Revista de Derecho de la Seguridad Social

Laborum

Editorial
nº 48 (3er Trimestre 2026)
ISSN: 2386-7191 ISSNe: 2387-0370
Págs. 9-32

Análisis de urgencia de la jubilación parcial anticipada del personal laboral de las Administraciones Públicas (A propósito del RD-ley 19/2026, de 29 de junio) y Breve reseña de otras novedades en la protección social pública

Urgent Analysis of Early Partial Retirement for Employees of Public Administrations (With Particular Reference to Royal Decree-Law 19/2026 of 29 June) and a Brief Review of Other Recent Developments in Public Social Protection

José Luis Monereo Pérez
Catedrático de Derecho del trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Granada
Director de la Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum
Director de la Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum
Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social.
https://orcid.org/0000-0002-0230-6615

Guillermo Rodríguez Iniesta
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Murcia
Secretario General de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social
Subdirector de la Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum
Subdirector de la Revista Derecho de la Seguridad Social, Laborum
https://orcid.org/0000-0001-5054-8822

Sumario

1. Introducción: Las novedades objeto de análisis
2. La reactivación de la jubilación parcial anticipada del personal laboral de las administraciones públicas
3. Fortalecimiento y consolidación del sistema para la autonomía y atención a la dependencia
4. Reformas en el régimen jurídico de la protección social alternativa al sistema de seguridad social. la «pasarela al RETA». previsiones de futuro
5. Las medidas extraordinarias dirigidas a atender las consecuencias inmediatas de los incendios forestales en el mes de julio de 2026. El RD-Ley 20/2026, de 29 de julio
6. La reducción de la edad de acceso a la jubilación ordinaria de los trabajadores con discapacidad en porcentaje en grado igual o superior al 45%
7. Ampliación del plazo para presentar las bajas y variaciones de datos de los trabajadores y modificación del régimen jurídico de los aplazamientos de las deudas con la Seguridad Social
8. El RD 707/2026 y su incidencia en el régimen jurídico de las personas con discapacidad
9. La situación extraordinaria en la ciudad autónoma de Ceuta registrada a finales de julio. Medidas sociales recogidas en el RD-ley 22/2026, de 1 de septiembre

Cita Sugerida: MONEREO PÉREZ, J.L. y RODRÍGUEZ INIESTA, G.: «Análisis de urgencia de la jubilación parcial anticipada del personal laboral de las Administraciones Públicas (A propósito del RD-ley 19/2026, de 29 de junio) y Breve reseña de otras novedades en la protección social pública». *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*. 48 (2026): 9-32.

«La vida del Derecho no ha sido lógica: ha sido experiencia. Las necesidades de la época. Las teorías morales y políticas predominantes, las intuiciones del orden público, reconocidas o inconscientes, aun los prejuicios que los jueces comparten con sus conciudadanos, han tenido una influencia mucho mayor que los silogismos en la determinación de las reglas según las cuales deben gobernarse los hombres».

Oliver Wendell Holmes

1. INTRODUCCIÓN: LAS NOVEDADES OBJETO DE ANÁLISIS

Los meses de junio y el plenilunio de julio de 2026 nos han traído importantes y relevantes reformas en el ámbito de la Seguridad Social y de otras ramas de la protección social pública, tales como:

1) RD-ley 19/2026, de 29 de junio, relativo a la jubilación parcial anticipada del personal laboral de las Administraciones Públicas.

2) RD-Ley 17/2026, de 23 de junio, de medidas extraordinarias de fortalecimiento y consolidación del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.

3) Ley 2/2026, de 29 de julio, de modificación de las disposiciones adicionales 18ª y 19 de la LGSS, relativas a las mutualidades alternativas al Sistema de Seguridad Social.

4) RD-Ley 20/2026, de 29 julio, sobre medidas urgentes de protección laboral y social frente a los incendios forestales.

5) RD 632/2026, de 29 de julio, que modifica el anexo del RD 1851/2009, de 4 de diciembre, por el que se desarrolla el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en cuanto a la anticipación de la jubilación de las personas trabajadoras con discapacidad en grado igual o superior al 45 por ciento.

6) RD 643/2026, de 29 de julio, de modificación del RD 84/1996, de 26 de enero y del RD 1415/2024, de 11 de junio.

A fecha de cierre de esta editorial se ha publicado el RD-ley 22/2026, de 1 de septiembre, sobre medidas urgentes de carácter social y económico de apoyo a la ciudad de Ceuta y el RD 707/2026, de 2 de septiembre, que aprueba el Reglamento de las condiciones básicas de accesibilidad cognitiva, con medidas de las que se dará brevemente cuenta.

2. LA REACTIVACIÓN DE LA JUBILACIÓN PARCIAL ANTICIPADA DEL PERSONAL LABORAL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

A) La implantación inicial de la jubilación parcial. A modo de recordatorio

El IV Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado suscrito el 4 de marzo de 2019 recogía en su disposición adicional undécima la posibilidad de que el personal laboral sujeto al citado Convenio Único se acogiese a la jubilación parcial en los términos previstos en la ley a partir de 1 de enero de 2021. Previamente se disponía que se constituirá a estos efectos un grupo de trabajo en el seno de la Comisión Paritaria para acordar las condiciones de acceso a dicha modalidad de jubilación. Dicha Comisión en sesión extraordinaria llegaría a un acuerdo para

ello el 18 de enero de 2022 y que daría lugar a que la Secretaría de Estado de la Función Pública en Resolución de 22 de febrero de 2022 estableciera las oportunas instrucciones de gestión para la jubilación parcial del personal laboral acogido al IV Convenio Único.

B) La reforma de la jubilación parcial en 2024 y su incidencia en el ámbito del personal laboral de la Administración Pública

El RD-ley 11/2024, de 23 de diciembre, para la mejora de la compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo, modificó -en relación con la jubilación parcial-:

a) Diversos preceptos del texto refundido de la LGSS, que en lo referente a la jubilación parcial se concretaba en el art. 215 y que en síntesis venía afectar a los trabajadores que se jubilan parcialmente habiendo cumplido la edad ordinaria de jubilación prevista en el artículo 205.1.a) LGSS que en lo referente a la reducción de jornada se ampliaba hasta un máximo del 75 por ciento (antes era un 50 por ciento); y para los que se jubilan anticipadamente se amplía de dos a tres años la posibilidad de anticipo de la edad de jubilación, con una reducción de la jornada de entre un mínimo del 25 por ciento y un máximo del 75 por ciento (antes era del 50 por ciento, pudiendo alcanzar el 75 por ciento solo en los supuestos en que el trabajador relevista se contrata a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida), si bien en los supuestos de anticipación superior a dos años la reducción de jornada permitida durante el primer año era menor, entre un 20 y un 33 por ciento.

b) El art. 12 del Estatuto de los Trabajadores, modificando sus apartados 6 y 7, añadiendo un nuevo apartado 8.

La reforma en síntesis tenía el siguiente contenido:

— *Jubilación parcial anticipada (apartado 6 del art. 12 ET)*

El nuevo marco jurídico de ella presenta las siguientes notas: 1.º) Será necesario concertar simultáneamente un contrato de relevo indefinido y a tiempo completo; 2.º) El contrato de relevo deberá mantenerse vigente desde la fecha de efectos de la jubilación parcial hasta, al menos, los dos años posteriores a la extinción de la jubilación parcial; 3.º) Debe celebrarse con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada; y 4.º) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo o diferente al del trabajador sustituido, sin perjuicio de la correspondencia entre las bases de cotización de ambos que sea exigible en la legislación en materia de Seguridad Social.

— *Jubilación parcial al cumplimiento de la edad ordinaria (apartado 7 del art. 12 ET)*

Son notas de su nuevo régimen jurídico: 1º) Se podrá celebrar un contrato de relevo, la jornada como mínimo será la dejada vacante por el jubilado parcial; 2º) El contrato de relevo podrá ser por tiempo indefinido o de duración determinada (en este caso su duración será coincidente con el tiempo en que se mantenga la jubilación parcial y, en todo caso, con un mínimo de un año); 3º)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; 4º) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo o diferente del trabajador sustituido; 5º) 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.

— *Compatibilidad entre retribución y pensión de jubilación (nuevo apartado 8)*

Se declara la plena compatibilidad entre la retribución por la ejecución del contrato a tiempo parcial y la pensión de jubilación; el horario de trabajo del relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él, y previsión de que en la negociación colectiva se establezcan medidas de impulso de la celebración de contratos de relevo.

La reforma, en lo tocante a la jubilación parcial anticipada del personal laboral de las administraciones públicas, supuso un importante contratiempo para su aplicación pues había que tener en cuenta las previsiones del RD-legislativo 5/2015, de 30 de octubre, Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), a saber:

Primero. Modalidad de contratación

El EBEP en cuanto se refiere a la regulación del personal laboral, en su artículo 8.2 clasifica a los empleados públicos en cuatro tipos: funcionarios de carrera; funcionarios interinos; personal laboral ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal; y eventual. El art. 11.1 del EBEP en su último inciso, relativo al personal laboral establece que «*En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal»* sin otras precisiones. Por otro lado, hay que tener en cuenta que el art. 11. 3 del EBEP señala que *«Los procedimientos de selección del personal laboral serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito y capacidad. En el caso del personal laboral temporal se regirá igualmente por el principio de celeridad, teniendo por finalidad atender razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia»*.

Consecuencia de lo anterior es que, dado que el nuevo marco jurídico hacía desaparecer la posibilidad de que el contrato de relevo fuera de carácter temporal, resultaba de imposible cumplimiento el requisito de que la persona relevista se encuentre en situación de desempleo, en cuanto tal figura no se encuentra prevista en el EBEP y colisiona con, principios consagrados en el artículo 103.3 de la Constitución Española. Recuérdese que el acceso al 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. Además, debe de tenerse en cuenta que, 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 su aplicación en 2025 hubiera sido necesario que en los procesos de selección se hubiera hecho una previsión de puestos de trabajo o, en el cálculo de la tasa de reposición, se hubiera tenido en cuenta la cobertura de las jubilaciones parciales que previsiblemente se fueren a causar.

Segundo. 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. Y ello, en el ámbito de la Administración Pública resulta bastante complejo.

Tercero. Determinación del puesto de trabajo y de las funciones del relevista

La Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública de 22 de febrero de 2022 había dictado unas instrucciones que contemplaban esta situación y en su apartado noveno hacía referencia a que 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 jubilada 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.*» Se permite que el personal laboral al que le resulte de aplicación el IV Convenio colectivo único 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. La cuestión que ahora se planteaba es si dado que la referida resolución fue dictada con anterioridad a la reforma, era o no óbice para que ser ahora aplicable a los contratos indefinidos y a tiempo completo.

Cuarto. Responsabilidades por el incumplimiento de la obligación recogida en el art. 216.2 e) de la LGSS en relación con el art. 12 del ET

Cuando el contrato de relevo se extingue 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 aquél 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 ¿en quién recae? ¿en la administración de la que procede el jubilado parcial?

C) Los voluntaristas criterios interpretativos de la Administración ante la reforma

De ellos cabe señalar la resolución de la Secretaría de estado de Función Pública de 28 de marzo de 2025, que venía –en síntesis- a establecer los siguientes criterios orientadores relativo a la contratación de personal fijo en el sector público en la modalidad contrato de relevo:

> *Primero. Las modalidades de contratación laboral deben ser fijas o por tiempo determinado, de modo que las referencias en la legislación laboral y de la Seguridad Social a contratos de relevo por tiempo indefinido deben entenderse realizadas a contratos de personal laboral fijo.*
> *Segundo. 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 encomendados, previa expresa acreditación.*
> *Tercero. Los contratos para el relevo del personal que solicita la jubilación parcial deben tener naturaleza fija en todo caso, de modo que no cabe acudir a lo dispuesto en el párrafo tercero de la disposición adicional cuarta del Real Decreto-*

ley 32/2021, de 28 de diciembre. Tampoco podrá acudirse a la contratación fija discontinua.
Cuarto. Los procesos selectivos, deberán asegurar el pleno respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, sin que lo dispuesto en la legislación laboral pueda suponer una restricción en el acceso a tales convocatorias de empleo público.
Quinto. Y finalmente establecía una serie de instrucciones para las solicitudes de tasa de reposición que se remitiesen durante el año 2025 para la formalización de contratos de relevo para jubilación parcial.

Obviamente estos criterios orientadores relativos a la contratación de personal fijo por parte de la Administración precisaban también como complemento que la Administración de la Seguridad Social fijara los suyos.

Para ello, la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social emitió un criterio 18/2025, 24 de junio que en síntesis vino a señalar:

Primero. Vinculación de la condición de relevista del personal laboral a la Oferta de Empleo en los contratos de relevo indefinidos y a tiempo completo.

Viene a considerar:

1º) Al desaparecer la posibilidad de que el contrato de relevo sea de carácter temporal, es 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 colisiona con ésta ya que supondría restringir los referidos principios consagrados en el artículo 103.3 de la Constitución Española.

2º) 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. Como para los procesos de selección en curso en el año 2025 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, no se puede 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.

Por ello 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 consonancia 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 encomendados, previa expresa acreditación.

Segundo. Simultaneidad de la jubilación parcial e incorporación del relevista

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 (AGE) o el órgano competente en materia de función pública de la correspondiente Comunidad Autónoma, Ciudad con Estatuto de Autonomía o Corporación Local, deberá emitir un certificado en el cual se identifique a la persona que se jubila parcialmente y la persona que lo sustituye.

Tercero. Puesto de trabajo de la persona relevista

La resolución de 28 de febrero de 2022 de la Secretaría de Estado de Función Pública que permite que el personal laboral al que le resulte 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, resulta plenamente 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 2022 ya 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*». Como además resulta que, las comunidades autónomas y entidades locales, en virtud de la autonomía que les 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. Y así 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 las necesidades de la Administración, independientemente del CCC que tengan asignados los diferentes organismos.

Cuarto. Responsabilidad por incumplimiento de la obligación recogida en el art. 215.2 e) LGSS y art. 12 ET.

Esta responsabilidad recaerá 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.

D) La reactivación de la jubilación parcial del personal laboral de las administraciones públicas. El RD-ley 19/2026, de 29 de junio y su desarrollo posterior

Conscientes de que las bien intencionadas interpretaciones administrativas favorables a facilitar el acceso a la jubilación anticipada del personal laboral de las administraciones públicas, no eran suficientes y están faltas de seguridad y respeto a la jerarquía normativa, el Gobierno aprobó el Real Decreto Ley que es objeto de análisis a continuación.

El RD-ley 19/2026 se estructura en un artículo único *«Régimen aplicable a los contratos de relevo en la jubilación parcial del personal laboral de las administraciones públicas»,* que presenta las siguientes notas:

a) Ofrece flexibilidad en la regla de simultaneidad de relaciones entre el jubilado parcial y el relevista, en atención a la singularidad del sector público frente al privado puesto que al primero le es exigible siempre actuar conforme a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como las reglas fijadas en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

b) Parte de que las administraciones deben contar con un instrumento de planificación de recursos humanos aprobado, preferentemente la oferta de empleo público ordinaria, que comprenda expresamente la cobertura de jubilaciones parciales.

c) Establece un sistema gradual y flexible para dar cumplimiento a la exigencia o regla de simultaneidad entre la contratación del personal relevista y la jubilación parcial y que consiste en una regla preferente y otra especial, de menor a mayor flexibilidad, presentando las siguientes notas:

1ª) Con carácter preferente las Administraciones deben:

— Contar con un instrumento de planificación de recursos humanos aprobado, preferentemente la oferta de empleo público ordinaria o instrumento similar que incluya de forma expresa la cobertura de jubilación parciales previstas
— La vincular la jubilación parcial de cada trabajador a un contrato laboral fijo a tiempo completo que hubiere sido formalizado como resultado de convocatorias derivadas del instrumento de planificación.

2ª) Si no es posible aplicar la regla preferente, se aplicará un mecanismo de flexibilidad con las siguientes características:

— Es de carácter temporal mientras se resuelva la convocatoria para la contratación de personal relevista fijo.
— El contrato temporal finalizará en la fecha en que se formalice el contrato del personal relevista fijo vinculado a dicha jubilación parcial, una vez resuelta la convocatoria donde se haya incluido la plaza. Y en todo caso se extinguirá cuando finalice el segundo año posterior a la extinción de la jubilación parcial a la que se hubiere vinculado.
— En la oferta de empleo público o instrumento similar del ejercicio donde se hubiere producido la jubilación parcial deberá incluirse un número de plazas, de la misma categoría, igual o superior al de las autorizadas con carácter temporal (pretende evitar situaciones de temporalidad indefinidas), caso de que no fuera posible en dicha convocatoria se deberá incluir en la siguiente.

3ª) También se podrá acudir a esta contratación temporal en el caso de se produzca la extinción del contrato del relevista o del propio contratado temporal antes de la finalización del segundo año posterior al acceso por el jubilado parcial a la jubilación plena. Este contrato finaliza una vez que se produzca la incorporación del nuevo personal laboral fijo vinculado a la jubilación parcial y en todo caso cuando finalice el segundo año posterior a la extinción de la jubilación parcial de trabajador vinculado a la contratación temporal.

d) La acreditación de la existencia de relevista corresponde a la administración donde preste servicios el jubilado parcial.

e) La responsabilidad de dar cumplimiento a las obligaciones impuestas por el apartado 4 de la disposición adicional segunda del RD 1132/2002, de 31 de octubre, corresponden a la administración empleadora del jubilado parcial.

f) No será necesario para contratar a un trabajador relevista que se encuentre en situación de desempleo o tenga concertado un contrato de duración determinada.

Para la aplicación de la reforma la Secretaría de Estado de Función Pública dictó el 5 de junio de 2026 una Resolución estableciendo unas instrucciones de gestión relativas a la jubilación parcial del personal laboral de las Administraciones Públicas y que sustituye a la anterior Resolución de 28 de febrero de 2022.

De la misma pueden destacarse las siguientes notas:

a) Ámbito personal

Estas instrucciones van dirigidas al acceso a la jubilación parcial y jubilación parcial anticipada del personal laboral fijo sujeto al IX Convenio Único de la Administración General del Estado.

b) Condiciones o requisitos:

1) Estar prestando servicios efectivos. Parece que se quiere referir a servicios reales o en servicio activo, aunque ello puede llegar a plantear sus dudas acerca de entendimiento

2) Ser personal laboral fijo y a jornada completa

3) Tener en la fecha del hecho causante una edad que sea inferior en tres años como máximo a la edad aplicable según el art. 205.1 a) de la LGSS.

4) Acreditar al menos seis años de antigüedad en la Administración inmediatamente anteriores a la jubilación parcial.

5) Acreditar un período mínimo de cotización de 33 años de cotizaciones efectivas, o de 25 años en el caso de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento.

6) Una reducción de la jornada que será de un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 75%. Debiendo ajustarse (queda a la opción del trabajador) a uno de los tramos previstos en la instrucción cuarta de la Resolución de 5 de junio de 2026.

7) En la jubilación parcial anticipada será necesaria, además, la contratación de la persona relevista en los términos previstos en la resolución y en la normativa vigente.

8) Debe ser solicitada por el trabajador interesado en jubilarse parcialmente con un mínimo de tres meses antes del cumplimiento de la edad de acceso a la jubilación parcial y acompañando la documentación precisa.

Para quienes ya hayan cumplido la edad ordinaria de jubilación y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión, las condiciones son las mismas y no será precisa la celebración simultánea de un contrato indefinido de personal laboral fijo relevista.

c) Situación del jubilado parcialmente

La eficacia de la jubilación parcial queda supeditada a la formalización del contrato con el relevista y supone la conversión de su contrato de laboral a tiempo completo a laboral a tiempo parcial.

En la jubilación parcial anticipada cabe la posibilidad (se fijará con carácter previo al acceso a la jubilación parcial) de que el trabajador acumule el período de reducción en jornadas completas. La acumulación podrá comprender días concretos de la semana, semanas del mes, meses del año o incluso todo el tiempo de trabajo restante en un único período hasta alcanzar la edad legal de jubilación. La modalidad elegida se mantendrá, en principio, inalterable hasta la jubilación ordinaria total.

Las retribuciones serán proporcionales al porcentaje de jornada fijado en el contrato, y la base de cotización será la que proceda conforme a la normativa vigente. Quedan vedadas la realización de horas extraordinarias salvo en los supuestos previstos en el art. 35.3 del ET (las destinadas a prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes).

En relación con las situaciones de incompatibilidad o compatibilidad de la pensión de jubilación parcial con otras pensiones o con la realización de una actividad profesional se estará a las previsiones de la normativa de Seguridad Social.

Con la jubilación parcial se produce una novación modificativa del contrato de trabajo, que pasa de tiempo completo a tiempo parcial, con la consiguiente reducción de jornada y retribuciones. El trabajador que acceda a esta modalidad se mantendrá en el mismo puesto de trabajo y con la misma categoría profesional hasta su jubilación ordinaria total, salvo supuestos de cambio de puesto por reestructuraciones o cierres de centros. Además, no podrá presentarse a procesos selectivos para el cambio de régimen jurídico de personal laboral a personal funcionario de carrera, a concursos de provisión de puestos de trabajo ni a otros procedimientos de movilidad voluntaria.

En materia de vacaciones, permisos y demás derechos hay que estar a las previsiones al IV Convenio Único, al EBEP y al ET, teniendo en cuenta el personal con jubilación parcial mantendrá los mismos derechos que quienes trabajen a tiempo completo, con aplicación proporcional en su caso por razón del tiempo trabajado.

La Administración, por su parte, no podrá disponer del puesto de trabajo a efectos de provisión hasta que se produzca la jubilación ordinaria total incluso en los períodos que por acumulación no se preste servicio.

d) Contrato de trabajo del relevista y requisitos

Se parte de que para la selección de un trabajador relevista deberá existir previamente la correspondiente oferta de empleo público o instrumento similar de planificación que autorice expresamente plazas de personal laboral fijo relevista.

La selección deberá de cumplir con los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como los de publicidad y libre concurrencia.

Adjudicadas definitivamente las plazas, los contratos deberán formalizarse en un plazo máximo de seis meses, a medida que exista una solicitud de jubilación parcial anticipada

con la que vincular simultáneamente esa contratación (se lleva a cabo mediante un sistema centralizado en la Dirección General de la Función Pública).

La vinculación se realizará con alguna de las personas adjudicatarias cuya base de cotización sea igual o superior al 65 por ciento del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

El puesto de la persona relevista podrá estar en el mismo o en diferente centro de trabajo, y también en el mismo o diferente grupo profesional, familia profesional o especialidad, según las necesidades de la Administración. Las funciones del relevista podrán ser las mismas u otras distintas, en función de las necesidades de la administración

El contrato de relevo será indefinido, a tiempo completo y formalizado por escrito. Si se extingue antes de que la persona relevada alcance la edad de acceso a la jubilación ordinaria, la Administración deberá celebrar un nuevo contrato conforme a la normativa vigente.

Dicha extinción, no será causa de la reincorporación o el aumento de jornada de la persona relevada.

3. FORTALECIMIENTO Y CONSOLIDACIÓN DEL SISTEMA PARA LA AUTONOMÍA Y ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA

El RD-ley 17/2026, de 23 de junio, de medidas extraordinarias para el fortalecimiento y consolidación del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD), pretende actuar en un contexto de consolidación del sistema bajo el nuevo enfoque de abordaje de los cuidados que resulta de la propuesta de reforma de la Ley 36/2006 y del RD-legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social hacen imprescindible incrementar la corresponsabilidad del Estado con su financiación y para ello se procede a modificar la DA. 106 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2022 que se encuentran prorrogados para 2026.

Se procede en consecuencia a la actualización de las cuantías que para 2026 serán las siguientes:

Grado de dependencia	Mínimo de protección garantizado (Euros/mes)
Grado III Gran Dependencia.	660,00
Grado II Dependencia Severa.	260,00
Grado I Dependencia Moderada.	90,00

Y para los beneficiarios del SAAD incluidos en el Grado III+ la cuantía del nivel mínimo será de 4.930 euros al mes.

Concediendo una concesión de un suplemento de crédito en el presupuesto de la Sección 29 Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030.

Téngase en cuenta que tales cuantías son el nivel mínimo que la Administración General del Estado garantiza.

4. REFORMAS EN EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL ALTERNATIVA AL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL. LA «PASARELA AL RETA». PREVISIONES DE FUTURO

Estarán de enhorabuena los profesionales pertenecientes a las Mutualidades alternativas a la Seguridad Social que venían reclamando desde hace años una reforma que tardaba mucho en llegar (según ellos) la conocida como «*Pasarela al RETA».* El Congreso la aprobó de forma definitiva el 23 de julio de 2026 tras algunas enmiendas introducidas por el Senado. Si bien la reforma como se verá seguidamente tiene más enjundia.

A) Reformas en el régimen jurídico de la protección social alternativa al Sistema de Seguridad Social

La Ley 2/2026, de 29 de julio, en su artículo único (apartados uno y dos) viene a modificar el texto refundido de la LGSS en el siguiente sentido:

1) Encuadramiento de los profesionales colegiados

El apartado 1 de la disposición adicional decimoctava «*Encuadramiento de los profesionales colegiados».*

La D.A. 18.ª de la LGSS establece la regla general de inclusión en el RETA de quienes ejerzan por cuenta propia una actividad que requiera colegiación. De ella quedan exentos los profesionales que optaron válidamente por una mutualidad constituida antes del 10 de noviembre de 1995 y autorizada para actuar como alternativa. Opción limitada ya que quienes teniendo derecho a optar no se incorporaron a la mutualidad ahora ya no pueden hacerlo.

La novedad que incorpora la nueva redacción de la Disposición adicional se encuentra en el último párrafo y va dirigida a los que optaron por permanecer en la mutualidad en lugar de incorporarse al RETA en el sentido de garantizarles los derechos y obligaciones que el ordenamiento jurídico establezca para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y su financiación no se encuentre vinculada a las cotizaciones establecidas en el RETA.

2) Acción protectora

El Apartado 2 de la disposición adicional decimonovena *«Ámbito de protección de las Mutualidades de previsión social alternativas al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos»* y Disposición transitoria cuadragésima sexta (nueva) *«Cotización de los trabajadores integrados en las mutualidades alternativas al Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos hasta 2028.*

Las novedades que introduce la reforma son:

a) Incremento de las prestaciones y garantías

Las mutualidades alternativas deberán de garantizar:

— Las prestaciones en forma de renta deberán de alcanzar el ciento por ciento de la cuantía mínima de las pensiones contributivas del sistema o si fuera superior el importe mínimo de las pensiones no contributivas.

— Si adoptan la forma de capital, el importe capitalizado debe al menos garantizar el importe mínimo establecido para la renta en el momento de su devengo.

Esta obligación de mínimos y garantías se entenderá cumplida si las cuotas a satisfacer por el mutualista equivalen al ciento por ciento de la cuota abonar en el RETA por contingencias comunes a la base mínima del tramo de cotización aplicable a sus rendimientos netos que corresponda.

b) Cotización mutual

Las cuotas mutuales se incrementarán progresivamente hasta alcanzar el ciento por ciento en 2028 de la siguiente forma: en 2026 ascenderá al 86 por ciento y en 2027 al 93 por ciento la cuota resultante de aplicar el tipo general establecido en el RETA para contingencias comunes a la base mínima del tramo de cotización aplicable en función delos rendimientos netos o la que se fije en cada momento.

B) La «pasarela al RETA»

Quizás es la medida más conocida o llamativa de la reforma y que se recoge en el apartado seis del artículo único de la Ley 2/2026, que viene a introducir una nueva Disposición Transitoria cuadragésima sexta a la LGSS y que lleva la siguiente rúbrica *«Transferencia excepcional y voluntaria a la Tesorería General de la Seguridad Social de los derechos económicos acumulados en las mutualidades de previsión social autorizadas para actuar como alternativas al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos».*

Esta «pasarela» o transferencia de derechos económicos, presenta las siguientes notas:

Consiste	En la transferencia voluntaria de los derechos económicos en las mutualidades derivados de sus aportaciones individuales
Ámbito personal	Profesionales colegiados que estén o hayan estado incluidos en una mutualidad alternativa antes de la entrada en vigor de la Ley 2/2026 (1 de agosto de 2026). Excluidos: pensionistas a cargo de un régimen público, salvo los pensionistas de viudedad.
Solicitud	Individual En el plazo de un año desde la entrada en vigor del reglamento de desarrollo. Los términos y condiciones para solicitar la transferencia quedan al desarrollo reglamentario (la previsión es que el reglamento se apruebe en el plazo máximo de tres meses a la entrada en vigor de la Ley.
Conversión de períodos cotizados	La Ley recoge las siguientes líneas de conversión de períodos cotizados en la Mutualidad en períodos cotizados en el RETA: -Se tendrá en cuenta la base mínima de cotización que hubiera correspondido en el RETA en el período a convertir. -Se aplicará un coeficiente de mejora comprendido entre el 0,67 y el 0,87 (a fin de tener en cuenta las contingencias excluidas).

Efectos del reconocimiento de la pensión de jubilación en el RETA	-Profesionales mutualistas que hubieren iniciado su actividad antes del 10-11-1995 (fecha del paso de régimen obligatorio-sustitutorio a alternativo) al momento de reconocimiento de la pensión de jubilación con la edad ordinaria: el tiempo en la mutualidad sustitutiva se computará un mes completo y cotizado igual a un mes completo en alta en el RETA. -Profesionales mutualistas que a 31 de diciembre de 2026 tengan 52 o más años cumplido, al momento de reconocimiento de la pensión de jubilación a los solos efectos de determinar el porcentaje a aplicar a la base reguladora todo el tiempo en la mutualidad sustitutoria se considerará mes completo en alta y cotizado en el RETA.
Efectos de la transferencia de los derechos económicos de la Mutualidad al RETA	Supone el encuadramiento obligatorio e irreversible en el RETA por esa actividad como profesional colegiado. La transferencia está exenta de tributación por las operaciones derivadas de la misma.

Un dato de interés a tener en cuenta de la pasarela quedan excluidos los pensionistas, excepto los de viudedad, lo que implicará que puedan acogerse a los diversos y múltiples beneficios del sistema de Seguridad Social (no se hace ninguna exclusivos o limitación) como: catorce pagas anuales (doce ordinarias y dos extraordinarias), revalorización anual, complemento a mínimos, complemento de brecha de género, tarjeta sanitaria europea, copago reducido o exención de la aportación farmacéutica, servicios sociales, etcétera.

C) Disposiciones adicionales «nuevas» introducidas en la LGSS sobre transparencia, control y evaluación de las mutualidades alternativas

Su contenido va referido a la obligación de las mutualidades alternativas de elaboración de informes semestrales que contengan información relevante de forma transparente y clara referente a los fondos de sus mutualistas y su evolución. A la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones deberán remitir toda la documentación precisa que permita una supervisión continua.

En relación con lo anterior la Disposición adicional segunda de la Ley 2/2026 contiene un mandato al Gobierno para que en el plazo de un año apruebe las reformas normativas que sean necesarias para otorgar al sistema mayores garantías de transparencia en la información, supervisión y control de las mutualidades alternativas.

La «segunda» Disposición adicional «nueva» que se incluye en la LGSS es la relativa a la evaluación del régimen de alternatividad en el ámbito de las mutualidades de previsión social. Y así antes del 31 de diciembre de 2030, el Gobierno elaborará un informe de evaluación sobre el régimen de alternatividad de las mutualidades de previsión social respecto del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (RETA), con especial atención a los siguientes aspectos: a) La efectividad del nuevo sistema de cotización por ingresos reales; y b) La equiparación de cuotas entre mutualidades alternativas y el RETA.

El informe será remitido a las Cortes Generales y podrá servir de base para revisar, mantener o reformar el régimen de alternatividad vigente.

¿Supondrá el fin del régimen alternativo?

De momento no, pero el régimen alternativo no solo se «tambalea» sino que parece inicia su progresiva extinción. La escasa confianza de los actuales mutualistas está ahí. Y la confianza es esencial en su pervivencia.

D) Convenio Especial

Para los profesionales colegiados que causaron baja en la mutualidad alternativa antes de que la misma aplicara un sistema de capitalización individual (comenzó aplicarse a partir de 1998 para nuevos mutualistas y se generalizó a partir de 2006) y no alcance quince años cotizados al sistema de Seguridad Social se les permite suscribir un convenio especial por una única vez, en los plazos, términos y condiciones que se determinen. La finalidad que persigue posibilitarle el cómputo de periodos de actividad anteriores a la baja hasta un máximo de cinco años

Por último, la Ley 2/2026, de 29 de julio, modifica la Ley 20/2015, de 14 de julio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras añadiendo un nuevo párrafo cuarto al art. 44 relativo al «*Ámbito de cobertura y prestaciones de las mutualidades de previsión social*», en relación con la posibilidad de que las mutualidades de previsión social puedan otorgar prestaciones sociales vinculadas a las operaciones de seguro de los apartados 1 y 2 del art. 44, en los siguientes términos:

— Necesitan autorización específica.

— Precisan absoluta separación económico financiera y contable de sus operaciones de seguro.

— Los recursos que dediquen a ello serán de su libre disposición (procedentes de fondos o excedentes financieros y que no queden condicionados a la cobertura de obligaciones técnicas o regulatorias).

— Su destino prioritario será atender las contingencias de jubilación, dependencia –sic- (téngase en cuenta que no es una contingencia protegida por el sistema de Seguridad Social), incapacidad permanente, viudedad u orfandad por personas se encuentren en circunstancias especiales de vulnerabilidad.

5. LAS MEDIDAS EXTRAORDINARIAS DIRIGIDAS A ATENDER LAS CONSECUENCIAS INMEDIATAS DE LOS INCENDIOS FORESTALES EN EL MES DE JULIO DE 2026. EL RD-LEY 20/2026, DE 29 DE JULIO

La magnitud de los incendios forestales durante el mes de julio, llevó consigo a evacuaciones obligatorias, restricciones de acceso a determinadas zonas, pérdida o inutilización temporal de viviendas, bienes y efectos personales, y una angustiosa alteración de las condiciones ordinarias de vida de la población afectada en Ávila, Toledo y Madrid.

Para poder atender esta situación, el Gobierno acordó un RD-ley 20/2026 de medidas de protección social frente a las consecuencias de los incendios de carácter laboral y de protección social pública, así como otras de tipo registral, notarial y de suspensión de plazos y actuaciones procesales. Limitándonos a las de carácter laboral y de protección social estas van dirigidas a trabajadores y empresas a las que estos presten servicios empresas afectadas por incendios forestales que den lugar a la adopción de medidas de protección civil que afecten a la población, tales como evacuaciones, restricciones de acceso, confinamientos u otras de naturaleza análoga, hasta que concluya la campaña anual de peligro alto de incendios forestales del año 2026. El ámbito territorial es el los municipios ubicados en las zonas afectadas por los incendios, si bien con excepciones cuando las consecuencias hayan afectado a trabajadores o empresas fuera de aquellos. Y el ámbito temporal alcanza a los hechos

causantes a partir del 22 de julio y se mantendrán aunque los incendios se hayan extinguido, siempre que se mantenga la circunstancia que motivo cada medida

a) Las medidas de carácter laboral

El RD-ley recoge tres: suspensión individual del contrato, prestación extraordinaria por desempleo, y permiso por fallecimiento.

La situación protegida (para la suspensión del contrato y de la prestación extraordinaria) y las condiciones para obtenerla son: .

Situaciones	Condiciones
Imposibilidad de acceder a tu domicilio habitual como consecuencia de las órdenes de evacuación, de las restricciones de acceso o de cualesquiera otras medidas adoptadas por las autoridades competentes, dentro de la situación de emergencia	-Que impida recuperar tus bienes o efectos personales indispensables para acudir o desarrollar tu trabajo -Y resulte imposible realizar tu trabajo a distancia.
Llevar a cabo labores de traslado, limpieza o acondicionamiento de tu domicilio habitual, recuperación de enseres y otros efectos personales hasta que se disponga de una solución habitacional estable y adecuada, y realizar trámites para la obtención de documentos oficiales o públicos	-Que solo se pueda efectuar de manera presencial. -Y que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
Necesidad de prestar cuidados, como consecuencia de los incendios, a tu cónyuge, pareja de hecho o familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido, en su caso, el familiar consanguíneo de tu pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva contigo en el mismo domicilio	Se entiende que concurren situaciones cuidado cuando se produzca alguna de estas situaciones (aplicable a cada uno de los cuidadores): -Que resulte necesaria tu presencia para la atención de alguna de las personas indicadas en este apartado que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite cuidado personal y directo como consecuencia directa de los incendios. -Que las decisiones adoptadas por las autoridades competentes, motivadas por los incendios forestales o sus efectos, impliquen el cierre de centros educativos, o de cualquier otra naturaleza, que dieran cuidado o atención a tu familiar. -Que la persona que, hasta el momento, se hubiera encargado habitualmente del cuidado o asistencia directos de tu familiar hasta segundo grado, no pudiera seguir haciéndolo por causas justificadas directamente relacionadas con los incendios. Los familiares del trabajador deben de residir en alguno de los municipios del ámbito de aplicación del RD-ley

Ambas medidas operan, por así decirlo, de forma conjunta (pese a que la prestación extraordinaria no tiene carácter laboral así la entiende el RD-Ley) y los requisitos se recogen en el art. 3 del RD-Ley 20/2026 bajo la rúbrica común «*Requisitos de la prestación extraordinaria por emergencia extrema*».

En síntesis esta prestación extraordinaria presenta las siguientes notas:

Solicitudes	Solicitud de suspensión: el trabajador debe solicitarla a la empresa acreditando encontrarse en algunas de las situaciones protegidas. La empresa expedirá el certificado de empresa y lo remitirá al SEPE (en el plazo máximo de un día a contar desde la solicitud). Solicitud de la prestación extraordinaria: El trabajador la podrá solicitar dentro del mes siguiente a la fecha de suspensión del contrato (si lo hiciera con posterioridad se le denegará).
Inicio de la prestación	Día de la fecha efectiva de la suspensión del contrato
Requisitos generales de acceso a la protección	La suspensión del contrato se considera situación asimilada al alta a los efectos de acceso. No se exige período de cotización previa mínimo
Prestación	Subsidio Base reguladora: Promedio de las bases de cotización de los últimos 180 días o si el período de cotización fuera inferior, el promedio de este. Cuantía: El 70% de la base reguladora. Operan las cuantías máximas y mínimas del art. 270.3 LGSS. Cotización durante la situación: La aportación del trabajador se asume por el SEPE. No hay obligación de cotizar por las empresas. No es aplicable la previsión del art. 269.2 último inciso de la LGSS.
Vicisitudes de la prestación	Inicio: Día de la fecha efectiva de la suspensión del contrato. Duración: el tiempo que dure la situación que ha dado lugar a la protección. Máximo cuatro años. Incompatibilidades: con cualquier trabajo por cuenta propia o ajena. Concurrencia con situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción o acogimiento, cuidado de menor: queda en suspenso la prestación extraordinaria.
Otros efectos	El acceso a la prestación no supone el consumo de cotizaciones previamente efectuadas. Durante el disfrute de la prestación el trabajador se considera en situación asimilada al alta.

Por otro lado, téngase en cuenta algunos detalles del régimen jurídico de esta prestación extraordinaria: a) No estará en situación asimilada alta el trabajador que tiene suspendido el contrato y no solicita la prestación; b) Se considera prestación contributiva desempleo; c) A diferencia de lo previsto para la prestación contributiva por desempleo en el art. 273 LGSS (cotización durante la situación por desempleo), la cotización a cargo de la entidad gestora solo comprenderá la aportación del trabajador y nada prevé respecto a la aportación empresarial; y c) Esta situación de emergencia extrema en la que va ligado la suspensión del contrato y una singular prestación de desempleo no es una nueva modalidad de Expediente de Regulación Temporal de Empleo así cabe entenderse de las previsiones del art. 7 del propio RD-ley 29/2026.

La última medida de carácter laboral es la relativa al permiso por fallecimiento previsto en el art. 37.3.bis del Estatuto de los Trabajadores y del art. 83.2 b) de la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, que se extiende desde el hecho causante hasta los cinco días hábiles siguientes al del sepelio. Adviértase que no es lo mismo fallecimiento (como se recoge en el ET y Ley 27/1999) que sepelio.

Y finalmente como garantía y tutela del ejercicio de los derechos se advierte que cualquier medida desfavorable para el trabajador en el ejercicio de estos derechos será calificada como y que los conflictos que se pudieran generar de la aplicación del RD-ley 20/2026 serán conocidos en la jurisdicción social vía art. 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre.

b) Las medidas en materia de Seguridad Social

Los arts. 6 y 7 del RD-ley recogen dos medidas: una dirigida a los trabajadores por cuenta propia o autónomos y una segunda dirigida a las empresas.

A los trabajadores por cuenta propia o autónomos (el RD-ley se dirige a ellos unas veces como personas trabajadoras por cuenta propia y otras como personas trabajadoras autónomas) incluidos en el régimen especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar –sic– y del sistema especial para trabajadores por cuenta propia agrarios la posibilidad de que puedan solicitar la prestación por cese en la actividad sin que sea preciso la aportación de documentos que acrediten la existencia de fuerza mayor. Cuando estos trabajadores no tengan la cobertura de la prestación de cese en la actividad, también se prevé que puedan acceder a ella, si bien con los siguientes condicionantes:

a) Si la solicitan, se entenderá que optan por su cobertura con efectos desde el día primero del mes en que obtenga la prestación extraordinaria por cese en la actividad;

b) Tienen que solicitar la adhesión a una Mutua Colaboradora, que incluirá contingencias profesionales, incapacidad temporal por contingencias comunes y la prestación de cese en la actividad que hasta el momento tuvieran cubiertas con el INSS y SEPE.

El reconocimiento se llevará a cabo por la mutua colaboradora o por el Instituto Social de la Marina –sic- con carácter provisional y con efectos desde 22 de julio de 2026 o desde la fecha en que se produjo el cese en la actividad.

El tiempo de disfrute de la prestación no computa a efectos de consumir los períodos máximos previsto en el art. 338 LGSS. Al igual que para los trabajadores por cuenta ajena no se exige período de cotización. El art. 7.2 del RD-ley se limita a decir que se tendrá por cumplido el período mínimo de cotización exigible conforme al art. 338 LGSS. El período máximo de percibo de la prestación será de 4 meses y si agotados los mismos se produjera el cese definitivo de la actividad se podrá acceder a la prestación «ordinaria» si se reunieren los requisitos previsto en el art. 331.b) LGSS.

A reseñar o destacar de esta prestación extraordinaria para los trabajadores por cuenta propia o autónomos:

— La extraña previsión de intervención del Instituto Social de la Marina, teniendo en cuenta el ámbito territorial afectado y el campo de aplicación del Régimen Especial delos Trabajadores del Mar relativo a los trabajadores por cuenta propia (art. 4 de la Ley 47/2015, de 21 de octubre).

— El condicionamiento, razonable, para aquellos trabajadores por cuenta propia a los que se les permite excluir contingencias.

— La declaración de inembargable de la prestación y que tampoco podrá ser objeto de compensación con prestaciones, caso de que este sujeto su perceptor a la devolución de prestaciones indebidamente percibidas.

— La previsión, caso de percibo de la prestación y baja en el régimen, de no pérdida de beneficios de la Seguridad Social que se estuvieren percibiendo, recuperándose cuando se solicite nueva alta en el régimen a la finalización de la prestación.

En lo concerniente a los beneficios en materia de Seguridad Social a las empresas se concederá a las empresas que tenga sus actividades suspendidas o reducidas en los períodos y porcentajes de jornada afectados por la suspensión o reducción de una exención del 100% de la aportación empresarial recogida en el art. 153 LGSS por contingencias comunes, profesionales y conceptos de recaudación conjunta, con respecto a las cuotas devengada en los meses de agosto a noviembre de 2026.

6. LA REDUCCIÓN DE LA EDAD DE ACCESO A LA JUBILACIÓN ORDINARIA DE LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD EN PORCENTAJE EN GRADO IGUAL O SUPERIOR AL 45%

El RD 632/2026, de 29 julio, modifica el anexo del RD 1851/2009, de 4 de diciembre, que desarrollaba las previsiones de la LGSS sobre la anticipación de la edad de jubilación de determinados trabajadores con discapacidad. Las novedades del Real Decreto son:

— La incorporación en el anexo de nuevas patologías como: amiloidosis por transtiretina variante, distrofia miotónica tipo 1 (Steinert), enfermedad de Huntington, espina bífida, enfermedad de Parkinson, degeneración corticobasal, atrofia multisistémica, parálisis supranuclear progresiva, esclerosis sistémica y enfermedad renal crónica estadio G5;

— Se modifica el apartado i) (enfermedades neurológicas) ordinal 5º (lesiones neurológicas) para incluir tanto las de etiología traumática como no traumáticas (antes no se contemplaba esta última).

— Un nuevo apartado J denominado «enfermedades sistémicas que comprende dos nuevas patologías: la esclerosis sistémica y la enfermedad renal crónica estadio G5.

7. AMPLIACIÓN DEL PLAZO PARA PRESENTAR LAS BAJAS Y VARIACIONES DE DATOS DE LOS TRABAJADORES Y MODIFICACIÓN DEL RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS APLAZAMIENTOS DE LAS DEUDAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL

Dos reglamentos generales el Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores (RAAB) y el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social (GR), son modificados por el RD 643/2026, de 29 de julio.

Por lo que respecta al RAAB se modifica su art. 32.3 párrafo 2.º relativo a los plazos para las solicitudes de bajas y variaciones de datos que pasa de tres a seis días naturales al día en que se produzca el cese en la actividad o la variación de los datos ya suministrados.

En relación con las obligaciones de información a la Seguridad Social, el RD 643/2026 recoge en su disposición adicional una obligación dirigida a las empresas, para que en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la norma (1-8-2026) comuniquen a la TGSS el código de ocupación laboral, única o principal, conforme a la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO) vigente, de todos los trabajadores por cuenta ajena que se encuentren en alta en cualquiera de sus códigos de cuenta de cotización, salvo que ese dato ya hubiera sido comunicado. Su finalidad es que tal información resulta necesaria para elaborar los informes destinados al eventual reconocimiento de coeficientes reductores de la edad de jubilación en aquellas ocupaciones o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y presenten elevados índices de morbilidad o mortalidad. Téngase en cuenta que la obligación no solo alcanza a las nuevas altas sino a todos los trabajadores que estén en alta al momento de entrada en vigor de la reforma.

Las modificaciones relativas a los aplazamientos de las deudas con la Seguridad Social se concretan en una nueva redacción de los arts. 32.1, 33.4 b), 34 y 35.6 c) y 35.7 RGR y se pueden sintetizarse en lo siguiente:

— No pueden ser objeto de aplazamiento las cuotas correspondientes a la aportación de los trabajadores por cuenta ajena o asimilados ni las correspondientes a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (modificación del art. 32.1 RGR). En realidad, la modificación es más bien una clarificación o mejor redacción del precepto modificado. Y adviértase que ello alcanza también a los trabajadores por cuenta propia

— Se actualizan las cuantías de las deudas aplazables que no exigen la constitución de garantías (modificación del art. 33.4 b) RGR). No se exigirán cuando el total de la deuda aplazable sea igual o inferior a 150.000 euros (antes 30.000) o cuando, siendo inferior a 250.000 euros (antes 90.000), se acuerde ingresar al menos un tercio antes de que transcurran diez días desde la notificación de la concesión y el resto en los dos años siguientes.

— La concesión del aplazamiento dará lugar al devengo del interés de demora vigente en cada momento (antes interés legal), desde su concesión hasta la fecha de pago (art. 34 RGR). Este interés se incrementará en dos puntos cuando el sujeto responsable haya sido eximido de constituir garantías por causas de carácter extraordinario. El interés se aplicará sobre el principal de la deuda, los recargos correspondientes y las costas del procedimiento que hayan sido objeto de aplazamiento.

— Cuantía límite para la concesión de aplazamiento (modificación del art. 35.6 letra c) del RGR). Pasa del doble del salario mínimo interprofesional a la cuantía del salario mínimo interprofesional mensual (límite que no opera si el aplazamiento se tramita y concede de forma automatizada).

— Tramitación y concesión automatizada de aplazamientos (nuevo apartado 7 al art. 35 RGR). La Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) podrá establecer este procedimiento para aquellos aplazamientos en los que no sea necesaria la constitución de garantías, siempre que se cumplan las condiciones y requisitos que se determinen. La automatización podrá comprender la tramitación, emisión y notificación de las correspondientes resoluciones. Contra las resoluciones adoptadas automáticamente podrá interponerse recurso de alzada en el plazo de un mes ante la dirección provincial de la TGSS correspondiente.

Al cierre de esta editorial, el Boletín Oficial del Estado en los primeros días de septiembre publicaba:

a) Real Decreto 707/2026, de 2 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de las condiciones básicas de accesibilidad cognitiva, con entrada en vigor el 2 de enero de 2027; y

b) RD-ley 22/2026, de 1 de septiembre, por el que se aprueban medidas urgentes de carácter social y económico de apoyo a la ciudad de Ceuta, que aunque sea brevemente, por su incidencia en la protección social pública, parece oportuno que se noticien.

8. EL RD 707/2026 Y SU INCIDENCIA EN EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La accesibilidad cognitiva tiene como finalidad comprender la información que nos proporciona el entorno, dominar la comunicación que mantenemos con él y a llevar a cabo con facilidad las actividades que se desarrollan en dicho entorno sin ningún tipo de discriminación. El Real Decreto viene a dar cumplimiento a la Disposición Adicional segunda de la Ley 6/2022, de 31 de marzo y por lo que aquí –ahora- interesa se encuentra en: a) Disposición adicional cuarta «*Acreditación del reconocimiento del grado de discapacidad al que se refiere el* artículo 4.2 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social»; y b) Disposición derogatoria única, que deroga el RD 1414/2006, de 1 de diciembre, Real Decreto 1414/2006, de 1 de diciembre, *«por el que se determina la consideración de persona con discapacidad a los efectos de la* Ley 51/2003, de 2 de diciembre*, de Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.»*

Con la reforma, la acreditación del grado de discapacidad, presenta las siguientes notas:

a) Ámbito al que refiere la acreditación

A las previsiones de los arts. 4.2, 35.1 párrafo segundo de la Ley General de Derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión, aprobada por RD-legislativo 1/2023, de 29 de noviembre. Teniendo en cuenta que el grado de discapacidad protegido es el que alcance al menos un 33%.

b) Reconocimiento del grado de discapacidad

Se acreditará mediante resolución, certificado o tarjeta acreditativa expedidos por el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) u órgano competente de la comunidad autónoma correspondiente.

c) Equiparaciones

Quedan equiparados a un grado de discapacidad de al menos el 33 por ciento los pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran incapacidad y los pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

Teniendo en cuenta que lo siguiente:

1) La equiparación es solo a los efectos de las previsiones del art. 4.2 y 35.1 de los arts. 4.2, 35.1 párrafo segundo de la Ley General de Derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión

2) La acreditación se llevará cabo por los siguientes medios:

   a) Resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social o del Instituto Social de la Marina por la que se reconozca la condición de pensionista por incapacidad permanente en grado total, absoluta o gran incapacidad.

   b) Resolución de la persona titular del órgano del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, o del Ministerio u organismo público que anteriormente tuviera

atribuidas estas competencias, reconociendo una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.

3) Dichas resoluciones deben de contener expresamente la mención a que tales pensionistas gozan, a los efectos previstos en el párrafo segundo del artículo 4.2 y en el párrafo segundo del artículo 35.1 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, de la consideración oficial de personas con discapacidad.

4) En estos supuestos no será exigible resolución, certificado o tarjeta acreditativa emitidos por el IMSERSO u órgano competente de la comunidad autónoma correspondiente para acreditar el grado de discapacidad igual al 33 por ciento.

Por otro lado, aquellas personas que quieran obtener la condición de persona con discapacidad tendrán que sujetarse al procedimiento previsto en el RD 888/2022, de 18 de octubre y solicitarlo al IMSERSO o bien organismo competente de la comunidad autónoma competente

La equiparación legalmente establecida se mantendrá incluso en aquellos casos en los que, habiéndose sometido al mencionado procedimiento, este no alcanzase el 33 por ciento.

La reforma en definitiva lo que hace es clarificar conforme a la doctrina del Tribunal Supremo que una cosa es la equiparación de determinados grados de incapacidad permanente a los beneficios que las personas con discapacidad les reconoce a Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social y otra cosa es una pasarela a la condición de persona con discapacidad y que a todos los efectos se les considere como personas con discapacidad.

Téngase en cuenta que la entrada en vigor del RD 707/2026 será el 2 de enero de 2027.

9. LA SITUACIÓN EXTRAORDINARIA EN LA CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA REGISTRADA A FINALES DE JULIO. MEDIDAS SOCIALES RECOGIDAS EN EL RD-LEY 22/2026, DE 1 DE SEPTIEMBRE

Las medidas más relevantes se encuentran recogidas en el capítulo II del RD-Ley 22/2026. De ellas cabe destacar:

A) ERTE por fuerza mayor y protección por desempleo

Las suspensiones de contratos y reducciones de jornada que tengan como causa directa o indirecta los sucesos acaecidos en Ceuta a partir del 30 de julio de 2026 tendrán la consideración de derivadas de una situación de fuerza mayor, a los efectos del artículo 47.5 y 6 del ET.

Como medida a destacar está que la relativa a que la solicitud del informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social será potestativa para la autoridad laboral. Sin perjuicio de un posterior control del cumplimiento de los requisitos y la concurrencia efectiva de la fuerza mayor, especialmente cuando las pérdidas de actividad se hayan producido de manera indirecta. La resolución tendrá efectos desde la fecha del hecho causante y hasta la que se determine en ella. La fecha máxima de aplicación de estas singularidades es el 31 de diciembre de 2026.

Al igual que lo previsto en el RD-ley 20/2026 (antes analizado), para el acceso a la prestación por desempleo, no se exigirá período de cotización previo, su percepción no consume las cotizaciones anteriores para un posterior derecho y su cuantía se fija en el 70% de la base reguladora.

B) Beneficios en la cotización

A los titulares de códigos de cuenta de cotización con domicilio de actividad en Ceuta que tengan autorizado un ERTE podrán aplicar, respecto de los trabajadores afectados y durante los periodos y porcentajes de jornada suspendidos o reducidos, una exención del 100 % de la aportación empresarial por contingencias comunes y profesionales y por conceptos de recaudación conjunta. La exención será para a las cuotas devengadas entre septiembre y diciembre de 2026.

C) Prestación extraordinaria por cese de actividad para autónomos

Especial relevancia tiene la prestación extraordinaria por cese de actividad que se establece para las personas trabajadoras autónomas con domicilio de residencia o actividad en Ceuta incluidas en el RETA, en el Régimen Especial de los Trabajadores (RETM) o en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios (SETA).

Podrán acceder a ella quienes:

— -Cuenten con cobertura por cese de actividad o acogidos a la reducción de cotización prevista en el artículo 38 ter de la Ley del Estatuto del trabajo autónomo (LETA), cesen total o parcialmente, temporal o definitivamente, en su actividad y sufran una reducción de sus ingresos mensuales de, al menos, el 50 % respecto del promedio mensual de los ingresos del último ejercicio cerrado.

— -Durante esos meses sus rendimientos netos mensuales procedentes del conjunto de sus actividades económicas o profesionales no podrán superar el salario mínimo interprofesional o la base por la que vinieran cotizando, si esta fuese inferior.

El requisito de cotización mínima de 12 meses dentro de los 24 inmediatamente anteriores se entenderá cumplido.

El reconocimiento se realizará provisionalmente por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social o por el Instituto Social de la Marina, con efectos económicos desde el 1 de agosto de 2026 o desde la fecha en que efectivamente se hubiera producido el cese de actividad. Inicialmente no se exigirá acreditar la reducción de la actividad, sin perjuicio de que el órgano gestor pueda reclamar posteriormente esa acreditación, lo que podrá hacer a partir del 1 de enero de 2027.

La prestación presenta las siguientes notas:

— Su cuantía será el 70 % de la base reguladora

— Tendrá una duración máxima de cuatro meses (siempre que se mantenga la reducción de ingresos señalada.

— El tiempo durante el que se perciba esta prestación extraordinaria no consumirá los periodos máximos de percepción de la prestación por cese de actividad.

— La prestación será inembargable y no podrá compensarse con otras prestaciones de Seguridad Social indebidamente percibidas.

— Si el cese es total y definitivo, agotada la prestación extraordinaria podrá accederse a la prestación ordinaria por cese de actividad cuando se reúnan sus requisitos.

C) Aplazamiento extraordinario de las cuotas de Seguridad Social

Otra medida en favor de los afectados es la posibilidad de obtener un aplazamiento especial del pago de las cuotas de Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta.

De ella se pueden beneficiar las empresas con códigos de cuenta de cotización cuyo domicilio de actividad se encuentre en Ceuta y los trabajadores por cuenta propia con domicilio de residencia o actividad en la ciudad, cualquiera que sea el régimen de Seguridad Social en el que estén incluidas.

Es preciso que solicitante se encuentre al corriente en sus obligaciones con la Seguridad Social y no tener otro aplazamiento en vigor.

El aplazamiento comprenderá las cuotas devengadas de septiembre a diciembre de 2026 para las empresas y también para trabajadores por cuenta propia incluidos en el RETM, y de octubre de 2026 a enero de 2027 para los trabajadores autónomos incluidos en los demás regímenes especiales.

La solicitud deberá formularse antes de que transcurran los diez primeros días naturales de cada uno de los correspondientes plazos reglamentarios de ingreso.

Singularidad ofrece el tipo de interés que se aplicará que es del 0,5 %. Como especialidad, se aplicará un tipo de interés del 0,5 %. El aplazamiento se resolverá de forma única, aunque comprenda varias mensualidades, y se amortizará mediante pagos mensuales, a razón de cuatro meses por cada mensualidad aplazada, con un máximo total de 16 mensualidades. El primer pago deberá efectuarse a partir del mes siguiente al de la resolución.

Desde la presentación de la solicitud y hasta que recaiga resolución, el deudor será considerado al corriente de sus obligaciones con la Seguridad Social respecto de las cuotas afectadas.