

Crónica de
Doctrina
Administrativa
en materia de
Seguridad
Social

LABORUM

Novedades normativas y de gestión de la Tesorería General de la Seguridad Social

JAVIER AIBAR BERNAD

TÉCNICO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL. DIRECTOR GENERAL DE LA TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

1. NUEVOS SERVICIOS

1.1. Multilenguaje en la Sede electrónica

En la sede electrónica se ha implementado de nuevo el servicio de traducciones.

1.2. Ingreso de cuotas fuera de plazo RETA

Nueva funcionalidad en la Sede electrónica para trabajadores por cuenta propia que permite la consulta y obtención del documento de ingreso de cuotas fuera de plazo con 10% de recargo durante todo el mes siguiente a la finalización del plazo reglamentario. Esto será posible a través del Sistema Red y del servicio de la Sede situado en Ciudadanos /Recaudación y en Inicio/ Empresas /Recaudación/ Consulta de deudas y obtención de documento de ingreso.

1.3. Seguridad Social Móvil

Se han actualizado contenidos en Seguridad Social Móvil.

2. GESTIÓN Y PROCEDIMIENTOS

2.1. Reducción del número de Códigos de Cuenta de Cotización asignados a un empresario respecto de trabajadores con exclusiones en la cotización o bases fijas

Durante el mes de julio de 2019 se ha iniciado el procedimiento conducente a la supresión de la necesidad de que a los empresarios se les tenga que asignar CCC's específicos para el alta y cumplimiento de la obligación de cotizar respecto de los trabajadores que tienen exclusiones en la cotización –entre otros posibles, consejeros administradores asimilados a cuenta ajena, socios de cooperativas de trabajo asociado, funcionarios en su distinta tipología...etcétera– o cotizan por cuotas o bases fijas –entre otros posibles, contratos para la formación, participantes en programas para la formación, ministros de culto....etcétera–.

Este nuevo procedimiento redundará en un menor coste administrativo para las empresas y en un mayor control de la cotización por parte de la propia Tesorería General de la Seguridad Social al conducir el procedimiento, en su última instancia, a la asignación de un único CCC a cada empresario.

El procedimiento de supresión de los CCC's específicos para identificar a estos tipos de trabajadores se va a realizar en dos fases. La primera se inició el pasado mes de Julio,

extendiéndose las actuaciones hasta el próximo mes de diciembre, restringiéndose dichas actuaciones a empresas incluidas en el Sistema RED Directo, con un total aproximado de 3.200 CCC afectados.

En una segunda fase, a iniciar entre los meses de noviembre de 2019 y enero de 2020, las actuaciones se extenderán al resto de empresas, con un total aproximado de 120.000 CCC afectadas.

2.2. Campaña Vidas laborales y Bases de cotización

2.2.1. Trabajadores

Está prevista la remisión a 22,5 millones de trabajadores. De éstos, a 6,4 millones se les enviará en papel por correo postal y a 16,1 millones –aquellos de los que la TGSS dispone de su teléfono móvil– se les remitirá un SMS para que accedan al Servicio de la SEDE electrónica de la Seguridad Social, “Comunicación de vida laboral y bases de cotización de los trabajadores”, desde donde podrán consultar o descargar el informe.

El informe incluye la vida laboral completa del trabajador y las bases de cotización de los últimos dos años y, en el caso de trabajadores con 60 o más años de edad, se extiende a las bases de cotización de los últimos veintiún años de su vida profesional.

También se incluyen los días en alta en el Sistema de Seguridad Social y si se encuentra en estos momentos en activo el trabajador, datos de la situación laboral actual, y se incorpora, como novedad, el convenio colectivo aplicable declarado por la empresa.

Para los trabajadores por cuenta propia, o los que tengan suscrito un convenio especial, se incluyen los datos más significativos del alta y de su cotización.

Este año, por primera vez, se incluye un documento complementario con información correspondiente al año 2018, referido al importe de las cuotas a la Seguridad Social como persona trabajadora por cuenta ajena, un gráfico evolutivo de las bases de cotización, su situación como empleador de hogar, las situaciones de incapacidad temporal y otros datos de interés.

También se remitirá un informe complementario correspondiente al Sistema de Liquidación Directa (SLD) que solo se enviará a los trabajadores que en 2018 han tenido todas sus relaciones laborales en empresas que han cotizado por SLD.

2.2.2. Empresas

Está previsto que se generen Informes de Vida Laboral, a 1,7 millones de empresas.

El Informe de la Vida Laboral de Empresa, que se emitió por primera vez en el año 2018, proporciona una visión global y útil de la gestión de la empresa realizada en el último ejercicio. Ofrece información sobre las relaciones laborales y contratación de la empresa, así como de las cotizaciones a la Seguridad Social efectuadas.

Este documento facilita a las empresas conocer información agrupada relacionada con sus trabajadores, su nivel de empleo, así como las modalidades de contratación más utilizadas y dónde se concentra el mayor volumen de trabajo.

Se incluyen, igualmente, datos sobre los costes salariales y de Seguridad Social a cargo de la empresa y del trabajador. En su caso, la empresa conocerá si tiene deuda pendiente, y si lo tuviera, el importe aplazado pendiente de amortización a final de año. Por último, la empresa podrá comprobar todos sus datos identificativos y de contacto.

Este envío se realiza a las empresas que hayan realizado durante 2018 todas sus liquidaciones de cuotas a través del Sistema de Liquidación Directa, al que estaban incorporadas la práctica totalidad de empresas u organismos. Únicamente no se incluyen en la campaña determinados organismos públicos, empresas del Régimen Especial de la Seguridad Social de la Minería del Carbón y del Sistema Especial de manipulado y empaquetado de tomate fresco.

Este año se sustituye la remisión del informe por vía postal en papel, por su depósito en la Sede Electrónica de la Seguridad Social en el apartado de Notificaciones Telemáticas, dentro de la opción “Comunicaciones telemática”.

3. FRAUDE A LA SEGURIDAD SOCIAL

3.1. Convenio de la Tesorería General de la Seguridad Social y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para intensificar y hacer más efectiva su colaboración recíproca

La lucha contra el fraude a la Seguridad Social es un objetivo estratégico para la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS).

En el ámbito de sus competencias, la entidad está desarrollando un proyecto de lucha contra el fraude a la Seguridad Social que adopta un enfoque de tratamiento integral para la prevención del mismo. La finalidad es recuperar los recursos que se pierden por incumplimientos de las obligaciones y por conductas irregulares reforzando, con ello, la confianza y credibilidad del Sistema de la Seguridad Social.

El modelo contempla el avance en la mejora continua de la coordinación con otros organismos, y en especial con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS).

El 25 de julio de 2019 el Director General de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) y la Directora del organismo autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) han suscrito un nuevo Convenio que desarrolla el marco de colaboración recíproca para el periodo que se extiende desde su publicación en el Boletín Oficial del Estado hasta el 31 de marzo de 2020.

El Convenio se ha publicado en el BOE del 1 de agosto de 2019 por Resolución de 25 de julio, de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

Entre los objetivos que persigue el Convenio está el de continuar en la mejora de la gestión de asuntos comunes y en la colaboración para la tramitación de los asuntos o materias sobre los que se centra la actuación inspectora.

También, el de elaborar de forma conjunta un Plan de Objetivos para la lucha contra el fraude en materia de Seguridad Social que se desarrolle en el ámbito temporal de vigencia del Convenio y que debe aprobarse a la mayor brevedad posible y en todo caso, antes del transcurso de los 15 días siguientes a la entrada en vigor del Convenio.

La TGSS destinará una cuanta máxima de 2.300.000 € de su presupuesto para la realización de las actuaciones inspectoras del plan de objetivos.

DOCTRINA ADMINISTRATIVA EN MATERIA DE PRESTACIONES

ANDRÉS RAMÓN TRILLO GARCÍA

LETRADO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

1. INCAPACIDAD TEMPORAL

1.1. Opción por una Mutua en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos. Criterio de Gestión del INSS 15/2019 de 17 de julio de 2019

En el criterio se estudia la responsabilidad en las prestaciones por incapacidad temporal y las derivadas por contingencias profesionales hasta la formalización de la cobertura con una mutua colaboradora con la Seguridad Social en virtud de lo establecido en la Disposición Transitoria Primera del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo.

La citada disposición transitoria primera establece: *“Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos incorporados a dicho régimen especial con anterioridad al 1 de enero de 1998 y que, de acuerdo con la disposición transitoria vigésima novena del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, hubieran optado por mantener la protección por la prestación económica por incapacidad temporal con la entidad gestora, en el plazo de tres meses a partir de la entrada en vigor de este real decreto-ley deberán optar por una mutua colaboradora de la Seguridad Social, opción que deberá efectuarse en los términos previstos en el artículo 83.1.b) de dicho texto refundido, surtiendo efectos desde el 1 de junio de 2019.*

En tanto se produzca dicha opción, seguirá gestionando la prestación por cese de actividad de dichos trabajadores autónomas al Servicios Público de Empleo Estatal y contingencias profesionales serán cubiertas por el Instituto Nacional de la Seguridad Social”.

1.1.1. La responsabilidad de la entidad gestora hasta que se realice la opción cuyo plazo termina el 31.6.2019

Ante la falta de pronunciamiento en la DT 1ª del Real Decreto-ley 28/2018, la entidad gestora considera que resulta aplicable por analogía lo establecido en la disposición transitoria tercera del Real Decreto 1382/2008, de 1 de agosto, por el que se desarrolló de la Ley 18/2007, de 4 de julio, por la que se procede a la integración de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el RETA, y la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajador autónomo, se modifican diversos reglamentos generales en el ámbito de la Seguridad Social.

La citada disposición transitoria prevé expresamente que sea el INSS quien continúe cubriendo tanto las contingencias profesionales como la incapacidad temporal ante la falta de opción del trabajador obligado, incluido en el RETA, y en tanto formule la opción a favor de una mutua colaboradora con la Seguridad Social indicando lo siguiente:

“1. En el supuesto de que los trabajadores autónomos que hubieran quedado obligados a la protección de la prestación económica por incapacidad temporal a partir de la entrada en vigor de la Ley 20/2007, de 11 de julio, por no encontrarse acogidos a ella el 31 de diciembre de 2007, no la hubieran formalizado el 1 de enero de 2008 con una mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de Seguridad Social hasta el momento en que se produzca la elección obligatoria de mutua, formalizándose su cobertura, de oficio, por la Tesorería General de la Seguridad Social, que dará cuenta del incumplimiento a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a los trabajos oportunos.

La formalización prevista en el apartado anterior se extenderá a la cobertura de las contingencias profesionales por parte de aquellos trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos que, desde el 1 de enero de 2008, queden obligados a su protección de conformidad con lo previsto en el artículo 47.4 del Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, en la redacción dada a dicho precepto por este real decreto y sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional segunda respecto a los trabajadores que desempeñen actividades con elevado riesgo de siniestralidad.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior será también de aplicación a los trabajadores provenientes del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social que no estuviesen acogidos a la cobertura de la incapacidad temporal y que el 1 de enero de 2008 hubieran quedado incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos con obligación de proteger dicha prestación, de no haberse formalizado su cobertura con una mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social en esa fecha.

3. Si en la fecha de efectos de la elección de mutua los trabajadores a que se refiere esta disposición transitoria se encontrasen en situación de incapacidad temporal, dichos efectos se demorarán hasta el día primero del mes siguiente a aquel en que se produzca el alta médica”.

Este criterio por el que el INSS asume la cobertura de la prestación de incapacidad temporal hasta que se formalice la opción por una Mutua se confirma en el informe de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social de 26 de junio de 2009 al considerar que *“es la única solución posible ante la falta de opción del trabajador autónomo por una mutua colaboradora con la Seguridad Social, según lo establecido en el primer párrafo de la disposición transitoria primera del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, ya que dicha disposición no establece cómo actuar en ese supuesto ni autoriza el cese de la cobertura por parte de la entidad gestora, existiendo el antecedente de la disposición transitoria tercera del Real Decreto 1382/2008, de 1 de agosto, que puede aplicarse por analogía”*.

Por tanto el criterio concluye que hasta que el trabajador formalice la opción a favor de una mutua, esta entidad gestora debe continuar cubriendo las contingencias profesionales y la incapacidad temporal por contingencias comunes.

1.1.2. Responsabilidad en los procesos de incapacidad temporal iniciados antes del 1 de junio de 2019

Aquellos procesos vigentes a 1 de junio de 2019 y en los que se venga abonando por el INSS la correspondiente prestación, esta entidad gestora continuará abonando la misma, aun cuando el trabajador autónomo hubiese formulado su opción en el plazo establecido. Esta medida se justifica por cuanto sería esta entidad quien habría recibido el pago de las cuotas por lo que, de hacer responsable a la mutua del pago de la prestación, se iría en contra del principio de equidad en la responsabilidad de un gasto por el que no se ha percibido las contraprestaciones legalmente previstas.

A este respecto, la STS de 18 de noviembre de 1997, de 16 de mayo de 2000 y 14 de junio de 2002, declara que, de acuerdo al principio general, vigente en el ámbito aseguradora con la que estaba concertado el aseguramiento del riesgo en el momento de actualizarse éste, pues es esa aseguradora con la que estaba concertado el aseguramiento del riesgo en el momento de actualizarse éste, pues es esa aseguradora la que ha percibido las primas que constituyen la contraprestación económica de aquella cobertura. De este modo, la citada sentencia señala que la responsabilidad del pago de la prestación no depende del mantenimiento de la relación de cotización hacia el futuro, sino de la vigencia de ese aseguramiento en el momento en que se produjo el hecho causante. De este modo no se paga por la razón de que continúe la obligación de cotizar en beneficio de la entidad aseguradora, sino porque en su día se percibieron esas cotizaciones con anterioridad a la actualización del riesgo.

1.1.3. Competencia de la entidad gestora para dar cuenta a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social del incumplimiento del trabajador autónomo de su obligación de optar por una Mutua colaboradora con la Seguridad Social

La entidad gestora puede dar cuenta del incumplimiento a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a los efectos de la existencia de una posible infracción administrativa.

1.1.4. Aseguramiento de la incapacidad temporal cuando se emita el alta de oficio del trabajador autónomo

En aquellos casos en los que sea la Inspección de Trabajo y Seguridad Social quien emita de oficio el alta del trabajador autónomo, se considerará que la entidad gestora debe hacerse cargo de su aseguramiento en tanto perciba las cotizaciones correspondientes.

2. PRESTACIÓN POR NACIMIENTO Y CUIDADO DE MENOR

2.1. Duración en caso de parto, adopción o acogimiento múltiple o de hijo menor con discapacidad. Criterio de Gestión del INSS 16/2019, de 31 de julio de 2019

El criterio administrativo matiza su criterio administrativo anterior 13/2019 que aclaraba si en las familias monoparentales con hijo discapacitado, el progenitor único tiene derecho a la ampliación de una o de dos semanas. En dicho criterio se indicaba que, a la luz de la literalidad del artículo 48.6 del Estatuto de los Trabajadores correspondía una semana adicional para cada progenitor. Se razonaba que dicho reparto estaba expresamente previsto en el precepto, y se entendió entonces que la finalidad de reconocer derechos individuales de los progenitores, adoptantes o guardadores con fines de adopción o acogimiento, avalaba esta solución, de modo que no cabía que un solo progenitor acumulara las dos semanas de suspensión.

Sin embargo, el nuevo criterio administrativo realiza una nueva reflexión sobre el precepto considerando que una lectura más detenida de la norma permite llegar a una solución distinta toda vez que el artículo 48.6 ET establece: *“En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero”*.

El apartado 4 del artículo 48 se refiere al nacimiento, y el apartado 5 al resto de las situaciones protegidas por adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento. El apartado 6, objeto de análisis, prevé que la suspensión del contrato de trabajo tendrá una duración adicional de dos semanas de forma equitativa entre los dos progenitores, otorgando el disfrute de una semana a cada uno; pero es evidente que dicho reparto no puede operar cuando sólo existe un progenitor. En consecuencia, cuando la situación protegida da lugar a la suspensión de un único contrato de trabajo, esta suspensión del contrato de trabajo ha de tener la duración adicional de dos semanas que prevé el precepto, sin que sea de aplicación el inciso que introduce el reparto entre los dos progenitores.

Esta interpretación encuentra su justificación en la necesidad de mantener el periodo adicional de dos semanas a favor del único progenitor existente, dada la falta de otro progenitor, sea o no trabajador, que pueda dispensar dichos cuidados; pudiéndose colegir que no han sido el propósito del legislador privar, en estos supuestos, a los hijos o menores de una semana de cuidados a la que hubieran tenido derecho de existir dos progenitores o de no haber mediado la reforma normativa.

Cuando existan dos progenitores y en la situación protegida da lugar a la suspensión de un solo contrato de trabajo, porque el otro progenitor esté sujeto a relación estatutaria, o sea trabajador por cuenta propia o autónomo, o se encuentre en situación asimilada a la de alta para acceder a esta prestación, habrá que tener en cuenta que el núcleo diferencial de la familia monoparental es la existencia de dos progenitores, lo que fundamenta el reparto del tiempo de cuidado de los hijos o menores. Por tanto, en estos casos el periodo adicional de descanso se debe repartir de forma igualitaria, correspondiendo una semana a cada progenitor.

3. JUBILACIÓN

3.1. Determinación de la cuantía de la pensión de jubilación cuando el beneficiario ha desempeñado trabajos a tiempo parcial. Criterio de Gestión del INSS 17/2019, de 12 de agosto de 2019

3.1.1. Alcance objetivo de la sentencia

La sentencia del Tribunal Constitucional 91/2019, de 3 de julio de 2019 publicada en el BOE de 12 de agosto de 2019 recaída en la cuestión interna de inconstitucionalidad 688/2019, ha declarado la inconstitucionalidad y nulidad del inciso “jubilación” y del párrafo primero de la regla tercera, letra c), de la disposición adicional séptima, apartado 1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en la redacción dada al precepto por el artículo 5.2 del Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social, posteriormente recogido en el apartado 3 del artículo 248 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

Según la entidad gestora la sentencia del Tribunal Constitucional afecta únicamente a la determinación del porcentaje aplicable a la base reguladora para el cálculo de la cuantía de la pensión de jubilación. En este sentido cabe precisar que la sentencia del Tribunal no afecta al cálculo de la base reguladora de la pensión de incapacidad permanente derivada de enfermedad común previsto en la letra b) del artículo 197.1 del TRLGSS, en relación con lo previsto en el apartado 3 del artículo 248.1 del mismo texto legal, sin perjuicio de que en dicho cálculo se integre el del porcentaje de la pensión de jubilación.

La aplicación de la sentencia del Tribunal Constitucional conlleva que en aquellos supuestos en los que el trabajador haya desempeñado trabajos a tiempo parcial, para la determinación del porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de jubilación se tomen en consideración los periodos en los que dicho trabajador hubiera permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada.

3.1.2. Alcance temporal de la sentencia

Hay que tener en cuenta que el artículo 38. Uno de la Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre establece que las sentencias recaídas en procedimientos de inconstitucionalidad tendrán el valor de cosa juzgada y vincularán a todos los poderes públicos y producirán efectos generales desde la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. Por tanto, la sentencia de referencia surtirá efectos a partir del 12 de agosto de 2019 y, desde ese

momento, la nueva forma de cálculo de la cuantía de la pensión de jubilación, y en concreto, la determinación del porcentaje aplicable, se ha de tener en cuenta en la determinación de la cuantía de las pensiones de jubilación de beneficiarios que hubiesen trabajado a tiempo parcial.

En este sentido, la sentencia del Tribunal Constitucional señala expresamente que no sólo habrá de preservarse la cosa juzgada sino que, en virtud del principio constitucional de seguridad jurídica, el pronunciamiento tampoco se extenderá a las situaciones administrativas firmes.

3.1.3. Efectos a los procedimientos pendientes

Los expedientes de pensión de jubilación y reclamaciones previas que a 12 de agosto de 2019 se deberán resolver aplicando la sentencia del Tribunal Constitucional.

Por otra parte en el caso de que se haya desestimado, expresa o tácitamente, la reclamación previa formulada contra la resolución administrativa, a la fecha de publicación de la sentencia y no hubiere transcurrido el plazo para formular demanda judicial, la entidad deberá resolver la reclamación previa, con los efectos económicos que hubieran correspondido inicialmente.

3.2. Jubilación anticipada por discapacidad en grado igual o superior al 45 %. Criterio de Gestión del INSS 18/2019, de 16 de septiembre de 2019

Se plantea si el grado de discapacidad igual o superior al 45 % exigido para el acceso a la jubilación anticipada, al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, que desarrolla en la actualidad el artículo 206.2 LGSS en cuanto a la anticipación de la jubilación de los trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45 %, ha de acreditarse íntegramente en alguna de las discapacidades relacionadas en su artículo 2 o si, por el contrario, puede ser el resultado de la suma de los porcentajes alcanzados en diferentes dolencias, cuando solo una de ellas figure entre las relacionadas en el artículo 2, o si puede alcanzarse con la suma del porcentaje de “factores sociales complementarios” reconocido en su caso.

El artículo 206.2 LGSS establece que la edad ordinaria de acceso de la jubilación podrá ser reducida en el caso de personas con discapacidad en un grado igual o superior al 65 %, en los términos contenidos en el real decreto acordado a propuesta del titular del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, o también en un grado de discapacidad igual o superior al 45 %, siempre que, en este último supuesto, se trate de discapacidades reglamentariamente determinadas respecto de las que existan evidencias de que determinan de forma generalizada respecto de las que existan evidencias de que determinan de forma generalizada y apreciable una reducción de la esperanza de vida.

La sentencia 729/2017, del Tribunal Supremo de 27 de septiembre de 2017 (recurso 423372015, se ha pronunciado sobre la cuestión señalando que *“de la lectura de este precepto se deduce que la voluntad del legislador fue la de establecer dos requisitos diferenciados, de un lado, un grado de discapacidad, y, de otro, el padecimiento de una dolencia listada, pero sin exigir que tal porcentaje se alcanzase exclusivamente con esa afección”*.

Asimismo, se afirma en la sentencia que *”si la intención del Gobierno hubiera sido la de exceptuar, a los efectos indicados, del grado de discapacidad del 45 por 100, todo el tipo de dolencias distintas de las vinculadas a la reducción de la esperanza de vida, de forma que no fuese suficiente con padecer esa patología, sino que la misma determinase, por sí sola, ese porcentaje de discapacidad, así lo habría consignado de manera explícita, utilizando cualquiera de las fórmulas posibles, y al no haberlo hecho así no cabe admitir la exclusión de las citadas dolencias...”*.

Por último, se la citada sentencia indica que las normas reguladoras de esta modalidad de jubilación anticipada *“concurren en personas que hayan trabajado durante el tiempo exigido con una discapacidad superior al 45 %, aquejando una dolencia listada, que además es la preferente y en un grado en modo alguno irrelevante, sino muy superior al 33 %, y otra secundaria en su caso a la listada, o susceptible de agravarla, determinando tanto una mayor penosidad en el trabajo y una mayor deterioro físico y funcional como una menor esperanza de vida”*.

Asumiendo esta doctrina la entidad gestora concluye en su criterio de gestión, que para el reconocimiento de la pensión de jubilación anticipada al amparo de lo dispuesto en el Real Decreto 1851/2009 se requerirá, junto al resto de requisitos, que el interesado acredite conjuntamente las siguientes condiciones:

a) Un grado de discapacidad total igual o superior al 45 %, según certificación emitida por el organismo correspondiente encargado de la valoración y calificación del mismo, teniendo en cuenta la suma de los porcentajes de discapacidad alcanzados en las diferentes dolencias que figuren en el certificado, así como el de los “factores sociales complementarios”, de ser el caso.

b) Que por lo menos una de las dolencias reflejadas en el certificado de discapacidad sea una de las relacionadas en el artículo 2 del Real Decreto 1851/2009 y que el porcentaje de discapacidad alcanzado por esta o estas discapacidades relacionadas en el citado artículo suponga al menos el 33 % del grado de discapacidad acreditado.