



CIRCULAR LABORAL 30/2024

20 de septiembre de 2024

ACUERDO SOCIAL PARA LA MEJORA DE LA COMPATIBILIDAD DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN CON EL TRABAJO, PARA LA REGULACIÓN DE UN NUEVO PROCEDIMIENTO DE ACCESO A LA PENSIÓN DE LAS ACTIVIDADES CON ELEVADA PELIGROSIDAD Y PARA EL MAYOR APROVECHAMIENTO DE LOS RECURSOS DE LAS MUTUAS CON EL FIN DE RECUPERAR LA SALUD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

Manel Llorens Vives
Judit Figueras Mousnier
Abogados

El pasado miércoles 18 de septiembre, el Gobierno y los representantes de las organizaciones empresariales y sindicales mayoritarias -CEOE, CEPYME, CCOO y UGT- firmaron el acuerdo en materia de pensiones y Seguridad Social, enmarcado en las recomendaciones del Pacto de Toledo y que conecta directamente con las reformas de pensiones de 2021 y 2024.

Aunque el referido acuerdo todavía tiene que ser refrendado por el legislativo, por lo que actualmente no se encuentra en vigor, dado que el contenido del mismo versa sobre materias de gran relevancia y nos han sido planteadas gran cantidad de consultas sobre su alcance, a continuación, procedemos a efectuar un inicial resumen -como siempre, de una forma práctica y sintética- de los principales aspectos y novedades que recoge el citado acuerdo advirtiendo, de entrada, que pueden producirse modificaciones o alteraciones finales en su contenido una vez supere el preceptivo trámite parlamentario. De ser así, remitiríamos nueva Circular al respecto. No obstante consideramos relevante que se conozcan ya sus líneas básicas o maestras. Concretamente:

1. Mejoras de los incentivos de la jubilación demorada.

El acuerdo alcanzado entre el Gobierno y los agentes sociales tiene como finalidad, entre otras, la de fomentar la denominada jubilación demorada.

- De este modo, **las personas trabajadoras podrán percibir, a partir del segundo año de retraso de la edad de su jubilación respecto a la edad legal ordinaria, el incentivo económico regulado en el artículo 210.2 de la Ley General de la Seguridad Social por cada 6 meses de demora**, en lugar de cada doce meses como se venía haciendo hasta el momento.
- Consecuentemente, a partir del segundo año de demora de la pensión de jubilación, el referido incentivo se incrementará en un 2%, o su equivalente en caso de cobro a tanto alzado o mixto, por cada periodo de demora superior a 6 meses e inferior a 1 año.
- Esto es, desde el segundo año de retraso de la edad de jubilación, la persona no necesitará un tercer año completo para generar un porcentaje adicional de prestación del 4%, sino únicamente 6 meses completos para percibir un complemento adicional del 2% por cada semestre completo.

Se evita de esta forma que quien, por ejemplo, haya retrasado su edad de jubilación 2 años y 9 meses, se quede sin ninguna prestación adicional por ese tercer año al no haber completado el año entero de demora.

2. Mejoras en la regulación de la jubilación activa.

Por medio del referido acuerdo se elimina el requisito que exige contar con una carrera completa de cotización para tener acceso a la jubilación activa, hecho que facilita el acceso a la misma y tiene una especial incidencia desde la perspectiva de género.

- Este tipo de jubilación será compatible con los incentivos de demora y su compatibilidad se fijará en función del tiempo que se retrase el acceso a la jubilación, de modo que cada año de demora en la jubilación activa, incrementará el % a aplicar en el percibo de la pensión:
 - 1 año de demora: 45% de pensión;
 - 2 años de demora: 55% de pensión;
 - 3 años de demora: 65% de pensión;
 - 4 años de demora: 80% de pensión;
 - 5 años de demora: 100% de pensión;

- **Si la actividad laboral que se compatibiliza con la percepción de la pensión se realiza por cuenta propia y se acredita tener contratada, al menos, a una persona trabajadora por cuenta ajena con carácter indefinido con una antigüedad mínima de 18 meses:** el porcentaje inicial de la pensión a percibir será del 75% (en lugar del 100% que se percibía hasta ahora).
- **Si la persona trabajadora por cuenta propia en situación de jubilación activa contrata con carácter indefinido a una nueva persona trabajadora por cuenta ajena con quien no ha tenido vínculo laboral en los 2 años anteriores** al inicio de la jubilación activa: también percibirá el 75% de la pensión inicial.
- Estos porcentajes se incrementarán 5 puntos porcentuales por cada 12 meses de actividad profesional ininterrumpida, de tal forma que la persona, que compatibilice pensión y actividad por cuenta propia, cobraría un 100% a partir del transcurso de 5 años desde que hubiese cumplido la edad legal de jubilación ordinaria.

3. Nuevo marco regulador de la jubilación parcial y prolongación de la regulación aplicable a la industria manufacturera.

Se mantienen todos los parámetros, condiciones y requisitos vigentes, a excepción de los que detallamos a continuación:

A) Jubilación Parcial:

- **Acceso a jubilación parcial con contrato de relevo:** podrá producirse hasta 3 años antes de la edad ordinaria de jubilación que corresponda en función de la carrera de cotización;
- La reducción de la jornada de la persona en situación de jubilación parcial será, durante el primer año, de al menos un 20%, con un máximo del 33% para aquellas personas que anticipen más de dos años el acceso a la jubilación.
- **La contratación del relevista será indefinida y a tiempo completo, y deberá mantenerse durante al menos los 2 años posteriores a la extinción de la jubilación parcial.**
- Los trabajadores fijos-discontinuos podrán formar parte del proceso de relevo;
- 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 y periodos de tiempo durante la vigencia del contrato de relevo, de conformidad con lo dispuesto en pacto individual o, en su caso, en la negociación colectiva, en todas sus expresiones, incluido el acuerdo de centro de trabajo, sin que en ningún ámbito se pueda limitar o impedir su uso.

B) Regulación aplicable a la industria manufacturera:

- Respecto a la regulación específica de la jubilación parcial anticipada para los trabajadores de la industria manufacturera, se va a prorrogar el marco actual hasta 2029 incluido. Esta prórroga incluye algunos ajustes para mejorar las condiciones del trabajador relevista y el diseño de una regulación más equilibrada y flexible para la empresa en cuanto a la organización de la jornada del propio relevista y del pensionista:
 - La cotización de la empresa y del jubilado parcial se incrementará progresivamente en los siguientes términos: 40% en 2025; 50% en 2026; 60% en 2027; 70% en 2028 y 80% en 2029;
 - El porcentaje de personas trabajadoras indefinidas en la plantilla deberá alcanzar, al menos, el 75%;
 - Se aplicará el mismo régimen de acumulación de jornada previsto para la jubilación parcial general;
 - Los trabajadores fijos-discontinuos podrán formar parte del proceso de relevo;

4. Nueva regulación de la jubilación flexible.

Se establece un mandato para que el Gobierno, en el plazo de 6 meses, revise la regulación de la jubilación flexible contenida en el Real Decreto 1132/2002 con el fin de incentivar el acceso a esta modalidad de pensión de los trabajadores asalariados, mejorando el porcentaje de pensión a percibir.

5. Mejoras para los fijos-discontinuos.

El acuerdo incluye mejoras en las condiciones de acceso a la jubilación para los trabajadores fijos discontinuos que **recuperan el coeficiente multiplicador del 1,5** que se aplicaba a la hora de calcular el periodo de carencia para acceder a la pensión de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia.

6. Coeficientes reductores para ocupaciones con especial penosidad o peligrosidad.

Se acuerda la modificación del Real Decreto 1698/2011 para el reconocimiento de coeficientes reductores de la edad de jubilación en actividades con elevados índices de penosidad, toxicidad, peligrosidad o insalubridad.

- Se establece **un nuevo procedimiento para el reconocimiento de coeficientes reductores** que permitan rebajar la edad ordinaria de acceso a la pensión de jubilación respecto de aquellos trabajos que sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad. Dichos coeficientes reductores de la edad de jubilación solo procederán cuando no sea posible la modificación de las condiciones de trabajo.
- Para acreditar la concurrencia de las condiciones objetivas que justifiquen el establecimiento de dichos coeficientes, se establecen tres indicadores principales que miden:
 - a) La incidencia de las bajas laborales por contingencias comunes y profesionales, por género y grupo de edad.
 - b) La incidencia de sucesos graves que conllevan fallecimientos y reconocimientos de Incapacidades permanente.
 - c) La duración media de los procesos.
- Estos indicadores se complementan con otros dos adicionales que aíslan la incidencia de factores como la rotación o la parcialidad del colectivo objeto de estudio (poniendo en relación el número de días y horas de baja, con los días y horas de alta en el periodo).
- A los sujetos legitimados para la iniciación del procedimiento (organizaciones empresariales y sindicales o asociaciones de autónomos) se añade también **la iniciación de oficio** por parte de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social.
- **El informe de morbilidad y siniestralidad de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social** comprenderá un estudio detallado de la siniestralidad y del daño producido en el trabajo, con especial referencia a la edad y el género.
- Se concreta el contenido de los aspectos a valorar por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco del procedimiento, en el que se tendrá en cuenta **informes epidemiológicos**.

7. Medidas para mejorar la gestión de la incapacidad temporal y favorecer la recuperación de los trabajadores.

En línea con lo comprometido por los interlocutores sociales en el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva de 2023 y lo establecido en la Recomendación 9 del Pacto de Toledo, se contemplan dos tipos de actuaciones.

A) Impulsar un mejor aprovechamiento de los medios asistenciales de las mutuas colaboradoras de la Seguridad Social en los procesos traumatológicos, listados en un anexo, acelerando los diagnósticos y los tratamientos.

- Para ello, el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y los interlocutores sociales acuerdan **promover la celebración de convenios de colaboración** a suscribir entre la Consejería de Sanidad de cada una de las Comunidades Autónomas, las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, y el Instituto Nacional de la Seguridad Social, con la autorización de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, por los que las mutuas pondrán a disposición sus recursos humanos y materiales con el fin de mejorar la salud de las personas trabajadoras y evitar la prolongación innecesaria de los procesos.
- Se acuerda así mismo el modelo de Convenio al que se ajustarán los convenios de colaboración con las diferentes CCAA.
- Los principales aspectos de dichos convenios son los siguientes:
 - a) El Convenio tiene como objeto **la utilización de los recursos humanos y materiales disponibles de las Mutuas**, en el margen que permita su destino a las funciones de la colaboración, con el fin de mejorar la salud de las personas trabajadoras y evitar la prolongación innecesaria de los procesos, mediante la realización de las actuaciones sanitarias que estime necesarias el SPS en los procesos de IT, para la realización en su caso de pruebas diagnósticas, tratamientos terapéuticos y rehabilitadores, incluidas intervenciones quirúrgicas
 - b) Se aplicará a los procesos de Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes que afecten a trabajadores en situación de incapacidad temporal en los que la cobertura de la prestación económica corresponda a una Mutua colaboradora con la Seguridad Social
 - c) Serán procesos referidos a patologías de origen traumatológico incluidas en los capítulos 13 y 19 de la clasificación internacional de enfermedades CIE-10-ES en los que se hayan superado en cada provincia y/o CCAA las duraciones recogidas en el Manual de tiempos óptimos de incapacidad temporal editado por el INSS, que se recogerán expresamente en el convenio
 - d) Requiere el previo consentimiento informado del paciente, a través de los medios informáticos del INSS, que podrá ser revocado en cualquier momento. Las comunicaciones se realizarán a través de los protocolos informáticos del INSS.

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

B) La creación de una Comisión de Seguimiento a nivel estatal.

Dicha comisión se establecerá mediante una **disposición adicional en la Ley General de la Seguridad Social** y estará compuesta por el Gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas a nivel estatal. Dicha Comisión, se conforma para llevar a cabo las siguientes actuaciones:

- **La vigilancia y el control de la ejecución de los convenios** de los servicios públicos de salud con las mutuas para evaluar el funcionamiento operativo de los mismos, estudiar y proponer la adopción de medidas necesarias para mejorar su efectividad e impulsar su aplicación.
- **Analizar la incapacidad temporal por contingencias comunes**, que incluya el seguimiento de las causas, la incidencia y duración de los procesos; estudiar el impacto que la respuesta del Sistema Nacional de Salud, en cada uno de los ámbitos, tiene en los procesos de incapacidad temporal.
- **Establecer líneas de actuación dirigidas a proteger la salud de las personas trabajadoras** y así reducir el número de procesos y su duración, incluido el seguimiento y evaluación de dichas actuaciones

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

Se acuerda establecer una **bonificación** para las empresas que consigan disminuir considerablemente la siniestralidad laboral. Dicha bonificación comprende:

- Se acuerda **levantar la suspensión establecida desde 2019** del incentivo a las empresas que disminuyan de manera considerable la siniestralidad y se acuerda **un nuevo sistema basado en la evolución de la siniestralidad que exige la realización de inversiones en materia de prevención para su reconocimiento.**
- Se articula un mecanismo objetivo mediante el que **se otorga a cada empresa una calificación de siniestralidad de accidente de trabajo y enfermedad profesional**, y que va a ser determinante, junto a la necesaria realización de inversiones en materia de prevención, del derecho a la percepción del incentivo y de su cuantía.

- Para el reconocimiento del incentivo, se contrastarán los datos de siniestralidad de cada empresa con los límites establecidos para su actividad económica. Estos límites se establecen respecto a la **siniestralidad general (prestaciones de IT de contingencias profesionales)** y a la **siniestralidad extrema (fallecimientos y reconocimientos de Incapacidad Permanente)** establecidos según su actividad económica para comprobar si se superan o no los mismos.
- En caso de no superarse estos límites, la empresa mejorará un valor en la clasificación (A, B, C y D) o se mantendrá en la clasificación máxima A.
- Se causará derecho al **incentivo (4%)** al mejorar de calificación y al **incentivo mejorado (8%)** si se mantiene en la calificación máxima.
- Si se superasen los límites, se reducirá un valor en su clasificación o se mantendrá en la **clasificación mínima D -que determina la imposibilidad de acceder al incentivo en tanto se mantenga esta clasificación-**.

Departamento Laboral y de Seguridad Social.

Persona de contacto: Eduardo Ortega Figueiral

Email: ortegaf@ortega-condomines.com

Persona de contacto: Manel Llorens i Vives

Email: mllorens@ortega-condomines.com

Persona de contacto: Judit Figueras Mousnier

Email: jfigueras@ortega-condomines.com