

# Nuevas ayudas a la pensión por cuidado de familiares y maternidad

**LA REFORMA DE LAS PENSIONES/** Escrivá extiende hasta los seis años la cobertura de la cotización de las personas que dejen de trabajar por cuidar de familiares y eleva los complementos por maternidad.

M.Valverde. Madrid

El Gobierno elevó ayer su oferta a los empresarios y a los sindicatos sobre la mejora de las pensiones para las trabajadoras con hijos. O también para las que, como consecuencia del cuidado de los mismos, tienen que dejar de trabajar, y de cotizar a la Seguridad Social, durante un periodo de su vida laboral. Incluso, para las que cuidan de familiares directos que no pueden valerse por sí mismos, por estar gravemente enfermos o con una elevada discapacidad. Las medidas se plantean fundamentalmente para las mujeres, que son las que, hasta ahora, hacen frente a esta situación de dejar de trabajar. Así se desprende de la nueva propuesta que el Gobierno entregó ayer a la patronal y a los sindicatos, y a la que tuvo acceso EXPANSIÓN.

Es más, con estas propuestas, como también ocurre en los salarios, el Gobierno quiere reducir la diferencia entre las pensiones de los hombres y de las mujeres, que es de un 30%.

Por lo tanto, en primer lugar el Gobierno ofreció ayer a los agentes sociales elevar del 60% al 80% de la base mínima de cotización su aportación a la carrera laboral de las traba-

radoras, de entre 35 y 45 años, durante el cuarto y el sexto año del periodo en el que no trabajaron por cuidar de familiares que no puedan valerse por de sí mismos. Por lo tanto, con estas ayudas, ya son seis años los que el Gobierno plantea como periodos de complemento de la cotización. Los tres primeros, incluyendo la reducción de jornada, ya equivalen al 100% de la cotización. Y ahora, el Ejecutivo plantea aportar el 80% de la cotización entre el cuarto y sexto año en el que las trabajadoras, fundamentalmente, tienen que solicitar la excedencia para poder cuidar de un familiar.

## Mejora de la pensión

Se trata de que las mujeres que han tenido estos periodos de excedencia laboral puedan contar con un nivel de contribución a la Seguridad Social que mejore su pensión en el futuro. Es decir, que mejore respecto a la prestación que hubiera tenido en el caso de que no se hubiesen cubierto esos años de cotización. No obstante, esta medida de rellenar el tiempo no trabajado y no cotizado también vale para los hombres que pasen por esta situación al tener o



José Luis Escrivá, ministro de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

adoptar un hijo. La segunda propuesta que hizo ayer el Gobierno a los agentes sociales para mejorar las pensiones de las trabajadoras con hijos fue la siguiente: elevar en un 10% entre 2024 y 2025 el complemento en la pensión que ya reciben en la jubilación las trabajadoras que han tenido hijos. Los hombres también

pueden recibirlo, pero tienen más condiciones que cumplir.

Este incremento adicional del 10% en la pensión será entre los dos años. Es decir, un 5% en cada uno de los ejercicios o un 7% y un 3%, respectivamente. No es un 10% en cada año.

En todo caso, no hay que perder de vista que el incre-

mento adicional de la pensión por tener hijos se producirá entre 2024 y 2025, que coincide como expectativa con la campaña electoral de 2023. Es de esperar que, en los próximos meses, el PSOE y Unidas Podemos anuncien esta propuesta varias veces.

En todo caso, en 2022, el importe mensual de este

**El Gobierno subirá entre 2024 y 2025 las ayudas por hijos a la pensión de las trabajadoras**

complemento es de 28 euros por cada hijo, con una cuantía máxima de cuatro veces dicho importe.

## Hasta cuatro hijos

Es decir, 112 euros mensuales, lo que extiende la ayuda hasta los cuatro hijos. Incluso, con él se puede superar la pensión máxima de la Seguridad Social, que en 2023 será de 3.058 euros brutos al mes. Hasta el momento, 364.871 pensionistas perciben este complemento, dirigido a incentivar la natalidad y cerrar la brecha entre la pensión media del hombre y la de la mujer. En estos momentos, el 92% de sus perceptores son mujeres. El 47,2% de los beneficiarios tienen dos hijos; el 21,6%, tiene un descendiente: tres, el 20% de los beneficiarios, y cuatro, el 11,2%.

El Gobierno mantuvo sus propuestas sobre el incremento de las bases máximas de cotización y de las pensiones máximas, hasta 2050. Un 30% adicional al IPC, en el primer caso, y un 3%, también adicional al IPC en la pensión máxima. En 2050, y hasta 2065, empezaría un proceso de convergencia entre ambas variables. Además, el Ejecutivo sostuvo su propuesta de ampliar el periodo de cálculo de la pensión desde los veinticinco hasta los 30 años, entre 2027 y 2038, con la posibilidades de desechar dos años.

## La inflación empuja los sueldos: subirán un 4,4% en 2023

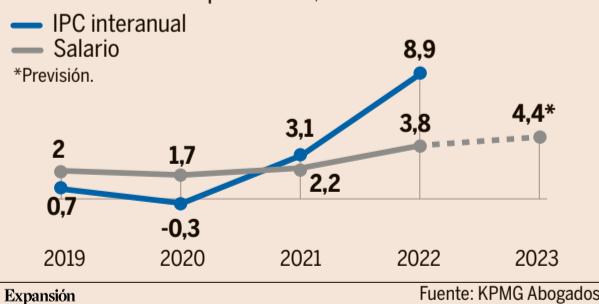
J.D. Madrid

La inflación, que los principales organismos nacionales e internacionales catalogaron en un primer momento de fenómeno transitorio, vino en realidad para quedarse una larga temporada que, según el BCE, podría prolongarse aún durante 2023 y 2024 en la zona euro. En España, los efectos de segunda ronda han sido hasta ahora moderados, esencialmente porque las empresas no han repercutido a sus clientes todo el incremento de costes que sufren desde hace meses, según un reciente informe del Banco de España, y porque los salarios, aunque en ascenso, han crecido muy por debajo del IPC (un 2,69% de media en los convenios registrados hasta noviembre frente a una inflación del 6,8% ese mes).

Pero esto no significa que el virus inflacionista no se haya inoculado ya al tejido empresarial, donde si bien los sueldos avanzan más lentamente que los precios, no han dejado de subir en el último año (del 1,47% en diciembre de 2021 al 2,69% en noviembre). Y más lo harán en 2023. Más del 94% de las empresas españolas encuestadas por KPMG Abogados prevé incrementar los salarios de sus trabajadores el año que viene, mejoras que en promedio alcanzarían el 4,4%, según el informe *Tendencias retributivas e incrementos salariales 2023* publicado ayer por la firma. Este porcentaje es seis décimas superior al 3,8% que dichas compañías ya habrían elevado los sueldos en 2022, poniendo de manifiesto que la presión de los precios ya se

### INFLACIÓN VS. SALARIOS

Variación media interanual del IPC e incremento de los sueldos en promedio, en %.



está trasladando de forma significativa a la remuneración de los trabajadores, con visos de que vaya *in crescendo* en los próximos meses.

Eso sí, la encuesta recoge que la intención de casi la mitad de las empresas sondeadas (el 46%, concretamente) es mejorar sus salarios por

debajo del IPC, mientras que el 36,5% acometerá la revisión de los sueldos "según su convenio colectivo". En otras palabras, buena parte de los trabajadores seguirá perdiendo poder adquisitivo en 2023, aunque esa pérdida será comparativamente menor que la sufrida en 2022, año en

el que el IPC cerrará con una tasa media anual del 8,7%, según el último panel de Funcas, que pronostica una inflación media del 4,1% para el año que viene, aunque organismos como la Comisión Europea la elevan al 4,8%.

La inflación será, por tanto, el gran catalizador de las subidas salariales en 2023, como ya lo ha sido en las registradas este año. De hecho, así lo considera el 47% de las empresas encuestadas, aunque no será el único elemento que tirará al alza. Un 21% señala como factor de presión para las remuneraciones la escasez de determinados perfiles profesionales. En este sentido, los colectivos con "especiales presiones al alza" son, por este orden, los mandos medios y los profesionales sénior; los directivos y miem-

bros del comité de dirección; los supervisores y técnicos; los administrativos y operarios, y el personal de ventas.

En este contexto, crece la preocupación entre las empresas por atraer y, sobre todo, conservar el talento profesional. De hecho, una de cada cuatro compañías considera "la atracción y retención del talento como el principal problema de recursos humanos en 2023", mientras que un 26% lo ve como el mayor desafío de compensación. "La atracción y retención del talento es ya un problema de sostenibilidad de las compañías", señala Mónica San Nicolás, directora de Compensación general, de Consejeros y Directivos de KPMG Abogados, con unos niveles de rotación media del 12,4% de los empleados en 2022.