



CONSEJO GENERAL
DE COLEGIOS DE
GESTORES
ADMINISTRATIVOS
DE ESPAÑA



ACTUALIZACIÓN DE LAS PENSIONES

GUÍA

DICIEMBRE

2024

Guía de actualización de las pensiones

Este año, la subida de las pensiones, efectiva desde el 1 de enero, supone un incremento del 2,8% con carácter general de las pensiones del sistema de Seguridad Social y de Clases Pasivas del Estado. Además, las pensiones mínimas subirán alrededor del 6%, mientras que las no contributivas y el Ingreso Mínimo Vital aumentarán un 9%. El BOE ha publicado el Real Decreto-ley 9/2024, de 23 de diciembre y el Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre en la que se regulan las actualizaciones de todos los tipos de pensiones públicas, incluidas las de jubilación.

Real Decreto-ley 9/2024, de 23 de diciembre

El Real Decreto-ley 9/2024, de 23 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes en materia económica, tributaria, de transporte, y de Seguridad Social, y se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social, aprueba determinadas medidas sobre pensiones públicas, entre las que cabe destacar las siguientes:

Edad de jubilación para 2025

Las edades de jubilación, según los años de cotización que tengamos, ya que en 2025 hay cambios:

- Jubilación ordinaria:
 - 66 años y 8 meses, si tenemos cotizados menos de 38 años y 3 meses.
 - 65 años, si tenemos cotizados más de 38 años y 3 meses.
- Jubilación anticipada voluntaria:
 - 63 años, si tenemos más de 38 años y 3 meses cotizados.
 - 64 años y 8 meses, si tenemos cotizados menos de 38 años y 3 meses.
- Jubilación anticipada no voluntaria o forzosa:
 - 61 años, si tenemos cotizados más de 38 años y 3 meses.
 - 62 años y 8 meses, si tenemos cotizados menos de 38 años y 3 meses.

Pensión máxima de jubilación

El importe máximo para la percepción de las pensiones públicas del sistema de Seguridad Social y clases pasivas causadas en 2025 se establece en 3.267,60 euros al mes, o lo que es lo mismo 45.746,40 euros anuales.

Revalorización de las pensiones contributivas

Las pensiones abonadas por la Seguridad Social, contributivas, pensiones ordinarias y extraordinarias del Régimen Especial de las clases pasivas del Estado se revalorizarán un 2,8%.

El importe anual de las pensiones no contributivas de invalidez y jubilación será de 7.905,80 euros.

Complemento brecha de género

El complemento para la reducción de la brecha de género previsto para pensiones contributivas y clases pasivas del Estado se establece, para 2025, en 35,90 euros al mes, con un incremento sobre el ejercicio pasado del 8,1%.

Otras prestaciones

Prestaciones familiares de la Seguridad Social, en su modalidad no contributiva, por hijo a cargo con 18 años o más, y un grado de discapacidad mayor del 65 % se fija en 5.805,60 euros anuales. Si la discapacidad es mayor o igual al 75 %, la cuantía anual será de 8.707,20 euros anuales.

Las prestaciones de orfandad causadas por violencia contra la mujer, experimentarán un incremento igual al que se apruebe para el SMI de 2025.

Importes cuantías mínimas de las pensiones contributivas

Se prorroga el salario mínimo interprofesional (SMI) vigente hasta la aprobación del nuevo SMI para 2025.

Las pensiones mínimas subirán alrededor del 6% en 2025. No obstante, este porcentaje es mayor para pensiones con cónyuge a cargo y de viudedad con cargas familiares que aumentarán un 9,1%. Por su parte, las pensiones no contributivas y el Ingreso Mínimo Vital se revalorizarán un 9%.

Las pensiones SOVI (Seguro obligatorio de vejez e invalidez) se revalorizarán también en un 6% para 2025, lo que supone alcanzar los 560 euros mensuales en el caso de las no concurrentes, y los 543,60 euros mensuales para las concurrentes.

La pensión mínima de jubilación para los hogares unipersonales se fija en 12.241,6 euros anuales (frente a los 11.552,8 euros de 2024) y de 15.786,4 euros en los casos con cónyuge a cargo (en 2024 ha sido de 14.466,2 euros).

La asignación por hijo a cargo o menor con discapacidad reconocida igual o superior al 65% alcanza en 2025 los 5.805,6 euros al año, mientras que la asignación por hijo a cargo o menor con discapacidad reconocida igual o superior al 75% se sitúa en 8.707,2 euros anuales, es decir, un incremento interanual del 2,8%.

Desde el 1 de enero de 2025 las bases mínimas de cotización se incrementarán en el mismo porcentaje que lo haga el SMI incrementado en un sexto y las bases máximas se fijarán aplicando el porcentaje previsto para la revalorización de pensiones al que se sumará el establecido en la disposición transitoria trigésima octava de la LGSS.

Mecanismo de equidad y cuota adicional de solidaridad

La cotización correspondiente al Mecanismo de Equidad Intergeneracional será de 0,80% (0,67% a cargo de la empresa y el 0,13% del trabajador).

Desde el 1 de enero de 2025 se aplicará la cuota adicional de solidaridad a la que se refiere el artículo 19 bis de la LGSS.

ERTE y Mecanismo RED

Se establece que las exenciones en la cotización reguladas en la disposición adicional cuadragésima cuarta de la LGSS (beneficios en la cotización aplicables a ERTE y al Mecanismo RED) estarán condicionadas al mantenimiento en el empleo de los afectados durante un mínimo de seis meses y un máximo de dos años siguientes a la finalización del periodo de vigencia del ERTE.

En aquellas empresas beneficiarias de las ayudas directas previstas en la norma, el aumento de los costes energéticos no podrá constituir causa objetiva de despido hasta el 31 de diciembre de 2025. El incumplimiento de esta obligación conllevará el reintegro de la ayuda recibida. Asimismo, las empresas que se acojan a las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos reguladas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores por causas relacionadas con la invasión de Ucrania y que se beneficien de apoyo público no podrán utilizar estas causas para realizar despidos.

Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre

El Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo recoge numerosas modificaciones, entre las que destacan las siguientes:

Incentivos para retrasar la pensión

Se establece la compatibilidad entre el complemento de demora y la pensión de jubilación activa, así como se establece un porcentaje adicional del 2% en los supuestos en que se haya demorado en dos o más años completos el acceso a la pensión de jubilación después de cumplir la edad ordinaria establecida.

Jubilación activa

Se introduce una nueva regulación de la jubilación activa, eliminando el requisito de que, para acceder a esta modalidad de jubilación, se hayan tenido que acreditar cotizaciones suficientes a fin de que la pensión alcance el 100% de la base reguladora; bastando ahora con reunir solo las cotizaciones necesarias para poder causar derecho a la pensión de jubilación, lo que, al reducir el número de años de cotización exigibles facilita el acceso a esta modalidad de jubilación compatible con el trabajo, además de tener una incidencia positiva desde la perspectiva de género.

Es igualmente objeto de modificación la cuantía de la jubilación activa con el propósito de incentivar la permanencia en la actividad, ya que dicha cuantía deja de ser con carácter general el 50% de la pensión reconocida, como era hasta ahora con algunas excepciones, sustituyéndose por un porcentaje variable en función del tiempo de demora en causar la pensión de jubilación desde el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación que corresponda, que va desde el 45% de la pensión de jubilación reconocida cuando la demora en el acceso a la pensión haya sido de un año, hasta el 100% de la pensión si el acceso a la misma se ha demorado cinco o más años. Además, este porcentaje de la pensión se va incrementando 5 puntos porcentuales por cada 12 meses ininterrumpidos en los que el pensionista permanezca en situación de jubilación activa, pero sin que el pensionista pueda superar el 100% de su pensión.

En el supuesto de que la actividad se realice por cuenta propia y se acredite tener contratado para la realización de la propia actividad, al menos, a un trabajador por cuenta ajena con carácter indefinido y con una antigüedad mínima de 18 meses, o si se contrata con carácter indefinido a un nuevo trabajador por cuenta ajena que no haya tenido vínculo laboral con el trabajador

autónomo en los dos años anteriores al inicio de la jubilación activa, la cuantía de la pensión compatible con el trabajo alcanzará el 75% cuando la demora en el acceso a la pensión de jubilación haya sido de entre uno y tres años, aplicándose el porcentaje general desde el cuarto año de demora.

Jubilación parcial sin edad ordinaria de jubilación

La norma introduce modificaciones en la jubilación parcial obtenida sin haber alcanzado la edad ordinaria de jubilación con contrato de relevo. En este caso, la edad debe ser inferior en tres años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación según el artículo 205.1.a) de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) y se debe acreditar un periodo de cotización de treinta y tres años como regla general. La reducción comprenderá entre un 25 % y un 75 % de la jornada.

En el caso de que se anticipe el acceso a la jubilación parcial en más de dos años sobre de la edad ordinaria, la reducción de jornada de trabajo durante el primer año se fijará entre un 20% y un 33%. En estos casos, a partir del segundo año las partes pueden modificar la reducción de la jornada.

La compatibilidad efectiva entre trabajo y pensión permitirá la acumulación del tiempo de trabajo en periodos de días en la semana, semanas en el mes, meses en el año u otros periodos de tiempo, de conformidad con lo dispuesto en pacto individual o, en su caso, en la negociación colectiva, en todas sus expresiones, incluido el acuerdo de centro de trabajo, sin que en ningún ámbito se pueda limitar o impedir su uso.

Contratos de relevo

Los contratos de relevo deben tener carácter indefinido y a tiempo completo y mantenerse, al menos, durante los dos años posteriores a la extinción de la jubilación parcial. En el supuesto de que el contrato de relevo se extinga antes de que el jubilado parcial acceda a la jubilación plena, el empresario queda obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido.

Jubilación parcial de la industria manufacturera

El régimen transitorio de jubilación parcial de la industria manufacturera se amplía hasta el 31 de diciembre de 2029, aplicando la regulación de la jubilación parcial con la celebración simultánea de contrato de relevo, vigente previamente a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, a pensiones causadas antes del 1 de enero de 2030 que cuenten con los requisitos de la norma. El requisito del

porcentaje de trabajadores con contrato indefinido deberá superar el 75% del total de su plantilla. Durante el período de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizarán por el 80% de la base de cotización que hubiese correspondido al jubilado parcial a jornada completa. Esta cotización se aplicará de forma gradual año a año, empezado con un 40% durante el año 2025 y acabando en un 80% en 2029.

Jubilación parcial

Cuando el trabajador acceda a la jubilación parcial con la edad ordinaria de jubilación alcanzada, se podrá celebrar un contrato de relevo, cuya jornada como mínimo será la dejada vacante por el jubilado parcial que podrá ser por tiempo indefinido o de duración determinada. En este último supuesto su duración será coincidente con el tiempo en que se mantenga la jubilación parcial y, en todo caso, con un mínimo de un año. El contrato de relevo se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

Contratos de relevo

Los contratos de relevo celebrados con anterioridad a la entrada en vigor de la norma se seguirán rigiendo por la normativa vigente en el momento de su concertación.