadas en último término", se elimina con la nueva redacción dada a dicho apartado por el art. Único.27 RDL 3/2023, si bien con efectos de 1 de enero de 2026, lo que supondrá en determinados casos un incremento de la base reguladora para este colectivo.

Relacionado con la anterior modificación en cuanto a la integración de lagunas, cuando se acrediten periodos de cotización en distintos regímenes de Seguridad Social, la integración se produce solo en el Régimen General de la Seguridad Social, en el Régimen Especial de la Minería del Carbón y en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar, siempre que se trate de trabajadores por cuenta ajena. En aquellos casos en los que se acrediten cotizaciones a más de un Régimen de

⁴ SSTS 20 de abril de 2017, rec. 1480/2011 y 16 de marzo de 2017, rec. 1871/2013, ambas con apoyo en la sentencia del Tribunal Constitucional 156/2014, de 25 de septiembre.

Seguridad Social y en alguno de ellos no se contemple la integración de lagunas, la integración solo será posible cuando el Régimen de Seguridad Social por el que se resuelva la prestación contemple tal integración. La modificación introducida al art. 322 TRLGSS contiene una específica integración de bases en el RETA, si bien lo será con efectos del 1 de enero de 2026, conforme establece el último párrafo de la Disposición final décima del RDL 2/2023.

Una modificación que tiene efectos prácticos no tan beneficiosos la constituye la inexistencia de integración de bases para los trabajadores agrícolas por cuenta ajena, muy común en CCAA con marcada proyección agrícola y ganadera. Una vez producida la integración de los y las trabajadoras agrícolas por cuenta ajena en el Régimen General, ha desaparecido la integración de bases de los periodos en descubierto que venía aplicándose con anterioridad, y así conforme a lo establecido en el artículo 256.7 TRLGSS para el cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación solo se tendrán en cuenta los periodos realmente cotizados, no resultando de aplicación lo previsto en el reformado artículo 209.1.b) TRLGSS y que entrará en vigor el 1 de enero de 2026. Sin embargo, si la pensión se causa en el Régimen General y existe un periodo sin cotizar correspondiente a un momento temporal en el que el encuadramiento en Seguridad Social correspondía al Régimen Especial Agrario, en tal caso sí procede la integración de bases, al reconocerse la prestación por el Régimen General⁵.

4. Vinculado con la garantía de equidad y suficiencia de las pensiones, el RDL 2/2023 aborda el problema de las personas trabajadoras que acceden a la prestación de jubilación para compensar el impacto negativo que conlleva disponer de carreras de cotización irregulares marcadas por la inestabilidad, la precariedad laboral, las crisis económicas, la situación de trabajadoras con amplios periodos de lagunas de cotización vinculadas al cuidado de los hijos y familiares. El RDL 2/2013 revisa la regla relativa al periodo de cómputo para el cálculo de la pensión, ofreciendo una doble alternativa a lo largo de dos décadas. Tal y como señala su Exposición de Motivos, por una parte, se establece una nueva configuración de esta regla, que toma al final del régimen transitorio un periodo de veintinueve años, incorpora tres previsiones destacables. En primer lugar, la novedosa facultad de descartar las peores veinticuatro mensualidades de cotización y, segundo lugar, la mejora -solo en algunos casos- como hemos visto de la regla de integración de lagunas, vinculada a la consecución del objetivo de reducción de la brecha de género. Pero como garantía para quienes se jubilen a lo largo de las próximas dos décadas se prevé la aplicación de la regla, hasta ahora vigente, de los últimos veinticinco años si la base reguladora de la pensión resultante fuera más beneficiosa para la persona que accede a la pensión, lo que garantizaría el poder adquisitivo de las personas beneficiarias. Lo anterior supone que, de oficio, la entidad gestora habrá de calcular la base reguladora de la pensión de jubilación conforme a la normativa vigente al 1 de enero de 2023 y con la que entre en vigor el 1 de enero de 2026, reconociendo en favor

⁵ STS de 17 de mayo de 2022, rec. 1836/2019.

de la persona beneficiaria la base reguladora de la pensión que resulte más favorable.

5. En este sentido, la reforma mejora las prestaciones y sobre todo las pensiones mínimas apostando fuertemente en el avance de un sistema de pensiones suficiente, no mínimo, acorde con el art. 41 CE y particularmente introduce aspectos positivos en el cálculo de la prestación desde la perspectiva de género como es el caso del complemento de pensiones contributivas para reducir la brecha de género. Como sabemos la DF 2ª de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de PGE para 2016, añadió el art. 50 bis a la LGSS/1994, introduciendo en la acción protectora de la Seguridad Social el complemento por maternidad, aplicable a las pensiones de jubilación, viudedad e incapacidad permanente de las que fueran titulares las mujeres que hubieran tenido dos o más hijos biológicos o adoptados, en los términos previstos en el citado artículo, que posteriormente se incorporó como art. 60 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. El objetivo del complemento, que tenía naturaleza jurídica de pensión pública contributiva, era reconocer la aportación demográfica de las mujeres trabajadoras al Sistema de la Seguridad Social, persiguiendo también reducir las consecuencias de la discriminación sufrida históricamente por las mujeres, disminuyendo así la brecha de género en las pensiones de la Seguridad Social. Desde un primer momento la regulación del complemento de maternidad fue objeto de crítica ya que, entre otros extremos, excluía a las madres con un solo hijo/a y a los hombres dedicados al cuidado de sus hijos/as partía de una concepción tradicional de la familia y excluía de su aplicación a las mujeres que se jubilaban anticipadamente, cuestiones estas, entre otras, que rápidamente accedieron a la vía judicial.

Con independencia de los posibles errores en la conceptualización y en el diseño del complemento, que no podemos profundizar, la STJUE de 12 de diciembre de 2019 declaró discriminatorio el mismo, lo que obligaba a una modificación legal que se ha llevado a cabo por medio del RDL 3/2021, de 2 de febrero, dando nueva redacción al art. 60 TRLGSS. Como consecuencia de las modificaciones legales llevadas a cabo, el complemento de maternidad seguirá siendo aplicable a las pensiones de jubilación, incapacidad permanente o viudedad anteriores a la entrada en vigor del RDL 3/2021, de forma que la nueva regulación legal no afectará a tales pensiones.

Pues bien, el citado complemento ha sido objeto de nueva modificación por medio del art. Único.7 del RDL 2/2023, que modifica el apartado 1 del art. 60 TRLGSS e introduce un nuevo apartado 7, con vigencia del 8 de marzo de 2023. Como señala la Exposición de Motivos del citado RDL, la modificación tiene como finalidad adecuar la aplicación de la norma al objetivo perseguido con su aprobación, que es el reconocimiento del complemento por brecha de género también a los hombres siempre que cumplan determinadas condiciones, para lo cual elimina del cómputo de períodos cotizados y bases de cotización anteriores o siguientes al nacimiento los beneficios en la cotización establecidos en el art. 237 TRLGSS. Asimismo, se precisa cómo deben calcularse las pensiones de los respectivos progenitores para

determinar cuál de ellas es más alta a efectos de acreditar los requisitos exigidos para obtener el complemento.

A su vez la modificación del apartado 1. b) 3.^a del art. 60 TRLGSS, se acompaña de la DT cuadragésima cuarta para que pueda beneficiar también a hechos causantes anteriores a la entrada en vigor del nuevo Real Decreto-Ley y desde la vigencia del complemento por brecha de género. Asimismo, la DT primera determina que el importe del complemento de brecha de género tendrá un incremento, adicional a la revalorización anual, del 10 por ciento en el bienio 2024-2025, que se distribuirá entre ambos ejercicios según determinen las respectivas leyes de presupuestos generales del Estado.

Para determinar que pensiones o suma de pensiones de los progenitores tienen menor cuantía se computarán dichas pensiones teniendo en cuenta su importe inicial, una vez revalorizadas, sin computar los complementos que pudieran corresponder. Cuando ambos progenitores sean del mismo sexo y coincida el importe de las pensiones computables de cada uno de ellos, el complemento se reconocerá a quien haya solicitado en primer lugar la pensión con derecho a complemento (apartado 7 del art. 60 introducido por RDL 2/2023). En cualquiera de estos dos supuestos y como se ha indicado anteriormente al hacer referencia a la Exposición de Motivos del RDL 2/2023, para el cálculo de los periodos cotizados y de las bases de cotización, no se tendrán en cuenta los beneficios de cotización establecidos en el art. 287 TRLGSS.

El complemento tiene a todos los efectos naturaleza jurídica de pensión pública contributiva y su importe se fijará en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, incrementándose anualmente en el porcentaje previsto para las pensiones contributivas (art. 60.3 TRLGSS), si bien, como ya se ha dicho, durante el periodo de 2024-2025 será objeto de un incremento adicional del 10 por ciento, que se distribuirá entre ambos ejercicios según determinen las respectivas leyes de presupuestos.

6. Una cuestión adicional al reforzamiento de la suficiencia de las pensiones, lo constituye la nueva DA 53^a TRLGSS introducida por el art. Uno.35 del RDL 2/2023, en cumplimiento de la recomendación 15 del Pacto de Toledo, una medida que integra la perspectiva de género integrando por primera vez los indicadores de los umbrales de pobreza. Para la determinación de dicho umbral de la pobreza se multiplicará por 1,5 el umbral de la pobreza correspondiente a un hogar unipersonal en los términos concretados para España en el último dato disponible de la Encuesta de Condiciones de Vida del Instituto Nacional de Estadística, actualizada hasta el año correspondiente de acuerdo con el crecimiento medio interanual de esa renta en los últimos ocho años. Posteriormente la brecha existente entre la cuantía de referencia y el umbral de la pobreza calculado para un hogar de dos adultos, se reducirá progresivamente, de acuerdo con una escala desde 1 de enero de 2024 hasta 1 de enero de 2027, que recoge la DA 53^a disposición adicional 53^a. Posteriormente la cuantía de referencia se incrementará adicionalmente, si ello fuese necesario, hasta alcanzar el umbral de pobreza calculado para un hogar de dos adultos. Igualmente

la misma disposición contempla el incremento progresivo a partir de 2024 de la pensión mínima contributiva de jubilación y de Incapacidad permanente absoluta cuyo titular sea mayor de 65 años y tenga cónyuge a cargo, a fin de que en 2027 una vez revalorizada no pueda ser inferior al umbral de la pobreza calculado para un hogar compuesto por dos adultos. La determinación de las cuantías a las que se refieren los apartados anteriores se efectuarán por las respectivas leyes presupuestos generales del Estado para cada año. Y en cumplimiento de la recomendación 15 del Pacto de Toledo de 2020, el Gobierno realizará un seguimiento continuo de la evolución de las pensiones mínimas y de las pensiones no contributivas. A partir de este análisis, y con periodicidad anual, elevará un informe a la citada Comisión del Pacto de Toledo en el que evaluará el impacto de estas prestaciones en la reducción de la pobreza, con particular atención a la dimensión de género, y propondrá en su caso la revisión de los parámetros que inciden en la capacidad de estas prestaciones de eliminar la pobreza y dignificar el nivel de vida de sus perceptores.

7. Una de las cuestiones que más críticas ha tenido desde los órganos de gobierno de las universidades⁶ ha sido la necesaria medida de protección social relativa a la cotización -bonificada en un 95%- durante las prácticas formativas o académicas del alumnado universitario o de formación profesional. Entendemos que constituye una importante medida introducida por el art. Único.34 RDL 2/2023 introduce en el Texto Refundido una nueva Disposición adicional quincuagésima, con entrada en vigor el 1 de octubre de 2023 (Disposición final décima), cuyos apartados 6 y 7 regulan la cotización a la Seguridad Social en los supuestos de prácticas formativas remuneradas y no remuneradas. En lo que se refiere a las prácticas formativas remuneradas se aplican las reglas de cotización correspondientes a los contratos formativos en alternancia, disponiendo que la base de cotización a efectos de prestaciones, será la base mínima de cotización vigente en cada momento respecto del grupo de cotización 7, salvo que el alta no se extienda al mes completo. En cuanto a las prácticas formativas no remuneradas la base de cotización mensual aplicable a efectos de prestaciones será el resultado de multiplicar la base mínima de cotización vigente en cada momento respecto del grupo de cotización 8, por el número de días de prácticas formativas realizadas en el mes natural, con el límite, en todo caso, del importe de la base mínima de cotización mensual correspondiente al grupo de cotización 7. En ambos casos "está expresamente excluida la cotización finalista del MEI, la cotización por desempleo, FOGASA o formación profesional y en el caso de las prácticas no remuneradas, tampoco se cotizará por incapacidad temporal por contingencias comunes.

⁶ La CRUE reclama una moratoria. Rector de la Universidad de Murcia y presidente de CRUE-Asuntos Estudiantiles "Suponen importantes problemas organizativos y económicos" <https://novaciencia.es/la-cotizacion-por-las-practicas-dara-lugar-a-estudiantes-de-primera-y-de-segunda/>; La UCLM alerta del riesgo que supone para las prácticas en empresas y entidades la obligatoriedad de cotizar por los estudiantes, https://www.uclm.es/noticias/noticias2023/mayo/albacete/comunicado_cotizacion_practicas

3. RD 370/2023, de 16 de mayo

De particular consideración son las medidas introducidas en el reciente Real Decreto 370/2023, de 16 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 161.bis de la Ley General de la Seguridad Social en cuanto a la anticipación de la jubilación de los trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45 por ciento. Este RD da cumplimiento al mandato recogido en la recomendación 18 del Pacto de Toledo 2020 y en la DA 4ª de la Ley 21/2021, en la que, entre otros aspectos, se recoge que se analizará la problemática en el acceso anticipado a la pensión de jubilación de las personas trabajadoras con discapacidad en relación con las exigencias en el tiempo de cotización requerido, así como para resolver las dificultades que se presentan respecto a la acreditación de este.

En este caso ya no son las condiciones del trabajo sino las circunstancias personales de la persona trabajadora que accede a la pensión de jubilación, las que posibilitan el adelanto de la edad ordinaria -anticipo de la edad de jubilación-, siendo tales circunstancias la discapacidad y la edad de la persona beneficiaria. El art. 206 bis TRLGSS, introducido por Ley 21/2021, establece que la edad de jubilación podrá ser reducida en el caso de personas con discapacidad igual o superior al 65 por 100 en los términos contenidos en el Real Decreto correspondiente o también en un grado de discapacidad igual o superior al 45 por 100, siempre que, en este último supuesto, se trate de discapacidades reglamentariamente determinadas en las que concurren evidencias que determinan, de forma generalizada y apreciable, una reducción de la esperanza de vida.

Así pues el anticipo de la edad de jubilación para las personas con discapacidad presenta dos variantes en función de que se trate de discapacidad grave en un grado igual o superior al 65 por 100, o de discapacidades establecidas reglamentariamente y en específicamente grado igual o superior al 45 por 100 para el cual ha sido desarrollado el RD 370/2023 citado, que viene a modificar el RD 1851/2009, de 4 de diciembre, aplicándose dicha normativa a trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena y por cuenta propia incluidos en cualquiera de los regímenes que integran el Sistema de Seguridad Social, que acrediten que a lo largo de su vida laboral han trabajado un tiempo efectivo equivalente, al menos, al periodo mínimo de cotización que se exige para poder acceder a la pensión de jubilación, estando afectados durante ese tiempo por alguna de las patologías generadoras de discapacidad enumeradas en el Anexo del Real Decreto y dentro de ese periodo durante al menos cinco años, con un grado de discapacidad igual o superior al 45 por 100, motivado por dichas patologías (art. 1 RD 1851/2009 tras su modificación), sin que resulte exigible que dicho grado de discapacidad derive exclusivamente de una de las enfermedades listadas⁷, cuya doctrina es acogida por el criterio de gestión del INSS

⁷ STS 27 de septiembre de 2017, rec. 4233/2015.

18/2019, de 16 de septiembre; habiéndose admitido que cuando el porcentaje de discapacidad es manifiestamente erróneo por no haberse valorado la totalidad de las lesiones y padecer las mismas desde la infancia, procede admitir el acceso a esta modalidad de jubilación⁸.

Así pues, tras la modificación llevada a cabo por el RD 370/2023, en primer lugar se sigue exigiendo reunir un excesivo periodo mínimo de cotización de 15 años para acceder a la pensión de jubilación, si bien ahora bastará con acreditar que al menos durante cinco años se ha trabajado con un grado de discapacidad del 45 por 100, derivado de alguna de las patologías contenidas en el Anexo referido, como haremos referencia. Esta exigencia sigue reduciendo el número personas beneficiarias con discapacidad, así lo hemos manifestado en el Libro Blanco de Empleo y Discapacidad al subrayar las limitaciones laborales de las personas con discapacidad sobre todo algunas discapacidades tipificadas en el anexo del RD 370/2023 como son las enfermedades mentales. En segundo lugar, en estos casos no existen reglas particulares sino que se siguen aplicando las propias de la prestación de jubilación ordinaria, es decir, su cálculo se realiza teniendo en cuenta la base reguladora de los 25 años y para tener derecho al 100% de la pensión se le exige también el mismo periodo que a una persona sin discapacidad. Estos requisitos deberían de haber sido aminorados y/o adaptados para las personas con discapacidad sobre todo porque sabemos que la inserción laboral de los mismos alcance porcentajes de desempleo e inactividad muy elevados.

Es interesante conocer las discapacidades que pueden dar lugar a la reducción de la edad ordinaria de jubilación básicamente consisten en discapacidad intelectual, parálisis cerebral, determinadas anomalías genéticas, anomalías congénitas secundarias a talidomida, síndrome postpolio, daño cerebral adquirido, enfermedad mental y determinadas enfermedades neurológicas, con la importante apreciación que no es exigible que el grado de discapacidad igual o superior al 45 por 100 derive exclusivamente de una de las enfermedades listadas actualizadas por el nuevo Reglamento como ha tenido ocasión de pronunciarse el TS en Sentencia de 27 de septiembre de 2017, rec. 4233/2015 y este acreditado mediante informe médico o certificación del IMSERSO, o del órgano correspondiente de la respectiva Comunidad Autónoma. En estos casos, el legislador ha ido rebajando la edad mínima de jubilación, en un principio la edad mínima de jubilación se estableció inicialmente a los 58 años, si bien posteriormente la Ley 27/2011, en su DA 18ª rebajó dicha edad mínima a los 56 años, añadiéndose en la Disposición final 6ª que el Gobierno podría modificar la anticipación de la edad de jubilación de este colectivo de trabajadores. En la actualidad el artículo 206 bis TRLGSS, conforme a la redacción de la Ley 21/2021, rebaja la edad mínima de jubilación a los 52 años.

⁸ STS de 8 de febrero de 2018, rec. 2193/2016

4. RD 371/2023, 16 de mayo

Para finalizar, un breve apunte sobre el reciente RD 371/2023 por el que se desarrolla el régimen jurídico del complemento económico establecido en el artículo 210.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre. Esta reforma da cumplimiento a la Ley 21/2021 en relación a la jubilación demorada y más en concreto a la posibilidad reconocida en el art. 210.2 c) TRLGSS. La jubilación demorada, como sabemos, permite tres opciones sobre el complemento económico por retrasar años completos respecto a la edad ordinaria de jubilación, la fecha de jubilación, con el nuevo reglamento se desarrolla la conocida tercera opción "una combinación de las opciones anteriores en los términos que se determine reglamentariamente" que no es aplicable a los supuestos de jubilación parcial o flexible, en los que se compatibiliza pensión y trabajo, ni en los casos de acceso desde una situación asimilada a la de alta.

Así el RD 371/2023 recoge en su art. 3 las reglas de determinación del complemento en los supuestos de opción mixta, disponiendo que la misma solo podrá ejercitarse cuando se acrediten, al menos, dos años cotizados entre la fecha de cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación y la del hecho causante de la prestación, fijándose el complemento en la forma siguiente:

- Demora entre dos y diez años completos de cotización entre la fecha de la jubilación ordinaria y el hecho causante de la jubilación demorada. En este caso el complemento consistirá en la suma de los siguientes conceptos: a) Un porcentaje adicional del 4 por ciento por cada año de la mitad de ese periodo, tomando el número entero inferior, de forma que, por ejemplo, si se han cotizado cinco años entre los dos y los diez años, la mitad serían dos y medio y se tomaría el número entero inferior, es decir, dos años. b) Una cantidad a tanto alzado por el resto del periodo.
- Demora de un periodo de once o más años cotizado entre la fecha ordinaria de jubilación y el hecho causante de la jubilación demorada. El complemento en este caso consistirá en la suma de los siguientes conceptos: una cantidad a tanto alzado de cinco años, calculada en la forma prevista anteriormente y Un porcentaje adicional del 4 por cien por cada uno de los años restantes.