Laborum

Crónica de Doctrina Administrativa en materia de Seguridad Social

nº 33 (4º Trimestre 2022)
ISSN: 2386-7191 – ISSNe: 2387-0370

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

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

1. 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

El Preámbulo del Real Decreto-Ley 13/2022 (en adelante RDL13/22) da comienzo con una crítica a la situación anterior, al hacer referencia a la peculiaridad del sistema de cotización que era de aplicación al Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia, por el que se permitía al autónomo elegir su base de cotización con independencia de los rendimientos que obtuviese de la actividad realizada lo que llevó a que alrededor de un 80% de los trabajadores encuadrados en dicho régimen optasen por la base mínima de cotización que tiene establecida al margen de cuales fuese los citados rendimientos reales. Ello convirtió al régimen en deficitario, cuya sostenibilidad, en un sistema de Seguridad Social regido por los principios de contributividad y de solidaridad, depende de las aportaciones de otros regímenes.

La anterior circunstancia asimismo provocada que, dado que la base de cotización elegida por el trabajador autónomo determina el importe de las prestaciones del sistema que va a percibir, el resultado era que la media de estos trabajadores percibía prestaciones más bajas que, por ejemplo, la media de los trabajadores del Régimen General de la Seguridad Social, que cotizan en función de sus retribuciones reales.

Igualmente, y siguiendo lo señalado en las Recomendaciones cuarta y quinta del Pacto de Toledo, se consideró que la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones exigía que, de manera gradual y acomodándose a la gran variedad de situaciones del colectivo de los trabajadores por cuenta propia, se promovieran, en el marco del diálogo social, medidas para aproximar las bases de cotización de las personas trabajadoras por cuenta propia o autónomas a sus ingresos reales.

Con tal motivo se aprobó el RDL13/22, para que su contenido sea aplicado a partir de 2023, tras el acuerdo del Ministerio de Inclusión, Seguridad y Migraciones, con los iagente sociales CEOE, CEPYME CCOO y UGT, y con las organizaciones de autónomos ATA, UATAE y UPTA.

Tal como informó el citado Ministerio, la reforma establece que en los próximos tres años se aplicará progresivamente un sistema de quince tramos que determina las bases de cotización y las cuotas en función de los rendimientos netos del autónomo, como transición al modelo definitivo de cotizaciones por ingresos reales que se producirá como muy tarde en nueve años.

Los rendimientos netos se calcularán deduciendo de los ingresos todos los gastos producidos en ejercicio de la actividad y necesarios para la obtención de ingresos del autónomo. Sobre esa cantidad, se aplicará adicionalmente una deducción por gastos genéricos del 7%, de 3% para los autónomos societarios. El resultado serán los rendimientos netos y esa será la cifra que determinará la base de cotización y la cuota correspondiente.

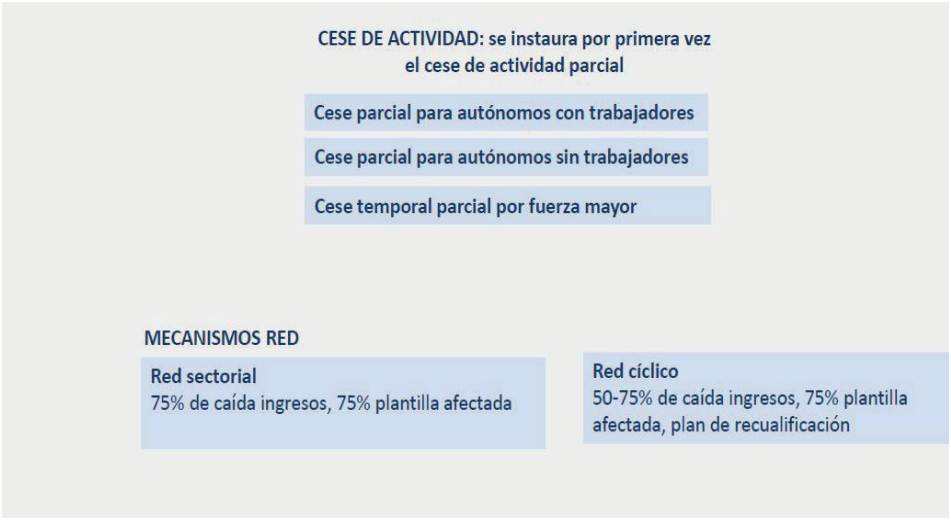
Los autónomos podrán cambiar su cuota en función de su previsión de ingresos netos y descontando los costes de desarrollar su actividad, hasta seis veces al año. Al final del ejercicio fiscal y una vez conocidos los rendimientos netos anuales, se regularizarán las cotizaciones, devolviéndose o reclamándose cuotas en caso de que el tramo de rendimientos netos definitivos esté por debajo o por

encima del indicado por las previsiones durante el año. Las cuotas mensuales a la Seguridad Social irán desde los 230 euros al mes a los 500 euros al mes en 2023 y de los 200 euros al mes a los 590 euros al mes en 2025, siempre en función de los rendimientos netos.

El RDL13/22 también fija una cuota bonificada para los nuevos autónomos de 80 euros durante doce meses, extensible a otros doce meses adicionales cuando los ingresos netos siguen siendo bajos.

La nueva norma incluye además una evaluación periódica de este nuevo sistema, que se realizará en el marco del diálogo social cada tres años.

La reforma propiciada a través del RDL13/22 incluye una importante mejora en para la protección por cese de actividad de los trabajadores por cuenta propia. En base a la experiencia del reconocimiento de prestaciones para el colectivo de autónomos en la época de la pandemia y la erupción del volcán Cumbre Vieja de La Palma, se ampliaron las modalidades del cese de actividad para mejorar la cobertura de distintas contingencias, como en caso de una interrupción solo parcial de la actividad, y se adaptó a los autónomos la protección que proporciona a los trabajadores por cuenta ajena el mecanismo RED establecido en la reforma laboral para situaciones de crisis cíclicas o sectoriales.



Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

Las bases y cuotas por tramos serán las siguientes:

	2023		2024		2025	
TRAMO	BASE	CUOTA	BASE	CUOTA	BASE	CUOTA
<=670	751,63	230	735,29	225	718,95	200
> 670 y <=900	849,67	260	816,99	250	784,31	220
>900 y <= 1.125,9	898,69	275	872,55	267	849,67	260
> 1.125,9 y <=1.300	950,98	291	950,98	291	947,71	290
> 1.300 y <=1.500	960,78	294	960,78	294	960,78	294
> 1.500 y <=1.700	960,78	294	960,78	294	960,78	294
> 1.700 y <=1.850	1013,07	310	1045,75	320	1143,79	350
> 1.850 y <=2.030	1029,41	315	1062,09	325	1209,15	370
> 2.030 y <=2.330	1045,75	320	1078,43	330	1274,51	390
> 2.330 y <=2.760	1078,43	330	1111,11	340	1356,21	415
> 2.760 y < =3.190	1143,79	350	1176,47	360	1437,91	440
> 3.190 y <=3.620	1209,15	370	1241,83	380	1519,61	465
> 3.620 y <= 4.050	1274,51	390	1307,19	400	1601,31	490
> 4.050 y <=6.000	1372,55	420	1454,25	445	1732,03	530
> 6.000	1633,99	500	1732,03	530	1928,10	590

Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

2. REAL DECRETO-LEY 16/2022 PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y DE SEGURIDAD SOCIAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS AL SERVICIO DEL HOGAR

El Real Decreto-Ley 16/2022 (en adelante RDL16/22) recoge en su Preámbulo que tiene como objetivo equiparar las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras del hogar familiar a las del resto de personas trabajadoras por cuenta ajena, descartando aquellas diferencias que no solo no responden a razones justificadas, sino que además sitúan a este colectivo de personas trabajadoras en una situación de desventaja resultando discriminadas.

Prosigue citando que la reforma del RDL16/22 es un objetivo que fue formulado ya hace más de diez años, cuando la Ley 27/2011 sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en el ámbito de la Seguridad Social, y el Real Decreto 1620/2011, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, en cuanto a las

condiciones de trabajo, configuraron un sistema de equiparación progresiva de la normativa laboral y de Seguridad Social, que hasta la fecha no se había concluido.

Siguiendo con lo expresado en el preámbulo de la norma que analizamos, se recuerda de esa forma que, en el ámbito de la Seguridad Social, la Ley 27/2011 estableció una equiparación progresiva del sistema de cotización de las empleadas de hogar. De otro lado, en el ámbito de las condiciones laborales, el Real Decreto 1620/2011 reformó el marco de peculiaridades aplicables a las personas trabajadoras del hogar, garantizando la convergencia con la normativa laboral común y estableciendo un principio según el cual la modificación del régimen jurídico de la relación laboral especial del servicio doméstico se aborda desde una perspectiva que pretende conjugar el mantenimiento de las diferencias, allí donde estas encuentran una justificación objetiva y razonable, con la reducción o eliminación de aquellas, cuando se comprenda que su razón de ser ya no encuentra por más tiempo motivo, de manera que se logre una progresiva equiparación del bagaje jurídico de esta relación laboral especial con la común.

El Consejo de Ministros de esta forma aprobó el RDL16/22 para la mejora de las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar, siendo ser elaborado el texto de dicha norma tras el contacto con las organizaciones sindicales y las plataformas de las empleadas de hogar que la reivindicaban hace tiempo.

Citando la valoración realizada desde el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, el RDL16/22 tiene como objetivo equiparar las condiciones de trabajo y de Seguridad Social de las personas trabajadoras del hogar familiar a las del resto de personas trabajadoras por cuenta ajena para acabar con la discriminación histórica de este colectivo feminizado.

El elemento de desvaloración del trabajo doméstico, según el Ministerio, se ha mantenido en las normas y se corrigió para terminar con la infravaloración histórica de un trabajo desempeñado mayoritariamente por mujeres, que ha contribuido a la perpetuación de estereotipos y al agravamiento de la brecha de género.

Con la nueva regulación se trató de resolver la equiparación con las personas trabajadoras por cuenta ajena tanto en el ámbito del sistema extintivo de la relación laboral como en el de la prestación por desempleo.

También se garantizó la protección de la seguridad y salud de las personas al servicio del hogar familiar equivalente a la de cualquier otra persona trabajadora, esencial no solo para asegurar la equiparación de condiciones que exige la normativa antidiscriminatoria de la Unión Europea y el Convenio 189 de la OIT, sino también para garantizar el derecho constitucional a la salud que corresponde a todas las personas.

Igualmente se proporciona una cobertura en el ámbito de la garantía salarial a las personas trabajadoras del servicio doméstico en los casos de insolvencia o concurso de las empleadoras.

Sobre la mejora de la protección por desempleo, las empleadas del hogar dejan de ser el único colectivo laboral que carecía de protección en situación de desempleo, pese a que la mayoría tienen relaciones laborales a tiempo parcial e intermitentes. En este contexto de especial de vulnerabilidad, la prestación del desempleo constituye, desde la perspectiva de la justicia social, una necesidad ineludible.

Concretando las medidas introducidas por el RDL16/22, dado que resultará obligatorio cotizar por desempleo y al Fondo de Garantía Salarial a partir del 1 de octubre de 2022, se consideró que para que estas cotizaciones no supongan un sobresfuerzo económico para los empleadores, se estimó oportuno que estos tengan derecho a una bonificación del 80% en las aportaciones empresariales a la cotización por desempleo y al FOGASA en este Sistema Especial.

Se mantiene la reducción de un 20% en la aportación empresarial a la cotización por contingencias comunes correspondiente a este Sistema Especial. Además, se van a incrementar los tramos de bonificación superiores al 20%, en función de la composición del hogar y también de los niveles de renta y de patrimonio, lo que permitirá aumentar el número de beneficiarios. Los requisitos de estas bonificaciones se fijarán reglamentariamente.

Además, el RDL16/22 estableció que los titulares del hogar familiar asumirán las obligaciones en materia de cotización para los trabajadores que presten sus servicios durante menos de 60 horas al mes por empleador, eliminándose la posibilidad de que sean los trabajadores los que soliciten directamente su afiliación, altas, bajas y variaciones de datos.

Con la reforma se eliminó la figura del desistimiento, que permitía el despido sin causa y, por tanto, sin las garantías del despido para tales situaciones, al permitir prescindir de las trabajadoras del hogar sin justificar causa alguna. A partir de ahora se deberán acreditar los motivos que puedan dar lugar a la finalización del contrato con las empleadas extendiendo, por tanto, la protección frente al despido.

En cuanto a la mejora de la cualificación del colectivo de empleados de hogar, el Gobierno desarrollará políticas de formación y acreditación para las personas empleadas del hogar dedicadas al cuidado o la atención de las personas que formen parte del ámbito doméstico y familiar. Estas iniciativas tendrán en cuenta las particulares condiciones de trabajo en este sector y las personas trabajadoras que desarrollan su actividad en él.

En materia de enfermedades profesionales, el RDL16/22 establece también el compromiso de creación de una comisión de estudio, cuyo objetivo es la inclusión de la perspectiva de género en el cuadro de enfermedades para que se identifiquen y se corrijan las deficiencias que existen en el ámbito de la protección ante las enfermedades profesionales de los trabajos desarrollados mayoritariamente por mujeres.

3. REAL DECRETO 636/2022, DE 26 DE JULIO, POR EL QUE SE REGULA EL SELLO DE INCLUSIÓN SOCIAL.

Mediante el Real Decreto 636/2022 (en adelante RD636/22) se creó el Sello de Inclusión Social, un distintivo que reconocerá a las empresas que promuevan la inclusión de los beneficiarios del Ingreso Mínimo Vital (en delante IMV). Con esta decisión se atiende a lo dispuesto en la ley 19/2021 del Ingreso Mínimo Vital.

El Sello Social se concibe como una iniciativa de innovación en el ámbito de la colaboración público-privada y la responsabilidad social corporativa, y distinguirá a aquellas empresas y entidades que contribuyan al tránsito de las personas beneficiarias del IMV desde una situación de riesgo de pobreza y exclusión hacia la inclusión y la participación activa en la sociedad.

El Sello se concederá, a las entidades públicas empresariales, sociedades mercantiles públicas, empresas privadas, trabajadores por cuenta propia o autónomos, así como a las fundaciones que contribuyan a la creación de una sociedad más inclusiva. Para optar a dicho distintivo, las empresas tendrán que cumplir unos requisitos, entre ellos los de desarrollar medidas de inclusión social, encontrarse al corriente de las obligaciones tributarias y de Seguridad Social, no haber sido sancionadas, no causar perjuicio al medio ambiente o disponer de un plan de igualdad.

El reconocimiento se podrá solicitar y obtener bajo diferentes tipologías: acceso a bienes y servicios, apoyo a la infancia, inserción sociolaboral o digitalización.

El sello tendrá una vigencia de tres años desde la resolución de la concesión transcurridos los cuales, si se quiere seguir manteniendo, se tendrá que volver a solicitar.

4. ORDEN ISM/992/2022 POR LA QUE SE FIJAN PARA EL EJERCICIO 2022 LAS BASES NORMALIZADAS DE COTIZACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL, POR CONTINGENCIAS COMUNES, EN EL RÉGIMEN ESPECIAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL PARA LA MINERÍA DEL CARBÓN

El artículo 106.nueve de la Ley 22/2021, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, preveía que, para la determinación de las bases normalizadas de cotización por contingencias comunes en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón, se aplicase el procedimiento descrito en las reglas contenidas en el citado precepto, facultando al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones para fijar la cuantía de las citadas bases de cotización.

A esa finalidad responde el contenido de la Orden 992/2022, mediante la que se determinan las bases normalizadas de cotización por contingencias comunes en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón, teniendo en cuenta, para ello la cuantía de las bases de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales correspondientes al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2021, ambos inclusive, con las especialidades contenidas en el artículo 57 del Reglamento General sobre Cotización y Liquidación de otros Derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre.

Posteriormente, mediante Resolución de 26 de octubre de 2022, por la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, se estableció que las diferencias de cotización resultantes de la aplicación de lo dispuesto en la precitada Orden de 11 de octubre, respecto de las cotizaciones que, a partir de 1 de enero de 2022, se hubieran efectuado hasta el mes anterior al de su publicación en el BOE, se ingresarán en un único plazo correspondiente al mes de febrero de 2023.

El plazo especial para el ingreso de las diferencias que resulten de la aplicación de estas bases, respecto de aquellas por las que se ha venido cotizando desde enero hasta septiembre de 2022, se establecerá por resolución de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social.

5. RESOLUCIÓN DE 11 DE OCTUBRE DE 2022, DE LA INTERVENCIÓN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, POR LA QUE SE APRUEBA LA INSTRUCCIÓN DE OPERATORIA CONTABLE PARA LAS ENTIDADES QUE INTEGRAN EL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y SE MODIFICA LA DE 3 DE JULIO DE 2014, POR LA QUE SE APRUEBA LA INSTRUCCIÓN DE CONTABILIDAD PARA LAS ENTIDADES QUE INTEGRAN EL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La Instrucción de contabilidad para las entidades que integran el sistema de la Seguridad Social, aprobada por Resolución de 3 de julio de 2014 de la Intervención General de la Seguridad Social, recoge en su título V, denominado operatoria contable, una regulación del procedimiento general que se debe seguir para la contabilización de la gestión del presupuesto de gastos y de ingresos, las operaciones de cierre del ejercicio y las operaciones de rectificación.

En el citado título, según se recuerda en el Preámbulo de la Resolución de 11 de octubre de 2022 (en adelante RS2022), a cuyo contenido nos referimos, se recogen instrucciones relacionadas con la contabilización de la gestión de los créditos del presupuesto de gastos (apertura, modificación de los créditos iniciales y disponibilidad de créditos), de la ejecución del presupuesto de gastos, con el conjunto de fases de ejecución presupuestarias y de las operaciones relativas a obligaciones de ejercicios cerrados.

Asimismo, se regulan las instrucciones para el cierre contable, como las relativas a la clasificación correcta de cuentas, a las operaciones relacionadas con la aplicación del principio contable de devengo, a las correcciones valorativas como amortizaciones y deterioros de valor y las actuaciones para la regularización de resultados. Por último, se recogen los procedimientos

contables específicos ante supuestos de errores cometidos en el registro de operaciones de naturaleza presupuestaria, no presupuestaria y patrimonial.

Sin embargo, dicho título V carece, según se cita en la RS2022, por un lado de instrucciones contables relativas a otros aspectos que se encuentran regulados en otras resoluciones aprobadas por este Centro Directivo en materia contable, como son los procedimientos especiales de pago que conforman el fondo de maniobra y los pagos a justificar, así como de reglas que regulen procedimientos específicos para el registro contable en función del tipo de gasto (personal, prestaciones, gastos corrientes en bienes y servicios, etc.) que no se encuentran expresamente regulados en el ámbito de las entidades que integran el sistema de la Seguridad Social, debiendo aplicar como norma supletoria la Instrucción de operatoria contable a seguir en la ejecución de gasto del Estado, aprobada por Orden de 1 de febrero de 1996 del entonces Ministerio de Economía y Hacienda.

Para resolver la carencia regulatoria existente en dicho ámbito y, asimismo, mejorar la organización y estructura normativa de las instrucciones contables aplicables a las entidades que integran el sistema de la Seguridad Social, se dictó por la Intervención General de la Seguridad Social la extensa RS2020.

6. RESOLUCIÓN DE 7 DE NOVIEMBRE DE 2022, DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y PENSIONES, POR LA QUE SE PRORROGA PARA 2023 LA PLANIFICACIÓN GENERAL DE LAS ACTIVIDADES PREVENTIVAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL A DESARROLLAR POR LAS MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL ESTABLECIDA PARA 2022 EN LA RESOLUCIÓN DE 29 DE ABRIL DE 2022

En el Preámbulo de la Resolución de 7 de noviembre de 2022 (en adelante RS2022), se evoca la Resolución de 29 de abril de 2022, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones, por la que se estableció la planificación general de las actividades preventivas de la Seguridad Social a desarrollar por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social en sus planes de actividades del año 2022. De acuerdo con lo dispuesto en el mencionado artículo 4.2, en el caso de que la determinación de las referidas actividades preventivas no se estableciera antes del inicio del correspondiente ejercicio, se entenderá automáticamente prorrogada la determinación establecida del ejercicio anterior.

Considerando el tiempo transcurrido del año 2022 desde el establecimiento de la planificación de tales actividades preventivas a desarrollar en el citado año, y que el plan de actividades preventivas de 2022 recoge todas las actividades contempladas en el Real Decreto 860/2018, se consideró conveniente prorrogar para 2023 el plan actualmente vigente para la Mutuas, lo que se llevó a cabo a través de la RS2020.

7. MEJORAS DE LA GESTION DESARROLLADAS POR LA TESORERIA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

7.1. Oficina virtual del sistema RED. Acceso a servicios de verificación de documentos[1]

Con la finalidad de facilitar al autorizado RED el acceso a los diferentes servicios de verificación de documentos que estaban publicados en la SEDESS se creó en la Oficina Virtual del Sistema RED el apartado "Verificación de documentos".

Recientemente se ha modificado la denominación del apartado "Verificación de Documentos" por "Acceso a los servicios de verificación". Dentro de este apartado ya existía un enlace al servicio de "Verificación de documentos e informes mediante huella", que se ha mantenido.

[1] Vid Boletín de Noticias RED de 14 de julio 2022.

Igualmente, desde el 18 de mayo de 2022, están disponibles tres nuevos enlaces a servicios de verificación de documentos quedando el menú de la siguiente forma: descripción de los servicios Verificación de integridad de documentos: servicio de comprobación de veracidad de documentos impresos con Códigos Electrónicos de Autenticidad (Códigos CEA). Comprobación de un trabajador en una liquidación: Servicio de comprobación de la validez de la huella electrónica de una Relación Nominal de Trabajadores (RNT). Además, permite verificar la información reflejada en la RNT respecto a los trabajadores incluidos. Verificación de firmas y certificados: Servicio de verificación de la firma digital en los ficheros firmados por este sistema.

7.2. Contratos de sustitución bonificados del Real Decreto-Ley 11/1998. Aclaración sobre el alcance de la declaración responsable acerca de la existencia de relación familiar[2]

A través de las instrucciones incluidas en el Boletín Noticias RED 6/2022, para la aplicación de las bonificaciones establecidas en el Real Decreto-Ley 11/1998, para los contratos de trabajo concertados para la sustitución de trabajadores durante las situaciones de maternidad/paternidad/riesgos, la Tesorería General de la Seguridad Social contemplaba la exigencia de que el empresario aportara, a través del correspondiente trámite CASIA, una declaración responsable sobre la no existencia de relación familiar con los trabajadores afectados por la sustitución, a efectos de no excluirles de la aplicación del incentivo en la cotización.

Ante las consultas recibidas en relación con esta exigencia, la Tesorería General estimó necesario matizar la misma, limitándola para acreditar la ausencia de la relación familiar exclusivamente entre el empresario y el trabajador sustituto.

7.3. Nuevos trámites disponibles en CASIA[3]

Se comunicó por la Tesorería General que, en el servicio para la atención al Autorizado RED CASIA (Coordinación, Atención y Soporte Integral al Autorizado RED), se incluyeron nuevos siguientes trámites en materia de afiliación, altas, variaciones y bajas.

[2] Vid Boletín de Noticias RED de 25b de octubre 2022.
[3] Vid Boletín de Noticias RED de 25b de octubre 2022.

nº 33 (4º Trimestre 2022)
ISSN: 2386-7191 – ISSNe: 2387-0370

DOCTRINA ADMINISTRATIVA EN MATERIA DE PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL

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

1. ACCIDENTE DE TRABAJO

1.1. Accidente de trabajo en pluriactividad. Calificación de la contingencia de la que deriva el accidente acaecido en supuestos de pluriactividad. Criterio de Gestión del INSS 22/2022, de 16 de diciembre de 2022

El informe de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social (DGOSS) de 4 de noviembre de 2022, concluye que en los supuestos de trabajadores que están encuadrados en más de un régimen de la Seguridad Social (pluriactividad) y que sufran un accidente que tiene lugar como consecuencia de la prestación de servicios o del ejercicio de la actividad profesional en uno u otro régimen, se ha de tener en cuenta que el concepto de accidente de trabajo está legalmente vinculado a la actividad concreta que se desempeñaba o que el trabajador se dirigía a desempeñar en el momento de producirse el accidente. Es decir, las lesiones sufridas con ocasión o como consecuencia de la actividad desarrollada en el momento de acaecer el accidente, se considerarán derivadas de accidente de trabajo solo en el régimen en el que se estaba desempeñando esta actividad y no en un régimen distinto.

Esta consideración también se extiende a los accidentes in itinere, a los accidentes de trabajo sufridos por los trabajadores autónomos económicamente dependientes y a las enfermedades que reciben el tratamiento de accidentes de trabajo.

La entidad gestora actuará de acuerdo con los siguientes criterios:

1.- Para calificar como profesional un accidente, este debe estar vinculado con la concreta actividad laboral (trabajadores por cuenta ajena) o profesional (trabajadores por cuenta propia) que estaba realizando el trabajador o que se disponía a realizar.

En consecuencia, la calificación de la contingencia como accidente de trabajo en un régimen de la Seguridad Social no determina la misma calificación en el otro régimen, ni viceversa.

2.- El accidente in itinere solo tiene la consideración de accidente de trabajo en relación con el trabajo concreto al que se dirigía o del que volvía el trabajador en el momento de acontecer el accidente.

3.- En el supuesto de trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE), solo tiene la consideración de accidente de Trabajo el que dichos trabajadores sufran como consecuencia de su actividad laboral como TRADE. No tendrá tal consideración el accidente sufrido al ir o al volver de la prestación de actividad laboral o profesional distinta a la que desarrollan como autónomos dependientes.

4.- Si se trata de una enfermedad protegida como Accidente de Trabajo, solo puede conceptuarse como accidente de trabajo el que dichos trabajadores sufran como consecuencia de su actividad profesional, se contraiga con motivo de la realización del trabajo en uno u otro régimen, siempre que se pruebe que la ejecución de la misma ha sido causa exclusiva de la enfermedad.

2. REGIMEN JURÍDICO DE LAS PRESTACIONES

2.1. Complemento para la reducción de la brecha de género. Importe de pensiones a comparar cuando los dos progenitores reúnen los requisitos. Criterio de gestión INSS 20/2022, de 2 de noviembre de 2022

Se plantea cuál debe ser el importe de las pensiones que han de ser comparadas a los efectos de determinar a qué progenitor corresponde asignar el complemento para la reducción de la brecha de género cuando ambos cumplen los requisitos para su reconocimiento.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 60 LGSS, cumplidos los requisitos para su reconocimiento por ambos progenitores solicitantes, el CRBG se asignará a aquel progenitor con pensiones públicas de menor cuantía.

En este sentido, se hace necesario concretar que se entiende por "pensiones públicas de menor cuantía", esto es, si dicha mención se refiere al importe que de forma efectiva perciben los pensionistas, o si, por el contrario, se han de comparar las cuantías iniciales de las pensiones sin tener en cuenta complementos, garantáis y/o reducciones que determinen el importe final que perciben de forma efectiva los pensionistas.

La cuestión suscitada adquiere especial relevancia en aquellos supuestos en los que ambos progenitores, del mismo sexo o no, perciben de forma efectiva el mismo importe de pensión como consecuencia de la aplicación de complementos por mínimos, garantías de importe mínimo de pensión o reducciones por superación de topes máximos de pensiones.

En la redacción del artículo 60 LGSS, además del término "pensiones reconocidas" se utilizan otras expresiones como "pensión que se percibe" o "pensión que corresponde", por lo que procede profundizar en la finalidad perseguida por el CRBG a los efectos de determinar el elemento de comparación más acorde a la misma.

El Informe de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social de 18 de febrero de 2022 señalaba que, de acuerdo con lo establecido en la exposición de motivos del Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan las medidas para la reducción de a brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social, y económico, que incorpora la nueva redacción del artículo 60 TRLGSS: *"…este beneficio va dirigido principalmente a compensar a aquellas madres que han sufrido más en su vida laboral el impacto de tener un hijo, y aunque el legislador ha dejado la puerta abierta a los hombres, solo es para aquellos que constaten una situación comparable a la mujer…su acceso solo es para aquellos hombres que acrediten un perjuicio en su carrera de cotización en una situación comparable a la mujer por la asunción de esas tareas en el cuidado de los hijos*".

En atención a la citada finalidad será la pensión inicial, y no la efectivamente percibida, la que permita determinar de forma objetiva cuál de los dos progenitores tiene una pensión menor y, por ende, presumiblemente un perjuicio en su carrera de cotización como consecuencia del cuidado de hijos.

Si se tomara en consideración la pensión efectivamente percibida no se estarían comparando las respectivas carreras de cotización, especialmente en aquellos casos en los que ambos progenitores percibiesen de forma efectiva el mismo importe de pensiones. En este último supuesto, de tratarse de progenitores del mismo sexo, no podría dirimirse a cuál de los dos corresponde percibir el complemento; y en caso de progenitores de distinto sexo, se estaría impidiendo el reconocimiento del CRBG a los hombres puesto que, ante la misma cuantía, se tendría que reconocer a favor de la mujer.

A mayor abundamiento hay que tener en cuenta el carácter dinámico y no consolidable de los complementos por mínimos, garantías del importe mínimo y reducciones. Para no desvirtuar

la finalidad de la norma si, a los efectos del reconocimiento del CRBG, se toma como elemento de comparación la pensión inicial de los progenitores (más las revalorizaciones, de haberlas en el momento en que se hace la comparativa, por ser este un elemento consolidable), el CRBG se asignará en favor del progenitor cuya pensión inicial una vez revalorizada, en su caso, sea de inferior importe, con independencia de otras vicisitudes que se puedan producir posteriormente y que puedan afectar al importe de cada una de las pensiones.

En atención a lo expuesto, los importes de las pensiones de los progenitores que se han de comparar para determinar a cuál de ellos se reconoce el derecho al CRBG, una vez cumplidos el resto de los requisitos exigidos por el artículo 60 LGSS, son los de la pensión inicial, revalorizada en si caso, sin tener en cuenta los complementos por mínimos, garantías del importe mínimo de pensión, reducciones por superar el importe máximo, suspensión o minoración del importe de la pensión por desempeño de trabajo o actividad incompatible ¡, o cualquier otro elemento no consolidable que en su caso pueda corresponder.

A los efectos de fijar los importes iniciales de las pensiones de los progenitores que se han de comparar para determinar a cuál de ellos se reconoce el derecho al CRBG, una vez cumplidos el resto de los requisitos exigidos por el artículo 60 LGSS, no se computará el complemento de gran invalidez de las pensiones de incapacidad permanente por no considerarse dicho complemento como una pensión (informe de la DGOSS de 11 de octubre de 2017)

Al no estar relacionado con la capacidad laboral del interesado y tener por finalidad la retribución de un tercero que atiende al incapacitado, esto es, una finalidad asistencial (criterio 16/2020 del INSS y artículo 31 de la Ley 39/2016, de 14 de diciembre, de Promoción de la autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia).

A su vez, el importe del complemento de gran invalidez no se calcula teniendo en cuenta la carrera de cotización del interesado (artículo 196.4 LGSS), a diferencia de la propia pensión de incapacidad permanente, por lo que la asunción de funciones del cuidado de hijos no alteraría su cuantía y por tanto no procede su valoración a los efectos que el Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, atribuye al CRBG.

2.2. Acreditación del estado civil de soltero. Criterio de Gestión INSS 19/2022, de 14 de octubre de 2022

El artículo 21.4 de la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el ingreso mínimo vital, incluye la previsión de que la circunstancia de no estar unido a otra persona por vínculo matrimonial o pareja de hecho se acredita por declaración jurada o afirmación solemne del interesado que constatará en la solicitud de la prestación.

En lo que respecta a otras prestaciones del sistema de Seguridad Social, la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, en informe de fecha 5 de octubre de 2022, establece que "*para acreditar el estado de soltero también cabe admitir como medio de prueba preferente la declaración responsable del sujeto interesado o declaración jurada, pero teniendo en cuenta que esto solo puede ser una práctica transitoria hasta que tenga lugar la implantación del nuevo modelo de Registro Civil*".

Conforme a lo expuesto, para acreditar el estado civil de soltero o de no haber contraído nuevo matrimonio en aquellas prestaciones de la Seguridad Social en las que sea necesario acreditar estos extremos, se admitirá como medio preferente la declaración responsable de la persona interesada, informando al interesado sobre las consecuencias que el apartado 4, del artículo 69 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, establece en el caso de falsedad, inexactitud u omisión de datos en la citada declaración.

Cabe añadir que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 363 del Reglamento del Registro Civil, este Instituto tiene competencias para proceder a la investigación de oficio en caso de duda fundada, lo que daría lugar, en su caso, a que el interesado tuviera que aportar los medios de prueba que la Administración considere necesarios.

Asimismo, se señala que, cuando se ponga en funcionamiento la aplicación del nuevo modelo de registro civil, proyecto que se está materializando de forma progresiva en los distintos registros civiles de España, se procederá a revisar el presente criterio.

3. NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR

3.1. Adopción internacional. Descanso anterior a la resolución. Criterio de Gestión INSS 77/2003-04. Kafala Aclaración de 24 de octubre de 2022

Se plantea la posibilidad de fijar, a petición de los interesados, los efectos económicos de la prestación de maternidad por adopción o acogimiento internacional, en un momento posterior al de inicio del desplazamiento al extranjero, y anterior a la resolución administrativa o judicial.

En otros criterios se puso de manifiesto la complejidad de los supuestos de maternidad por adopción o acogimiento internacional, haciendo notar la necesidad de conciliar la imposibilidad de que el trabajador fije, en todo caso ya su libre arbitrio, la fecha del hecho causante y de devengo de la prestación, con la necesaria atención a una variada casuística.

Como regla general, los artículos 4 y 7 del RD 1251/2001, de 16 de noviembre, por las que se regulan las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social por maternidad y riesgo durante el embarazo, en relación con el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores y 30.3 de la Ley 30/1984, la fecha del hecho causante y de inicio del devengo de la prestación, es la de la decisión administrativa o judicial por la que se constituya la adopción. No obstante, en los supuestos de adopción o acogimiento internacional, cuando haya sido necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, el periodo de descanso podrá comenzar a disfrutarse hasta cuatro semanas antes de la indicada resolución. En tal caso, y conforme a dichas normas, será la fecha de inicio del periodo de descanso la que sirva de referencia en la acreditación de los requisitos exigidos para tener derecho a la prestación, y en su devengo.

Ciertos aspectos relativos a la aplicación de estas reglas fueron contemplados en los criterios números 65/1998, 73 y 74/2002. Precisamente este último -dictado para dar respuesta a la pretensión de iniciar el disfrute de la prestación con anterioridad al viaje al extranjero- abordó los supuestos en que cabe iniciar el período de descanso con anterioridad a la resolución de adopción o acogimiento internacional, conforme a lo indicado en el párrafo precedente. Lo que se aclaró en dicho criterio es que, puesto que es la necesidad de desplazarse al extranjero la que justifica que, en estos casos, el descanso pueda comenzar con anterioridad a la correspondiente resolución administrativa o judicial, no resulta posible fijar el hecho causante de la prestación, ni su devengo, en un momento anterior a la fecha del referido desplazamiento.

Dicho lo anterior, no existe impedimento, ni en la citada normativa, ni en los criterios de referencia, para que al fecha de inicio del descanso por maternidad quede fijada, a solicitud del interesado -si, además de quedar acreditados los restantes extremos, sea esa fecha la que conste en el certificado de empresa, en su caso- en el mismo día del desplazamiento o en un día posterior a dicho desplazamiento, siempre con una antelación que no supere las cuatro semanas, respecto de la resolución de adopción o acogimiento, (si consta la suspensión entonces del contrato por esa causa, e independientemente de que hubiera existido o no un periodo previo de vacaciones o licencia recogida en convenio). Efectivamente, en ambos momentos (el del desplazamiento u otro posterior) concurre

el presupuesto que justifica que la situación protegida se anticipe a la resolución de adopción, que es la salida al extranjero.

Aclaración relativa a la Kafala.

El derecho islámico clásico no regula ninguna institución como la adopción del Derecho español, esto es, que equipare la posición jurídica del hijo adoptivo con la filiación natural, en cuanto a la creación de vínculos de parentesco. Así, la Kafala del derecho musulmán es una institución que (tal y como establece el artículo 2 de la Ley nº 15-1 de Marruecos) se limita a fijar una obligación personal por la que una persona se compromete a hacerse cargo de la protección, manutención y educación de un menor abandonado, del mismo modo que lo haría un padre con su propio hijo, pero sin crear un vínculo de filiación, ni conferir derechos sucesorios entre la persona que la asume y el menor a la que se refiere. De acuerdo con la citada Ley marroquí, la Kafala es acordada por un juez tutelar mediante una disposición por la que designa a la persona encargada de la misma como tutor dativo del menor.

Ya que los efectos de la Kafala no son equiparables a los de la adopción regulada en España, aquella no puede ser reconocida como tal en nuestro país. Como ha declarado la Dirección General de Registros y Notariado en su Resolución-Circular de 15 de julio de 2006 sobre reconocimiento e inscripción en el Registro Civil español de las adopciones internacionales (apartado II, 4, Quinto). Ahora bien, estima dicha Dirección General que ello no impide que la Kafala pueda ser reconocida en España, si ha sido constituida por autoridad extranjera, siempre que no vulnere el orden público internacional español, y si los documentos en los que consta se presentan debidamente legalizados y traducidos a idioma oficial español. Y señala además que a través de la técnica jurídica de derecho internacional privado de la "calificación por la función", puede entenderse que tal institución, desconocida para el ordenamiento jurídico español, tiene en el derecho extranjero una función similar a la que despliega en derecho español el acogimiento familiar. Efectivamente, dicha similar a la que despliega en derecho español el acogimiento familiar. Efectivamente, dicha similitud existe si tenemos en cuenta que el artículo 173 del Código civil establece que "el acogimiento familiar produce la plena participación del menor en la vida de familia e impone a quien lo recibe las obligaciones de velar por él, tenerlo en su compañía, alimentarlo, educarlo y procurarle una formación integral". Y algo similar dispone igualmente el artículo 228.9 de la Ley 25/2010, de 29.7, libro II, del Código Civil de Cataluña, relativo a la persona y a la familia.

En este sentido, además, el artículo 34 de la Ley 54/2007, de 28 de diciembre, de adopción internacional, establece que las instituciones de protección de menores constituidas por autoridad extranjera y que según la ley de su constitución no determinen ningún vínculo de filiación, se equipararán al acogimiento familiar o, en su caso, a una tutela, regulados en el Derecho español, si concurren los requisitos allí señalados, y siempre que no produzca efectos manifiestamente contrarios al orden público internacional español. Además, se debe tener en cuenta el Convenio de la Haya de 19 de octubre de 1996 Relativo a la Competencia, la Ley aplicable, el Reconocimiento, la Ejecución y la Cooperación en materia de Responsabilidad Parental y de Medidas de Protección de los Niños, según resulta de su artículos 3, es aplicable, entre otras materias, a la protección legal del niño mediante Kafala, estableciendo su artículo 33 que cuando la autoridad competente prevea la protección legal por Kafala y ésta haya de tener lugar en otro Estado contratante, consultará previamente a la Autoridad Central o a otra autoridad competente de este último Estado, de modo que sólo podrá adoptar la colocación o acogimiento si la autoridad del estado requerido la ha aprobado.

Por consiguiente, se concluye que la Kafala acordada por la autoridad marroquí competente por periodo superior a un año, que se acredite en documento en el que conste la oportuna aprobación del Ministerio de Justicia -que es la autoridad competente para intervenir en el procedimiento de constitución de la Kafala, según lo dispuesto en el apartado relativo a "declaraciones, reservas y objeciones" del Convenio de la haya de 19 de octubre de 1996-, puede equipararse al acogimiento familiar del derecho español, a efectos del reconocimiento de la prestación por nacimiento y cuidado

de menor. Sobre este particular, es necesario destacar que, en aplicación del Convenio sobre Seguridad Social entre España y el Reino de Marruecos, de 8 de noviembre de 1979 8artículos 36 y 37), dicho documento esta dispensado del visado de legalización y se considerará válidamente redactado en la lengua de una u otra parte, o en lengua francesa.

En aquellas situaciones en las que puedan surgir dudas sobre la validez o autenticidad del documento presentado, se solicitará a la institución competente u organismo de enlace correspondiente que, en la medida de sus posibilidades, compruebe la autenticidad del citado documento, ello en virtud del principio de colaboración administrativa, que obliga a las respectivas instituciones a prestar la asistencia necesaria para la correcta aplicación del Convenio sobre Seguridad Social.

4. JUBILACIÓN

4.1. Jubilación anticipada de los miembros de la Policía Foral Navarra. Criterio de Gestión INSS 21/2022, de 29 de noviembre de 2022

El apartado cinco de la disposición final vigésima octava de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, añade una nueva disposición adicional vigésima ter al texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto-Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, para regular el régimen jurídico de la jubilación anticipada de los miembros de la Policía Foral de Navarra, que dispone que:

1. La edad ordinaria exigida para el acceso a la pensión de jubilación conforme al artículo 205.1.a), se reducirá en un periodo equivalente al que resulte de aplicar el coeficiente reductor del 0,20 a los años completos efectivamente trabajados como miembro de la Policía Foral navarra.

La aplicación de al reducción de al edad de jubilación prevista en el párrafo anterior, en ningún caso dará ocasión a que el interesado pueda acceder a la pensión de jubilación con una edad inferior a los sesenta años, o a la de cincuenta y nueve años en los supuestos en que se acrediten treinta y cinco o más años de actividad efectiva y cotización en la Policía Foral Navarra sin cómputo de la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias, por el ejercicio de la actividad a que se refiere el párrafo anterior.

2. El periodo de tiempo en que resulte reducida la edad de jubilación del trabajador, de acuerdo con lo establecido en el apartado anterior, 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.

Tanto la reducción de a edad como el cómputo, a efectos de cotización, del tiempo en que resulte reducida aquélla, que se establecen en el apartado anterior, serán de aplicación a los miembros de la Policía Foral de navarra que hayan permanecido en situación de alta por dicha actividad hasta la fecha en que se produzca el hecho causante de la pensión de jubilación.

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 apartado 1 de esta disposición adicional cesen en su actividad como miembro de dicho cuerpo, 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.

3. En relación con el colectivo al que se refiere esta disposición, procederá aplicar un tipo de cotización adicional sobre la base de cotización por contingencias comunes, tanto para la empresa como para el trabajador.

4. El sistema establecido en la presente disposición adicional de aplicación después de que en la comisión Coordinadora Estado-Navarra se haga efectivo un acuerdo de financiación por parte

del Estado de la cuantía anual correspondiente a las cotizaciones recargadas que se deban implantar como consecuencia de la pérdida de cotizaciones por el adelanto de la edad de jubilación y por el incremento en las prestaciones en los años en que se anticipe la edad de jubilación.

En relación con la disposición transcrita y con lo establecido en distintos criterios de gestión para otros colectivos que se benefician de coeficientes reductores de la edad de jubilación y hecho efectivo el acuerdo de financiación de conformidad con lo dispuesto el apartado 4, se imparten las siguientes instrucciones con el fin de lograr una actuación homogénea por parte de las distintas direcciones provinciales del INSS.

4.1.1. Periodos en situación de incapacidad temporal, nacimiento y cuidado del menor, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y permisos retribuidos

Algunas normas reguladoras de los coeficientes reductores de la edad de jubilación de determinados colectivos prevén situaciones que deben computarse como tiempo efectivamente trabajado a efectos de percibir la bonificación por edad.

De esta forma, tanto el artículo 3 del Real Decreto 383/2008, de 14 de marzo, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de los bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos, como el artículo 3 del Real decreto 1449/2018, aplicable a la policía local, prevén que, para el cómputo del tiempo efectivamente trabajado, deben descontarse todas las faltas al trabajo, salvo las siguientes:

a) Las que tengan por motivo la incapacidad temporal por enfermedad común o profesional, o accidente, sea o no de trabajo.

b) Las que tengan por motivo la suspensión de la prestación de servicios por nacimiento y cuidado de menor, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia.

c) Los permisos y licencias retribuidos, disfrutados en virtud de las correspondientes disposiciones normativas o convencionales.

A diferencia de lo expuesto para los bomberos y la policía local, la disposición adicional vigésima del TRLGSS, referida a los coeficientes reductores de al edad de jubilación de los miembros del Cuerpo de la Ertzaintza, la nueva disposición adicional vigésima bis del TRLGSS, relativa a los miembros del Cuerpo de Mossos d´Escuadra, así como la nueva disposición adicional vigésima ter del TRLGSS, relativa a los miembros de la Policía Foral de Navarra no contemplan expresamente dichas excepciones. No obstante, procede considerar que, para el cómputo del tiempo efectivamente trabajado, también en estos colectivos deben incluirse en el correspondiente certificado dentro del periodo efectivamente trabajado los periodos que figuran en las letras a), b) y c).

Ahora bien, cabe indicar que, una vez que el trabajador en situación de incapacidad temporal alcanza los 18 meses, se encuentra en situación de "prolongación de efectos económicos de la incapacidad temporal hasta que se califique la incapacidad permanente"; sin que durante este periodo exista obligación de cotizar, por lo que no puede considerarse de trabajo efectivo a los efectos que se analizan.

4.1.2. Periodo de excedencia

El criterio de gestión 4/2019, aplicable a la policía local, siguiendo lo dispuesto en el criterio 8/2008, relativo a la actividad de bombero y al Cuerpo de la Ertzaintza, establece que cuando la permanencia en el cuerpo de la Policía Local, haya sido interrumpida por un periodo de excedencia, durante la cual pudo realizar otros trabajos, será objeto de bonificación tanto el tiempo que precede a la excedencia como el que sigue el reingreso, durante el cual se ha ejercido la actividad bonificada,

Esto es, los criterios citados consideran que el tiempo que se está en excedencia no es bonificable, pero sí lo es, en cambio, el periodo anterior a la excedencia y el posterior a su reingreso.

Se considera oportuno extender lo dispuesto en los criterios anteriores a los miembros de la Policía Foral Navarra.

Dado que los citados criterios no especifican un tipo concreto de excedencia, cabe entender que se aplica a cualquier excedencia que permita la reincorporación a la Policía Foral de Navarra y la recuperación de todos los derechos, siempre que se acceda a la jubilación ya reincorporado, cumpliendo el requisito de encontrarse en situación de alta en el momento del hecho causante en razón de la actividad bonificada o, habiendo alcanzado la edad de acceso a la jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el apartado 1 de la disposición adicional vigésima ter del TRLGSS, por razón del desempeño de una actividad laboral diferente, en los términos establecidos en la citada disposición adicional.

Por otro lado, conforme al informe de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social de 27/10/2016, con carácter excepcional, se incluirán en el cómputo del tiempo efectivamente trabajado a efectos de la aplicación de los coeficientes reductores de la edad los periodos de ejercicio de cargos o funciones de representación sindical. Pues dicho ejercicio no puede suponer perjuicio de ningún tipo para el trabajador, ya que ello supondría "un menoscabo del derecho a la libertad sindical conforme a la doctrina constitucional" (Sentencia Tribunal Constitucional 151/2006, de 22 de mayo). Igual previsión se establece para los miembros de la Ertzaintza, Mossos d´Escuadra y Policía Local (criterio de gestión 7/2019).

4.1.3. Periodo de formación y prácticas

El artículo 34 de la Ley 23/2018, de 19 de noviembre, de las Policías de Navarra, establece que las pruebas selectivas para el ingreso como personal de las Policías de navarra comprenderán en todo caso un curso de formación, cuya superación constituirá requisito indispensable a los citados efectos.

Por su parte, los apartados 2 y 4 del artículo 32 del Decreto Foral 113/2005, de 12 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Escuela de Seguridad y Emergencia Navarra, disponen que:

"*2.- Los cursos de formación deberán contener, junto con las áreas de carácter teórico o teórico-práctico, un área de valoración de actitud y otra de prácticas en las funciones propias del puesto de trabajo (...).*

4.- El área de prácticas en el desarrollo y aprendizaje de las funciones y tareas propias del puesto de trabajo a que aspiran al alumnado en el servicio correspondiente y junto a las personas profesionales que lo desempeñan, bajo la supervisión de uno de ellos designado como Monitora o monitor en prácticas".

El programa del curso de formación de la Policía Foral Navarra contiene unas horas de prácticas, pero que sean de índole práctica no quiere decir que impliquen un servicio efectivo en un puesto de trabajo como agente del citado cuerpo, tales como prácticas de tiro, conducción, defensa personal, etc.

Incluso el módulo de prácticas del curso, el módulo 7, tampoco debe considerarse como trabajo efectivo. El módulo tiene una duración de 320 horas, durante las que se presupone, al no indicarse su distribución, que los alumnos rotan en las diferentes Unidades (1.- Área de seguridad ciudadana, en la que se integran: planificación operativa, prevención y atención ciudadana, protección de autoridades, grupos de intervención, grupos de guías caninos y grupo de custodia y traslado de detenidos; 2.- Grupo de policía judicial; 3.- Grupos de medio ambiente; 4.- Brigada de tráfico, que a

su vez se desglosa en seguridad vial y atestados) y Comisarías del Cuerpo, existiendo en Pamplona, Elizondo, Estella, Tafalla, Sangüesa, Alsasua y Tudela.

Aunque los alumnos del Cuerpo de la Policía Foral de Navarra no roten por todas y cada una de las unidades y/o Comisarías relacionadas, ese tiempo de 320 horas es muy limitado en relación con periodos de prácticas en otros cuerpos policiales equivalentes en cuanto a ámbito de actuación territorial y población. En esos otros cuerpos se permite que los funcionarios en prácticas lleguen a desarrollar funciones propias del cuerpo policial como así establecen sus respectivas convocatorias. Así, el periodo de prácticas del Cuerpo de Mossos d´Escuadra, está diferenciado del periodo de formación tiene una duración de 12 meses y "*se harán prestando servicio efectivo*". En la Policía Municipal de Madrid el periodo de prácticas tiene una duración de 6 meses.

Se considera por tanto que los alumnos, en atención a esa limitación temporal, durante el módulo de prácticas se limitarán a acompañar, observar y conocer la realización de las tareas que se desempeñan en las referidas Unidades y Comisarías, y el citado módulo a un periodo de formación en destino, entendido como "el modo de procurar la formación integral del aspirante y el particular conocimiento de la estructura y funcionamiento de los servicios policiales.

Por todo ello, y de conformidad con la redacción de la disposición adicional vigésima ter del TRLGSS, se impide aplicar con la necesaria seguridad jurídica las bonificaciones previstas para los miembros de la Policía Foral Navarra a quienes se encuentran en periodos de formación y prácticas, ya que no cabe presuponer que presten un servicio efectivo en un puesto de trabajo como agente de la citada Policía, con la misma extensión que aquellos que ya han adquirido tal condición, y con la consiguiente obligación de cotización adicional.

4.1.4. Periodo en que se tiene reconocida una incapacidad permanente total (IPT) y se presta servicio en puesto con funciones de apoyo

En la Ley Foral 23/2018 no hay precepto o mención a puestos con funciones de apoyo para aquellos que ya no pueden desarrollar funciones policiales por IPT.

Únicamente el artículo 69 de la ley Foral 23/2018 regula situación de segunda actividad para el personal en activo de las Policías de Navarra cuando sea necesaria la adaptación de su carrera profesional por el transcurso del tiempo o la disminución sobrevenida de las condiciones físicas o psíquicas como consecuencia de trabajo o de enfermedad profesional, situaciones e las que podrán ser destinados dentro de la misma Policía a la que pertenezcan o a otras de Navarra siempre que se hayan suscrito los oportunos convenios de colaboración.

En la actualidad , no existe desarrollo reglamentario del citado artículo 69 y de la segunda actividad en la Policía Foral de Navarra, lo que implica que la misma no se está aplicando, de ahí que la situación administrativa de segunda actividad no aparezca codificada en la Orden Foral 94/2021, de 28 de mayo, del Consejero de Presidencia, Igualdad, Función Pública e Interior, por la que se dispone la publicación de la plantilla orgánica y de la relación del personal fijo y eventual que desempeña cargos directivos de libre designación en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra.

Por tanto, por motivos de seguridad jurídica en atención a las circunstancias normativas expuestas, actualmente no se pueden considerar de aplicación los coeficientes de la edad de jubilación a los periodos en que se tiene reconocida una IPT y se presta servicio en puesto con funciones de apoyo. Una vez se produzca el desarrollo reglamentario de la segunda actividad y se proceda a su aplicación práctica, se procederá a su examen a los presentes efectos.

4.1.5. Periodo de actividad en otros colectivos también bonificados (bomberos, policía local…), cuando se cumplan los requisitos de acceso a sus bonificaciones

Al respecto, se puede indicar que el criterio de gestión 8/2008 se refiere expresamente a la aplicación conjunta de la bonificación de edad como bombero y la que pueda corresponder en razón de otra actividad. El criterio concluye que "*cabe entender que son compatibles y acumulables los beneficios otorgados por haber trabajado como minero y posteriormente como bombero, en tanto que, el acceder a la jubilación anticipada en calidad de tal no se incumpla con el límite de edad vigente en cada momento.*

En caso de que, por razón de la actividad laboral como minero de carbón y por aplicación de los beneficios previstos para dicho Régimen especial, pudiera el interesado acceder al derecho a la jubilación e edad inferior a la del límite que le fuera de aplicación para la jubilación como bombero, podría causar en el régimen general la correspondiente pensión de jubilación a la expresada fecha, pero sin posibilidad de acumular al mismo tiempo los beneficios previstos para la jubilación anticipada de los bomberos".

Dicho criterio se extendió posteriormente al Cuerpo de la Ertzaintza.

Asimismo, el Real decreto 1149/2018, de 14 de diciembre, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de los policías locales al servicio de las entidades que integran la Administración local, condiciona el acceso a la jubilación anticipada de los policías locales por aplicación del coeficiente reductor de la edad de jubilación a la permanencia em situación de alta hasta la fecha en que se produzca el hecho causante de la pensión de jubilación (párrafo primero del artículo 5). Si bien, permite mantener el derecho a estos beneficios a quienes, reunidos los requisitos establecidos en el Real Decreto y habiendo alcanzado la edad de jubilación que en cada caso resulte de la aplicación de lo establecido en el artículo 2 y disposición transitoria primera, cesen en su actividad como policía local, 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 (párrafo segundo del artículo 5).

Tal y como se recoge en la letra c) de la Instrucción tercera del criterio de gestión 4/2019.

"*El real decreto no contempla la posibilidad de compatibilizar y acumular los beneficios establecidos en el Real decreto 14489/2018, de 14 de diciembre con otros beneficios similares otorgados en una actividad bonificada (por ejemplo, los previstos en la disposición adicional vigésima del TRLGSS para el Cuerpo de la Ertzaintza). En consonancia con los previsto en el criterio 8/2008, aplicado al supuesto de los policías locales, debe acreditarse al menos 15 años de cotización como policía local, ha de cumplirse el requisito de cotización que resulte de la aplicación del artículo 2 y de la disposición transitoria primera. Una vez reunidos todos los requisitos previstos en este real decreto, el interesado podrá cesar en la actividad de policía local y permanecer en calta en otra actividad distinta: De ser también esta una actividad bonificada, para poder acumular ambos beneficios, deberán acreditarse igualmente en esta última los requisitos previstos en su normativa.*

En el caso de que, por razón de otra actividad laboral bonificada, el interesado pudiera acceder a la pensión de jubilación a una edad inferior a la del límite que le fuera de aplicación para loa jubilación como policía local, podrá causar la correspondiente pensión de jubilación, pero sin posibilidad de acumular al mismo tiempo los beneficios previstos para la jubilación anticipada de los policías locales en el Real Decreto 1449/2018, de 14 de diciembre".

Posteriormente dichos criterios se extendieron al Cuerpo de Mossos d¨Escuadra en el criterio de gestión 1572022 del INSS, en referencia a los movimientos entre el citado Cuerpo y el de la Guardia Urbana.

Teniendo en cuenta lo anterior y la similitud que existe con el supuesto que ahora se analiza, cabe concluir la procedencia de permitir la acumulación de bonificaciones siempre y cuando se cumplan los requisitos necesarios.

4.1.6. Periodos de actividad efectiva como funcionarios interinos.

Los sistemas de provisión de puestos de trabajo en las Policías de Navarra y concretamente en el Cuerpo de la Policía Foral de navarra serán el concurso ordinario, el concurso específico y la libre designación (artículo 47 de la Ley foral 23/2018 y artículo 5 del Decreto Foral 57/202, de 25 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de provisión de puestos de trabajo del Cuerpo de la Policía Foral de Navarra).

Las designaciones interinas tendrán carácter temporal, pero se cubrirán con funcionarios de la `propia Policía Foral de Navarra, tal y como dispone el artículo 62 de la Ley Foral 23/2018 y artículo 27 del Decreto Foral 57/2002.

Pero con independencia de lo anterior, en caso de que se haya recurrido a la figura de la interinidad con carácter previo a la adquisición de la condición de funcionarios de carrera, se ha de tener en cuenta lo establecido en el criterio 13/2022 del INSS, relativo a los policías de entidades locales, que establece que:

"*Por tanto, para la aplicación de los beneficios establecidos en el Real Decreto 1449/2018, los años efectivamente trabajados como policía local deben haberse producido bajo e régimen de funcionario de carrera, sin que pueda considerarse como periodo de trabajo efectivo, a los efectos que nos ocupan, el periodo de prestación de servicios anterior a la adquisición de la condición de funcionario de carrera, quedando excluidos, por tanto, los periodos de prestación de servicios como policía local bajo la condición de funcionarios interino o al amparo de un contrato sujeto a derecho administrativo o un contrato laboral indefinido*".

Tal conclusión trae causa en el hecho de que los policías locales con la condición de funcionarios de carrera han adquirido tal condición por la superación de los requerimientos psicofísicos exigidos en la convocatoria de empleo público correspondiente, a diferencia de los que tienen la condición de policías locales interinos o han prestado servicios como policía local al amparo de un contrato sujeto a derecho administrativo o un contrato laboral indefinido.

Así, en caso de que se hubiera acudido a la figura de la interinidad para la cobertura de puestos de trabajo con persona distinto a los propios funcionarios de la Policía Foral Navarra, se concluye que no puede considerarse como periodo de trabajo efectivo el periodo de prestación de servicios en la Policía Foral navarra bajo la condición de funcionario interino o al amparo de un contrato sujeto a derecho administrativo o un contrato laboral indefinido.

5. PRESTACIONES NO CONTRIBUTIVAS

5.1. Complemento de ayuda para la Infancia. Criterio de Gestión del INSS 18/2022, de 21 de julio de 2022

Entre las novedades que ha introducido la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por el que se establece el ingreso mínimo vital, se encuentra el complemento de Ayuda para la Infancia, que consiste en una cantidad mensual por cada menor miembro de la unidad de convivencia en función de su edad, siempre que en el ejercicio inmediatamente anterior al de la solicitud los ingresos computables, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 29 de la citada ley, sean inferiores al 300 5 de los umbrales del anexo I y el patrimonio neto sea inferior al 150 % de los límites fijados en el anexo II, cumpliendo el test de activos definido en el anexo III (artículo 11.6 LIMV).

Por otra parte, el artículo 13.2 e) LIMV establece que la cantidad mensual que corresponda se determinará en función de la edad cumplida por el menor a día 1 de enero del ejercicio correspondiente, con arreglo a los siguientes tramos:

Menores de tres años: 100 euros.

Mayores de tres años y menores de seis años: 70 euros.

Mayores de seis años y menores de 18 años: 50 euros.

Con el objeto de homogeneizar la gestión de los centros gestores en la aplicación del nuevo complemento de Ayuda para la Infancia, y sin perjuicio de la consulta que se formulará a la dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, se aclaran las siguientes cuestiones:

1. El complemento de Ayuda para la Infancia sólo se podrá reconocer cuando en el momento del hecho causante existan menores de edad entre los miembros de la unidad de convivencia. Para ello, habrá de verificarse la composición de dicha unidad de convivencia en el momento del hecho causante de la prestación de Ingreso Mínimo Vital, que es la fecha de la solicitud.

2. En caso de que en la fecha de la solicitud existieran menores de edad, la edad a tener en cuenta para determinar el importe del complemento de Ayuda para la Infancia será la cumplida a 1 de enero del año en que se hubieran presentado dicha solicitud.

3. La cuantía del complemento de Ayuda para la Infancia en función de la edad del menor a 1 de enero se mantendrá durante todo el ejercicio económico, aun cuando durante el mismo se cumpliera la mayoría de edad.