

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, viene a cumplimentar la reforma de las pensiones incluyendo importantes medidas, entre las que se encuentran las que afectan a los **trabajadores y trabajadores en prácticas en una empresa**.

En la presente nota informativa destacamos que se añade una disposición que amplía y mejora la regulación de la inclusión en el sistema de la Seguridad Social de los alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación.

Así pues, a partir del **mes de octubre de 2023** los trabajadores en prácticas, sean remuneradas o no, cotizarán y se considerarán asimilados a trabajadores por cuenta ajena en el Régimen General de la Seguridad Social, a excepción de aquellos que realicen prácticas o formación a bordo de embarcaciones, que quedarán comprendidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

La **disposición adicional quincuagésima segunda** establece que tendrán la consideración de prácticas formativas las realizadas tanto por alumnos universitarios como las efectuadas por alumnos de formación profesional (en este caso cuando no se desarrollen en régimen de formación profesional intensiva).

En el **punto tercero** de la disposición mentada, se detalla que la acción protectora recaerá en la Seguridad Social aplicable, excluyéndose la protección por desempleo, la cobertura del Fondo de Garantía Salarial y por Formación Profesional. Queda también fuera de su ámbito de protección la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes en el supuesto de las prácticas no remuneradas.

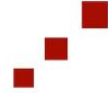
En el **punto cuarto**, se establecen las obligaciones a la Seguridad Social, que serán diferentes dependiendo de la retribución o no de las prácticas.

Para las prácticas formativas remuneradas dicha obligación corresponderá a la entidad u organismo que financie el programa de formación y que por tanto asumirá la condición de empresario. En este caso, las altas y bajas en la Seguridad Social se ajustarán a la normativa general de aplicación.

En el supuesto de las prácticas formativas no remuneradas será la empresa, institución o entidad donde se desarrollen las mismas quien tenga tal obligación (salvo que en convenio o acuerdo de cooperación se indique que la responsable es la entidad formadora). Quien asuma la condición de empresario deberá comunicar los días efectivos de prácticas y solicitará a la Tesorería General de la Seguridad Social la asignación de un código de cuenta de cotización específico, y podrá tramitar las altas y las bajas efectuándose la primera al inicio de las prácticas y la segunda a la finalización de las mismas.

La cotización a la Seguridad Social en términos generales, tal y como establece el **punto cinco** de la disposición, establece la exclusión a la cotización finalista del Mecanismo de Equidad Intergeneracional y dispone que a las cuotas por contingencias comunes se les aplicará una reducción del 95% (sin que sean aplicables otros beneficios en la cotización).

Los **puntos seis y siete** de la disposición establece el diferente cumplimiento de las obligaciones de cotización en función de que las prácticas sean remuneradas o no. En el caso de las prácticas



formativas remuneradas la cotización se ajustará a las reglas aplicables en los contratos formativos en alternancia. En el supuesto de las no remuneradas la cotización consistirá en una cuota empresaria por cada día de prácticas formativas por contingencias comunes y por contingencias profesionales, excluyéndose la cobertura de la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes. Además, en este caso y a efectos de prestaciones, cada día de prácticas será considerado como 1,61 días cotizados, sin que se pueda superar el número de días que comprenda el mes en que se computen.

El acuerdo prevé la ejecución de planes específicos por parte de las administraciones públicas para poder erradicar posibles fraudes a la Seguridad Social y facilita una vía a aquellas personas que hayan sido becarias en los dos años previos a la publicación del decreto, para que con carácter retroactivo puedan suscribir un convenio especial que les permita computar la cotización por los periodos de formación o realización de prácticas anteriores a su entrada en vigor.

Otras novedades que introduce el Real Decreto Ley 2/2023.

- **Incremento de las bases máximas de cotización.**

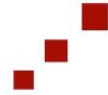
Se establece un incremento de las mismas por parte de la LGPE en un porcentaje igual al que se establezca para la revalorización de las pensiones contributivas.

Además, y con el objetivo de que la base de cotización máxima tenga un incremento gradual superior al de las pensiones, se establece en la disposición transitoria trigésimo-octava, que 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 de Social conforme a lo establecido en el artículo 19.3, si bien al porcentaje al que se refiere dicho artículo se le sumará una cuantía fija anual de 1,2 puntos porcentuales.

Adicionalmente a lo anterior se establece una cotización adicional denominada de solidaridad para aquel parte del salario que supere la base máxima de cotización, sin que ello genere derechos sobre dicha cotización adicional. Dicha cuota de solidaridad entrará en vigor de forma progresiva a partir de 2.025 hasta alcanzar en 2.045 estos porcentajes máximos:

- Un tipo del 5,5 por ciento a la parte de retribución comprendida entre la base máxima de cotización y la cantidad superior a la referida base máxima en un 10 por ciento; e
- El tipo del 6 por ciento a la parte de retribución comprendida entre el 10 por ciento superior a la base máxima de cotización y el 50 por ciento; y,
- El tipo del 7 por ciento a la parte de retribución que supere el anterior porcentaje.

Dicha cotización adicional se distribuirá entre empresario y trabajador en la misma proporción que la distribución del tipo por contingencias comunes. En la DT 42 del RDL hay el detalle anual de los porcentajes a aplicar por este concepto.



- **Mecanismo de Equidad Intergeneracional.**

Se modifica el recientemente creado Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI), que desde 01 de enero de 2.023 se venía aplicando un 0,6% de forma que, a partir de 2.024, crezca una décima cada año hasta alcanzar el 1,2% en 2.029, 1% a abonar por la empresa y el 0,2% restante a abonar por la persona trabajadora.

Esta cotización adicional que nutrirá el Fondo de Reserva de la Seguridad Social no podrá ser objeto de bonificación, reducción, exención o deducción alguna.

- **Cálculo pensiones de jubilación.**

Para mitigar el impacto de carreras profesionales irregulares se introducen dos formas de cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación, siendo de aplicación la que sea más favorable para el solicitante.

En este sentido, se prevé la aplicación de la regla, hasta ahora vigente, en la que se computan los últimos 25 años, si la base reguladora de la pensión resultante es más beneficiosa para la persona que accede a la pensión, así como la opción de computar un periodo de 29 años, descartando las peores 24 mensualidades de cotización, pasando a tomarse en consideración por tanto 27 años de la carrera profesional de la persona solicitante de la jubilación. Cabe destacar, que la segunda posibilidad se desplegará de forma gradual durante 12 años a partir de 2026.

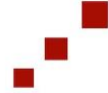
- **Cambios en el complemento brecha de género.**

En cuanto al importe económico del complemento de la brecha de género, además de la revalorización que tendrá este complemento al igual que las pensiones que coincidirá con el IPC, tendrá un aumento adicional del 10% sobre la revalorización prevista en el año 2024 y 2025.

Se busca mejorar la regulación introducida en el Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras medidas en los ámbitos de la Seguridad Social y económico.

Asimismo, el Real Decreto Ley mejora la cobertura de lagunas con enfoque especial para mujeres, de forma que se cubrirán hasta cinco años de vacío de cotización con el 100% de la base mínima, frente a los cuatro actuales. El sexto y el séptimo año sin cotizar se cubrirá con un 80% de la base mínima, frente al 50% actual.

Se concreta que para determinar qué pensiones o suma de pensiones de los progenitores tiene menor cuantía se computarán dichas pensiones teniendo en cuenta su importe inicial, una vez revalorizadas, sin computar los complementos que pudieran corresponder.



De la misma forma, Los apartados 2 y 3 del artículo 237 se modifican para ampliar a tres años el período considerado como cotizado a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, nacimiento y cuidado de menor, respecto de los períodos de excedencia por cuidado de hijo y familiares, así como los períodos de reducción de jornada que dan lugar a elevar al 100 por cien las cotizaciones computables.

- **Incapacidad temporal.**

Además, se modifica el precepto para establecer que el agotamiento del plazo de 365 días sin emisión de alta médica supondrá el pase automático a la prórroga de IT, sin necesidad de declaración expresa, con lo que se simplifica y clarifica la gestión.

Recordemos que la Mutua puede, durante los primeros 365 días de baja por incapacidad temporal por contingencia común, realizar una propuesta de alta cuando considere que la persona trabajadora está apta para trabajar. Dentro de este procedimiento, se modifica que si la Inspección Médica del servicio público de Salud desestima la propuesta de alta por considerar que la baja médica está justificada, la Mutua ya no podrá solicitar el alta al Instituto Nacional de la Seguridad Social.

- **Incremento de las pensiones mínimas.**

Desde el año 2027, la cuantía mínima de la pensión de jubilación contributiva para un titular mayor de 65 años con cónyuge a cargo, una vez revalorizada y que servirá de cuantía de referencia, no podrá ser inferior al umbral de la pobreza calculado para un hogar compuesto por dos adultos. Las pensiones no contributivas, una vez revalorizadas, se incrementarán adicionalmente cada año, tomando como referencia el umbral de la pobreza de un hogar unipersonal.