



AUGUSTAABOGADOS

## ALERTA INFORMATIVA

2 de agosto de 2024

### Primeras valoraciones del Acuerdo de pensiones entre el Gobierno y los interlocutores sociales

El miércoles, 31 de julio de 2024, se anunció que la mesa de diálogo social de Seguridad Social había llegado a un acuerdo sobre un número determinado de materias de Seguridad Social, especialmente sobre la pensión de jubilación, desde diferentes aspectos, aunque también se incluyen aspectos relativos a la Seguridad Social.

Se trata sólo de un acuerdo por lo que habrá que esperar al texto normativo concreto para poder hacer una valoración definitiva, sin embargo, con las propuestas anunciadas ya se pueden extraer algunas conclusiones.

Se trata de un acuerdo que va a beneficiar más a los trabajadores, futuros pensionistas, que, a las empresas, ya que hay muchas más materias que les son de directa aplicación y, además, las cuestiones que se conocen son más concretas, mientras que, por ejemplo, en el tema de la incapacidad temporal, que presenta mayor interés para las empresas, hay muchas dudas sobre cómo se va a desarrollar y posiblemente va a necesitar mucho más tiempo.

El acuerdo aborda, fundamentalmente, cuestiones que poder ser agrupadas en tres grandes bloques.

#### 1. Reforma de la pensión de jubilación

En este tema se modifican los siguientes aspectos.

#### Barcelona

Vía Augusta, 252, 4.ª  
08017 Barcelona  
T +34 933 621 620 ◻ F +34 932 009 843

#### Madrid

Antonio Maura, 18, 2.ª  
28014 Madrid  
T +34 911 592 323 ◻ F +34 911 592 322

#### Brussels (with IUROPE)

Avenue de Cortenberg, 52  
1000 Brussels (Belgium)  
T +32 2 808 69 41



### **Jubilación demorada**

Respecto al acceso a la pensión de jubilación a una edad superior a la ordinaria (art. 210.2 LGSS), el complemento económico que se reconoce al interesado por cada año completo cotizado que transcurra desde que reunió los requisitos para acceder a esta pensión, ya se calcule en un porcentaje adicional o una cantidad a tanto alzado, se incrementará en un 2 %, o su equivalente en caso de cobro a tanto alzado o mixto, por cada período de demora superior a seis meses e inferior a un año.

### **Jubilación activa**

En cuanto a la denominada pensión de jubilación y envejecimiento activo regulada en el art. 214 LGSS, se elimina como requisito de acceso contar con la carrera completa de cotización, se reconoce la compatibilidad de la jubilación activa con los incentivos de demora y se establece un incremento del porcentaje de la pensión a recibir según el número de años de compatibilidad, desde el 45 % de la pensión, que puede alcanzar un 100 % a los 5 años.

### **Jubilación parcial**

Se introducen los siguientes cambios:

- El acceso a la jubilación parcial, con el correspondiente contrato de relevo, puede producirse hasta tres años antes de la edad ordinaria de jubilación que corresponda,
- La reducción de jornada del jubilado parcial durante el primer año será de al menos un 20 % con un máximo del 33 %, para aquellos que anticipen más de dos años el acceso a la jubilación.



- La contratación del relevista debe ser indefinida y a tiempo completo, y debe mantenerse durante al menos los dos años posteriores a la extinción de la jubilación parcial.
- Los trabajadores fijos discontinuos pueden ser contratados con contrato de relevo.
- En cuanto a la compatibilidad entre trabajo y pensión, se permite la acumulación del tiempo de trabajo en periodos de días, semanas o meses, según lo que se establezca en el contrato de trabajo o convenio colectivo

### **Jubilación parcial aplicable a la industria manufacturera**

Se introducen modificaciones en la DT 4.6 LGSS, ampliándose su régimen actual hasta 2030, en el sentido de que la cotización de la empresa y del jubilado parcial se incrementará progresivamente (40 % en 2025; 50 % en 2026; 60 % en 2027; 70 %), el porcentaje de trabajadores con contrato indefinido en la plantilla ha de alcanzar al menos el 75 %, se aplica el mismo régimen de acumulación de jornada regulado para la jubilación parcial general y se incluye a los trabajadores fijos discontinuos en el contrato de relevo.

### **Coefficientes reductores en 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 y para acreditar la concurrencia de las condiciones que justifiquen el establecimiento de los coeficientes se establecen tres indicadores principales: bajas laborales por contingencias comunes y profesionales,



sucesos que conllevan fallecimientos e incapacidades permanentes y la duración media de los procesos, que a su vez se complementados con dos adicionales.

Es difícil valorar a priori si este nuevo sistema va a suponer más beneficios para las empresas.

Además, no se aborda la cuestión fundamental que es la sobre cotización que se va a exigir a las empresas en caso de declaración de estas ocupaciones.

### **Fijos discontinuos**

Para el cálculo de las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, se establece el coeficiente multiplicador del 1,5 a efectos de acreditar los períodos de cotización necesarios.

## **2. Incremento del papel de las mutuas en la incapacidad temporal por contingencias comunes**

En desarrollo de lo pactado por los interlocutores sociales en el V AENC, se establece un mecanismo que permita el uso de los medios asistenciales de las mutuas, que requerirá de un acuerdo previo entre el Ministerio, las mutuas y las comunidades autónomas.

Las mutuas podrán realizar pruebas diagnósticas, tratamientos terapéuticos y rehabilitadores, incluidas intervenciones quirúrgicas, en determinados trastornos traumatológicos incluidos en supuestos de incapacidad temporal por contingencias comunes.

Requerirá el consentimiento informado del paciente, pero no se contempla la posibilidad que las mutuas den bajas, confirmaciones y altas en estos casos.



### **3. Recuperación del mecanismo denominado *bonus-malus***

El Real Decreto 231/2017, de 10 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan disminuido de manera considerable la siniestralidad laboral, estableció un sistema un sistema de incentivos consistente en reducciones de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que se distingan por su contribución eficaz y contrastable a la reducción de la siniestralidad laboral, que fue suspendido en 2019.

Se vuelve a instaurar este sistema en materia de prevención de riesgos laborales para empresas con baja siniestralidad, introduciendo algunos cambios, como son el otorgamiento a cada empresa de un índice de siniestralidad, así como un valor de clasificación, cuya evolución determinará el valor del incentivo.

**Departamento Laboral**  
**Augusta Abogados**

[info@augustaabogados.com](mailto:info@augustaabogados.com)