nº 40 (3er Trimestre 2024)
ISSN: 2386-7191 – ISSNe: 2387-0370

Claves del nuevo acuerdo Político Social de 31 de julio 2024 en materia de Seguridad Social: luces y sombras (Tránsito de la jubilación al trabajo-Incapacidad temporal e impulso de la colaboración de las Mutuas-Recuperación del sistema de "bonus" y del coeficiente multiplicador para trabajadores fijos discontinuos)

Key aspects of the new Political Social Agreement of July 31, 2024, regarding Social Security: lights and shadows (Transition from retirement to work - Temporary disability and boosting collaboration with Mutuals - Recovery of the "bonus" system and the multiplier coefficient for fixed-term workers)

José Luis Monereo Pérez
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
Director de la Revista 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 acreditado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Subdirector de la Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum
Subdirector de la Revista Derecho de la Seguridad Social, Laborum
Secretario General de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social
https://orcid.org/0000-0001-5054-8822

Cita Sugerida: MONEREO PÉREZ, J.L. y RODRÍGUEZ INIESTA, G.: «Claves del nuevo acuerdo Político Social de 31 de julio 2024 en materia de Seguridad Social: luces y sombras». *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*. 40 (2024): 13-40.

1. INTRODUCCIÓN

> *"La condición humana abarca más que las condiciones bajo las que se ha dado la vida al hombre. Los hombres son seres condicionados, ya que todas las cosas con las que entran en contacto se convierten de inmediato en una condición de su existencia. […]. Cualquier cosa que toca o entra en mantenido contacto con la vida humana asume de inmediato el carácter de condición de la existencia humana. De ahí que los hombres, no importa lo que hagan, son siempre seres condicionados".*
>
> Hannah Arendt[1]

La Mesa de Dialogo Social de Seguridad Social alcanzó un acuerdo en julio pasado en materia de pensiones, junto a la CEOE, CEPYME, CC.OO y UGT en materias tan relevantes como un nuevo marco para la jubilación en sus "modalidades" parcial, flexible, activa, anticipada y demorada; así como en la incapacidad temporal para una mayor implicación de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y levantamiento de la suspensión del sistema de reducción de las cotizaciones

[1] Arendt, H.: *La condición humana* (1958), trad. R. Gil Novales, Introducción de M. Cruz, Barcelona, Paidós Ibérica, 1993, pág. 23.

por contingencias profesionales a las empresas que hayan disminuido de manera considerable la siniestralidad laboral. El Acuerdo Social se firmó el 31 de julio y se presentó públicamente "en sociedad", bajo el siguiente titular por el Gobierno "La Mesa de Diálogo Social de Seguridad Social alcanza un acuerdo para flexibilizar la jubilación, involucrar mejor a las mutuas en los tratamientos sanitarios y regular las profesiones penosas"[2].

2. MEJORAS EN EL TRÁNSITO DEL TRABAJO A LA JUBILACIÓN

Bajo este eufemismo se modifica el régimen jurídico de la compatibilidad del trabajo con la pensión de jubilación en las modalidades de parcial, flexible y activa; la demora en la jubilación y el anticipo de la misma para determinadas ocupaciones. Como se podrá apreciar a lo largo de lo que se comenta toda una serie de incentivos tendentes a retrasar el acceso a la jubilación total o al menos que solo se acceda de forma parcial.

a) Jubilación parcial

Hace cuarenta años la Ley 32/1984, de 2 de agosto[3], regularía por primera vez el contrato de relevo y la jubilación parcial[4], con el declarado propósito de *"La intensidad alcanzada por el paro*

[2] Nota de prensa del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones en 31 de julio de 2024, accesible en https://www.inclusion.gob.es/w/la-mesa-de-dialogo-social-de-seguridad-social-alcanza-un-acuerdo-para-flexibilizar-la-jubilacion-involucrar-mejor-a-las-mutuas-en-los-tratamientos-sanitarios-y-regular-las-profesiones-penosas.
Por su parte CEOE y CEPYME hicieron un comunicado conjunto en la misma fecha en el que señala que este **nuevo marco en materia de jubilación** parcial, jubilación activa (donde la colaboración de **ATA** ha sido clave, en especial en lo relativo a los autónomos), de jubilación flexible o de la prevista para las actividades consideradas penosas, peligrosas o tóxicas se adecúa a los requerimientos actuales de la economía española y de las empresas para que puedan hacer frente a los desafíos derivados de las transiciones ya en marcha, como la digital, la demográfica o la 'verde' y de sostenibilidad.
El acuerdo también **prioriza la protección de la salud de los trabajadores**, al impulsar la colaboración de las mutuas con los servicios públicos de salud, en línea con lo ya pactado en el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) *"El acuerdo alcanzado con el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y los sindicatos permite encontrar soluciones flexibles y ajustadas a la nueva realidad y a las necesidades de la economía y del tejido empresarial de España y ratifica el valor del diálogo social como instrumento clave para lograr acuerdos estables, amplios y duraderos en el tiempo, en beneficio del conjunto de los ciudadanos*". Accesible en https://www.ceoe.es/es/ceoe-news/laboral/comunicado-de-ceoe-y-cepyme-sobre-el-acuerdo-en-materia-de-seguridad-social.
UGT indicaba que *"Los agentes sociales y el Gobierno cierran un acuerdo sobre pensiones. El texto recoge la mejora en los incentivos en la jubilación demorada y se hacen compatibles con la jubilación activa"*. Accesible en https://www.ugt.es/los-agentes-sociales-y-el-gobierno-cierran-un-acuerdo-sobre-pensiones.
Y por su parte CC.OO. señala que *"El Acuerdo formalizado hoy COO, UGT, CEOE, CEPYME y el Ministerio de Seguridad Social -sic- culmina la reforma de pensiones iniciada en 2021 con una legislación mejorada del modelo de jubilación gradual y flexible, reconociendo más derechos de jubilación parcial, un nuevo reglamento para la jubilación anticipada por trabajos penosos y nuevos incentivos para la compatibilidad de trabajo y pensión. Además de las relativas a pensiones, el acuerdo incorpora medidas como la recuperación del coeficiente multiplicador del 1,5 para mejorar los periodos de cotización de las personas con contrato fijo-discontinuo, entre otras materias*". Accesible en https://www.ccoo.es/noticia:701499.El_Acuerdo_de_dialogo_social_mejora_la_jubilacion_parcial_y_la_calidad_del_empleo_de_las_personas_relevistas&opc_id=8c53f4de8f8f09d2e54f19daf8d8ed95.

[3] Sería desarrollada por RD 1991/1984, de 31 de octubre.

[4] Se modificaría el art. 12 del ET de 1980 en los siguientes términos:
"*Artículo doce. Trabajo a tiempo parcial y contrato de relevo.*
1. El trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste sus servicios durante un determinado número de horas al día o a la semana, o de días a la semana o al mes, inferiores a los dos tercios de la proyección sobre tales períodos de tiempo de la jornada habitual en la actividad.
2. La cotización a la Seguridad Social y las demás aportaciones que se recauden conjuntamente con ésta, referidas a los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán una deducción sobre aquéllas, equivalente a la parte proporcional al tiempo trabajado.

juvenil aconseja perfeccionar las formas contractuales que permiten la integración progresiva de estos colectivos en el trabajo, a través de los contratos en prácticas y para la formación los contratos a tiempo parcial y la nueva figura del contrato de relevo. Todas ellas son formas ampliamente utilizadas en los países occidentales, en los que también se observa una situación de paro juvenil preocupante, como medio para que los jóvenes encuentren la posibilidad de una etapa de adaptación al trabajo a la salida del sistema educativo y para que se creen puestos de trabajo que les permitan familiarizarse con la vida laboral y completar su formación a través del trabajo"[5].

Pasados poco más de cuatro años el RD-ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad, da una nueva redacción al art. 12 del ET[6], flexibilizando su uso y manteniendo la jubilación parcial anticipada el del uso de la jubilación como política de empleo[7].

4. Por convenio colectivo podrán establecerse las condiciones que posibiliten la transformación voluntaria de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial.

5. Asimismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de la jornada de trabajo y de su salario del 50 por ciento, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a tres años, como máximo, a la exigida. Para poder realizar este contrato, la empresa concertará simultáneamente un contrato de trabajo con otro trabajador en situación de desempleo y quedará obligada a mantener cubierta, como mínimo, la jornada de trabajo sustituida hasta la fecha de jubilación prevista en el párrafo siguiente. Al contrato de trabajo por el que se sustituye la jornada dejada vacante por el trabajador que reduce su jornada se le denominará contrato de relevo.

La ejecución del contrato de trabajo a tiempo parcial a que se refiere este apartado y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador hasta que cumpla la edad establecida con carácter general por el sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, extinguiéndose la relación laboral al alcanzar la referida edad."

[5] Párrafo 4 de su exposición de motivos.

[6] Su apartado 6 vendrá a regular el trabajo a tiempo parcial/con la jubilación en los siguientes términos:

"6. Asimismo, se entenderá como contrario a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo del 30 por 100 y un máximo del 77 por 100, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida. La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador hasta que cumpla la edad establecida con carácter general en el Sistema de la Seguridad Social para causar derecho a la pensión de jubilación, extinguiéndose la relación laboral al alcanzar la referida edad.

Para poder realizar este contrato, la empresa concertará simultáneamente un contrato de trabajo con otro trabajador en situación de desempleo, quedando obligada a mantener cubierta, como mínima, la jornada de trabajo sustituida hasta la fecha de jubilación prevista en el párrafo anterior. El contrato de trabajo por el que se sustituye la jornada dejada vacante por el trabajador que reduce su jornada se denominará contrato de relevo, y tendrá las siguientes particularidades:

a) La duración del contrato será igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a la que se refiere el primer párrafo de este apartado.

b) El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

c) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiendo por tal, excepto en el caso del personal directivo, el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

d) En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo."

[7] El apartado 6 del art. 12 ET/1980 quedará así redactado:

«6. Asimismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que concierte con su empresa, en las condiciones establecidas en el presente artículo, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario de entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo de un 85 por 100 de aquéllos, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en, como máximo, cinco años a la exigida, o cuando, reuniendo

La Ley 12/2001, de 9 julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo, vuelve de nuevo a reformar la jubilación parcial anticipada ajustando su regulación a la del contrato a tiempo parcial y además norma una modalidad de jubilación parcial hasta entonces no prevista aquella que no precisa de un contrato de relevo, cabrá pues el acceso a la jubilación parcial tras cumplir la edad de jubilación ordinaria, sin la obligación de la contratación del relevo. El RD 1131/2002, de 31 de octubre, desarrollará la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial y la jubilación parcial que precisará que en los supuestos en que se acceda la jubilación parcial con sesenta y cinco años de edad real, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de edad de jubilación que correspondan, no será preciso que se celebre simultáneamente un contrato de relevo, siempre que concurran los demás requisitos exigidos[8].

La Ley 40/2007, 4 diciembre, de medidas de Seguridad Social, dará un cambio radical a la jubilación parcial anticipada con un objetivo muy claro el de alargar la vida laboral, desincentivar el recurso a la misma tanto para el trabajador como para el empresario. Se endurecerán las condiciones a acreditar por parte de los trabajadores que quieran acceder a la jubilación parcial anticipada y se vincula la contratación de relevo económicamente a la jubilación parcial en cuanto a la cotización[9] y así en su exposición de motivos se dirá *"que la modalidad de jubilación parcial se supedita el*

igualmente las citadas condiciones generales, haya cumplido ya dicha edad. La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial, y su retribución, serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial, extinguiéndose la relación laboral al producirse la jubilación total.

Para poder realizar este contrato en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa deberá celebrar simultáneamente un contrato de trabajo con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. Este contrato de trabajo, que se podrá celebrar también para sustituir a los trabajadores que se hayan jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación, se denominará contrato de relevo y tendrá las siguientes particularidades:

a) La duración del contrato será indefinida o igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a la que se refiere el primer párrafo de este apartado. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales, extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

b) El contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

c) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiendo por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

d) En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.»

[8] Véase su art. 10.

[9] Se modificarán los apartados 1 y 2 del art. 166 LGSS/1994 en el siguiente sentido:

"1. Los trabajadores que hayan cumplido 65 años de edad y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo de un 75 por ciento, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo. Los porcentajes indicados se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

2. Asimismo, siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes requisitos:

a) Haber cumplido la edad de 61 años, o de 60 si se trata de los trabajadores a que se refiere la norma 2.ª del apartado 1 de la disposición transitoria tercera, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado.

b) Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una

acceso a la misma, como regla general, al cumplimiento de 61 años de edad, a que el trabajador tenga una antigüedad de 6 años en la empresa y a que acredite un período de cotización de 30 años, y ello con el fin de garantizar que esta clase de jubilación se avenga mejor a los objetivos que con ella se pretenden obtener. Se establecen, asimismo, ajustes en los porcentajes de reducción máxima y mínima de la jornada habitual de trabajo del trabajador que pasa a la jubilación parcial, así como la necesidad de que la base de cotización del trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento de aquella por la que venía cotizando el trabajador que pasa a la jubilación parcial". Trato distinto siguió la jubilación parcial "autónoma de contrato de relevo" que era vista como vía para prolongar la participación activa de los trabajadores más allá de la edad de jubilación ordinaria, en definitiva, como vía de ahorro del Sistema.

El RD-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo volvió nuevamente a modificar la jubilación parcial, siguiendo la tendencia de la reforma de 2007, limitando las posibilidades de acceso a ella (incrementando la edad de acceso en función de la carrera de seguro del trabajador; exigiendo una antigüedad mínima en la empresa de al menos 6 años y se revisan los márgenes de reducción de la jornada) y endureciendo los requisitos a cumplir por la empresa (se modificaría el art. 12.6 ET y el art. 166.2 LGSS/1994)[10].

---

sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

c) Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 75 por ciento, o del 85 por ciento para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida y se acrediten, en el momento del hecho causante, seis años de antigüedad en la empresa y 30 años de cotización a la Seguridad Social, computados ambos en los términos previstos en las letras b) y d). Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

d) Acreditar un período previo de cotización de 30 años, sin que, a estos efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias.

e) Que, en los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo de éste no pueda ser el mismo o uno similar que el que vaya a desarrollar el trabajador relevista, exista una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial. Reglamentariamente se desarrollarán los requerimientos específicos del trabajo para considerar que el puesto de trabajo del trabajador relevista no pueda ser el mismo o uno similar al que venía desarrollando el jubilado parcial.

f) Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de sesenta y cinco años."

Téngase en cuenta además la nueva Disposición Transitoria 17ª que incorporará a la LGSS sobre normas transitorias en materia de jubilación parcial.

[10] El art. 166 LGSS/1994 quedará así redactado:

1. Los trabajadores que hayan cumplido la edad a que se refiere el artículo 161.1.a) y la disposición transitoria vigésima y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo del 25 por 100 y un máximo del 50 por 100, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo. Los porcentajes indicados se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

2. Asimismo, siempre que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los siguientes requisitos:

a) Haber cumplido las siguientes edades sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado.

Año del hecho causante	**Edad exigida según períodos cotizados en el momento del hecho causante**		**Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante**
2013	61 y 1 mes	33 años y 3 meses o más	61 y 2 meses

El actual texto refundido de la LGSS normará la jubilación parcial en su art. 215 que mantendrá su redacción inicial salvo su apartado 2 letra d) que será modificado por la Ley 24/2022, de 25 de

Año del hecho causante	Edad exigida según períodos cotizados en el momento del hecho causante		Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante
2014	61 y 2 meses	33 años y 6 meses o más	61 y 4 meses
2015	61 y 3 meses	33 años y 9 meses o más	61 y 6 meses
2016	61 y 4 meses	34 años o más	61 y 8 meses
2017	61 y 5 meses	34 años y 3 meses o más	61 y 10 meses
2018	61 y 6 meses	34 años y 6 meses o más	62 años
2019	61 y 8 meses	34 años y 9 meses o más	62 y 4 meses
2020	61 y 10 meses	35 años o más	62 y 8 meses
2021	62 años	35 años y 3 meses o más	63 años
2022	62 y 2 meses	35 años y 6 meses o más	63 y 4 meses
2023	62 y 4 meses	35 años y 9 meses o más	63 y 8 meses
2024	62 y 6 meses	36 años o más	64 años
2025	62 y 8 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 4 meses
2026	62 y 10 meses	36 años y 3 meses o más	64 y 8 meses
2027 y siguientes	63 años	36 años y 6 meses	65 años

La escala de edades indicada no será de aplicación a los trabajadores a que se refiere la norma 2.ª del apartado 1 de la disposición transitoria tercera, a quienes se exigirá haber cumplido la edad de 60 años sin que, a estos efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación a los interesados.

b) Acreditar un período de antigüedad en la empresa de, al menos, 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. A tal efecto se computará la antigüedad acreditada en la empresa anterior si ha mediado una sucesión de empresa en los términos previstos en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, o en empresas pertenecientes al mismo grupo.

c) Que la reducción de su jornada de trabajo se halle comprendida entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo del 50 por 100, o del 75 por 100 para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, siempre que se acrediten el resto de los requisitos. Dichos porcentajes se entenderán referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

d) Acreditar un período de cotización de 33 años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, sin que a estos efectos se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.

En el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por 100, el período de cotización exigido será de 25 años.

e) Que exista una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por 100 del promedio de las bases de cotización correspondientes a los seis últimos meses del período de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

f) Los contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el artículo 161.1 a) y la disposición transitoria vigésima.

En los casos a que se refiere la letra c), en que el contrato de relevo sea de carácter indefinido y a tiempo completo, deberá mantenerse al menos durante una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el artículo 161.1 a) y la disposición transitoria vigésima. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante. En caso de incumplimiento por parte del empresario de las condiciones establecidas en el presente artículo en materia de contrato de relevo, será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial.

noviembre en el sentido de eliminar la referencia al período mínimo de cotización exigible a los trabajadores discapacitados[11].

El Acuerdo Social 2024 en su apartado 4 propone un nuevo marco regulador de la jubilación y su extensión a la industria manufacturera y lo hace manteniendo todos los parámetros, condiciones y requisitos, salvo los siguientes:

1) Afecta a la jubilación parcial con contrato de relevo

2) El acceso podrá producirse hasta tres años antes de la edad ordinaria de jubilación que corresponda en atención a la carrera de cotización[12].

3) La reducción de la jornada durante el primer año será de al menos un 20% con un máximo del 33% para aquellos que anticipen más de dos años el acceso a la jubilación[13].

4) La contratación del relevista será indefinida y a tiempo completo, debiendo mantenerse durante al menos los dos años posteriores a la extinción de la jubilación parcial[14].

5) Los trabajadores fijos discontinuos pueden formar parte del proceso de relevo.

6) La compatibilidad efectiva entre trabajo y pensión permitirá la acumulación del tiempo de trabajo en períodos de días en la semana, semanas en el mes, meses en el año y periodos de tiempo durante la vigencia del contrato de relevo, 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.

---

g) Sin perjuicio de la reducción de jornada a que se refiere la letra c), durante el período de disfrute de la jubilación parcial, empresa y trabajador cotizarán por la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido de seguir trabajando éste a jornada completa.»

[11] En atención quizás al nuevo art. 206 bis "jubilación anticipada en caso de discapacidad" introducido por el art. 1.5 Ley 21/2021, de 28 de diciembre.

[12] Actualmente tener cumplida en la fecha del hecho causante una edad de sesenta y cinco años, o de sesenta y tres cuando se acrediten treinta y seis años y seis meses de cotización, sin que, a tales efectos, se tengan en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado (art. 215.2 letra a) LGSS).
Téngase en cuenta la Disposición transitoria séptima LGSS sobre aplicación paulatina de la edad de jubilación y de los años de cotización.

[13] Actualmente la reducción de su jornada de trabajo deberá hallarse comprendida entre un mínimo de un 25 por ciento y un máximo del 50 por ciento, o del 75 por ciento para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, siempre que se acrediten el resto de los requisitos. Los porcentajes se entienden referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable (art. 215.2 letra c) LGSS).

[14] En la situación actual se parte en general de s contratos de relevo que se establezcan como consecuencia de una jubilación parcial tendrán, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el artículo 205.1 a). En los casos a que se refiere la letra c), en que el contrato de relevo sea de carácter indefinido y a tiempo completo, deberá mantenerse al menos durante una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación a que se refiere el artículo 205.1.a). En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante. En caso de incumplimiento por parte del empresario de las condiciones establecidas en el presente artículo en materia de contrato de relevo, será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial (art. 215 letra f) LGSS).

7) La regulación de la jubilación parcial alcanzará a los trabajadores de la industria manufacturera si el hecho causante se produce antes de 1 de enero de 2030, teniendo en cuenta las siguientes notas[15]:

— La cotización de la empresa y del jubilado parcial se incrementará progresivamente: 40% en 2025; 50% en 2026; 60% en 2027; 70% en 2028; y 80% en 2029.

— El porcentaje de trabajadores en la empresa con contrato indefinido debe alcanzar como mínimo el 75%.

— Se aplicará el nuevo régimen de acumulación de jornada.

— Los trabajadores fijos-discontinuos pueden formar parte del proceso de relevo.

b) Jubilación flexible

La situación de jubilación flexible es la derivada de la posibilidad de compatibilizar, una vez causada, la pensión de jubilación con un trabajo a tiempo parcial, dentro de los límites de jornada a que se refiere el artículo 12.6 del ET[16], con la consecuente minoración de aquélla en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista, en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable, en los términos señalados en el apartado 1 del artículo 12 del ET[17]. Su concreto régimen jurídico se encuentra recogido en los arts. 5 a 9 del RD. 1132/2002 que de acuerdo al apartado 3 del Acuerdo Social de 2024 deberán de modificarse en el plazo de seis meses con el fin de incentivar el acceso a esta modalidad de jubilación para los trabajadores asalariados, mejorando el porcentaje de la pensión a percibir. Su régimen actual, básicamente es el siguiente:

— *Obligaciones del pensionista:* antes de iniciar las actividades realizadas mediante contrato a tiempo parcial, deberá comunicar tal circunstancia a la Entidad gestora. El incumplimiento de ello llevará consigo a que se entienda como indebida la prestación y consecuentemente proceda el reintegro de la misma, sin perjuicio de las sanciones que procedan.

[15] Cfr. con la Disposición transitoria 4ª.6 LGSS para pensiones que se causen antes de 1-1-2025.

[16] Dicho apartado 6 dice lo siguiente:
"Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del veinticinco por ciento y un máximo del cincuenta por ciento y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el setenta y cinco por ciento cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.
La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador."

[17] El precepto indicado señala que se entenderá por «trabajador a tiempo completo comparable» a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal.

— *Cuantía de la pensión:* El importe de la pensión a percibir se reducirá en proporción inversa a la reducción de la jornada de trabajo por el pensionista, en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparables. La minoración de la cuantía de la pensión tendrá efectos desde el día en que comience la realización de las actividades.

— *Compatibilidades e incompatibilidades*. La pensión de jubilación flexible será incompatible con las pensiones de incapacidad permanente que pudieran corresponder por la actividad desarrollada, con posterioridad al reconocimiento de la pensión de jubilación, cualquiera que sea el Régimen en que se causen aquéllas. Será compatible con las prestaciones de incapacidad temporal o de nacimiento y cuidado de hijo, derivadas de la actividad efectuada a tiempo parcial. Durante el percibo de la pensión de jubilación flexible, los titulares de la misma mantendrán la condición de pensionista a efectos de reconocimiento y percibo de las prestaciones sanitarias.

— *Efectos de las cotizaciones realizadas.* Surtirán efectos para la mejora de la pensión (cuantía, reducción o eliminación de coeficientes reductores), una vez producido el cese en el trabajo[18].

— *Fallecimiento durante la situación de jubilación flexible*. Los beneficiarios de las prestaciones por muerte y supervivencia podrán optar por que aquéllas se calculen desde la situación de activo del causante o, en su caso, desde la situación de pensionista del mismo[19].

c) Jubilación activa

El art. 214 de la LGSS norma la denominada "pensión de jubilación y envejecimiento activo" o jubilación activa y lo hace partiendo de que es regla general que el disfrute de la pensión de jubilación es incompatible con el trabajo del pensionista, con las salvedades que legal o reglamentariamente se establezcan y esta es una de ellas. Presenta las siguientes notas o características esta modalidad de compatibilidad entre trabajo y pensión de jubilación:

— El trabajo compatible puede ser llevado a cabo por cuenta ajena (a tiempo completo o parcial) o bien por cuenta propia. Si bien quedan fuera los supuestos de desempeño de un puesto de trabajo o alto cargo en el sector público, delimitado en el párrafo segundo del artículo 1.1 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

— El acceso a la pensión deberá haber tenido lugar al menos un año después de haber cumplido la edad que en cada caso resulte de aplicación, según lo establecido en el artículo 205.1.a) LGSS, sin que, a tales efectos, sean admisibles jubilaciones acogidas a

[18] Se procederá a calcular de nuevo la base reguladora, mediante el cómputo de las nuevas cotizaciones y aplicando las reglas que estén vigentes en el momento del cese en la actividad, salvo que la aplicación de lo establecido en esta regla diese como resultado una reducción del importe de la base reguladora anterior, en cuyo caso se mantendrá esta última, si bien aplicando a la cuantía de la pensión las revalorizaciones habidas desde la fecha de determinación de la base reguladora hasta la del cese en el trabajo. Las cotizaciones efectuadas, tras la minoración del importe de la pensión de jubilación, darán lugar a la modificación del porcentaje aplicable a la base reguladora, en función del nuevo período de cotización acreditado.

[19] En este último supuesto, se tomará como base reguladora de las prestaciones de muerte y supervivencia la que sirvió para la determinación de la pensión de jubilación, aplicándose las revalorizaciones habidas desde el momento en que se determinó la correspondiente base reguladora.

bonificaciones o anticipaciones de la edad de jubilación que pudieran ser de aplicación al interesado.

— El porcentaje aplicable a la respectiva base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión causada ha de alcanzar el 100 por ciento. El Acuerdo Social de 2024 elimina este requisito.

— La cuantía de la pensión de jubilación compatible con el trabajo será equivalente al 50 por ciento del importe resultante en el reconocimiento inicial, una vez aplicado, si procede, el límite máximo de pensión pública, o del que se esté percibiendo, en el momento de inicio de la compatibilidad con el trabajo, excluido, en todo caso, el complemento por mínimos, cualquiera que sea la jornada laboral o la actividad que realice el pensionista. Con la modificación que se recoge en el Acuerdo Social el porcentaje será el siguiente:

Años de demora	Porcentaje
1	45%
2	55%
3	65%
4	80%
5	100%

— Si la actividad se realiza por cuenta propia y se acredita tener contratado, al menos, a un trabajador por cuenta ajena, la cuantía de la pensión compatible con el trabajo alcanzará al 100 por ciento. Aquí el Acuerdo Social 2024 introduce una importante modificación ya que el porcentaje inicial será del 75% en el supuesto de que se acredite tener contratado, al menos, a un trabajador por cuenta ajena con carácter indefinido con una antigüedad mínima de 18 meses; o bien se contrata con carácter indefinido a un nuevo trabajador por cuenta ajena que no haya tenido vínculo laboral con el trabajador autónomo en los dos años anteriores al inicio de la jubilación activa.

— El Acuerdo Social de 2024 también recoge que los porcentajes anteriores se incrementarán en 5 puntos porcentuales por cada 12 meses de actividad profesional ininterrumpida.

— El resto de notas de esta modalidad de jubilación se mantienen: la pensión se revalorizará en su integridad en los términos establecidos para las pensiones del sistema de la Seguridad Social[20]; no se tendrá derecho a los complementos para pensiones inferiores a la mínima durante el tiempo en el que compatibilice la pensión con el trabajo; el beneficiario tendrá la consideración de pensionista a todos los efectos; y finalizada la relación laboral por cuenta ajena/ o cese en la actividad por cuenta propia, se restablecerá el percibo íntegro de la pensión de jubilación.

En los textos de la Unión Europea y del Derecho del Estado español, el "envejecimiento activo" parece tener por finalidad explícita la de evitar mantener y consolidar los derechos de protección social de las personas mayores, eludir su exclusión de la participación activa en la vida social y evitar sus expulsiones del mercado de trabajo[21]. No obstante, cada vez es más evidente que la preocupación original por favorecer la autonomía individual de las personas trabajadoras respecto al momento de

[20] No obstante, mientras se mantenga el trabajo compatible, el importe de la pensión más las revalorizaciones acumuladas se reducirá en un 50 por ciento, excepto en el supuesto de realización de trabajos por cuenta propia.

[21] Véase COMISIÓN EUROPEA: *Libro Verde sobre el Envejecimiento: Fomentar la solidaridad y la responsabilidad entre generaciones,* Bruselas, 27.1.2021. COM(2021) 50 Final, donde se apuesta por el "envejecimiento saludable

decidir su edad efectiva de jubilación oculta un objetivo real (finalidad subyacente), a saber: alcanzar un equilibrio económico-financiero en el sistema público de pensiones a través de la reducción del gasto y solo en menor medida mediante un aumento de los ingresos. Es, ésta, una tensión permanente en el proceso de reforma permanente del sistema de pensiones en España y en los países de la Unión Europea. Si se observa atentamente se puede extraer la conclusión de que en todo el proceso reformista de las pensiones en Europa ha prevalecido, en gran medida, la búsqueda de la sostenibilidad financiera sobre la sostenibilidad social (adecuación y suficiencia) de las pensiones públicas (incremento de la edad de acceso normal a la jubilación, debilitamiento de la tasa de sustitución -que es un parámetro esencial de la adecuación social de las pensiones-, etcétera).

d) Incentivos a la demora en la jubilación

El art. 210.2 LGSS incorpora un incentivo para retrasar el acceso a la jubilación. Parte de que se debe acceder a la jubilación a una edad superior a la que resulte de la aplicación del art. 205.1 letra a) LGSS (y siempre que se haya cubierto el período mínimo establecido en el art. 205.1.b) LGSS), reconocerá al interesado por cada año completo cotizado que transcurra desde que reunió los requisitos para acceder a esta pensión, un complemento económico que se abonará de alguna de las siguientes maneras, a elección del interesado: a) Un porcentaje adicional del 4 por ciento por cada año completo cotizado entre la fecha en que cumplió dicha edad y la del hecho causante de la pensión; b) Una cantidad a tanto alzado por cada año completo cotizado entre la fecha en que cumplió dicha edad y la del hecho causante de la pensión; y c) Una cantidad a tanto alzado por cada año completo cotizado entre la fecha en que cumplió dicha edad y la del hecho causante de la pensión.

La novedad recogida en el Acuerdo Social de 2024 es que a partir del segundo año de demora de acceso a la pensión se incrementará un 2% más, o su equivalente en caso de cobro a tanto alzado o mixto, por cada período de demora superior a seis meses e inferior a un año (no será necesario alcanzar el año para ese dos por ciento más).

e) Ocupaciones con especial penosidad. Coeficientes reductores

El Acuerdo Social 2024 parte de modificar el texto del RD 1698/2011, de 18 noviembre, por el que se regula el régimen jurídico y el procedimiento general para establecer coeficientes reductores y

y activo" (pp. 4-5), por crear nuevas oportunidades y desafíos en la jubilación con la finalidad de "mantenerse en activo" (p.13), evitar la pobreza en la vejez" (p. 13), establecer "Sistemas de pensiones adecuados, justos y sostenibles" (pp. 15-17), "satisfacer las necesidades de una población que envejece" y "mejorar el bienestar a través de la solidaridad intergeneracional", "mejorar el funcionamiento del mercado laboral, modernizar la protección social y fomentar la migración legal y la integración como parte de una combinación de políticas" (pp. 17-26). La Comisión Europea realza que el Mecanismos de Recuperación y Resilencia -que constituye el instrumento de recuperación clave que es parte fundamental de *NextGeneratioEU*- pretende apoyar a los Estados miembros en esta labor, permitiéndoles mejorar su potencial de crecimiento económico, la creación de empleo y la resilencia económica y social en la salida a la actual crisis. *NextGeneratioEU* es al mismo tiempo un vehículo de apoyo y justicia intergeneraciones que permite una recuperación económica sostenible a medio y largo plazo, la cual debería beneficiar a las futuras generaciones, a través de una combinación de reformas e inversiones ambiciosas por parte de los Estados miembros. Pero la estrategia respecto al envejecimiento no trata únicamente del crecimiento sostenible y el Estado del Bienestar (es decir, políticas públicas de respuesta a los efectos socioeconómicos de una sociedad de longeva), pues pretende establecer una cultura pública de interacción entre generaciones, lo cual requiere no sólo un debate entre los expertos (si fuera sólo un debate de "expertos técnicos" sin intervención de criterio de política del Derecho Social sería una cuestión puramente tecnocrática sujeta a criterios de "ingeniería social"), sino también de la participación activa en el debate tanto de los jóvenes como de las personas mayores, pues a ambos colectivos alcanza el algoritmo del sistema de reparto en el marco del pacto político-social intergeneracional. Sólo así se obtendrá el *principio de confianza legítima de los jóvenes respecto a la vigencia efectiva del modelo garantista de pensiones públicas del futuro.* Cfr. Monereo Pérez, J.L.: *La reforma del sistema de pensiones en España: Sostenibilidad económico-financiera, suficiencia y adecuación social,* Barcelona, Atelier, 2022, *passim*.

anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social[22]. Parece que se abandona la idea de un nuevo Real Decreto que lo sustituyera[23] y que la reforma irá en el sentido de establecer un nuevo procedimiento, dejando en consecuencia sin modificar:

— El ámbito subjetivo de aplicación (art.1)[24].

— Supuestos en los que procede el establecimiento de los coeficientes reductores (art. 2)[25].

[22] Véase Maldonado Molina, F.A: "Las jubilación a edades reducidas por la actividad o discapacidad", en Monereo Pérez, J.L y Maldonado Molina, J.A. (Dirs. y Coords.): *La edad de jubilación*, (Granada, Comares, 2011, pp. 217 y ss.; Fernández Prieto, M.: "Jubilación anticipada por razón de actividad en casos de discapacidad", *Revista Temas Laborales*, núm. 163/2022, pp. 129-164.

[23] El Plan Normativo 2024 contemplaba a probar un nuevo RD con el objetivo declarado de Regular el régimen jurídico y el procedimiento general para establecer coeficientes reductores para anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social conforme indica la disposición final segunda de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones. Dicho plan está accesible en http://www.transparencia.gob.es [consultado en 5 de agosto 2024).

[24] Por su interés se incorpora este cuadro comparativo de la situación actual y la formulada en un borrador de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social de 1 febrero 2024 (y también en notas sucesivas).

RD 1698/2011 -en vigor-	**Borrador 2024**
Ámbito subjetivo (art.1): Lo dispuesto en este real decreto se aplicará a los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia incluidos en cualquiera de los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social, que acrediten estar trabajando o haber trabajado en los sectores o actividades, en las escalas, categorías o especialidades correspondientes, que se aprueben en la correspondiente norma específica, y en las escalas, categorías o especialidades que resulten afectadas, con sujeción al procedimiento general establecido en el capítulo III. Quedan excluidos de lo dispuesto en este real decreto aquellos trabajadores encuadrados en una actividad que ya tenga reconocida en otra norma la aplicación de coeficientes reductores de la edad de jubilación o, en su caso, anticipación de la misma, sin perjuicio de lo indicado en la disposición adicional primera. ** El art. 2 señala las actividades contempladas: Lo dispuesto en este real decreto se aplicará a los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia incluidos en cualquiera de los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social, que acrediten estar trabajando o haber trabajado en los sectores o actividades, en las escalas, categorías o especialidades correspondientes, que se aprueben en la correspondiente norma específica, y en las escalas, categorías o especialidades que resulten afectadas, con sujeción al procedimiento general establecido en el capítulo III. Quedan excluidos de lo dispuesto en este real decreto aquellos trabajadores encuadrados en una actividad que ya tenga reconocida en otra norma la aplicación de coeficientes reductores de la edad de jubilación o, en su caso, anticipación de la misma, sin perjuicio de lo indicado en la disposición adicional primera.	Ámbito subjetivo (art. 2): 1. El presente real decreto se aplicará a los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia incluidos en cualquiera de los regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social y que acrediten estar trabajando, en el supuesto previsto en el apartado 1 a) del artículo 1, o, en el supuesto previsto en el apartado 1 b) del mismo artículo, haber trabajado en la ocupación, categoría o actividad profesional. * 2. Quedan excluidos de lo dispuesto en este real decreto aquellos trabajadores encuadrados en una actividad que ya tenga reconocida en otra norma la aplicación de coeficientes reductores para la anticipación de la edad de jubilación, sin perjuicio de lo indicado en **el artículo 7**. ** * Las referencias al art. 1 (objeto) dicen así: a) Que, en función de los requerimientos físicos o psíquicos exigidos para su desempeño, experimenten un elevado índice de morbilidad o siniestralidad a partir de una determinada edad. b) Que ocasionen secuelas que den lugar a elevados índices de morbilidad o mortalidad como consecuencia de contingencias profesionales. ** El art. 7 es el relativo a la revisión y modificación de los coeficientes reductores o de la edad mínima de acceso.

[25] Ver nota anterior.

— Reducción de la edad de jubilación (art. 3)[26].

[26]

RD 1698/2011 -en vigor-	Borrador 2024
Artículo 3. Reducción de la edad de jubilación. 1. En relación con las actividades laborales en las escalas, categorías o especialidades que se indican en el párrafo a) del artículo anterior, la edad ordinaria exigida en cada caso para el acceso a la pensión de jubilación se reducirá en un período equivalente al que resulte de aplicar al tiempo efectivamente trabajado el coeficiente reductor que se indique para la escala, categoría o especialidad de cada sector o actividad laboral que se especifique en la norma correspondiente. A tal efecto, será requisito indispensable que quede acreditado que los interesados han realizado un tiempo de trabajo efectivo, en las actividades en las escalas, categorías o especialidades que den ocasión a la aplicación de los correspondientes coeficientes reductores, equivalente al periodo mínimo de cotización exigido para acceder a la pensión de jubilación sin que, a estos efectos, en ningún caso, este periodo exigible pueda ser superior a quince años. 2. En relación con las actividades laborales en las escalas, categorías o especialidades que se indican en el párrafo b) del artículo anterior, el correspondiente real decreto establecerá la edad mínima de acceso a la pensión de jubilación respecto de cada actividad laboral específica. No obstante, será requisito indispensable que quede acreditado que los interesados han realizado un tiempo de trabajo efectivo, en las actividades en las escalas, categorías o especialidades correspondientes que den ocasión a la anticipación de la edad de jubilación, equivalente al periodo mínimo de cotización exigido para acceder a la pensión de jubilación sin que, a estos efectos, en ningún caso, este periodo exigible pueda ser superior a quince años. 3. La aplicación de la reducción o la anticipación de la edad de jubilación en ningún caso dará ocasión a que el interesado pueda acceder a la pensión de jubilación con una edad inferior a los 52 años. 4. La acreditación del tiempo de trabajo efectivo en las correspondientes actividades en las escalas, categorías o especialidades, señaladas en los apartados 1 y 2 de este artículo, se deducirá de la información obrante en las bases de datos corporativas del sistema, a cargo de la Tesorería General de la Seguridad Social, según lo indicado en el segundo párrafo del artículo 5.	Artículo 3. Reducción de la edad de jubilación 1**. Si la resolución de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, conforme al artículo 19 de este norma, acordara el inicio del procedimiento para la fijación de coeficientes reductores, mediante real decreto a propuesta del titular del Ministerio de Inclusión, Seguridad social y Migraciones se rebajará la edad mínima de acceso a la pensión de jubilación, a la que se refiere el artículo 205.1. a) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en un período equivalente al que resulte de aplicar el coeficiente reductor que se establezca al tiempo efectivamente trabajado en la ocupación, categoría o actividad profesional.** A tal efecto, será requisito indispensable que quede acreditado que los interesados han estado en situación de alta y prestando servicios efectivos, en las referidas **ocupaciones**, categorías o actividades profesionales que permiten la aplicación de los **correspondientes coeficientes reductores, por un período equivalente al periodo mínimo de cotización exigido para acceder a la pensión de jubilación previsto en el artículo 205.1.b) del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, sin que a estos efectos sean computables las pagas extraordinarias.** 2. La aplicación de la reducción o la anticipación de la edad de jubilación en ningún caso dará ocasión a que el interesado pueda acceder a la pensión de jubilación con una edad inferior a los 52 años. 3. La acreditación del tiempo de trabajo efectivo en la actividad al que se refiere el apartado 1 se deducirá de la información obrante en las bases de datos corporativas del sistema a cargo de la Tesorería General de la Seguridad Social

— Cómputo del tiempo trabajado (art. 4)[27].

— Consideración como cotizado del tiempo de reducción (art.5)[28].

[27]

RD 1698/2011 -en vigor-	Borrador 2024
Artículo 4. Cómputo del tiempo trabajado. Para el cómputo del tiempo efectivamente trabajado, a efectos de la aplicación delcoeficiente o de la anticipación de edad establecidas en el artículo anterior, se descontarán todas las faltas al trabajo, salvo las siguientes: a) Las que hayan sido causadas por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o profesional, o de accidente, sea o no de trabajo. b) Las que tengan por motivo la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, paternidad, adopción, acogimiento de menores, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural. c) Los permisos y licencias retribuidos, disfrutados en virtud de las correspondientes disposiciones normativas o convencionales.	**Artículo 4. Cómputo del tiempo trabajado.** Para el cómputo del tiempo efectivamente trabajado a efectos de la aplicación del coeficiente reductor para la anticipación de edad se descontarán todas las faltas al trabajo, salvo las siguientes: a) Las que hayan sido causadas por incapacidad temporal derivada de enfermedad común o profesional, o de accidente, sea o no de trabajo. b) Las que tengan por motivo la suspensión del contrato de trabajo por **nacimiento y cuidado de menor**, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural. c) Los permisos y licencias retribuidos, disfrutados en virtud de las correspondientes disposiciones normativas o convencionales**, incluidas las actividades de desempeño de una actividad de representación sindical, aunque no resulten retribuidas si bien, en este último caso, también será preciso continuar con el abono de la cotización adicional.**

[28] Véase la nota siguiente

— Efectos del coeficiente reductor y de la anticipación de la edad (art. 6)[29].

— Acceso a la jubilación anticipada (art. 7).

29

RD 1698/2011 -en vigor-	Borrador 2024
Artículo 5. Consideración como cotizado del tiempo de reducción. El período de tiempo en que resulte efectivamente reducida la edad de jubilación del trabajador, de acuerdo con lo establecido en los artículos anteriores, se computará como cotizado para determinar el porcentaje aplicable a la correspondiente base reguladora para calcular el importe de la pensión de jubilación. La Tesorería General de la Seguridad Social llevará el control de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este real decreto, así como de los periodos de tiempo que cada uno de ellos permanezca en el trabajo o actividad a los que se apliquen coeficientes reductores de la edad de jubilación. **Artículo 6. Efectos del coeficiente reductor y de la anticipación de la edad.** 1. Los efectos señalados en el párrafo primero del artículo anterior serán de aplicación a la jubilación de los trabajadores cuyas actividades laborales en las escalas, categorías o especialidades, estén o hubieran estado comprendidas en el artículo 2.a), cualquiera que sea el régimen de Seguridad Social en que se cause la pensión. Cuando la jubilación afecte a trabajadores que se encuentren realizando simultáneamente alguna de las referidas actividades en las escalas, categorías o especialidades, y otra u otras que den lugar a la inclusión en otro régimen de Seguridad Social, los efectos de los coeficientes reductores se aplicarán para el reconocimiento de otra pensión de jubilación correspondiente a una actividad no bonificada en este segundo régimen, exclusivamente en lo que se refiere a la reducción de edad. 2. El período de tiempo en que resulte reducida la edad de jubilación de los trabajadores cuyas actividades laborales en las escalas, categorías o especialidades, estén comprendidas en el artículo 2.b), se computará como cotizado al exclusivo efecto de determinar el porcentaje aplicable a la correspondiente base reguladora para calcular el importe de la pensión de jubilación, siempre que hayan permanecido en situación de alta por dicha actividad en la correspondiente escala, categoría o especialidad, hasta la fecha en que se produzca el hecho causante de la pensión de jubilación o, en su caso, hayan permanecido percibiendo prestación por desempleo o prestación por cese de actividad, respectivamente, en los dos años o en los doce meses inmediatamente anteriores al momento de causar el derecho. Asimismo, mantendrán el derecho a estos mismos beneficios quienes, habiendo alcanzado la edad de acceso a la jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el artículo 3.2, cesen en su actividad penosa, tóxica, peligrosa o insalubre, pero permanezcan en alta por razón del desempeño de una actividad laboral diferente, cualquiera que sea el régimen de la Seguridad Social en el que por razón de ésta queden encuadrados.	**Artículo 5**. Efectos del coeficiente reductor y de la anticipación de la edad. 1. El período de tiempo en el que resulte efectivamente reducida la edad de jubilación del trabajador, de acuerdo con lo establecido en los artículos anteriores, se computará como cotizado para determinar el porcentaje aplicable a la correspondiente base reguladora para calcular el importe de la pensión de jubilación, **cualquiera que sea el régimen de Seguridad Social en que se cause la misma, siempre que haya permanecido en situación de alta o asimilada al alta en las actividades profesionales a las que se refiere el artículo 2 hasta la fecha en que se produzca el hecho causante de la pensión de jubilación, en el supuesto al que se refiere el apartado 1.a) del artículo 1; y sin necesidad de que el trabajador se encuentre en situación de alta o asimilada a la de alta el supuesto del apartado 1.b) del artículo 1.** 2**. Asimismo, mantendrán el derecho a este beneficio quienes, habiendo alcanzado la edad de acceso a la jubilación que resulte de la aplicación de lo establecido en el artículo 3, cesen en su actividad penosa, tóxica, peligrosa o insalubre, pero permanezcan en situación de alta o asimilada a la de alta por razón del desempeño de una actividad profesional diferente, cualquiera que sea el régimen de la Seguridad Social en el que por razón de esta actividad queden encuadrados.**

— Cotización adicional (art. 8)[30].

— Modificación de los coeficientes reductores o de la edad mínima de acceso (art. 9)[31].

30

RD 1698/2011 -en vigor-	Borrador 2024
Artículo 8. Cotización adicional. De acuerdo con lo establecido en la disposición adicional cuadragésima quinta de la Ley General de la Seguridad Social, y con la finalidad de mantener el equilibrio financiero del sistema, la aplicación de los beneficios establecidos en este real decreto llevará consigo un incremento en la cotización a la Seguridad Social, a efectuar en relación con el colectivo, sector o actividad que se delimiten en la norma correspondiente, en los términos y condiciones que, asimismo, se establezcan. Dicho incremento consistirá en aplicar un tipo de cotización adicional sobre la base de cotización por contingencias comunes, tanto a cargo de la empresa como del trabajador, o sobre la base de cotización única, en su caso.	**Artículo 6. Cotización adicional.** De acuerdo con lo establecido en el artículo 206.4 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y con la finalidad de mantener el equilibrio financiero del sistema, la aplicación de los coeficientes reductores a los que se refiere este real decreto llevará consigo un incremento en la cotización a la Seguridad Social de los colectivos de trabajadores que sean beneficiarios de dichos coeficientes. Dicho incremento consistirá en aplicar, a la base de cotización por contingencias comunes del colectivo de trabajadores afectados, un tipo de cotización adicional, que correrá a cargo de la empresa y del trabajador, **o únicamente a cargo del trabajador cuando se trate de trabajadores autónomos, y que se fijará en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año**

31

RD 1698/2011 -en vigor-	Borrador 2024
Artículo 9. Modificación de los coeficientes reductores o de la edad mínima de acceso. Cuando en un determinado colectivo, sector o actividad profesional, como consecuencia de los avances científicos, de la aplicación de nuevas tecnologías o por cualquier otro motivo, desaparezcan las causas o disminuyan los efectos en las condiciones de trabajo que dieron lugar a la aprobación y aplicación de los coeficientes reductores o a la anticipación de la edad de jubilación, podrán minorarse o eliminarse tales coeficientes, o modificarse la edad mínima establecida anteriormente, con sujeción al procedimiento general previsto en el capítulo III y tras las comprobaciones y estudios pertinentes, mediante real decreto, a propuesta del Ministro de Trabajo e Inmigración. En todo caso, la modificación o eliminación de los coeficientes, o del límite de edad, no afectará a la situación de los trabajadores que, con anterioridad a la modificación, hubiesen desarrollado su actividad y por los períodos de ejercicio de aquélla. Dicho procedimiento también será aplicable cuando, debido a la aplicación de determinadas tecnologías, o por cualquier otro motivo, aparezcan circunstancias que produzcan efectos negativos en las condiciones de trabajo que dieron lugar a la aprobación y aplicación de los coeficientes reductores o a la anticipación de la edad de jubilación, en cuyo caso podrán incrementarse tales coeficientes o modificarse la edad mínima establecida anteriormente.	**Artículo 7. Revisión y modificación de los coeficientes reductores o de la edad mínima de acceso.** **1. La revisión de la procedencia de fijación de coeficientes reductores para anticipar la edad de jubilación se realizará en un plazo de diez años, con sujeción al procedimiento general previsto en el capítulo II.** **2. En todo caso, a instancia de las partes legitimadas en el artículo 8 de esta norma, o a propuesta del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, podrá iniciarse el procedimiento de revisión, y modificación o supresión en su caso, sin necesidad de que haya transcurrido el plazo de diez años previsto en el apartado anterior, en los siguientes supuestos:** **a) Cuando como consecuencia de los avances científicos, de la aplicación de nuevas tecnologías o por cualquier otro motivo, desaparezcan las causas o disminuyan los efectos en las condiciones de trabajo que dieron lugar a su aprobación y aplicación.** **b) Cuando, debido a la aplicación de determinadas tecnologías, o por cualquier otro motivo, aparezcan nuevas circunstancias que produzcan efectos negativos en las condiciones de trabajo que dieron lugar a su aprobación y aplicación.** **3. El procedimiento de revisión será el establecido en el capítulo II, sección segunda de esta norma salvo el contenido de la solicitud y finalizará con resolución motivada que acuerde la procedencia o no de la modificación del coeficiente reductor y, en su caso, el inicio del procedimiento previsto en el artículo 26 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.** **4. Los efectos de la revisión y, en su caso, modificación o supresión, de los coeficientes reductores para la anticipación de la edad de jubilación, no afectará a la situación de los trabajadores que, con anterioridad a la misma, hubiesen desarrollado la actividad por la que correspondía la aplicación del coeficiente en relación con los períodos durante los cuales ejercieron aquélla.**

Las líneas que el Acuerdo Social 2024 recoge son las siguientes:

— Los coeficientes reductores de la edad de jubilación solo procederán cuando no sea posible la modificación de las condiciones de trabajo. Elemento que podrá ser conflictivo ya que el "que no sea posible" quedará a controversia. Recuérdese aquí las situaciones de acceso a la prestación de riego durante el embarazo y lactancia natural o la situación en relación con la extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente tras la sentencia del TJUE[32].

— Serán indicadores principales (a la hora de acreditar la justificación del establecimiento de coeficientes):

— La incidencia de las bajas laborales por contingencias comunes y profesionales por "género" y grupo de edad.

— La incidencia de sucesos graves que conllevan fallecimientos y reconocimiento de incapacidades laborales.

— La duración media de los procesos.

— Y además se establecerán unos indicadores complementarios otros dos que aíslan la incidencia de factores como la rotación o la parcialidad del colectivo objeto de análisis (poniendo en relación el número de días h horas de baja, con los días y horas en alta en ese período).

— Se consideran como sujetos legitimados las organizaciones empresariales, sindicales, asociaciones de autónomos. Legitimación que ya está reconocida en el art. 10 letra b) del RD 1698/2011 y como novedad -sic- se podrá instar de oficio por la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social. En realidad la iniciación de oficio ya estaba prevista por la "Secretaría de Estado de la Seguridad Social, a través de la dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, a iniciativa propia o a petición de las entidades gestoras o colaboradoras con la Secretaría de Estado de Empleo[hoy de trabajo]" [33].

[32] STSJUE 18 enero 2024. Hay que tener en cuenta lo siguiente del meritado fallo supone:
-Que tras la declaración de IPT la resolución del contrato a que el TJUE no cuestiona la posible resolución del contrato por incapacidad permanente total no puede ser automática.
-Que antes de proceder a la extinción es clave hacer una evaluación para determinar si son posibles ajustes razonables para permitir la conservación del empleo de la persona afectada. El problema se traslada a que cabe entender por un ajuste razonable (que dependerá de las circunstancias que concurran): ¿la reubicación? ¿reducción de jornada? ¿teletrabajo? Y que una carga excesiva para la empresa ¿y qué ocurrirá cuando sea le trabajador sea el que no quiera asumir esos cambios?
- Qué debe entenderse por carga excesiva es, obviamente, una cuestión abierta que también dependerá claramente de las circunstancias de hecho (y que la empresa debería tratar de ser capaz de justificar y acreditar). En todo caso, es un concepto que no sólo apela a una dimensión económica, sino que puede afectar a otras dimensiones (por ejemplo, entre otras, organizativas y/o productivas).

[33] Art. 10.1 letra a) RD 1698/2011, de 18 noviembre.
Normativamente la Secretaría de Trabajo no tiene ninguna entidad gestora adscrita (salvo que al SEPE así se le considere) o colaboradora.
El art. 8 del borrador de RD/2024 en su artículo 8 norma la legitimación en los siguientes términos:
"Estarán legitimados para solicitar la iniciación del procedimiento general para la determinación de la procedencia de establecer coeficientes reductores para la anticipación de la edad de jubilación.
a) De forma conjunta, por organizaciones empresariales y sindicales más representativas, si el colectivo afectado está constituido por trabajadores por cuenta ajena.

— Habrá un informe de morbilidad y siniestralidad de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social comprenderá un estudio detallado de la siniestralidad y del daño producido en el trabajo, con especial referencia a la edad y el género[34].

— Se concreta -sic- el contenido de los aspectos a valorar por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco del procedimiento, en el que se tendrá en cuenta informes epidemiológicos. En realidad

b) De forma conjunta, por asociaciones profesionales representativas de trabajadores autónomos y organizaciones empresariales y sindicales más representativas, cuando se trate de trabajadores por cuenta propia.
c) De forma conjunta, las organizaciones sindicales más representativas y las administraciones públicas de las que dependan, cuando el procedimiento afecte a empleados públicos.
2. A fin de acreditar la representatividad prevista en el apartado anterior:
a) Las organizaciones sindicales más representativas son las comprendidas en el artículo 6.2 y 7.1 de la Ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
b) Las asociaciones empresariales más representativas son las comprendidas en la disposición adicional sexta del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
c) Las organizaciones profesionales representativas de trabajadores autónomos son las comprendidas en el artículo 21. 2 de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo. 3. No procederá la admisión de solicitudes que no cumplan con lo previsto en el apartado anterior o que se presenten en relación con colectivos que se encuentren fuera del ámbito subjetivo de aplicación establecido en el artículo 2, en cuyo caso se emitirá la correspondiente resolución de inadmisión. "
Dos aspectos a tener en cuenta: a) la exigencia de una actuación conjunta y en este sentido véase STS 1333/2023, 26 octubre, ROJ: STS 4599/2023 - ecli:es:ts:2023:4599, si bien pronunciándose por una situación anterior a 2021; y b) La exigencia de asociaciones y sindicatos más representativos, en este sentido véase la STS 22 octubre de 2012 (BOE-B-2013-20892).

[34] El borrador de RD/2024, señala en su art. 11 sobre el informe de siniestralidad lo siguiente:
"1. La Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social elaborará un informe de siniestralidad que comprenderá, según el caso, la identificación del colectivo, la determinación de los indicadores básicos y sus umbrales y un estudio específico del análisis de la dispersión de la siniestralidad y del daño producido por el trabajo, con especial referencia a la edad y el género, en los términos siguientes.
A fin de proceder a la identificación del colectivo delimitado en la solicitud de inicio del procedimiento, la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, requerirá a las partes legitimadas para el inicio de este proceso, empresas, asociación profesional de autónomos, organismos o administraciones públicas, a través del sistema seguro de transmisión de información que establezca a tal efecto, la identificación fiscal de las personas incluidas en el colectivo de que se trate, que presten o hayan prestado servicio en sus respectivos ámbitos.
Esta información deberá ser remitida a través del sistema seguro de transmisión de información que determine dicho órgano en el plazo 30 días contados a partir del día siguiente a la fecha en la que se notificó el requerimiento.
Recibida la información a la que se refieren los párrafos anteriores, la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social elaborará la base de datos estadística y determinará, en primer lugar, la representatividad estadística del colectivo identificado y su suficiencia.
Transcurrido el plazo del apartado anterior sin que se haya facilitado la información requerida, o esta sea insuficiente, se procederá a desestimar la solicitud.
2. La obtención de los indicadores básicos se realizará mediante la aplicación de las fórmulas que se establecen en el anexo y comprenderá el cálculo de los indicadores básicos a nivel del colectivo, describiendo el histórico de cada uno de ellos y su comparación con los correspondientes a la población general de trabajadores.
3. El estudio específico comprenderá:
a) Un análisis discriminante de dispersión y siniestralidad transversal de los indicadores considerando las variables: edad, género, permanencia en el trabajo, tamaño de empresa, distribución geográfica, secuelas, tipo de lesión y/o enfermedad profesional o derivada del trabajo y sus agentes causantes.
b) Un análisis específico de la incidencia y tipo de enfermedad profesional y/o causada por el trabajo, así como las secuelas del tipo de lesiones, que concluya el daño producido por el trabajo, dependiendo de la permanencia en la ocupación y la edad.
4. En todos los casos, los indicadores mostraran su desviación respecto del colectivo de la misma actividad económica, y respecto del colectivo total de trabajadores.

el Acuerdo Social 2024 nada concreta salvo que se esté refiriendo al citado borrador RD/2024[35].

Y nada más. Quizás hubiera sido de interés conocer si tendrá o no participación la Administración Pública como empleadora cuando el colectivo afectado sea de empleados públicos y también el carácter de dichos informes (preceptivos/vinculantes) y plazo de emisión de los mismos. También sobre si habrá o no una comisión de evaluación, si podrá o no recabar informes complementarios, trámite de audiencia y la resolución de la solicitud.

Destaca por su ausencia la falta de consideración de la toma en consideración de un estudio y valoración de las ocupaciones, categorías o actividades profesionales en sectores concretos donde los requerimientos físicos o psíquicos del desempeño del trabajo a partir de una edad supongan penosidad, pero no se acrediten elevados índices de morbilidad o mortalidad.

Como se puede apreciar toda una carrera de obstáculos.

3. MEJORAS EN LA GESTIÓN DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL Y EL FAVORECIMIENTO DE LA RECUPERACIÓN DE LOS TRABAJADORES

El apartado 7 del Acuerdo Social de 2024 recoge dos tipos de actuaciones[36]:

Primera:

— Impulsar un mejor aprovechamiento de los medios asistenciales de las mutuas colaboradoras de la Seguridad Social en los procesos traumatológicos, listados en un anexo (el acuerdo no recoge ningún anexo), acelerando los diagnósticos y los tratamientos[37]. Lo

[35] Dicho borrador de RD/2024, en su art. 13, señala lo siguiente:
"Artículo 13. Informe del Organismo Estatal de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
El informe de siniestralidad se remitirá al Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social a fin de que elabore un informe que contenga, entre otros aspectos, los siguientes extremos:
a) Las condiciones excepcionales de penosidad, toxicidad, peligrosidad o insalubridad de los grupos o actividades profesionales
b) Posibilidad de modificación o adaptación de las condiciones de trabajo o de cambio de puesto de trabajo.
c) Propuestas de actuación y mejora en materia de prevención de riesgos laborales, en el colectivo, sector y actividad afectado, especialmente, en aquellos supuestos en que pudiera existir penosidad a partir de una edad, pero no se objetivaran elevados índices de morbilidad o mortalidad."
Y por su parte en el art.14 de dicho borrador se dice:
"Artículo 14. Informe del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.
El informe de siniestralidad se remitirá al Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para que emita informe en el ámbito de su competencia, sobre prevención de riesgos laborales atendiendo a actividades cuyo desempeño, en condiciones normales, requiera ejercicio físico intenso, exponga al trabajador a temperaturas extremas, implique un incremento excesivo del ejercicio respiratorio, requieran un alto nivel de agilidad y destreza física o un alto nivel de concentración y destreza mental, o requieran un elevado estado del sentido de la vista o del oído. De igual forma, podrá informar sobre otros criterios que considere de interés y la dimensión de género de cada uno de ellos."

[36] Un análisis general puede verse en:
Rodríguez Iniesta, G.: "El control y la gestión de la incapacidad temporal. A propósito de la reforma introducida por el RD 1060/2022, de 27 de diciembre", *REJLSS* núm. 6/2023, 144-185. Para el recorrido del sistema regulador de la Incapacidad permanente, véase López Insua, B.M.: *El control de la incapacidad temporal tras la reforma legislativa de las Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social*, Granada, Comares, 2015; *Ibid.,* "Modernización y digitalización de la Incapacidad temporal desde una perspectiva crítica". (2024). *Revista De Derecho De La Seguridad Social, Laborum*, 93-117. https://revista.laborum.es/index.php/revsegsoc/article/view/908

[37] Véase art. 84.4.e) LGSS; art. 10.1 RD 625/2014, de 18 julio; RD 295/2009, de 6 de marzo y art. 10 RD 1630/2011, de 14 noviembre; art. 10

cual supone también ampliar sus competencias en la materia dentro de una trayectoria expansiva.

— Ello se llevará a cabo mediante la celebración de convenios de colaboración a suscribir entre la Consejería de Sanidad de cada una de las Comunidades Autónomas, las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, y el Instituto Nacional de la Seguridad Social, con la autorización de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por los que las mutuas ponen a disposición sus recursos humanos y materiales con el fin de mejorar la salud de las personas trabajadoras y evitar la prolongación innecesaria de los procesos. Se acuerda así mismo el modelo de Convenio al que se ajustarán los convenios de colaboración con las diferentes CCAA (el modelo no se acompaña al acuerdo).

Los convenios entre la entidad gestora INSS y las Mutuas para la realización de informes y prácticas de pruebas médicas y exploraciones complementarias para la valoración, revisión y calificación de las incapacidades laborales, no son una novedad, véase, por ejemplo la Resolución de 8 de junio de 2022 de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Inclusión Seguridad Social y Migraciones[38].

— Las bajas, confirmaciones de baja y altas médicas continuarán siendo emitidas por los facultativos de los servicios públicos de salud.

— Los principales aspectos de dichos convenios son los siguientes:

El Convenio tiene como objeto la utilización de los recursos humanos y materiales disponibles de las Mutuas, en el margen que permita su destino a las funciones de la colaboración, con el fin de mejorar la salud de las personas trabajadoras y evitar la prolongación innecesaria de los procesos, mediante la realización de las actuaciones sanitarias que estime necesarias el SPS en los procesos de IT, para la realización en su caso de pruebas diagnósticas, tratamientos terapéuticos y rehabilitadores, incluidas intervenciones quirúrgicas.

— Se aplicará a los procesos de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes que afecten a trabajadores en situación de incapacidad temporal en los que la cobertura de la prestación económica corresponda a una Mutua colaboradora con la Seguridad Social

— Serán procesos referidos a patologías de origen traumatológico incluidas en los capítulos 13 y 19 de la clasificación internacional de enfermedades CIE-10-ES en los que se hayan

[38] BOE 15 junio de 2022.
El objeto del Convenio no es otro que (art.1):
" .. poner a disposición del INSS y del ISM una herramienta eficaz, que facilite, a través de los médicos inspectores y médicos de sanidad marítima respectivamente, el desarrollo de las funciones que ambas Entidades Gestoras tienen legalmente atribuidas para la gestión de las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social, cuando estas se encuentren determinadas por una incapacidad laboral derivada de contingencias comunes.
En ejecución de este convenio, las direcciones provinciales del INSS y del ISM podrán solicitar a las MCSS, los informes, pruebas médicas y exploraciones complementarias que precisen para el desarrollo de sus funciones en materia de valoración, revisión y calificación de las incapacidades laborales, sujetas dichas peticiones a las contraprestaciones económicas que deban satisfacerse por estas Entidades Gestoras a las Mutuas Colaboradoras en la forma y condiciones que se establezcan en el convenio.
Estas actuaciones se efectuarán atendiendo a criterios de racionalidad y eficacia en el funcionamiento de ambas partes, sin que la realización de informes y pruebas médicas por parte de las MCSS pueda implicar un incremento del dispositivo sanitario, ni coste adicional para estas, ni menoscabo de la asistencia sanitaria que las Mutuas deben dispensar a los colectivos protegidos por ellas, cuya atención es preferente."

superado en cada provincia y/o CCAA las duraciones recogidas en el Manual de tiempos óptimos de incapacidad temporal editado por el INSS, que se recogerán expresamente en el convenio[39].

— Requiere el previo consentimiento informado del paciente, a través de los medios informáticos del INSS, que podrá ser revocado en cualquier momento. Lo que en realidad no es ninguna novedad[40], salvo la referencia a la utilización de medios informáticos.

— Las comunicaciones se realizarán a través de los protocolos informáticos del INSS, lo que tampoco es una novedad y que ya se viene rutinariamente practicando tal y como se recoge[41] .

En realidad, salvo la apuesta por la generalización de uso de convenios para el aprovechamiento de los medios asistenciales de las mutuas colaboradoras de la Seguridad Social para los procesos traumatológicos con la finalidad de, acelerar el diagnóstico y los tratamientos. Poco se parece a la propuesta de la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT) formulada a finales de 2023 en su informe sobre "Absentismo Laboral derivado de la Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes[42] que de la amplia gama de propuestas[43] solo ha quedado en una reformulación de los Convenios de Colaboración que tienen como finalidad última reducir el costo de la incapacidad temporal por contingencias comunes.

[39] El capítulo 13 es el relativo a las enfermedades del Aparato Musculoesquelético y del Tejido Conectivo y el Capítulo 19 comprende las Lesiones traumáticas, envenenamientos y otras consecuencias de Causas Externas (Accesible en https://www.sanidad.gob.es).
El Manual de Tiempos Óptimos (4ª edición) se puede consultar enhttps://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/d24cc76a-e1f4-49b6-b36f-fb8fc00a32a7/Manual+Tiempos+%C3%93ptimos+IT_Castellano_v4.0_+Accesibilidad.pdf?MOD=AJPERES.

[40] El art. 83 del RD 1993/1995, de 7 de diciembre, reglamento de colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, dispone:
"Artículo 83. Cooperación y coordinación.
1. En el ámbito de la cooperación y coordinación entre las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, el Instituto Nacional de la Salud y los Servicios de Salud de las Comunidades Autónomas, las Mutuas podrán realizar los reconocimientos complementarios, pruebas médicas, informes, tratamientos e intervenciones quirúrgicas que se les interese, así como las actuaciones a que se refiere el artículo 82.
2. Los acuerdos y convenios correspondientes fijarán las compensaciones económicas que hayan de satisfacerse por el Servicio Público de Salud de que se trate como contraprestación por los servicios realizados por las Mutuas, así como la forma y condiciones en que aquellas compensaciones serán satisfechas.
Dichos acuerdos y convenios deberán someterse previamente a la aprobación del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales."
Véase el art. 10 del RD 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos de incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.
También el art. 10 del RD 1630/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la prestación de servicios sanitarios y recuperadores por las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.

[41] Véase, por ejemplo, la Disposición adicional tercera del RD 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos de incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.

[42] El Informe puede consultarse en https://amat.es/wp-content/uploads/2021/03/informe-sobre-absentismo.pdf.

[43] Un análisis detenido del mismo puede verse en Monereo Pérez, J.L. y Rodríguez Iniesta, G.: "Propuestas de mejora para la gestión de la incapacidad temporal por contingencias comunes formuladas por la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT). Análisis técnico jurídico y de política del Derecho Revista de Derecho de la Seguridad Social Laborum, 38, 2024; 15-38.

Segunda:

Se introducirá una nueva DA en la LGSS para crear una Comisión de Seguimiento estatal en que estarán por el Gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal. Su misión será la vigilancia y el control de la ejecución de los convenios de los servicios públicos de salud con las mutuas para evaluar el funcionamiento operativo de los mismos, estudiar y proponer la adopción de medidas necesarias de impulso y efectividad de los convenios. Llevará a cabo un análisis de la incapacidad temporal por contingencias comunes (seguimientos de las causas, incidencia y duración de los procesos, estudio del impacto que la respuesta del Sistema Nacional de Salud presenta en cada uno de sus ámbitos; líneas de actuación dirigidas a proteger a la salud de los trabajadores con la finalidad de reducir el número de procesos y su duración, incluido el seguimiento y evaluación de dichas situaciones).

4. RECUPERACIÓN DEL SISTEMA *BONUS* Y DEL COEFICIENTE MULTIPLICADOR DE 1,5 PARA LOS TRABAJADORES FIJOS DISCONTINUOS

a) Sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan disminuido de manera considerable la siniestralidad laboral

El apartado V de la Exposición de Motivos del RD-Ley 28/2018, de 28 de diciembre justifica la aprobación de su DA. 3.ª en que resulta indispensable y de extraordinaria y urgente necesidad para la sostenibilidad financiera del sistema de Seguridad Social, suspender para las cotizaciones que se generen durante el año 2019 el sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales por disminución de la siniestralidad laboral, a las empresas que hayan disminuido de manera considerable la siniestralidad laboral, regulada en el RD 231/2017, de 10 de marzo, una vez comprobadas las distorsiones y desproporcionada disminución de ingresos que las modificaciones introducidas por dicho Real Decreto generan respecto de la cotización por contingencias profesionales. Anunciando, además, que durante el año 2019 se procederá a la reforma del mismo.

En realidad, la previsión de reducción o beneficio en la cotización para las empresas que se distinguiesen por el empleo de medios eficaces de prevención e incluso su penalización en caso de incumplimiento no es una novedad pese a su tardía implantación

A modo de recordatorio podrían señalarse los siguientes hitos:

a) El art. 72.3 de la Ley de Seguridad Social, aprobada por Decreto 907/1966, de 21 de abril, que preveía una reducción o aumento del 10%, que incluso en caso de reiterado incumplimiento de las obligaciones empresariales en materia de Higiene y Seguridad en el Trabajo podría alcanzar el 20% de incremento (en similares términos se expresaría el art. 34.4 de la Orden de 28 de diciembre de 1966).

b) Prácticamente, en idénticos términos se recogía tal previsión el art. 72.3 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, aprobado por Decreto 2065/1974, de 20 de mayo.

c) El texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social de 1994, aprobado por RD-Legislativo 1/1994, de 20 de junio (LGSS/1994), en su artículo 108.3 venía a recoger similar mandato (luego recogido en el art. 11.3 del RD 2064/1995, de 22 diciembre).

d) La DA. 60.ª de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, dispondrá que *"Una vez que por la Administración de la Seguridad Social se hayan establecido los índices de siniestralidad de los diferentes sectores, respecto*

de la cotización a la Seguridad Social por contingencias profesionales, por el Gobierno se procederá al estudio de la posibilidad de establecer sistemas de reducción de dichas cotizaciones, en los supuestos de empresas que acrediten que su índice de siniestralidad está por debajo del promedio que corresponda a su sector de actividad."

e) Finalmente el actual texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social de 2015 (LGSS), aprobado por RD- Legislativo 8/2015, de 3 de octubre, recoge idéntica prescripción en su art. 146.3.

La puesta en marcha -de forma parcial- de un sistema que en orden a la cotización por contingencias profesionales tenga en cuenta contribución empresarial a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral, será con el RD 404/2010, de 31 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesional a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral (desarrollado por Orden TIN 1448/2010, de 2 de junio. La penalización quedaba sin embargo para la previsión establecida en el art. 123 de la LGSS/1994 (actual art. 164 LGSS) del recargo en las prestaciones de la seguridad social.

La aplicación práctica de tal sistema fue objeto de controversias lo que llevó a que se aprobará otro por RD 231/2017, de 10 de marzo, con la finalidad de dar mayor seguridad al procedimiento y eliminar condiciones o requisitos que generaban cierta inseguridad en los solicitantes de dichos beneficios (desarrollado luego por Orden ESS/256/2018, de 12 de marzo). Se perseguía reducir la carga administrativa, centrando el acceso al incentivo en el cumplimiento de los límites de índices de siniestralidad, adaptadas a las circunstancias propias de cada actividad económica y de otros requisitos ajenos a la siniestralidad (como encontrarse al corriente de sus obligaciones de cotización, entre otros), para ello bastará además de la solicitud una declaración responsable sobre actividades preventivas, sobre la existencia de representación de los trabajadores en materia de prevención, del cumplimiento de los requisitos básicos en materia de prevención y de las inversiones y acciones en materia de prevención. Se modifican las cuantías del incentivo distinguiendo un incentivo general y otro adicional cuando exista inversión en acciones preventivas. Y se permite a las Mutuas participar de dichos incentivos.

El aspecto penalizador queda referido a la aplicación del art. 164 LGSS y a la posible pérdida de bonificaciones en la cotización[44].

[44] Téngase en cuenta que en España el sistema de responsabilidad empresarial por riesgos profesionales viene descansando en varios mecanismos reparadores y sancionadores, a saber:
a) Recargo de prestaciones de la Seguridad Social (art. 164 LGSS). De naturaleza compleja dada su doble dimensión punitiva e indemnizatoria. En este sentido *MONEREO PÉREZ*, J.L.: *El recargo de prestaciones* por incumplimiento de medidas de seguridad e higiene en el trabajo, Madrid, Civitas, 1992; Monereo Pérez, J. L.: "El recargo de prestaciones por incumplimiento de medidas preventivas", en Monereo Pérez, J.L. y Rodríguez Iniesta, G. (Dirs.): *Tratado de Derecho de la Seguridad Social*, T.I, Murcia, Laborum, 2017, pp. 605-628; Monereo Pérez, J. L.: "El recargo de prestaciones a la prueba de los desafíos de la "sociedad del riesgo", en ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL: *Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Experiencias y desafíos de una protección social centenaria*, IV Congreso Internacional y XVII Congreso Nacional de la AESSS celebrado en Madrid, octubre de 2020, Tomo I, Murcia, Laborum, 2020, pp. 677- 713; Monereo Pérez, J.L: "El recargo de prestaciones por incumplimiento de medidas de prevención en Aurelio Desdentado". *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*. *Extraordinario 2021: 139-157*.
b) Responsabilidad civil por incumplimiento empresarial de la legislación reguladora de la seguridad y salud laboral (artículos 1101 y ss. del Código Civil, art. 42.1 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y art. 164 LGSS).
c) Responsabilidades administrativas (artículos 11 a 13, 19 sobre infracciones; art. 40 cuantía de las sanciones y art. 42 sobre responsabilidades empresariales derivadas de las previsiones de los artículos 42 a 44 del Estatuto de los

El sistema de incentivos a la prevención mediante la aplicación de unas reducciones en la cotización quedó en suspenso para 2019 y se ha mantenido hasta la fecha. Las razones que se dieron para ello son las distorsiones para el sistema y los menores ingresos que comporta (que en realidad son estos). Las distorsiones no se explicitan y de los menores ingresos tampoco se dice mucho más. En realidad, lo que parece deducirse es que el sistema implantado en 2017 se había convertido en un beneficio/reducción en la cotización cuasi generalizado para las empresas a cargo del sistema de Seguridad Social, alejado del fin deseado.

Ahora bien, téngase en cuenta que junto a tales mecanismos que se ponen en marcha cuanto se actualizan los incumplimientos también nuestro sistema de Seguridad Social tiene otros que buscan o pretende incentivar la prevención de riesgos laborales. El punto de partida está en el modelo de cotización por contingencias profesionales recogido en el art. 146 LGSS. Se trata de una cotización no uniforme, sino variable en función de Código Nacional de Actividad Económica, ocupación, o situación (Disposición Adicional Cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre). Utilizando para el cálculo de los tipos, el coste de las prestaciones y las exigencias de los servicios preventivos y rehabilitadores. Pudiendo establecerse para las empresas que ofrezcan riesgos de enfermedades profesionales, tipos adicionales de cotización en atención a la peligrosidad de la industria o clase de trabajo y a la eficacia de los medios de prevención empleados. Por último, se establece una previsión de reducciones en la cotización en atención a la conducta de las empresas en el empleo de medios eficaces de prevención o en su caso aumento en la misma por incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que les comprendan.

Son múltiples los interrogantes que podría plantearse acerca de la bondad de sistema actual de cotización, podría señalarse uno, por ejemplo: dado que no hay individualización de los tipos en función de la mayor o menor siniestralidad registrada en la empresa puesto que se aplica la relativa al sector o actividad en la que se incardina ¿no supone un efecto desincentivados para aquellas empresas que invierten prevención? Ya que, al fin y al cabo, el resto de empresas del sector o actividad inviertan o no, se van a beneficiar de las inversiones de los demás.

A paliar estos efectos ha sido positivo el sistema de incentivos en la cotización por contingencias profesionales introducido por el RD 404/2010 y el actualmente en vigor -pero en suspenso- por RD. 231/2017, pues aparentemente si, la combinación de esa cotización variable modulada por el sistema de incentivos parece que ha superado ese problema desincentivadora antes indicado y evitar la socialización del riesgo.

Ahora bien, ¿es mejorable el sistema actual, el recogido en el RD 231/2017? El citado RD se nos presentó con dos novedades reiteradamente anunciadas en su exposición de motivos, la reducción de la carga administrativa que suponía su tramitación y la inclusión de otros requisitos que nada tenían que ver con la siniestralidad. Su desarrollo práctico posterior no parece que haya sido muy positivo ya que apenas -aproximadamente- un año y medio después haya sido suspendido. Quizás entre las razones pueda estar en que el incentivo general del 5% parece que era de cuasi reconocimiento generalizado (al no ser necesario justificar inversiones en prevención, ni actividades preventivas complementarias, ni conformar la solicitud con los delegados de prevención), o el acceso al sistema de beneficios de empresas con escaso volumen de cotización y que en definitiva el sistema de *bonus* no dejaba de ser otra cosa que una reducción más en la cotización a la Seguridad Social.

Trabajadores, recogidas en el RD-Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, texto refundido sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social).

d) Responsabilidad Penal (arts. 316 y 317 del Código Penal).

Quizás en la reformulación del sistema de incentivos, podrían analizarse o tenerse en cuenta aspectos tales como:

— El peso de la actividad principal de la empresa (cuando concurre con otras) en la determinación del tipo final. A veces esta actúa como vis atractiva hacía tipos de cotización más altos sin que eso implique mayores posibilidades de siniestralidad laboral.

— Si sería oportuno o no un nuevo sistema de primas que tuviera en cuenta el tamaño de las empresas que incentive la actuación preventiva. Si bien, con la precaución de evitar la socialización del riesgo.

— La toma en consideración de la responsabilidad compartida cuando el accidente sea total o parcialmente imputable a un tercer empresario.

— El análisis de si determinados accidentes deben o no ser tomados en cuenta, especialmente aquellas enfermedades de naturaleza común, que por mor de la presunción de tiempo y lugar donde se actualiza, son considerados como accidentes de trabajo y sobre los que el elemento de prevención poco puede hacerse.

— La necesidad de una consideración específica de los accidentes en misión y la existencia o no de planes de movilidad.

— El estudio de la implantación de un *"bonus malus"* si bien es de general opinión que el mismo se ejerce vía recargo de las prestaciones no es la adecuada

El Acuerdo Social de 2024 ha optado por levantar la suspensión establecida desde 2019 del incentivo a las empresas que disminuyan de manera considerable la siniestralidad y que el nuevo sistema esté basado en la evolución de la siniestralidad y la exigencia de inversiones en materia de prevención para su reconocimiento.

El nuevo sistema se diseña de la siguiente forma:

— Cada empresa tendrá una calificación de siniestralidad de accidente de trabajo y enfermedad profesional, que será determinante, junto a la necesaria realización de inversiones en materia de prevención, del derecho a la percepción del incentivo y de su cuantía.

— En reconocimiento del incentivo, se contrastarán los datos de siniestralidad de cada empresa con los límites establecidos para su actividad económica. Estos límites se establecen respecto a la siniestralidad general (prestaciones de IT de contingencias profesionales) y a la siniestralidad extrema (fallecimientos y reconocimientos de Incapacidad Permanente) establecidos según su actividad económica para comprobar si se superan o no los mismos.

— Si no se superan tales limites la empresa irá adquiriendo una calificación A, B, C y D, o se mantendrá en la clasificación máxima A.

— El incentivo se tendrá cuando se mejore la calificación (un 4%) y habrá un incentivo mejorado (8%) si se mantiene en la calificación máxima. Caso de superarse los límites, se reducirá un valor en su clasificación o se mantendrá en la clasificación mínima D,

lo que determinará la imposibilidad de acceder al incentivo en tanto se mantenga esta clasificación

b) Trabajadores fijos discontinuos

En el caso de los trabajadores fijos discontinuos, se viene a recuperar el coeficiente multiplicador del 1,5 para acreditar los períodos de cotización necesarios ¿sólo los mínimos? para lucrar prestaciones (no se habla de pensiones) de jubilación, incapacidad permanente (al no distinguirse grado de incapacidad también habría que entender compresiva el grado de incapacidad permanente parcial) y muerte y supervivencia (en realidad para las prestaciones por muerte no se exige período mínimo de cotización y para las prestaciones de supervivencia solo para las pensiones de viudedad, favor familiares y el subsidio en favor de familiares). En realidad, todo viene de una errónea consideración trabajador fijo y su identificación como un trabajador a tiempo parcial más. El trabajador fijo discontinuo en su esencia (aunque se quiera desvirtuar) es aquel que trabaja cuando lo llaman y mientras la empresa lo necesite. No sabe cuándo van a requerir sus servicios, ni durante cuánto tiempo trabajará. Por muchas mejoras en su situación (la reforma de las pensiones de 2023 de considerar una jornada de trabajo a tiempo parcial y otra de trabajo a tiempo completo como día cotizado; así como la corrección también llevada a cabo en cuanto a su incidencia en la base de cotización, no se tuvo en cuenta que no se tuvo en cuenta el efecto que tenía la desaparición del coeficiente en los trabajadores fijos discontinuos (con parcialidad "vertical" en terminología sindical), que realizan jornadas laborales completas de 8 horas pero solo durante algunos días de la semana o meses del año. Al constatarse una penalización en estos, se ha acordado la recuperación del antiguo coeficiente multiplicador del 1,5 que se supone que garantiza mejor la cobertura completa de los periodos trabajados, de manera que ahora se recupera este coeficiente para el colectivo de trabajadores fijos-discontinuos[45], si bien, quizás innecesariamente ampliándolo a las prestaciones de supervivencia, teniendo en cuenta el reducido período de cotización exigible.

5. BIBLIOGRAFÍA

De La Fuente, M.: "Sostenibilidad y mejora del sistema de pensiones: una evaluación crítica de la disposición adicional segunda del real decreto-ley 2/2023", *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, *Laborum, 40, 2024.*

De La Fuente, M.: "El Pacto de Toledo y la política de pensiones: recorte del gasto, contributividad y financiación", *Revista de Derecho de la Seguridad Social, 28, 2021, pp. 241-261*.

De la Fuente, Lavín, M. y Errandonea Ulazia, E.: "Fuentes de financiación de seguridad social", en Monereo Pérez, J.L., y Rodríguez Iniesta, G. (Dirs.): *Tratado de Derecho de la Seguridad Social*, Tomo I, Maldonado Molina, J.A., y Á.L. De Val Tena (Coords.), Murcia, Laborum, 2017, pp. 375-395.

De La Fuente, M.: "El Pacto de Toledo y la política de pensiones: recorte del gasto, contributividad y financiación", *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, *Laborum, 28, 2021, pp. 241-261.*

Errandonea Ulazia, E.: "El nuevo índice de revalorización de pensiones contributivas introducido por la Ley 21/2021 y el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones", *Revista de Derecho de la Seguridad Social, 32, 2022: 65-82.*

[45] Disposición adicional séptima. Segunda letra b) de la LGSS/1994:
"b) Para causar derecho a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente, al número de días teóricos de cotización obtenidos conforme a lo dispuesto en la letra a) de esta regla se le aplicará el coeficiente multiplicador de 1,5, resultando de ello el número de días que se considerarán acreditados para la determinación de los períodos mínimos de cotización. En ningún caso podrá computarse un número de días cotizados superior al que correspondería de haberse realizado la prestación de servicios a tiempo completo."

Fernández Prieto, M.: "Jubilación anticipada por razón de actividad en casos de discapacidad", *Revista Temas Laborales, 163/2022, pp. 129-164.*

García De Cortázar Y Nebreda, C.: "La reforma de la pensión de jubilación en la Ley 21/2021, de 28 de diciembre". *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum 31 (2022): 33-61.*

López Insua, B.M.: *El control de la incapacidad temporal tras la reforma legislativa de las Mutuas colaboradoras de la Seguridad Social*, Granada, Comares, 2015.

López Insua, B.M.: "Modificaciones en la prestación de incapacidad temporal e incapacidad permanente: Panorama general", en Monereo Pérez, J.L. Y Rodríguez Iniesta, G. (Dirs.): *Las reformas laborales y de Seguridad Social para 2019. Estudio sistemático del RD-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo*, Murcia, Laborum, 2019.

Maldonado Molina, F.A: "Las jubilación a edades reducidas por la actividad o discapacidad", en Monereo Pérez, J.L y Maldonado Molina, J.A. (Dirs. y Coords.): *La edad de jubilación*, Granada, Comares, 2011, pp. 217 y ss.

Maldonado Molina, J. A. (2018). "El factor de sostenibilidad en Europa y España". *E-Revista Internacional De La Protección Social*, *3(1), 110-134*. https://doi.org/10.12795/e-RIPS.2018.i01.06

Monereo Pérez, J. L.: "El recargo de prestaciones por incumplimiento de medidas preventivas", en Monereo Pérez, J.L. y Rodríguez Iniesta, G. (Dirs.): *Tratado de Derecho de la Seguridad Social*, T.I, Murcia, Laborum, 2017, pp. 605-628.

Monereo Pérez, J. L.: "El recargo de prestaciones a la prueba de los desafíos de la "sociedad del riesgo", en ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL: *Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Experiencias y desafíos de una protección social centenaria*, IV Congreso Internacional y XVII Congreso Nacional de la AESSS celebrado en Madrid, octubre de 2020, Tomo I, Murcia, Laborum, 2020, pp. 677- 713.

Monereo Pérez, J.L: "El recargo de prestaciones por incumplimiento de medidas de prevención en Aurelio Desdentado". *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum. Extraordinario 2021: 139-157.*

Monereo Pérez, J.L.: *Despido objetivo por ineptitud e incapacidades laborales. Estudio Técnico y Jurídico-Crítico de su régimen jurídico*, Albacete, Bomarzo, 2017.

Monereo Pérez, J.L. y Fernández Bernat, J.A.: "Estabilizadores automáticos en el sistema de seguridad social: factor de sostenibilidad e índice de revalorización"*, Revista de Derecho de la Seguridad Social, 1, 2014, pp. 81-107.*

Monereo Pérez, J.L.: *La reforma del sistema de pensiones en España: Sostenibilidad económico-financiera, suficiencia y adecuación social,* Barcelona, Atelier, 2022.

Monereo Pérez, J.L., y Fernández Bernat, J.A.: *La sostenibilidad de las pensiones públicas: análisis de la ley 23/2013, de 23 de diciembre reguladora del factor de sostenibilidad y del índice de revalorización del sistema de pensiones de la Seguridad Social,* Madrid, Tecnos, 2014.

Monereo Pérez, J.L. y Martín Serrano-Jiménez, E.: *Nueva regulación legal de los planes y fondos de pensiones tras la reforma creadora de los fondos de pensiones de promoción pública. Estudio jurídico e institucional de la Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensión de empleo,* Murcia, Laborum, 2022.

Monereo Pérez, J.L. y Rodríguez Iniesta, G.: "El Pacto de Toledo 25 años después (A propósito del Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo de 2020)", *Revista de Derecho de la Seguridad Social, 25, 2020, 13-32.*

Monereo Pérez, J.L. y Rodríguez Iniesta, G.: *La pensión de jubilación*, 2ª ed., Murcia, Laborum, 2023.

Rodríguez Iniesta, G.: *El control de la incapacidad temporal*, Murcia, Laborum, 2014.

Rodriguez Iniesta, G.: "El control y la gestión de la incapacidad temporal. A propósito de la reforma introducida por el RD 1060/2022, de 27 de diciembre", *REJLSS 6/2023, 144-185*.

Tortuero Plaza, J.L.: "La reforma de la incapacidad temporal en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre", en Sempere Navarro, A.V. (Dir.): *La reforma laboral del 2010*, Cizur Menor, Thomson/Aranzadi, 2010.

Monereo Pérez, J. L y Rodríguez Iniesta, G.: "La trascendencia jurídico-social de las innovaciones establecidas por el RD-ley 28/2018, de 28 de diciembre, en la rama de pensiones y otras materias: una primera aproximación", en Monereo Pérez, J.L. y Rodríguez Iniesta, G. (Dirs.): *Las reformas laborales y de Seguridad Social para 2019. Estudio sistemático del RD-ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo*, Murcia, Laborum, 2019.

Ochando Claramunt, C. y Salvador Cifre, C.: "Reformas paramétricas del Sistema Público de Pensiones Español (I): Efectos sobre la contributividad y la Equidad de la ley 27/2011", *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum, 5, 2015, 255-276.*