

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.

Reforma del sistema de cálculo para la pensión: desde el 1 de enero de 2026 y hasta 2044, , incluido, el sistema de cálculo para las nuevas pensiones será dual: coexistirá el actual, calculado sobre la cotización en los últimos 25 años, pero desde 2041 subirá 6 meses por año; y el nuevo modelo, que implica calcular los mejores 27 años cotizados en los últimos 29. La Seguridad Social elegirá cuál de los dos es más beneficioso para el nuevo pensionista. A partir de 2044, año de implantación definitiva del nuevo sistema, ya no habrá posibilidad de elección y se utilizará para todos la fórmula de los 27 años con mayor cotización de los 29 últimos. Los meses no cotizados de esos 29 años se contabilizarán hasta 48 con la base mínima y el resto al 50% de esa base por regla general.

Cambios en la aportación de la empresa y el trabajador a la Seguridad Social: Se establece cómo se calcula la base máxima de cotización. La cual se subirá cada año, como las pensiones, con el IPC de forma automática. De 2024 a 2050 a esas subidas del IPC se les sumará un 1,2% adicional. (Quienes cobren más pagarán más impuestos). En 5 años se evaluará la medida.

Se establece un nuevo impuesto: **La cotización adicional de solidaridad**, el cual entrará en vigor el 1 de enero de 2025 y gravará los salarios que excedan de esa base máxima. Es progresiva e irá subiendo. Así, los ingresos que superen la base máxima en hasta un 10% empezarán pagando, por las cantidades en esa franja, un 2,9% en 2025 hasta alcanzar el 5,5% en 2045, lo que significará unos 20,6 € máximos para la empresa y 4,1 para el trabajador. Los que la superen desde el 10 al 50% pagarán desde el 2,5% de 2024 hasta el 6% de 2045, progresivamente. Y los ingresos superiores en más de un 50% a la base máxima un 2,92 para empezar hasta alcanzar el 7%.

Se establecen reglas para el nuevo **Mecanismo de equidad intergeneracional (MEI)**, el cual ya se cobra desde el 1 de enero del año 2023, actualmente de un 0,6% (0,5 empresa y 0,1 trabajador), Irá ascendiendo hasta alcanzar en 1,2% (1 para la empresa y 0,2 para el trabajador) en 2029. Desde 2030 y hasta 2050, el MEI se establece en 1,2% con igual distribución entre personas trabajadoras y empresas. Pasará íntegramente al fondo de reserva, relajándose los límites para acceder al mismo y eliminándose la obligación de que haya déficit y el tope del 3%.

A partir de 2025 la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIREF) evaluará la situación si el gasto se dispara cabe la posibilidad de que suba el MEI.