Revista de Derecho de la Seguridad Social

Laborum

Editorial
nº 42 (1er Trimestre 2025)
ISSN: 2386-7191 – ISSNe: 2387-0370
Pags. 9-25

# Nuevos escenarios de la compatibilidad en las pensiones para 2025 (Compatibilidad de las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente con el trabajo. A propósito del RD-Ley 11/ 2024, de 23 diciembre y de la Ley 7/2024, de 20 de diciembre)

# New Scenarios of Pension Compatibility for 2025 (Compatibility of retirement and permanent disability pensions with work. Regarding Royal Decree-Law 11/2024, of December 23, and Law 7/2024, of December 20)

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

Guillermo Rodríguez Iniesta — *Catedrático acreditado 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

Sumario

Introducción
1. Jubilación y trabajo
   A) Jubilación demorada
   B) Jubilación anticipada voluntaria
   C) Jubilación flexible
   D) Jubilación activa
   E) Jubilación parcial
2. Otras novedades incorporadas por el RD-ley
3. Pensiones de incapacidad permanente absoluta o de gran invalidez compatibilidad con el trabajo

Cita Sugerida: MONEREO PÉREZ, J.L. y RODRÍGUEZ INIESTA, G.: «Nuevos escenarios de la compatibilidad en las pensiones para 2025». *Revista de Derecho de la Seguridad Social, Laborum*. 42 (2025): 9-25.

## INTRODUCCIÓN

El RD-Ley 11/ 2024, de 23 diciembre y la previsión puntual de la Ley 7/2024, de 20 de diciembre, se insertan dentro del proceso de reformas previsto en el Pacto de Toledo y en el anudado marco del diálogo y concertación social. Inmediatamente antes le habían precedido el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones. Este Real Decreto-ley 2/2023 acometió la última parte de las reformas que integraban el Componente 30 –sostenibilidad a largo plazo del sistema público de pensiones en el marco del Pacto de Toledo– del Plan de Recuperación Transformación y Resiliencia, reformas que se iniciaron en 2021 con 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, y que siguieron con la Ley 12/2022, de 30 de junio, de regulación para el impulso de los planes de pensiones de empleo, por la que se modifica el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones aprobados por el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, y con el Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad.

> En este contexto de reformas legislativas, en el RD-Ley 11/ 2024 se emprende una nueva modificación cualitativa del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y de otras disposiciones legales, también en el marco del Pacto de Toledo, concretamente de su Recomendación 12 sobre edad de jubilación, que recomienda fomentar la permanencia de los trabajadores en activo a través de la adaptación y mejora de los incentivos sociales, fiscales y laborales existentes; profundizando en la prolongación voluntaria de la vida laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación, siempre que dicha prolongación no esté motivada por una pensión insuficiente. Por ello, la Recomendación 12 valora positivamente la mejora del régimen de compatibilidad de la pensión con los ingresos provenientes de una actividad profesional.

El acuerdo de la Mesa de Diálogo Social de Seguridad Social y Pensiones, del 31 de julio de 2024, ratificado el 18 de septiembre por los Agentes sociales y el Presidente del Gobierno, a propósito de la referida Recomendación, acordó la modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y otras mormas legales.

Así, pues, estamos ante una Ley importante para la prosecución del desarrollo y efectividad del Pacto de Toledo de 2020 (asumido como declaración parlamentaria de política del Derecho) y de los sucesivos acuerdos encadenados de concertación social, los cuales, interesa realzarlo, refuerzan adicionalmente su legitimidad política y social a través de un intercambio político de consenso explícitamente preordenado a la consecución de los fines previstos en el referido Pacto de Toledo.

Por su parte, en virtud de la Ley 7/2024, de 20 de diciembre, "se establecen un Impuesto Complementario para garantizar un nivel mínimo global de imposición para los grupos multinacionales y los grupos nacionales de gran magnitud, un Impuesto sobre el margen de intereses y comisiones de determinadas entidades financieras y un Impuesto sobre los líquidos para cigarrillos electrónicos y otros productos relacionados con el tabaco, y se modifican otras normas tributarias". Dicha Ley, a pesar de no estar relacionada en su rúbrica con la materia de Seguridad Social, contiene, no obstante, una disposición final decimotercera que viene a modificar el artículo 198.2 de la LGSS.

No es ésta una técnica correcta de legislar, porque incide negativamente en el principio de seguridad jurídica ex artículo 9.3 CE, y, en relación con éste, afecta -también negativamente- al conocimiento obligado de todos los sujetos destinatarios. Se introduce este tipo de modificaciones en leyes que están completamente al margen de la materia de Seguridad Social; y sin que la rúbrica de la Ley (ya muy extensa, por cierto) ofrezca una mínima indicación de dicha modificación. No se trata, desde luego, de un problema que afecte exclusivamente a esta legislatura, sino que viene constituyendo una práctica continuada en la utilización de este tipo de legislación de urgencia (al amparo del artículo 86 de nuestra Norma Fundamental[1]) desde hace décadas en sucesivos gobiernos.

## 1. JUBILACIÓN Y TRABAJO

En realidad, el contenido de dicho RD-ley 11/2024 no se ajusta completamente a su rúbrica, pues contiene previsiones ajenas a ello, por ejemplo:

a) Se regula por separado los períodos de cotización computables para trabajador a tiempo parcial y fijos-discontinuos (artículo 247 LGSS).

b) Jubilación anticipada voluntaria (artículo 210.3 LGSS).

c) La cuantía de las prestaciones económicas para los trabajadores a tiempo parcial y asimilados a efectos de Seguridad Social (artículo 248 LGSS).

d) Se modifica el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

En la justificación o exposición de motivos del RD-Ley se indica que la reforma se efectúa conforme al acuerdo de la Mesa de Diálogo Social de Seguridad Social y Pensiones, de 31 de julio de 2024, ratificado el 18 de septiembre por los agentes sociales y el Presidente del Gobierno, y en el marco de la recomendación 12 del Pacto de Toledo[2]. La Recomendación 12 del Pacto de Toledo es la relativa a:

[1] Conviene recordar, por otra parte, el tener estricto del apartado 1 del artículo 86 de la Constitución, conforme al cual "En caso de extraordinaria y urgente necesidad, el Gobierno podrá dictar disposiciones legislativas provisionales que tomarán la forma de Decretos-leyes y que no podrán afectar al ordenamiento de las instituciones básicas del Estado, a los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos regulados en el Título I, al régimen de las Comunidades Autónomas ni al Derecho electoral general".

[2] Véase la respuesta del Gobierno a la pregunta escrita 184/47268, de 27 de abril de 2021 formulada por la diputada María Muñoz Vidal (GCs) de fecha 27 de mayo de 2021 L.
"La Recomendación 12 del Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo señala que la Comisión considera esencial, previa identificación del colectivo, analizar los costes financieros y la equidad actuarial de los coeficientes reductores que se aplican en los casos de jubilación anticipada.
Se encomienda así al Gobierno una tarea previa de indudable complejidad técnica, que debe realizarse teniendo en cuenta las diferentes variables que determinan situaciones diferentes que demandan una consideración específica, y en particular, como ordena la propia Recomendación, poniendo especial atención en la forma de acceso a la misma -voluntaria o forzada por las circunstancias-, los supuestos de carreras de cotización prolongadas y el sector de actividad en que se produzca la jubilación. El Gobierno se encuentra en esos momentos ejecutando el encargo recibido, de modo que, tan pronto esté finalizado ese análisis de costes financieros y equidad actuarial al que se refiere la citada Recomendación nº 12, será remitido a la Comisión del Pacto de Toledo.
Por otra parte, y en cuanto a las posibles consecuencias que puedan suponer en el diseño de la jubilación anticipada las conclusiones que se extraigan del análisis efectuado, es prematuro anticipar ninguna aproximación, ya que esta materia, y en particular los coeficientes reductores aplicables en este tipo de jubilación, constituye uno de los asuntos que, entre otros muchos, están siendo actualmente abordados en la Mesa del Diálogo Social con los interlocutores sociales. No cabe olvidar que el propio Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo, en su Recomendación nº 21, relativa al control, seguimiento y reforma del Pacto de Toledo, recuerda que el mismo es un pacto de contenido eminentemente laboral, en el que, por lógica, deben participar los interlocutores sociales, como de hecho ha ocurrido en sus más de 25 años de vida.

> "Edad de jubilación. Es necesario reforzar dos líneas básicas de actuación:
> -Fomentar la permanencia de los trabajadores en activo.
> -Atender a las situaciones de vulnerabilidad que la prolongación de la vida laboral pueda generar en determinados colectivos".

Al respecto se propugna la prolongación de la vida laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación, y la mejora del régimen de compatibilidad de la pensión con los ingresos provenientes de una actividad laboral o profesional.

La estructura del RD-ley es la siguiente:

a) El artículo primero modifica, el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Las modificaciones afectan concretamente a los artículos 210, 213, 214, 215, 245, 247 y 248; a la disposición adicional sexagésima (nueva) y a las disposiciones transitorias cuarta y décima (que se suprime).

b) El artículo segundo modifica el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores

c) El artículo tercero modifica el texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado[3], concretamente de los apartados 1 a 4 de su artículo 33, a fin de extender a los empleados públicos encuadrados en el Régimen Especial de Clases Pasivas del Estado las mejoras introducidas para el resto de los regímenes en materia de compatibilidad de la pensión de jubilación con la actividad del pensionista, además de incluir algunas modificaciones que mejoran su régimen jurídico a esos efectos

d) Las disposiciones adicionales primera y segunda se refieren a. la evaluación de las modificaciones de la jubilación parcial introducidas; y a la evaluación de la normativa sobre jubilación flexible respectivamente.

e) La disposición transitoria única establece un régimen transitorio en materia de contratos de relevo.

f) Y las disposiciones finales primera a tercera son relativas a: un mandato al Gobierno para adaptar al real decreto-ley la fórmula mixta para el percibo del complemento económico por demora; los títulos competenciales en base a los cuales se dicta la norma; y a la entrada en vigor del Real Decreto Ley (25 de diciembre de 2024).

Las novedades más relevantes son las siguientes:

---

Por lo tanto, la tarea del Gobierno de afrontar el diseño de las reformas consensuadas en el Pacto de Toledo debe necesariamente desarrollarse en el concierto con los agentes sociales en el marco del diálogo social, siguiendo la larga tradición ya firmemente asentada en nuestro país.

Puesto que es innegable que van a ser necesarias modificaciones en la regulación vigente sobre la jubilación anticipada, posiblemente tanto a nivel tanto legal como reglamentario, y tratándose de una cuestión que, además de su complejidad técnica, preocupa especialmente a los ciudadanos, es razonable entender que la vía para garantizar que la solución final sea plenamente satisfactoria para todas las partes es partir de un acuerdo de amplio consenso en la Mesa del Diálogo Social.

Por lo que el Gobierno espera que, partiendo del resultado final del análisis actuarial actualmente en proceso de elaboración, se pueda alcanzar un acuerdo con los agentes sociales que permita la presentación ante la Comisión, en el plazo marcado, de una propuesta sólida que cuente con el respaldo de todas las partes implicadas.

[3] Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril.

**A) Jubilación demorada**

El artículo primero, apartado 1 del RDL 11/2024, modifica el apartado 2 del artículo 210 del LGSS referido al complemento previsto para los supuestos de acceso a la pensión de jubilación a una edad superior a la ordinaria, en que se reúnan determinados requisitos[4].

Los requisitos exigibles para causar este complemento se mantienen. Las modificaciones afectan a:

*a) Regla de cálculo del complemento de demora, cuando se elija su percepción como porcentaje adicional.*

Se mantiene y no se modifica respecto de la regulación anterior. Sigue siendo un 4% adicional por cada año completo de cotización entre la fecha de cumplimiento de la edad ordinaria y la del hecho causante de la pensión. Ahora bien, esta es la novedad, una vez cumplido el segundo año completo de demora, al porcentaje que corresponda conforme antes se ha indicado, se le añadirá un 2 % adicional cuando existiera un período de cotización que, sin alcanzar el año, fuera superior a seis meses.

*b) Regla de cálculo del complemento de demora, cuando se elija su percepción como cantidad a tanto alzado*

Se mantiene su regulación en lo que se refiere a la toma en consideración de años completos de cotización entre la fecha en que se cumplió la edad ordinaria de jubilación y la fecha del hecho causante de la pensión. Sin embargo, se establece como novedad que, una vez cumplido el segundo año completo de demora, a la cantidad que corresponda por los años completos cotizados, conforme al artículo 210.2.b) 1º LGSS, se le añadirá una cantidad adicional si existiera un período restante de cotización que, sin alcanzar el año, fuera superior a los seis meses. Dicha cantidad adicional será igual al resultado de multiplicar el 0,5 el importe que hubiera correspondido por un año completo conforme a la fórmula establecida en el ordinal 1º (del prefecto indicado).

*c) Opción mixta.*

En relación con la opción mixta de cobro del complemento de demora, consistente en una combinación de porcentaje y cantidad a tanto alzado, la disposición final primera del RD-Ley 11/2024 contiene un mandato al Gobierno para modificar, en el plazo de seis meses desde su publicación en el BOE, el Real Decreto 371/2023, de 16 de mayo, por el que se desarrolla el régimen jurídico del complemento económico establecido en el artículo 210.2 del LGSS, con el fin de adaptar esa fórmula a los cambios operados por el real decreto-ley.

Otra novedad es la recogida en el apartado 2 del artículo 210 LGSS en su nueva redacción. En la versión anterior se indicaba que la percepción del complemento de demora era incompatible con el acceso al envejecimiento activo regulado en el artículo 214 de ese mismo texto. La nueva redacción dada al citado artículo determina expresamente la compatibilidad del referido complemento, en todas las modalidades de complemento económico, con el acceso a la jubilación activa regulada en el artículo 214 LGSS[5].

[4] Véase también la disposición final primera del RD-ley. En vigor desde 1 de abril de 2025.

[5] A tener en cuenta también el nuevo apartado 4 del artículo 248 LGSS conforme al cual los trabajadores que prolonguen su actividad conforme a lo previsto en el artículo 210.2 aquí analizado, con un contrato a tiempo parcial o fijo-discontinuo, se les aplicará el complemento de demora en la forma que ese apartado indica.

**B) Jubilación anticipada voluntaria**

El apartado Uno del artículo primero del RD-Ley 11/2024 también modifica el apartado 3 del artículo 210 del LGSS. La modificación viene a salvar o clarificar un posible error de redacción consistente en que la aplicación de los coeficientes reductores por edad sobre el límite máximo de la cuantía inicial de las pensiones se establecía para el supuesto de que "*la base reguladora calculada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 209"* resultase superior al indicado límite. La reforma lo que hace es precisar que el supuesto a que se refiere es aquel en que "el importe de la pensión resultante de aplicar a la base reguladora el porcentaje que corresponda en función de los meses de cotización acreditados fuese superior" al citado límite inicial de las pensiones.

**C) Jubilación flexible**

El RD-Ley 11/2024 modifica el segundo párrafo del artículo 213.1 LGSS en el sentido de eliminar el último inciso conforme al cual durante dicha situación se minorará el percibo de la pensión en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista en relación con la de un trabajador a tiempo completo comparable. Habrá que estar al oportuno desarrollo reglamentario de las previsiones recogidas en la disposición adicional segunda del real decreto-ley conforme a la cual, en el plazo de seis meses desde su publicación, el Gobierno habrá de analizar los requisitos establecidos en el Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre, de desarrollo de determinados preceptos de la Ley 35/2002, de 12 de julio, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible para incentivar esta modalidad de jubilación.

**D) Jubilación activa**

El artículo 214 LGSS es modificado tanto en su título como en el contenido[6].

La rúbrica del precepto pasa de ser *"pensión de jubilación y envejecimiento activo*" para llamarse *"pensión de jubilación activa"*.

Las modificaciones en el régimen jurídico de la pensión de jubilación activa son las siguientes:

a) Se elimina el requisito de que el porcentaje aplicable a la respectiva base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión de jubilación alcance el 100%.

b) Se modifica la cuantía de la pensión de jubilación que resulta compatible con el trabajo[7]. Ahora será el resultado de aplicar un porcentaje al importe inicial de la pensión, o al que se esté percibiendo, (incluido el complemento de maternidad o de brecha de género y excluido el complemento por mínimos), que varía en función del número de años en que se haya demorado el acceso a la jubilación, de acuerdo con la siguiente escala:

[6] Conforme a con la disposición final tercera del RD-ley, entrará en vigor el 1 de abril de 2025.

[7] La diferencia es sensible pues en su versión anterior el artículo 214. 2 LGSS establecía:
*"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.*
*No obstante, 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."*

| AÑOS DE DEMORA | PORCENTAJE |
|---|---|
| 1 | 45 |
| 2 | 55 |
| 3 | 65 |
| 4 | 80 |
| 5 | 100 |

Al efecto de computar los años de demora se tomarán años completos, sin que se equiparen a ellos su fracción.

El porcentaje que resulte de la escala antes reseñada se incrementará en un 5% por cada 12 meses ininterrumpidos de jubilación activa, con el máximo del 100% de la pensión. Cuando se trate de trabajos fijos-discontinuos, el cómputo de este período se hará de acuerdo con la regla general prevista en el artículo 247.2 LGSS. Ese incremento tendrá efectos desde el día primero del mes siguiente a aquel en que se cumpla el citado período de 12 meses.

Para el caso de que la actividad se realice por cuenta propia y se tenga contratado al menos a un trabajador por cuenta ajena con carácter indefinido para efectuarla, con una antigüedad mínima de 18 meses, o si se contrata con carácter indefinido a un nuevo trabajador por cuenta ajena que no haya tenido vínculo laboral con el pensionista en los dos años anteriores al inicio de la jubilación activa, el porcentaje de la pensión de jubilación compatible con el trabajo será, según el número de años en que se haya demorado el acceso a la jubilación el siguiente:

| AÑOS DE DEMORA | PORCENTAJE |
|---|---|
| 1-3 | 75 |
| 4 | 80 |
| 5 | 100 |

Caso de no acreditarse los requisitos indicados se aplicará la escala de porcentajes anterior (la recogida anteriormente)

También resulta de aplicación el incremento del 5% por cada 12 meses de permanencia en la situación de jubilación activa en los términos indicados en el apartado 2 del artículo 214 LGSS

La cotización efectuada durante la situación de jubilación activa no dará lugar a ningún incremento del porcentaje por meses de cotización aplicable a la base reguladora de la pensión que se tenga reconocida, ni tampoco incrementará el complemento de demora que se tenga reconocido, en su caso.

La pensión de jubilación se revalorizará en su integridad en los términos establecidos para las pensiones del sistema de la Seguridad Social, si bien, en tanto se mantenga el trabajo compatible, al importe de la pensión más las revalorizaciones acumuladas se le aplicará el porcentaje que corresponda conforme a la nueva regulación. Se sigue manteniendo que: a) no habrá complemento a mínimos durante esta situación; b) que el beneficiario tendrá la consideración de pensionista a todos los efectos; y c) que finalizada la relación laboral por cuenta ajena o el trabajo por cuenta propia, se reestablecerá el percibo de la pensión de jubilación.

**E) Jubilación parcial**

Múltiples cambios relevantes en esta modalidad de jubilación derivada de[8]: a) La nueva redacción del artículo 215 de la LGSS[9]; b) del artículo 12 del ET[10]; y c) de la modificación del apartado 6 de la disposición transitoria cuarta del LGSS[11], relativa a la regulación aplicable en materia de jubilación parcial en el ámbito de la industria manufacturera.

Las modificaciones introducidas se concretan en lo siguiente[12]:

[8] Entrará en vigor el 1 de abril de 2025.

[9] Artículo primero apartado cuatro del RD-ley.

[10] Artículo segundo del RD-ley.

La modificación afecta a los apartados 6, 7 y además se incorpora un nuevo apartado 12 al ET, en los siguientes términos:

*"6. Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial antes de alcanzar la edad ordinaria de jubilación, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo indefinido y a tiempo completo. El contrato de relevo deberá mantenerse vigente desde la fecha de efectos de la jubilación parcial hasta, al menos, los dos años posteriores a la extinción de la jubilación parcial. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de dicho plazo, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato de relevo en los mismos términos del extinguido. En caso de incumplimiento por parte del empresario de la presente obligación será responsable del reintegro de la pensión que haya percibido el pensionista a tiempo parcial.*

*El contrato de relevo se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada. También podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo en los términos que se establezca reglamentariamente.*

*El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo o diferente al del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.*

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

*7. Cuando el trabajador acceda a la jubilación parcial una vez alcanzada la edad ordinaria de jubilación, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, se podrá celebrar un contrato de relevo, cuya jornada como mínimo será la dejada vacante por el jubilado parcial.*

*Dicho contrato de relevo podrá ser por tiempo indefinido o de duración determinada. En este último supuesto su duración será coincidente con el tiempo en que se mantenga la jubilación parcial y, en todo caso, con un mínimo de un año.*

*El contrato de relevo se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.*

*El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo o diferente del trabajador sustituido.*

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

*8. La ejecución del contrato a tiempo parcial y retribución del jubilado parcial serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.*

*El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.*

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

[11] Artículo primero apartado nueve del RD-ley.

[12] El resto de la regulación se mantiene en sus mismos términos.

*a) Jubilación parcial una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación que corresponda.*

La reducción de la jornada de trabajo debe estar comprendida entre un mínimo del 25% (como hasta ahora) y un máximo del 75% (anteriormente era del 50%), porcentajes referidos a la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable.

El contrato de relevo que, en su caso, se celebre podrá ser por tiempo indefinido o de duración determinada, siendo en este último caso su duración coincidente con el tiempo en que se mantenga la jubilación parcial y, en todo caso con un mínimo de un año (desaparece la previsión de prórrogas automáticas por períodos anuales hasta la finalización del período correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado).

Se permite acumular el tiempo de trabajo del jubilado parcial en periodos de días en la semana, semanas en el mes, meses en el año u otros periodos de tiempo, de conformidad con lo dispuesto en pacto individual o, en su caso, en la negociación colectiva, en todas sus expresiones, incluido el acuerdo de centro de trabajo, sin que en ningún ámbito se puede limitar o impedir su uso.

*b) Jubilación parcial anterior al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación que corresponda.*

Se podrá acceder a ella con una edad inferior en 3 años como máximo (actualmente 2) a la edad de jubilación que corresponda en cada caso.

Se hace una referencia expresa en el artículo 215.2 LGSS:

— Que a los efectos de determinar la edad legal de jubilación se considerará como tal la que le hubiera correspondido a la persona trabajadora de haber seguido cotizando.

— Para la acreditación del período de cotización de 33 años (25 años en caso de discapacidad igual o superior al 33 por ciento) exigible para acceder a este tipo de jubilación, se tomarán períodos completos, sin que se equipare a un período su fracción[13].

La reducción de la jornada de la persona que se jubila parcialmente debe estar comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 75%, salvo si la anticipación en el acceso a la jubilación es superior a dos años en cuyo caso la reducción de la jornada durante el primer año de la jubilación parcial se fijará entre un 20% y un 33%. En este caso, a partir del segundo año las partes podrán alterar la reducción de la jornada dentro de los márgenes antes señalados.

[13] El artículo 247 LGSS es también objeto de nueva redacción en los siguientes términos:
*"Artículo 247. Cómputo de los periodos de cotización.*
*1. Para los trabajadores a tiempo parcial, a efectos de acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, incapacidad temporal y nacimiento y cuidado de menor se tendrán en cuenta los distintos períodos durante los cuales el trabajador haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos.*
*2. En relación con los trabajadores fijos-discontinuos, a efectos de acreditar los períodos de cotización necesarios para causar derecho a las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, se computará todo el período durante el cual hayan permanecido en situación de alta con un contrato fijo-discontinuo. Dicho periodo se multiplicará por un coeficiente de 1,5, sin que el número total de días computables como cotizados anualmente por el trabajador pueda superar el número de días naturales de cada año.*
*Para causar derecho a las prestaciones de incapacidad temporal y por nacimiento y cuidado de menor, a efectos de acreditar los períodos de cotización necesarios, se tendrán en cuenta los distintos períodos durante los cuales el trabajador haya estado en situación de alta con un contrato fijo-discontinuo."*

El contrato de relevo debe ser indefinido y a tiempo completo y ha de mantenerse al menos durante los dos años posteriores a la extinción de la jubilación parcial. Previsión de que el contrato de relevo podrá ser fijo-discontinuo, en los términos que se establezcan reglamentariamente[14] (artículo 12.6 ET, en su nueva versión).

Se permite acumular el tiempo de trabajo del jubilado parcial en periodos de días en la semana, semanas en el mes, meses en el año u otros periodos de tiempo, de conformidad con lo dispuesto en pacto individual o, en su caso, en la negociación colectiva, en todas sus expresiones, incluido el acuerdo de centro de trabajo, sin que en ningún ámbito se pueda limitar o impedir su uso.

*c) La singularidad de la jubilación parcial en la industria manufacturera.*

La disposición transitoria cuarta de la LGSS relativa a la aplicación de legislaciones anteriores para causar derecho a la pensión de jubilación, a la vigencia de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, determina que se seguirá aplicando la regulación para la modalidad de jubilación parcial con simultánea celebración de contrato de relevo, vigente con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, de actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, en relación con los trabajadores de la industria manufacturera a pensiones causadas antes del 1 de enero de 2025 cuando concurrían determinados requisitos.

Las modificaciones que se introducen son las siguientes[15]:

— Se amplía la aplicación de la citada regulación a las pensiones causadas antes de 1 de enero de 2030 (en la redacción anterior la referencia se hacía a las causadas antes del 1 de enero de 2025).

— El porcentaje de trabajadores en la empresa con contrato de trabajo por tiempo indefinido en el momento del hecho causante de la jubilación parcial debe superar el 75% (en lugar del 70%) del total de los trabajadores de su plantilla.

— Se permite acumular el tiempo de trabajo del jubilado parcial en periodos de días en la semana, semanas en el mes, meses en el año u otros periodos de tiempo, de conformidad con lo dispuesto en pacto individual o, en su caso, en la negociación colectiva, en todas sus expresiones, incluido el acuerdo de centro de trabajo, sin que en ningún ámbito se pueda limitar o impedir su uso.

— Durante el período de jubilación parcial, la empresa y el jubilado parcial cotizarán por el 80% de la base de cotización que, en su caso, hubiese correspondido a este último de seguir trabajando a tiempo completo. No obstante, se prevé un incremento progresivo del porcentaje, hasta alcanzar ese 80%, según la siguiente escala:

| AÑO | PORCENTAJE |
|---|---|
| 2025 | 40 |
| 2026 | 50 |
| 2027 | 60 |
| 2028 | 70 |
| 2029 | 80 |

[14] Ver artículos 12 y 16 ET y artículo 245, apartado 2 de la LGSS (en su nueva versión)

[15] En vigor desde 25 de diciembre de 2024.

*d) Evaluación de las modificaciones en materia de jubilación parcial.*

La disposición adicional primera del RD-ley obliga al Gobierno evaluar, en el último trimestre de 2028, el impacto de la reforma de la jubilación parcial contenida en el mismo con relación a la edad, el periodo de carencia, la ordenación de la concentración de jornada, la antigüedad en la empresa y las condiciones de empleo de los relevistas. Una evaluación que, según dispone, deberá atender las variables de sexo y actividad y será objeto de análisis con los interlocutores sociales a efectos de los cambios normativos que resulten necesarios.

*e) Modificaciones relativas a los contratos de trabajo a tiempo parcial, fijo discontinuo y contratos de relevo*

También son de interés las modificaciones llevadas a cabo en estas modalidades contractuales.

En relación con el contrato de trabajo a tiempo parcial y fijo discontinuo, las novedades son:

1) *Ámbito de aplicación en materia de acción protectora*

Se modifica el artículo 245.2 del LGSS, que define el ámbito de aplicación de las reglas contenidas en la sección 1ª del capítulo XVII (disposiciones aplicables a determinados trabajadores del Régimen General) del Título II del LGSS referida a los trabajadores contratados a tiempo parcial, en materia de protección social. La modificación, incorpora un último inciso en el citado apartado 2 para precisar que las reglas de dicha sección se aplicarán a las personas que se mencionan "sin perjuicio de las particularidades en función de cada modalidad de contrato". Se está refiriendo a los trabajadores fijos discontinuos).

2) *Cómputo de los períodos de cotización.*

El artículo 247 de LGSS, relativo al cómputo de los periodos de cotización en los trabajos a tiempo parcial y fijos-discontinuos, es modificado en su estructura pasando a hora a tener dos apartados. La novedad está en el segundo (el primero reproduce el contenido anterior relativo a los trabajadores a tiempo parcial.

La novedad está en el apartado 2 relativo a una regla específica dirigida a los trabajadores fijos discontinuos a las personas trabajadoras fijas discontinuas. Se trata de que a efectos de acreditar los períodos de cotización necesarios para causar las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia se computará todo el período durante el cual hayan permanecido en situación de alta con un contrato fijo-discontinuo, el cual se multiplicará por un coeficiente de 1,5, sin que el número total de días computables como cotizados anualmente pueda superar el de días naturales de cada año.

Para las prestaciones de incapacidad temporal y nacimiento y cuidado de menor la acreditación de los períodos de cotización se tendrán en cuenta los distintos períodos durante los cuales el trabajador haya estado en situación de alta con un contrato fijo-discontinuo.

3) *Cuantía de las prestaciones económicas*

La modificación afecta al artículo 248 relativo a las cuantías de las prestaciones económicas de los trabajadores a tiempo parcial. Las novedades son las siguientes:

— Base reguladora de la incapacidad temporal. Se modifica el apartado c) del artículo 248.1 de la LGSS relativo a la fórmula de cálculo de la base reguladora de la prestación de incapacidad temporal, para prescindir en el mismo de la base de cotización del mes inmediatamente anterior al del hecho causante, tal y como ya se había hecho anteriormente respecto de la prestación de nacimiento y cuidado de menor. La base reguladora diaria de la prestación de incapacidad temporal de los trabajadores a tiempo parcial pasa a ser el resultado de dividir la suma de las bases de cotización a tiempo parcial acreditadas desde la última alta, con un máximo de tres meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante (en lugar de anteriores al mes del hecho causante), entre el número de días naturales comprendidos en el período.

  Del mismo modo, para las personas con contrato fijo-discontinuo, la base reguladora diaria será el resultado de dividir la suma de las bases de cotización acreditadas desde el alta motivada por el inicio de la prestación de servicios por el último llamamiento, con un máximo de tres meses inmediatamente anteriores al mes previo al del hecho causante (en lugar de al mes inmediatamente anterior al de este).

— Integración de lagunas. La nueva redacción del artículo 248.2 LGSS con modificaciones mínimas de la regla anterior, conforme a la cual la integración de lagunas, cuando proceda se llevará a cabo con la base mínima de entre las aplicables en cada momento, correspondiente al número de horas contratadas en último término.

— Base reguladora de las pensiones de jubilación e incapacidad permanente (artículo 248.3 LGSS). Se establece que para determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora de las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente derivada de enfermedad común, se tendrán en cuenta los distintos períodos durante los cuales el trabajador haya permanecido en alta con un contrato a tiempo parcial, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada en cada uno de ellos (algo que ya venía aplicando esta entidad gestora). La novedad se contiene en el segundo párrafo conforme al cual, a estos efectos, en el caso de los trabajadores fijos discontinuos se multiplicará todo el período durante el cual el trabajador haya estado en situación de alta por el coeficiente de 1,5, sin que el número total de días computados como cotizados anualmente pueda superar el número de días naturales de cada año.

4) *Prolongación de la edad*

Se introduce un nuevo apartado 4 al artículo 248 LGSS conforme al cual a los trabajadores que prolonguen su actividad, conforme a lo previsto en el artículo 210.2 de LGSS, con un contrato a tiempo parcial o fijo discontinuo, se les aplicará el complemento de demora regulado en ese artículo. A tal efecto, tratándose de trabajadores a tiempo parcial para alcanzar cada año completo cotizado se tendrán en cuenta los períodos de cotización establecidos en el artículo 247.1 LGSS (se refiere a los períodos de permanencia en alta bajo esta modalidad de contrato, cualquiera que sea la duración de la jornada realizada). En el caso de fijos-discontinuos se tendrán en cuenta los períodos de cotización aplicando lo previsto en el artículo 247.2 LGSS (se refiere a que se computará todo el período durante el cual hayan permanecido en situación de alta con un contrato fijo-discontinuo, multiplicado por el coeficiente de 1,5, sin que el número total de días computables como cotizados anualmente pueda superar el de días naturales de cada año). Por otro lado, téngase en cuenta que conforme a lo recogido en el artículo 214.2 LGSS, estas reglas se aplicarán para acreditar el período de cotización del que depende el porcentaje de pensión compatible con el trabajo en los supuestos de jubilación activa.

5) *Régimen transitorio de los contratos de relevo*

La disposición transitoria única del RD-ley dispone que los contratos de relevo celebrados antes de su entrada en vigor se seguirán rigiendo por la normativa vigente en el momento de su concertación.

6) *Supresión de la disposición transitoria décima del TRLGSS*

El artículo primero apartado 10 del RD-ley suprime la disposición transitoria décima del LGSS relativa a normas transitorias sobre jubilación parcial[16] (que hubieran alcanzado vigencia hasta 31 de diciembre de 2026).

## 2. OTRAS NOVEDADES INCORPORADAS POR EL RD-LEY

### *1ª. Seguimiento de los convenios celebrados entre las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y los Servicios Públicos de Salud y evaluación de la Incapacidad temporal*

El *apartado Ocho del artículo primero*, introduce en LGSS una nueva Disposición adicional sexagésima, relativa a la creación, en el plazo de 3 meses, de una comisión estatal para el control de la ejecución de los convenios de los servicios públicos de salud con las mutuas, así como para evaluar el funcionamiento operativo de los mismos y proponer la adopción de medidas para mejorar su efectividad e impulsar su aplicación.

Esta comisión también analizará la incapacidad temporal por contingencias comunes, incluyendo el seguimiento de las causas, la incidencia y duración de los procesos, procediendo a estudiar la respuesta que el Sistema Nacional de Salud, en cada uno de los ámbitos, tiene en los procesos de incapacidad temporal y a establecer las líneas de actuación para proteger la salud de las personas trabajadoras y reducir el número de procesos y su duración, incluido el seguimiento y evaluación de dichas actuaciones.

Se prevé que dicha comisión esté integrada por el Gobierno, mediante representantes de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, por representantes de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

También está prevista la constitución en cada comunidad autónoma de una comisión de seguimiento de los convenios, para mejorar la gestión de la incapacidad temporal y de la asistencia sanitaria, entre la respectiva Consejería, las mutuas colaboradoras de la Seguridad Social y el Instituto Nacional de la Seguridad Social, de la que formarán parte los agentes sociales con representación en las comisiones ejecutivas de este Instituto en cada territorio.

### *2º. Modificaciones en el texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado*

El artículo 3 del RD-ley modifican los apartados 2 a 4 del artículo 33 de la Ley de Clases Pasivas del Estado, relativo a las incompatibilidades de las pensiones ordinarias de jubilación y de retiro[17] y viene a equiparlas a las previsiones de la reforma para el resto de los beneficiarios incluidos en el sistema. Las novedades que presenta son:

[16] Su vigencia estaba prevista hasta 31 diciembre de 2026.

[17] Afecta al siguiente personal (artículo 2.1 letras a-e y g):
a) Los funcionarios de carrera de carácter civil de la Administración del Estado.
b) El personal militar de carrera, y el de las Escalas de complemento y reserva naval y el de tropa y marinería profesional que tuviera adquirido el derecho a permanecer en las Fuerzas Armadas hasta la edad de retiro.
c) Los funcionarios de carrera de la Administración de Justicia.
d) Los funcionarios de carrera de las Cortes Generales.

— Compatibilidad de la pensión de jubilación o retiro.

Se mantiene la regla general de incompatibilidad de la pensión con el ejercicio de una actividad por cuenta propia o ajena que dé lugar a la inclusión de su titular en cualquier régimen público de S. Social. No obstante, será compatible con el ejercicio de una actividad, por cuenta propia o ajena, que dé lugar a la inclusión de su titular en cualquier régimen público de Seguridad Social, así como con la percepción de la prestación o subsidio por desempleo generados a consecuencia de dicha actividad, siempre y cuando el acceso a la pensión haya 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 28.2.a). de la Ley de Clases Pasivas del Estado.

— Cuantía

La cuantía de la pensión de jubilación compatible con el trabajo será equivalente a un porcentaje 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. Al igual que lo visto para los regímenes del sistema el porcentaje de la pensión se determina en función del número de años de demora con una escala igual a la que anteriormente se ha reseñado. Siendo de aplicación también las reglas relativas a:

— El porcentaje de pensión a percibir al inicio de la situación de jubilación activa, se incrementará 5 puntos porcentuales por cada 12 meses ininterrumpidos que se permanezca en la situación de jubilación activa, con el máximo del 100 por ciento de la pensión.

— A efectos de la aplicación de los porcentajes para la determinación de los años durante los cuales se haya demorado el acceso a la pensión de jubilación, se tomarán años completos, sin que se equiparen a ellos las fracciones de los mismos.

— Si la actividad se realiza por cuenta propia y se acredita tener contratado para la realización de la propia actividad, al menos, a un trabajador por cuenta ajena con carácter indefinido y con una antigüedad mínima de 18 meses, o si se contrata con carácter indefinido a un nuevo trabajador por cuenta ajena que no haya tenido vínculo laboral con el trabajador autónomo en los dos años anteriores al inicio de la jubilación activa, la cuantía de la pensión compatible con el trabajo alcanzará el 75 por ciento cuando la demora en el acceso a la pensión de jubilación haya sido de entre uno y tres años, aplicándose el porcentaje general desde el cuarto año de demora.

— La pensión se revalorizará en su integridad en los términos establecidos para las pensiones del sistema de la Seguridad Social. No obstante, en tanto se mantenga el trabajo compatible, el importe de la pensión más las revalorizaciones acumuladas se reducirá en el porcentaje que corresponda.

e) Los funcionarios de carrera de otros órganos constitucionales o estatales, siempre que su legislación reguladora así lo prevea.
[…]
g) El personal mencionado en las precedentes letras que preste servicio en las diferentes Comunidades Autónomas como consecuencia de haber sido transferido al servicio de las mismas.

— La percepción de la pensión de jubilación será compatible con el complemento previsto en la disposición adicional decimoséptima de la Ley de Clases Pasivas, en cualquiera de sus modalidades (se refiere al complemento por demora en el acceso a la jubilación o retiro). En todo caso, mientras se mantenga este tipo de jubilación activa no se generará incremento alguno del complemento.

— El beneficiario tendrá la consideración de pensionista a todos los efectos si bien no causará derecho a los complementos para pensiones inferiores a la mínima durante el tiempo en el que compatibilice la pensión con el trabajo. Finalizada la relación laboral por cuenta ajena o el trabajo por cuenta propia, se restablecerá el percibo íntegro de la pensión de jubilación.

También se modifican los apartados 3 y 4 del artículo 33 de la Ley de Clases Pasivas, relativos al régimen de compatibilidad de la pensión de jubilación o retiro cuando la actividad a desempeñar sea la artística. Las novedades más relevantes son:

— Desaparece la referencia a la no exigencia del percibo del cien por ciento del haber regulador cuando el trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia de las personas que realicen una actividad artística a las que se refiere el artículo 249 quater LGSS.

— Se añade que el importe de la pensión de jubilación o retiro será compatible con el complemento por demora.

— Se añade al apartado 4, párrafo segundo un inciso en relación con la compatibilidad de la pensión de jubilación o retiro que no incapacite para toda profesión u oficio. En este caso mientras dure el desempeño de la actividad o del disfrute de la prestación por desempleo correspondiente, el importe de la pensión reconocida se reducirá al 75 por ciento de la correspondiente cuantía, si se acreditan más de 20 años de servicios efectivos al Estado; o –y esta es la novedad "al 55 por ciento, si el interesado hubiera cubierto menos de 20 años de servicios al momento de su jubilación o retiro "

## 3. PENSIONES DE INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA O DE GRAN INVALIDEZ COMPATIBILIDAD CON EL TRABAJO

La Ley 7/2024, de 20 de diciembre, poco o nada tiene que ver con la materia de Seguridad Social, pues su rúbrica dice así *"Ley 7/2024, de 20 de diciembre, por la que se establecen un Impuesto Complementario para garantizar un nivel mínimo global de imposición para los grupos multinacionales y los grupos nacionales de gran magnitud, un Impuesto sobre el margen de intereses y comisiones de determinadas entidades financieras y un Impuesto sobre los líquidos para cigarrillos electrónicos y otros productos relacionados con el tabaco, y se modifican otras normas tributarias",* y, sin embargo, su disposición final decimotercera viene a modificar el artículo 198.2 de la LGSS. En esta disposición se establece que:

> *"2. Las pensiones vitalicias en caso de incapacidad permanente absoluta o de gran invalidez no impedirán el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del incapacitado y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión. En el supuesto de que el pensionista realice un trabajo o actividad que dé lugar a la inclusión en un régimen de la seguridad social, la entidad gestora suspenderá el pago de la pensión. La entidad gestora reanudará el pago de la misma cuando se produzca el cese en el trabajo o*

*actividad. Todo ello sin perjuicio de la eventual revisión del grado de incapacidad permanente.*
*Sin perjuicio de lo previsto en el párrafo anterior, el complemento de gran invalidez destinado a que la persona beneficiaria pueda remunerar a la persona que le atienda no se suspenderá por la realización de un trabajo incompatible con la pensión."*

La redacción anterior disponía que las pensiones vitalicias en caso de incapacidad permanente absoluta o de gran invalidez no impedirían el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del incapacitado y que no represente un cambio en su capacidad de trabajo a efectos de revisión.

En realidad, la reforma es consecuencia de la STS núm. 544/2024 de 11 de abril de 2024, mediante la que rectifica la doctrina que venía sosteniendo hasta el momento relativa al régimen de compatibilidad del cobro de las pensiones de IPA y de gran invalidez (GI) con el desempeño de un trabajo. La citada sentencia sostiene que "Si en las actuales circunstancias sociales, las nuevas tecnologías informáticas y el uso de la denominada inteligencia artificial pueden permitir a personas con serias dificultades somáticas la realización de trabajos con la ayuda de tales instrumentos, la solución al problema que se plantea no debe ser la compatibilidad de las rentas del trabajo con la prestación pública que compense la incapacidad; sino, al contrario, la revisión del sistema de incapacidades en general y, específicamente, la del beneficiario afectado en orden a potenciar sus capacidades y la consecución de rentas dignas derivadas de su esfuerzo y trabajo al margen de la pensión pública cuya finalidad era sustituir las rentas que no existían."

En relación con la interpretación judicial del artículo 198.2 LGSS entendió inicialmente que la referencia a "el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del inválido", se refería única y exclusivamente a aquellos trabajos de tipo marginal e intrascendente, en el sentido de ser de mínima significación y relieve[18]. Con posterioridad, numerosas sentencias -entre otras, las SSTS de 30 de enero de 2008, de 16 de octubre de 2013, de 23 de abril de 2009 y de 20 de marzo- declararon la compatibilidad de la pensión de IPA o GI con el trabajo por cuenta ajena.

En la Sentencia núm. 544/2024 de 11 de abril de 2024, anteriormente mencionada, el Pleno de la Sala de lo Social del TS rectifica esa última doctrina y entiende que "debe abandonar este criterio interpretativo para volver a una más adecuada interpretación de los preceptos que disciplinan el régimen de compatibilidades entre prestaciones de incapacidad permanente y el trabajo por cuenta propia o ajena que sea más respetuosa con la dicción de los preceptos legales y con la finalidad de los mismos y del propio sistema de Seguridad Social, atendidos los criterios hermenéuticos del Código Civil, especialmente, la realidad social del tiempo en que las normas deben ser aplicadas. El recto entendimiento del artículo 198.2 LGSS conduce a determinar que los trabajos compatibles con las prestaciones de incapacidad allí determinadas (Incapacidad Permanente Absoluta -IPA- y Gran Invalidez -GI-) autorizados por dicha norma son aquellos de carácter marginal y de poca importancia que no requieran darse de alta, ni cotizar por ellos a la Seguridad Social; es decir los residuales, mínimos y limitados y ,en manera alguna, los que constituyen la propios que se venían realizando habitualmente ni cualesquiera otros que permitan la obtención regular de rentas y que, como se ha precisado, den lugar a su inclusión en un régimen de la Seguridad Social."

Las razones que, según el Tribunal Supremo, avalan la vuelta a su interpretación primigenia son las siguientes:

[18] Entre ellas SSTS 30 enero de 2008 y 12 de mayo de 1986.

a) La propia interpretación literal del artículo 198.2 del TRLGSS, que al hablar de "actividades" compatibles y no de "trabajos" se está refiriendo a labores o tareas marginales y limitadas y no a ocupaciones permanentes o cotidianas que por su extensión o intensidad den lugar a su inclusión en el sistema de Seguridad Social.

b) La interpretación sistemática, por cuanto el artículo 194 del TRLGSS (según la Disposición Transitoria 26ª del TRLGSS) establece que se entenderá por IPA para todo trabajo la que inhabilite por completo al trabajador para toda profesión u oficio y por GI la situación del trabajador afecto de IP y que, por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos, por lo que resulta difícil imaginar que, por un lado, la norma califique la IPA como situación que inhabilita por "completo" al trabajador para "toda" profesión u oficio; y que, por otra, este permitiendo la compatibilidad con actividades que, según la definición anterior no podría realizar.

   La lógica de la interpretación sistemática solo puede conducir a que la recta hermenéutica de las actividades compatibles únicamente puede referirse a tareas o funciones que no sean las correspondientes a alguna profesión u oficio, sino a labores de índole accesorio, marginal, ocasional o limitado que, siendo o no lucrativas, no den lugar a su inclusión en el sistema de Seguridad Social.

c) La finalidad genérica de todas las prestaciones del sistema de la Seguridad Social de subvenir situaciones de necesidad de los afiliados al sistema, conforme a los principios de suficiencia de las prestaciones y equilibrio financiero.

d) La finalidad específica de las prestaciones de IP, que tratan de sustituir la sobrevenida carencia de rentas de trabajo debida a la pérdida de ingresos derivada de la imposibilidad de trabajar que se produce como consecuencia de la situación incapacitante sufrida por el trabajador, lo que implica que, si no existe esa pérdida de rentas de trabajo porque la situación incapacitante no implica la imposibilidad de obtenerlas, no concurre la situación de necesidad que precisa de la protección y esfuerzo social del resto de los ciudadanos para la acumulación de la prestación que permita atender dicha situación de necesidad.

e) Considera la Sala que su anterior interpretación era contraria a la lógica y a la sostenibilidad del sistema de prestaciones públicas de protección social y al principio de solidaridad, en la medida en que una misma persona -imposibilitada normativamente para el ejercicio de toda profesión u oficio- seguía percibiendo rentas del trabajo, mientras se abonaba una prestación de desempleo a un trabajador que no percibía rentas de trabajo por carecer de empleo y que podría haber accedido a las rentas de trabajo.

Criterio del TS más que discutible ya que lo realiza en relación con una persona que trabajando como peón agrícola es declarado en situación de incapacidad permanente total, comienza a trabaja como vendedor de cupones de la ONCE y solicita la revisión de la incapacidad permanente, siendo declarado en situación de Gran Invalidez. El declarado incapacitado permanente total puede realizar otro trabajo distintito y para acceder a la gran invalidez no es preciso estar en situación de incapacidad permanente absoluta. Recuérdese lo que dice el artículo 137.6 LGSS/1994 en relación con los grados de invalidez (precepto que debe considerarse todavía en vigor) "*Se entenderá por gran invalidez la situación del trabajador afecto de incapacidad permanente y que, por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos"*