Crónica de Doctrina Administrativa en materia de Seguridad Social

Laborum

Revista de Derecho de la Seguridad Social

Laborum

Crónica de Doctrina Administrativa en materia de Seguridad Social
nº 44 (3er Trimestre 2025)
ISSN: 2386-7191 – ISSNe: 2387-0370
Págs. 229-236

Doctrina Administrativa. Instituto Nacional de la Seguridad Social. Tercer Trimestre de 2025

Andrés Ramón Trillo García *Letrado de la Administración de la Seguridad Social*
https://orcid.org/0000-0002-0034-5194

Sumario

1. Acción protectora de la Seguridad Social
2. Nacimiento y cuidado del menor
3. Jubilación

1. ACCIÓN PROTECTORA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

1.1. Coordinación de sistemas de Seguridad Social. Efectos en la pensión española de la renuncia a la pensión de otro estado o incumplimiento por parte del interesado de las obligaciones establecidas por otro estado. Criterio de Gestión del INSS 13/2025, de 14 de julio de 2025

Se plantea los efectos que produce en una pensión española derivados tanto de la renuncia por el interesado a la pensión reconocida por otro Estado, como del incumplimiento por parte del interesado de las obligaciones establecidas por la legislación del otro país, que conlleve la suspensión o extinción de la pensión extranjera.

El criterio que la renuncia a la pensión, aceptada por el Estado que la concedió, no puede suponer un incremento que la pensión española, ni a reconocer o incrementar los complementos de esta percibidos con cargo a la Seguridad Social española.

Del mismo modo, cuando el interesado deje de percibir la pensión extranjera por incumplir las exigencias legales establecidas por el ordenamiento jurídico del Estado que le reconoció dicha pensión, se considerará que esta inacción del interesado constituye una renuncia tácita a dicha pensión, por lo que este hecho tampoco podrá conllevar un incremento de la pensión española, ni el reconocimiento o incremento de complementos con cargo a la Seguridad Social española.

1.2. Complemento para la reducción de la brecha de género. Cumplimiento de la sentencia del TJUE de 15 de mayo de 2025, Asuntos acumulados C-623/23 (MELBAN) Y C-626/23 (SERGAMO). Criterio de Gestión del INSS 12/2025, de 2 de julio de 2025.

La Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, de acuerdo con las competencias atribuidas por el artículo 3.1.a) del Real Decreto 501/2024, de 21 de mayo, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, y se modifica el Real Decreto 1009/2023, de 5 de diciembre, por el que se establece la estructura orgánica básica

de los departamentos ministeriales, ha emitido criterio para la aplicación del artículo 60 LGSS y la disposición adicional decimoctava del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado.

De acuerdo con lo declarado en la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 15 de mayo de 2025, el artículo 60 LGSS, así como la disposición adicional decimoctava del LCPE, se deben aplicar a los hombres en los mismos términos previstos para las mujeres. Sin embargo, considera el Tribunal que no se opone a la Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social, la supresión del complemento de pensión presentada por un padre en virtud de una norma nacional declarada constitutiva de discriminación directa por razón de seo, considerando que, a tenor de esa norma, dicho complemento solo puede reconocerse al progenitor que perciba la pensión de jubilación de menor cuantía y tal progenitor es el padre. En consecuencia, procede mantener la configuración unitaria del complemento, conforme a la cual debe reconocerse al progenitor que perciba la pensión de menor cuantía.

Por ello, el reconocimiento del Complemento para la reducción de la brecha de género se habrá de efectuar conforme a las siguientes instrucciones:

1. Cuando no medie solicitud o previo reconocimiento del Complemento para la reducción de la brecha de género en favor del otro progenitor, se reconocerá el derecho a este a los hombres que hayan tenido uno o mas hijos o hijas y que sean titulares de una pensión contributiva de jubilación, de incapacidad permanente o de viudedad cuyo hecho causante haya tenido lugar desde el 4 de febrero de 2021, siendo de aplicación lo establecido en el artículo 60 TRLGSS en su vigente redacción, pero sin que sean exigibles los requisitos de su apartado 1.a) y b), o la disposición adicional decimoctava del LCPE, pero sin que sean exigentes los requisitos de su apartado 1.a) y b).

En aquellos casos en los que el hecho causante de la pensión del progenitor varón se hubiera producido con anterioridad al 15 de mayo de 2025, la Dirección General Ordenación de la Seguridad Social determina que el reconocimiento del complemento retrotraerá sus efectos económicos hasta la fecha de efectos económicos de la pensión a la que complementa. En aquellos otros casos en los que el hecho causante de la pensión se hubiera producido después del 15 de mayo de 2025, se aplicará la retroactividad prevista con carácter general en el artículo 53 del LGSS.

2. En el caso de que el otro progenitor también haya solicitado o anteriormente se le haya reconocido el Complemento de reducción de la brecha de género, se reconocerá a aquel que sea titular de las referidas pensiones cuya suma sea menor cuantía y, si el importe de las pensiones computables de ambos progenitores fuera coincidente, el complemento se reconocerá a quien hubiera solicitado en primer lugar la pensión con derecho al complemento.

En aquellos supuestos en los que el progenitor varón hubiese adquirido la condición de pensionistas en primer lugar, sin que se le hubiese reconocido el complemento de reducción de brecha de género, y se hubiera reconocido el derecho al complemento a la progenitora en fecha anterior al 15 de mayo de 2025, siendo la suma de las pensiones de aquella de menor cuantía, únicamente se reconocerá al progenitor varón el derecho por el periodo que medie entre la fecha del hecho causante y el día primero del mes siguiente al del reconocimiento a la progenitora.

3. El reconocimiento del Complemento para la reducción de la brecha de género a un pensionista de acuerdo con lo previsto en las directrices anteriores determinará la extinción del complemento para la reducción de la brecha que viniera percibiendo el otro progenitor, con los efectos establecidos en

el apartado 2 del artículo 6 LGSS y en el mismo apartado de la disposición adicional decimoctava de la LGSS.

4. En aquellos supuestos en que, con anterioridad al 15 de mayo de 2025, la extinción del Complemento para la reducción de la brecha de género del progenitor se hubiera producido por el reconocimiento de dicho complemento a favor de la progenitora por ser las pensiones de ambos de idéntica cuantía, del importe del complemento que corresponda reconocer al progenitor de acuerdo con estas instrucciones, se deducirá el importe que le hubiera sido ya abonado en concepto de Complemento para la reducción de la brecha de género antes de su extinción.

5. Serán de aplicación las normas transitorias contenidas en la disposición transitoria trigésima tercera de la LGSS y en la disposición transitoria décima cuarta de la LCPE a aquellos complementos para la reducción de la brecha de género que se le reconozcan en aplicación de este criterio.

2. NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR

2.1. Nacimiento y cuidado del menor, ejecución de la STCE de 6.11.2024. Criterio de Gestión del INSS nº 11/2025, de 23 de junio de 2025.

El criterio se pronuncia sobre la forma de ejecutar las sentencias que, resolviendo recursos de amparo, obligan a esta entidad gestora a retrotraer las actuaciones al dictado de la resolución inicial, a fin de que se dicte otra resolución respetuosa con el derecho fundamental cuya vulneración ha sido declarada.

El Pleno del Tribunal Constitucional, en sentencia de 6 de noviembre de 2024 publicada en el Boletín Oficial del Estado de 6 de diciembre de 2024, ha estimado la cuestión de inconstitucionalidad promovida desde la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Cataluña en la que se concluye que:

"*En tanto el legislador no se pronuncie el respecto, en las familias monoparentales el permiso a que se referencia el artículo 48.4 ET, y en relación con é el artículo 177 LGSS, ha de ser interpretado en el sentido de adicionarse al permiso del primer párrafo para la madre biológica (16 semanas), el previsto en el segundo para progenitor distinto (10 semanas, al excluirse las 6 primeras)".*

En aplicación de al doctrina contenida en la mencionada sentencia, se han producido diversos pronunciamientos en los que, resolviendo recursos de amparo que impugnaban resoluciones derogatorias del derecho a la ampliación de la prestación, el Tribunal Constitucional condena a esta entidad gestora a retrotraer las actuaciones al momento previo al dictado de la resolución inicial, a fin de que se dicte otra resolución respetuosa con el derecho fundamental cuya vulneración ha sido declarada.

Pues bien, esta entidad gestora ha consultado a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social sobre la forma correcta de proceder a la ejecución de estas sentencias, en aquellos supuestos en que ya ha transcurrido el plazo máximo de 12 meses establecido en los apartados 4 y 5 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, y en los apartados a), b) y c) del artículo 49 del Estatuto Básico del Empleado Público para la suspensión de la relación laboral o permiso que da derecho al reconocimiento de la prestación sin que el interesado haya suspendido la relación laboral (o disfrutado del permiso) durante las 10 semanas adicionales reconocidas por el Tribunal Constitucional al tratarse de familias monoparentales.

Por tanto, en aquellos supuestos en que el Tribunal Constitucional en resolución de un recurso de amparo haya ordenado la retroacción de las actuaciones al momento de dictarse la resolución administrativa inicial a fin de que se dicte otra resolución respetuosa con el derecho fundamental cuya vulneración ha sido declarada, debe reconocerse el derecho a la prestación por nacimiento y cuidado de menor y abonar la cuantía que proceda por las diez semanas adicionales, al tratarse de familias monoparentales, pese a que el interesado no haya suspendido la relación laboral (o disfrutado de permiso) durante las citadas 10 semanas por haber transcurrido el plazo de 12 meses establecido al efecto).

Lo indicado anteriormente se aplicará igualmente en todos aquellos supuestos en que se tenga que ejecutar una semana, independientemente de la instancia judicial en la que se haya dictado, que reconozca el derecho a la ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado del menor en 10 semanas al progenitor monoparental, y la suspensión de la relación laboral (o disfrute del permiso) ya no sea posible por haber transcurrido el plazo máximo de 12 meses anteriormente mencionado. Por tanto, en estos casos, se abonará la cuantía que proceda por las diez semanas adicionales (o las que correspondan si hubiera sido posible descansar parte de las mismas dentro del plazo máximo de los 12 meses9 pese a que el interesado no haya suspendido la relación laboral 8º disfrutado del permiso) durante las citadas 10 semanas.

3. JUBILACIÓN

3.1. Reducción de jornada, coeficientes reductores de la edad para el acceso a la pensión de jubilación anticipada. Criterio de Gestión del INSS nº 10/2025.

Se plantea la determinación de los efectos de los periodos de reducción de jornada en la aplicación de los coeficientes reductores de la edad para el acceso a la pensión de jubilación anticipada de los artículos 206 y 206 bis LGSS.

Desde la sentencia del Tribunal Constitucional de 3 de julio de 2019, esta entidad gestora considera que, en los periodos trabajados a tiempo parcial, cada día en alta debe computarse como día complemento efectivamente trabajado, con independencia del porcentaje de reducción de la jornada, a efectos del cálculo de los coeficientes reductores de la edad de jubilación.

El ejercicio del derecho a la reducción de jornada no conlleva la modificación de la naturaleza del contrato. Sin embargo, debe tenerse en cuenta la similitud entre las situaciones de reducción de jornada y los trabajadores a tiempo parcial, por lo que la solución a efectos del cómputo de los coeficientes reductores de la edad de jubilación debe ser igual en ambos casos.

Por tanto, los periodos de reducción de jornada deben computar como tiempo efectivamente trabajado a efectos de la aplicación de los coeficientes reductores en la edad de jubilación, con independencia de que la jornada de trabajo efectivo no se desempeñe a tiempo completo.

3.2. Jubilación parcial del personal laboral de las administraciones públicas. Criterio de Gestión del INSS nº 14/2025.

Entre las modificaciones introducidas en la jubilación parcial, se establece que, en todos los casos de jubilación parcial anticipada, los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de dicha jubilación tendrán carácter indefinido y a tiempo completo, debiendo mantenerse al menos durante los dos años posteriores a la extinción de la jubilación parcial.

Esta modalidad de contratación ha suscitado una serie de dudas en lo que al personal laboral de las administraciones públicas se refiere, por cuanto les son de aplicación los citados artículos de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público,

Con el fin de clarificar algunas de estas cuestiones, la Secretaria de Estado de Función Pública emitió una resolución en fecha 28 de marzo de 2025 sobre criterios orientadores relativos a la contratación de personal fijo en el sector público, en la modalidad de contrato de relevo, derivados de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 11/2024, de 23 de diciembre.

1. Vinculación de la condición de relevista del personal laboral a la Oferta de Empleo Público en los contratos de relevo indefinidos y a tiempo parcial.

Como se ha indicado previamente, de acuerdo con el artículo 12 Estatuto de los Trabajadores en su redacción dada por el Real Decreto-Ley 11/2024, de 23 de diciembre, los contratos de relevo que se celebren con ocasión de una jubilación parcial deberán tener carácter indefinido y a tiempo completo, debiéndose mantener al menos durante los dos años posteriores a la extinción de la jubilación parcial. Además, se precisa que el contrato de relevo ha de celebrarse con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

En el ámbito de la Administración Pública es de aplicación, como ley especial, el Estatuto Básico del Empleado Público, que en cuanto se refiere a la regulación del personal laboral, en su artículo 11 establece las únicas tipología que existen: "En función de la duración del contrato este podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal". La única remisión que se efectúa a las modalidades de contratación del Estatuto de los Trabajadores en este respecto lo es en cuanto a las modalidades de contratación temporal. Ha de entenderse así que, las modalidades de relación laboral permanentemente son únicamente las que figuran en el Estatuto Básico del Empleado Público.

Adicionalmente, y a diferencia de la contratación bajo legislación privada, el acceso a un puesto de trabajo de carácter permanente a tiempo completo como personal laboral exige la realización de un procedimiento legalmente previsto.

De acuerdo con el artículo 11.3 del Estatuto Básico del Empleado Público, la selección del personal laboral se llevará a cabo por procedimientos públicos, regios por los principios de igualdad, mérito y capacidad, lo que implica que necesariamente las plazas de las personas que actúen como relevistas o sustituidas deberán proceder de la oferta de empleo público.

Por estos motivos, la desaparecer la posibilidad de que el contrato de relevo sea de carácter temporal deviene de imposible cumplimiento el requisito de que la persona relevista se encuentre en situación de desempleo, en cuanto tal figura no existe en la legislación especial, y en la medida en colisión con esta ya que supondría restringir los referidos principios consagrados en el artículo 103.3 de la Constitución Española. El acceso el empleo público debe fundamentarse en criterios objetivos y no en la situación laboral del candidato, lo que discriminaría a personas empleadas que pueden estar igualmente cualificadas.

Igualmente, en el empleo público, la incorporación de personal de nuevo ingreso está vinculado a un ejercicio de planificación, determinado por la normativa especial en materia de empleo público, así como las reglas que así disponga la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Para los procesos de selección en curso no se ha hecho una previsión de puestos de trabajo ni, en el cálculo de la tasa de reposición, se ha tenido en cuenta la cobertura de las jubilaciones parciales

que previsiblemente se vayan a causar, lo que impide atender a las jubilaciones parciales del personal laboral con la tasa de reposición actual y seleccionar a las personas relevistas que, en su caso, resulten necesarias.

Aquellas jubilaciones parciales que se soliciten a partir del 1 de abril de 2025 y requieran la celebración de un contrato de relevo, no pueden efectuarse con cargo a las ofertas que ya se encuentren en curso, ya que traían causa a una reposición de efectivos que no tuvo en cuenta el relevo de personas jubiladas parcialmente.

En consecuencia, y como medida de choque para que se pueda dar relevo a la persona que solicita la jubilación parcial mediante la suscripción del contrato de relevo durante el año 2025 sin obligar a postergar la virtualidad de la jubilación parcial a las siguientes ofertas de empleo público, en consecuencia con la Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública sobre criterios orientadores relativos a la contratación de personal fijo en el sector público, se podrá solicitar una tasa de reposición específica que podrá autorizarse, de conformidad con lo establecido en la disposición adicional cuarta del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, cuando resulte esencial para el cumplimiento de los fines que las administraciones públicas y las entidades que conforman el sector público institucional tengan encomendadas , previa expresa acreditación.

2. Simultaneidad de la jubilación parcial y de la incorporación de la persona relevista.

La necesidad de vincular la jubilación parcial del personal laboral a la incorporación de las personas sustitutas a través de la oferta de empleo público viene dada, no solo para garantizar que la condición de personal laboral se adquiere respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad que deben regir en los procesos de selección, sino también para dar cumplimiento a uno de los requisitos de acceso a esta modalidad de jubilación, esto es, la simultaneidad.

El artículo 215 LGSS, así como el artículo 12 ET, condicionan que la persona trabajadora pueda acceder a la jubilación parcial antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación, a que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo indefinido y a tiempo completo.

En definitiva, la simultaneidad unida a la particularidad de que las personas sustitutas procedan de convocatorias que traigan causa o bien de la tasa habilitada expresamente habilitada por la disposición adicional cuarta del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, antes citada, o bien de la ejecución de las ofertas ordinarias de empleo público en lo sucesivo conlleva que la fecha del hecho causante de todas las jubilaciones parciales será coincidente con la fecha de incorporación de las personas que superen los procesos selectivos convocados mediante la oferta de empleo público, siempre que ésta cuente con la tasa de reposición, siendo una condición *sin qua non*.

A los efectos de probar que la jubilación parcial cumple con la simultaneidad y que la persona que se jubila parcialmente es sustituida, el Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, en el ámbito de la Administración General del Estado o el órgano competente en materia de función pública de la correspondiente Comunidad Autónoma, Ciudad con Estatuto de Autonomía o Corporación Local, emitirá un certificado en el cual se identifique a la persona que se jubila parcialmente y la persona que lo sustituye.

3. Determinación del puesto de trabajo de la persona relevista del personal laboral al servicio de las administraciones públicas.

En el ámbito de la Administración General del Estado, la firma del IV Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado el 4 de marzo de 2019 supuso la posibilidad de que el personal laboral sujeto al citado Convenio Único se acoja a la jubilación parcial en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, de conformidad con lo establecido en su disposición adicional undécima.

La Secretaría de Estado de Función Pública mediante Resolución de 28 de febrero de 2022 dicta unas instrucciones de gestión relativas a la jubilación parcial del personal laboral acogido al IV Convenio colectivo único de la Administración General del Estado. Así, el apartado noveno hace referencia al contrato de trabajo de la persona relevista y sus requisitos, indicando entre otros, que en el contrato de relevo temporal a tiempo parcial, ahora indefinido y a tiempo completo, concertado con la persona relevista, deberán constar necesariamente "las características del puesto de trabajo que vaya a desempeñar el relevista, que podrán desempeñarse en el mismo o diferente centro de trabajo de aquel en que presta servicios la persona jubilado parcialmente, en función de las necesidades de la Administración.

Las funciones del relevista podrán ser las mismas u otras distintas, en función de las necesidades de la Administración, debiendo existir siempre una correspondencia entre las bases de cotización del relevista y de la persona jubilada parcial.

Si bien una de las condiciones que se establecen para el acceso a la jubilación parcial es que el pensionista y relevista han de ser personas trabajadoras de la misma empresa.

En el ámbito de la Administración General del Estado, la resolución de 28 de febrero de 2022 permite que el personal laboral al que le resulta de aplicación el IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la AGE y se acoja a la modalidad de jubilación parcial, pueda ser sustituido por otra persona que esté sujeta a dicho convenio en virtud de lo dispuesto en su artículo 1, cualquiera que fuere el organismo en el que preste servicios.

Aunque la referida resolución fue dictada con anterioridad a la reforma, no es óbice para que sea aplicable a los contratos indefinidos y a tiempo completo, en cuanto que el fin último del contrato permanece indemne y en el punto primero de la resolución de 28 de febrero de 2002 ya que se indica que "*esta resolución se adaptará a las modificaciones normativas que, en su caso, puedan producirse en materia de jubilación parcial y de contrato de relevo y afecten a su contenido*".

A estos efectos, la Administración General del Estado será considerada empresario ostentando la responsabilidad última sobre la gestión y funcionamiento de los organismos autónomos en lo que a personal laboral se refiere, con independencia del Código de Cuenta de Cotización (CCC) que tengan atribuido los diferentes organismos.

A fin de evitar analogías, nos vemos en la necesidad de traer a colación el criterio emitido por el INSS nº 10/2025 que estudia la posibilidad de que la persona relevista preste servicios en una empresa distinta de aquella en la que se jubila parcialmente la persona a sustituir, pero perteneciente al mismo grupo empresarial.

El INSS concluye que la no existir en el ordenamiento jurídico una definición ni una regulación de carácter general para los grupos de empresas, sino que únicamente en algunas disposiciones particulares se reconoce esa realidad empresarial, a unos determinados efectos, "*no resulta posible separar uno de los dos componentes del conjunto unitario que forma los dos contratos de trabajo, el del jubilado parcial y el de relevo unitario que forman de los contratos de trabajo, el del jubilado*

parcial y el de relevo, cuyo titular único por la parte empresarial no puede ser sino una única empresa".

No tiene cabida una interpretación extensiva y considerar a la Administración General del Estado como un grupo de empresas. En este caso, la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, si que establece un marco jurídico y delimita la estructura, competencias y funcionamiento de las entidades públicas, incluyendo la Administración General del Estado y los organismos autónomos, además regula la responsabilidad patrimonial ofreciendo, así, una garantía a las personas que se vena afectadas por la actuación del Estado.

Por tanto, el criterio nº 10/2005 emitido por el INSS no será aplicable a las jubilaciones parciales que se produzcan en el marco del IV convenio colectivo único, pues son muchas las diferencias y pocas las similitudes que tiene la Administración General del Estado con un grupo empresarial.

Por último, las comunidades autónomas y entidades locales, en virtud de la autonomía que le es conferida, han celebrado numerosos convenios colectivos susceptibles de aplicación al personal laboral que presta o pasa a prestar servicios en la administración de una comunidad autónoma o entidad local determinada, o bien en sus organismos autónomos dependientes de éstas.

En este contexto, en aquellas jubilaciones parciales que se produzcan en el marco de un convenio colectivo al que esté sujeto personal laboral, tendrá la consideración de empresario la administración territorial de que se trate, de modo que el puesto de trabajo que vaya a desempeñar la persona relevista podrá hallarse en el mismo o diferente centro de trabajo de aquel en que presta servicios la persona jubilada parcialmente, en función de as necesidades de la Administración, independientemente del Código de Cuenta de Cotización que tengan asignados los diferentes organismos.

En definitiva, lo dispuesto a lo largo de este criterio les será de aplicación en los mismos términos que los fijados para la Administración General del Estado.

4. Responsabilidad por el incumplimiento de la obligación recogida en el artículo 215.2.e) LGSS en relación con el artículo 12 ET.

Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial con carácter indefinido y a tiempo completo, deberán mantenerse al menos durante los dos años posteriores a la extinción de la jubilación parcial.

En aquellos supuestos en que el contrato de relevo se extinga antes de que la persona que se jubila parcialmente acceda a la jubilación plena en cualquiera de sus modalidades, la ley exige al empresario la celebración de un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, el cual deberá concertarse en el plazo de 15 días naturales siguientes a aquel en que se haya producido el cese.

Dicha obligación subsiste cualquiera que fuere el motivo por el que finalice el contrato de relevo, así pues, en caso de incumplimiento por parte del empresario, si no se lleva a cabo en plazo establecido será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial.

Esta responsabilidad recae por igual en las administraciones públicas que incumplan la obligación de celebrar un nuevo contrato de relevo, debiendo imputarse tal responsabilidad a la administración de la que proceda la persona que se jubila parcialmente.

Revista de Derecho de la Seguridad Social

Laborum

Crónica de Doctrina Administrativa en materia de Seguridad Social
nº 44 (3er Trimestre 2025)
ISSN: 2386-7191 – ISSNe: 2387-0370
Págs. 237-243

Novedades Normativas y de Gestión de la Tesorería General de la Seguridad Social

Javier Aibar Bernad *Cuerpo Superior de Técnicos de la Administración de la Seguridad Social*
https://orcid.org/0000-0002-3927-5736

Sumario

1. Breve reseña de las novedades normativas de la Tesorería General de la Seguridad Social
2. Noticias sobre la gestión en el ámbito de la afiliación, de la cotización y de la recaudación de las contribuciones sociales

1. BREVE RESEÑA DE LAS NOVEDADES NORMATIVAS DE LA TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

REAL DECRETO 561/2025 POR EL QUE SE MODIFICA EL REAL DECRETO 100/2025, QUE DESARROLLA LA REGULACIÓN DEL FONDO DE RESERVA DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y LOS INFORMES DE EVALUACIÓN DE LA AUTORIDAD INDEPENDIENTE DE RESPONSABILIDAD FISCAL

El Real Decreto 100/2025, que ahora es modificado por el Real Decreto 561/2025, fundamentalmente procedió inicialmente a completar las prescripciones generales de la LGSS, mediante desarrollo reglamentario, relacionadas con los criterios para la determinación de los excedentes a efectos de la dotación del Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

Asimismo, el Real Decreto 199/2025 reguló el seguimiento de las proyecciones de impacto estimado de las medidas adoptadas en el sistema de pensiones a partir de 2020, conforme a lo contenido en la disposición adicional segunda del Real Decreto-ley 2/2023, conocida como «cláusula de cierre». Para su correcta y segura aplicación, esta regulación legal, que se refiere a las evaluaciones e informes cuya realización se encomendó a la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (en adelante, AIReF), necesitaba ser complementada en determinados aspectos procedimentales, técnicos y circunstanciales de las reglas definidas legalmente, lo que constituye asimismo es objeto del Real Decreto 100/2025.

El Real Decreto 561/2025 también estableció que, como el artículo 125 de la LGSS únicamente se refiere a organizaciones sindicales y empresariales de mayor implantación, sin concretar el ámbito territorial, cuando en el Real Decreto 100/2025, se citaba a las organizaciones como «más representativas» en los términos previstos en la legislación laboral y sindical, deberán entenderse por mayor implantación como la más representativas» en los términos previstos en la legislación laboral y sindical.

Otra modificación que introduce el Real Decreto 561/2025 tiene su causa en el Informe de Evaluación emitido por la AIREF de fecha 31 de marzo de 2025, sobre las proyecciones del impacto estimado de las medidas adoptadas a partir de 2020, para fortalecer los ingresos del sistema público de pensiones en el periodo 2022-2050.

En dicho Informe se calculó el impacto medio anual de estas medidas en porcentaje del PIB, utilizando los mismos supuestos macroeconómicos y demográficos del último Informe de Envejecimiento de la Comisión Europea. El informe concluyó señalando que la AIReF constataba que no se superaba el límite establecido por la citada disposición adicional segunda del Real Decreto-ley 2/2023, al resultar un gasto en pensiones neto de medidas de ingresos del 13,2 por ciento del PIB en promedio del periodo 2022-2050. Por lo tanto, aunque no se requirieron medidas adicionales, con el objetivo de mejorar la coordinación y simplificar el sistema actual, dicho organismo recomendó integrar la regla de gasto de pensiones alineándola con los objetivos y plazos del marco fiscal tanto europeo como nacional.

La AIReF también indicó que era necesario homogeneizar los periodos de revisión, en cuanto que la regla de pensiones se revisa cada tres años y el Plan Fiscal y Estructural a Medio Plazo tiene una vigencia de cuatro años, si bien es objeto de seguimiento anual.

Todas esas recomendaciones se han trasladado al Real Decreto 561/2025.

ORDEN ISM/821/2025, POR LA QUE SE FIJAN PARA EL EJERCICIO 2025 LAS BASES NORMALIZADAS DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL, POR CONTINGENCIAS COMUNES, EN EL RÉGIMEN ESPECIAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL PARA LA MINERÍA DEL CARBÓN

Como se señala en el Preámbulo de la Orden ISM/821/2025, la falta de aprobación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2025 ha determinado la prórroga automática de los Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, en virtud de lo dispuesto en el artículo 134.4 de la Constitución española, manteniendo, por tanto, su vigencia las normas de cotización previstas en el artículo 122.nueve de la Ley 31/2022, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, si bien con la necesaria adaptación a las modificaciones normativas que, con posterioridad a la publicación de dicha ley, han incidido en este ámbito.

De esa forma, la disposición adicional primera del Real Decreto-ley 1/2025, por el que se aprueban medidas urgentes en materia económica, de transporte, de Seguridad Social, y para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad, en tanto se apruebe la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2025, el contenido de los títulos IV y VIII y las disposiciones adicionales concordantes de la Ley 31/2022, así como sus disposiciones de desarrollo, mantendrán su vigencia en 2025, si bien con las modificaciones y excepciones previstas en el título III de dicho Real Decreto-Ley, que en su artículo 66 actualiza el tope máximo de las bases de cotización y las bases mínimas de cotización en el sistema de la Seguridad Social.

Ante la citada situación, se mantiene la vigencia del artículo 122.nueve de la prorrogada Ley 31/2022, que, para la determinación de las bases normalizadas de cotización, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón, prevé que se aplique el procedimiento descrito en las reglas contenidas en el citado precepto, facultando al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones para fijar la cuantía de las citadas bases de cotización.

A tal finalidad responde el contenido de la Orden ISM/821/2025, mediante la cual se determinan las bases normalizadas de cotización, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón.

2. NOTICIAS SOBRE LA GESTIÓN EN EL ÁMBITO DE LA AFILIACIÓN, DE LA COTIZACIÓN Y DE LA RECAUDACIÓN DE LAS CONTRIBUCIONES SOCIALES[1]

NOTIFICACIÓN DE DETERMINADAS ALTAS y BAJAS A TRAVÉS DE NOTESS (Notificaciones telemáticas de la Seguridad Social)

Conforme a lo establecido en la Resolución de 9 de abril de 2025 de la Tesorería General de la Seguridad Social, en el mes de junio de 2025 aquella implementó un sistema de notificación automática respecto de las resoluciones de altas y bajas de trabajadores por cuenta ajena y asimilados a trabajadores por cuenta ajena, incluidos dentro del Régimen General, -a excepción de los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y de los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios durante los períodos de inactividad- y del Régimen Especial para la Minería del Carbón, en las que concurran las condiciones indicadas en la citada Resolución.

Esta notificación se realizará con periodicidad semanal, en los siguientes términos:

1) Resoluciones sobre altas y bajas solicitadas a través del Sistema RED y admitidas por la TGSS: incluirán la relación de las altas y bajas consolidadas, respecto de un CCC, en el periodo semanal de referencia de emisión de la notificación[2].

2) Resoluciones sobre altas y bajas propuestas por la ITSS y admitidas por la TGSS: incluirán la relación de las altas consolidadas con clave situación 15 en el periodo de referencia de la emisión de la notificación, así como, las bajas consolidadas con clave situación 60 que correspondan a las citadas altas, respecto de un CCC, en el período semanal de referencia de emisión de la notificación.

Simultáneamente, se procederá a la notificación de estas resoluciones a las personas trabajadores a las que se refieren las mismas.

NUEVA VERSIÓN DE SILTRA 3.8.1.

El 9 de junio de 2025 se publicó la nueva versión de SILTRA[3] 3.8.1. Su última versión disponible era la versión 3.8.0. Para aquellos usuarios que tengan una versión 3.6.0. o superior, la

[1] Se utiliza principalmente como fuente el Boletín de Noticias RED. Para facilitar una información lo más exacta posible en el ámbito de la afiliación, encuadramiento de empresas, cotización y recaudación, se recoge la ofrecida por la Tesorería General de la Seguridad Social a través de dicho canal.

[2] Los documentos que actualmente se obtienen cuando se admite un alta o baja a través del Sistema RED serán modificados próximamente, pudiendo obtenerse, a partir de ese momento, un informe de la situación de alta o baja de las personas trabajadoras de que se trate. De dichos informes se podrá obtener un duplicado a través de la funcionalidad on-line "Duplicados de documentos TA", o de la acción de remeses CD. Dicha funcionalidad pasará a denominarse "Duplicados de documentos trabajador", permaneciendo para remesas la acción CD.
Próximamente se habilitará una nueva funcionalidad para poder obtener un duplicado de las resoluciones semanales de las altas y bajas realizadas a través del Sistema RED. Hasta que se habilite dicha funcionalidad, si fuera necesario obtener un duplicado deberá solicitarse a través del trámite CASIA próximamente disponible- "duplicado resolución alta/baja semanal."

[3] SILTRA es una aplicación de escritorio en multiplataforma desarrollada por la Secretaria de Estado de la Seguridad Social en JAVA, que permite el intercambio de ficheros de cotización (formato XML), afiliación e INSS entre el

descarga es automática. A aquellos que tengan todavía una versión anterior, cuando se conecten se le ofrecerá la descarga de la versión 3.6.0. Podrá actuarse de dos formas:

— Descargarse desde ahí la versión 3.6.0., cerrar SILTRA, volver a conectarse y descargarse la versión 3.8.1. o

— Actualizarse a la nueva versión 3.8.1.de forma manual.

Modificaciones de impresión:

— Se han incluido los dos nuevos informes a los que se hace referencia en el apartado "notificación automatizada altas/bajas por notes".

— Informe de situación de alta o Informe de situación de baja "corrección incidencia versión 3.8.0": se realizaron las modificaciones necesarias para corregir la ralentización detectada en algunas instalaciones en red, en funcionalidades como el procesado de remesas de afiliación, INSS y CRA de la versión 3.8.0.

CRITERIO INTERPRETATIVO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL PARA LA APLICACIÓN DEL REAL DECRETO-LEY 11/2024, DE 23 DE DICIEMBRE PARA LA MEJORA DE LA COMPATIBILIDAD DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN CON EL TRABAJO, EN RELACIÓN CON EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LA JUBILACIÓN PARCIAL

La Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (DGOSS) emitió un criterio para la aplicación del Real Decreto-Ley 11/2024, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo, en relación con el régimen jurídico de la jubilación parcial. El citado criterio recoge lo siguiente:

1. Alcance del apartado 3 del artículo 215 del TRLGSS respecto a la cotización y alta del trabajador jubilado parcialmente en los supuestos de acumulación del tiempo de trabajo.

El RDL 11/2024, entre otros aspectos, ha incorporado un nuevo apartado 3 al artículo 215 TRLGSS, con entrada en vigor el 01/04/2025, con el siguiente tenor literal:

"3. En aquellos casos en los que se acceda a la jubilación parcial antes del cumplimiento de la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el artículo 205.1.a), 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."

La DGOSS ha establecido que el nuevo apartado 3 al artículo 215 LGSS, que reconoce la acumulación del tiempo de trabajo, sólo es aplicable a la jubilación parcial "en aquellos casos en los que se acceda a la jubilación parcial antes del cumplimiento de la edad legal de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el artículo 205.1.a". Por ello:

usuario y la TGSS mediante certificado SILCON, en el Sistema de Liquidación Directa.

— Si se trata de la jubilación parcial regulada en el artículo 215.2 LGSS, la cotización, en los supuestos de acumulación de jornada del articulo 215.3 LGSS, se regirá por lo dispuesto en la letra f) del artículo 215.2 LGSS y no por las normas previstas en el 65.3 del Real Decreto 2064/1995. Por lo tanto, en el supuesto de jubilación parcial del artículo 215.2 con acumulación de jornada "...empresa y trabajador cotizarán por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando este a jornada completa" con independencia de que durante el correspondiente período de liquidación se hubiese realizado actividad laboral o no, y con independencia de la percepción de remuneraciones y su cuantía.

— En el caso de la jubilación parcial regulada en el artículo 215.1 LGSS, cuando los trabajadores hayan cumplido la edad a que se refiere el artículo 205.1.a) del LGSS no cabe la posibilidad de acumulación del tiempo de trabajo en tanto que dicha posibilidad únicamente resulta aplicable en los supuestos de acceso a la jubilación parcial antes del cumplimiento de la edad legal de jubilación, según se prevé en el apartado 3 del artículo 215 del citado texto refundido.

2. Situación de alta durante los periodos de jubilación parcial en que, como consecuencia de la acumulación del tiempo de trabajo acordada, no exista actividad laboral por parte del trabajador.

La DGOSS ha dictaminado que la persona trabajadora debe mantenerse en situación de alta durante toda la vigencia del contrato a tiempo parcial. Ello con independencia de que durante dicha vigencia se hubiese, o no, realizado actividad laboral -incluido el supuesto de periodos anuales completos sin actividad-, y con independencia de la percepción de remuneraciones y la cuantía de estas, en su caso.

Durante la situación de alta, la cotización se realizará conforme a lo establecido en la letra f) del artículo 215.2 LGSS.

3. Con referencia a los cambios efectuados en el régimen jurídico de la jubilación parcial aplicable con relación a los trabajadores que presten sus servicios en empresas clasificadas como industria manufacturera.

En relación con lo dispuesto en la letra g) del apartado 6 de la DT 4ª del LGSS, la DGOSS ha informado lo siguiente:

— La aplicación gradual del importe de la base de cotización durante la situación de jubilación parcial de los trabajadores que presten sus servicios en empresas clasificadas como industria manufacturera, prevista en la nueva letra g) del apartado 6 de la DT4ª, se inicia el 1 de enero de 2025.

— La aplicación del nuevo régimen legal del apartado 6 de la DT 4ª sólo se aplica a los trabajadores que presten sus servicios en empresas clasificadas como industria manufacturera que causen la pensión de jubilación parcial al amparo de la nueva redacción de la citada disposición transitoria, dada por el RD-ley 11/2024 y siempre que la pensión se cause antes del 1 de enero de 2030.

— A los trabajadores que hubiesen accedido a una situación de jubilación parcial con anterioridad a la entrada en vigor de la modificación normativa, les resultará de aplicación

> el bloque normativo que regía antes de dicha fecha de entrada en vigor, en el cual no se puede entender incluido lo dispuesto en la letra g) del apartado 6 de la DT4ª del LGSS.

Por último, en los supuestos de acumulación de tiempo de trabajo a que hace referencia el último párrafo de la letra g) del apartado 6 de la citada DT, la cotización se regirá por lo dispuesto en el mismo y no por las normas previstas en el 65.3 del Real Decreto 2064/1995."

CONTRATOS DE SUSTITUCIÓN: CONVERSIÓN AUTOMÁTICA A CONTRATO INDEFINIDO POR EXTINCIÓN DE LA CAUSA DE SUSTITUCIÓN.

La Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social, estableció, antes de la vigencia del Real Decreto Ley 8/2023, que no existía la posibilidad de celebrar un único contrato de sustitución para cubrir, sin solución de continuidad, sucesivas situaciones identificadas con distintas causas de sustitución como pudiera ser, por ejemplo, la sustitución de la misma persona durante las sucesivas situaciones de riesgo durante el embarazo y, en su caso, nacimiento y cuidado del menor, por cuanto cada una de estas situaciones identifica una causa de sustitución distinta, y la finalización de cada causa de sustitución determina necesariamente la extinción del contrato de sustitución.

De conformidad con el artículo 8.2 del Real Decreto 2720/1998, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratos de duración determinada:

> "Expirada dicha duración máxima o la de la prórroga expresa del contrato eventual, ejecutada la obra o servicio, o producida la causa de extinción del contrato de interinidad, si no hubiera denuncia expresa y el trabajador continuara prestando sus servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación."

En atención a lo anterior, se informó por la TGSS que, cuando se detecte la extinción de la causa de sustitución -según la información suministrada por el INSS a través de INCA Pago Delegado o SUSPAL Pago directo- para los contratos con causa de sustitución 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 o 17, o cuando se supere la duración máxima de los contratos con causa de sustitución 09 y 18, siempre que no exista comunicación de la baja del trabajador que venía realizando la sustitución o no se hubiera procedido a la transformación del contrato en el plazo habilitado para ello en el Sistema RED, se procederá de oficio a la conversión automática de la clave de contrato a indefinido (TCx00).

LEY 5/2024. BOMBEROS FORESTALES. COEFICIENTE REDUCTOR DE LA EDAD DE JUBILACIÓN. FE DE ERRATAS BNR 6/2025 Y PLAZO EXTRAORDINARIO DE ANOTACIÓN

Sobre la implantación del valor 20 en el campo "coeficiente reducción edad jubilación", plazo extraordinario, la TGSS informó que la anotación del valor 20 en el campo "coeficiente reducción edad jubilación" esta disponible desde el 22 de julio de 2025.

Para la anotación del coeficiente reductor de la edad de jubilación a través del Sistema RED, con fecha de efectos comprendida entre la fecha de entrada en vigor de la medida, 10 de octubre de 2024, y el 31 de julio de 2025, se habilitó un plazo extraordinario que se extendió hasta el 30 de septiembre de 2025.

Se recordó por la TGSS que dicha anotación solo se permitía sobre trabajadores en alta en CCCs identificados con el valor 9 -bomberos forestales- en el campo "coeficiente reducción edad jubilación", para lo cual se debió presentar la correspondiente solicitud a través del trámite CASIA ""Coe.red.edad jub.CCC", disponible en la siguiente ruta: Inscripción de Empresas/ Variación de datos/ Coe.red.edad jub.CCC.

Fe de erratas. Valor SAA identificativo de la reducción de cuotas.

La resolución favorable de la solicitud de aplicación de la reducción en la cotización presentada por CASIA con el trámite "Coeficiente reductor edad de jubilación" - Afiliación, Altas y Bajas/ Var. datos trabajadores cuenta ajena/Coeficiente reductor edad jubilación- conllevará la anotación del valor 444 del campo "situación adicional afiliación".