

ACUERDO SOCIAL PARA FLEXIBILIZAR LA JUBILACIÓN, INVOLUCRAR A LAS MUTUAS EN LOS TRATAMIENTOS SANITARIOS Y REGULAR LAS PROFESIONES PENOSAS

OCTUBRE 2024

COMPATIBILIZAR LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN
CON EL TRABAJO,
LAS MUTUAS
EN LA GESTIÓN DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL,
LOS COEFICIENTES REDUCTORES
DE LA EDAD DE JUBILACIÓN
PARA OCUPACIONES ESPECIALMENTE
PENOSAS O PELIGROSAS

EL BONUS



ÍNDICE:

1. INTRODUCCIÓN:	3
2. JUBILACION DEMORADA:	4
3. JUBILACION Y ENVEJECIMIENTO ACTIVO:	5
4. JUBILACION FLEXIBLE:	6
5.1 JUBILACION PARCIAL	7
5.2 JUBILACION PARCIAL INDUSTRIA MANUFACTURERA	7
6. COEFICIENTES REDUCTORES	8
7. FIJOS DISCONTINUOS:	9
8. GESTION INCAPACIDAD TEMPORAL	10
9. BONUS	11
10. CONCLUSIÓN	12



1. INTRODUCCIÓN:

En una primera y rápida valoración, el pasado 1 de agosto el Secretariado Permanente del Comité Confederado de la CGT¹ realizaba un primer análisis de un nuevo Acuerdo Social para flexibilizar la jubilación, involucrar a las mutuas en los tratamientos sanitarios y regular las profesiones penosas.

La Ministra de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, en presencia de los “agentes sociales” las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las sindicales CCOO y UGT, formalizó la presentación para que, por último, a finales de septiembre se procediera a su firma con bombo y platillo en presencia del presidente del Gobierno y el resto de firmantes.

Las cuestiones tratadas en el acuerdo son de significativa importancia, afectarán a un nuevo marco de jubilación parcial y de jubilación activa; normaliza legislativamente el pacto alcanzado por los firmantes del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), rubricado el 10 de mayo de 2023, en relación con una mayor implicación de las Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social durante la Incapacidad Temporal (IT); un nuevo procedimiento para establecer coeficientes reductores de la edad de jubilación para ocupaciones especialmente penosas o peligrosas; y, por supuesto, el bonus...

Aunque aún deberá recorrer la vía parlamentaria y, por lo tanto, podría conllevar modificaciones, a través de este informe efectuaremos una aproximación a los contenidos suscritos, separados temáticamente y confrontando las cambiantes situaciones.



1 <https://cgt.org.es/otra-vuelta-de-tuerca-a-las-pensiones/>

2. JUBILACION DEMORADA:

Posibilidad de retrasar voluntariamente la edad de jubilación más allá de la edad legal establecida.

<ul style="list-style-type: none"> • Ley 21/2021, de 28 de diciembre² • Real Decreto 371/2023, de 16 de mayo³ 	<p>ACUERDO SOCIAL 31 julio 2024⁴</p>
<p>Condiciones imprescindibles: Haber cotizado un mínimo de 15 años, de ellos, al menos 2 años deben estar comprendidos en los 15 inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación. Tener cumplida la edad ordinaria de jubilación</p> <ul style="list-style-type: none"> • Opción 1: Complemento del 4% sobre su base reguladora por cada año completo que cotice tras cumplir la edad ordinaria • Opción 2: Una cantidad fija por cada año de demora, que cobrará en un pago único (4.786,27 y 12.060,12 euros, en función del importe de pensión y del número de años cotizados) • Opción 3: Se calcula en función de los años que se alargue la vida laboral. <ul style="list-style-type: none"> - Si se acredita un periodo de 2 a 10 años completos cotizados entre la fecha ordinaria y la fecha efectiva de jubilación, el complemento consistirá en la suma de: Un porcentaje adicional del 4% por cada año de la mitad de ese período, tomando el número entero inferior. Y una cantidad a tanto alzado por el resto del periodo considerado - Si se acredita un periodo de 11 o más años completos cotizados, el complemento consistirá en la suma de: Una cantidad a tanto alzado por 5 años de ese período. Y un porcentaje adicional del 4% por cada uno de los años restantes. Para poder percibir la opción 3 debe de retrasar al menos en 2 años la edad de jubilación 	<ul style="list-style-type: none"> • A partir segundo año el complemento se incrementará semestralmente (2% cada seis meses) o su equivalente para la opción 2 y 3

Continuando con la dinámica implantada de retrasar la edad de jubilación y prolongarla más allá de los 67 años o 65 cuando se ha cotizado más de 38 años y medio, acuerdan medidas incentivadoras que ayudan a alcanzar ese objetivo, de entrada, eliminan la necesidad de reunir las condiciones exigibles para acceder a la jubilación, también mantienen el porcentaje adicional del 4 % por año completo adicional trabajado, que se computará semestralmente.

Ante la precariedad laboral, habrá muchas personas de generaciones futuras que no tendrán suficientes años cotizados para obtener una pensión de jubilación digna y se verán obligados a prolongar su vida laboral para que ese porcentaje de su pensión sea algo decente, pero no todos según su profesión podrán hacerlo.

2 <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-21652>

3 https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2023-11645

4 <https://www.inclusion.gob.es/documents/20121/0/20240731+Acuerdo+Mesa+Di%C3%A1logo+Social+SS.pdf/f4096eb7-0ac2-f2be-01a4-2ed0c2c409b1?t=1722500014030>

3. JUBILACION Y ENVEJECIMIENTO ACTIVO:

Compatibilizar la pensión con el desempeño de un puesto de trabajo

<ul style="list-style-type: none"> • Ley 27/2011, de 1 de agosto⁵ • Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo⁶ • Ley 21/2021, de 28 de diciembre⁷ 	<p>ACUERDO SOCIAL 31 julio 2024</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Percepción de una pensión de jubilación con el trabajo por cuenta propia (100% de la pensión tener 1 asalariado o 50% sin asalariado) o ajena (50% de la pensión) y con la actividad artística (100% de la pensión, cuenta propia y ajena). • Condiciones: Cumplir la edad legal de jubilación correspondiente al menos un año después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria. haber cotizado los años suficientes para percibir el 100% de la pensión. - Incompatible con los complementos o incentivos de la jubilación demorada. 	<ul style="list-style-type: none"> • Para asalariados y autónomos sin trabajadores, el primer año de demora al 45% pensión, segundo de demora subirá al 55% de pensión, en el tercero de demora 65% de pensión, el cuarto de demora 80% de pensión, hasta alcanzar el 100% de la pensión en el quinto año de demora • Autónomos, con trabajador (indefinido y antigüedad 18 meses o nuevo trabajador indefinido no vinculación laboral 2 años anteriores a la jubilación activa) 75 % de la pensión, se incrementa 5 puntos por cada 12 meses de actividad • Elimina requisito de haber cotizado los años suficientes para percibir el 100% de la pensión • Compatible con los complementos o incentivos de la demorada

Inciendo sobre el comentario anterior de prolongar la vida laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación, con la intención de reducir costes e incrementar a la vez los ingresos, permiten que se pueda estar jubilado y continuar trabajando, originalmente era una medida dirigida a los autónomos, pero..., mantienen que para acceder a esta modalidad debe transcurrir un año de la edad ordinaria de jubilación, así como la prohibición de que puedan acogerse los empleados públicos, con esa intencionalidad el primer año disminuye la cantidad a percibir al 45 % (actualmente es el 50 %) y en contrario a partir del siguiente año el importe a recibir se incrementaría hasta alcanzar el 100 % el quinto año. En ningún caso, las nuevas cotizaciones pueden modificar la base reguladora.

5 <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-13242>

6 https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-2874

7 <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-21652>

4. JUBILACION FLEXIBLE:

Modalidad para compatibilizar empleo con una parte del cobro de la pensión.

<ul style="list-style-type: none"> • Ley 35/2002, de 12 de julio⁸ • Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre⁹ 	ACUERDO SOCIAL 31 julio 2024
<ul style="list-style-type: none"> • Compatibiliza la pensión de jubilación con un contrato a tiempo parcial, con los límites de jornada entre un 50% y un 75%, con la consecuente minoración de la pensión • Pueden optar todos los trabajadores de todos los regímenes de la Seguridad Social, excepto los funcionarios civiles del Estado, el personal de las Fuerzas Armadas y el de la Administración de Justicia • Una vez terminado el contrato de trabajo a tiempo parcial, se debe de solicitar el recalcu del porcentaje y en todo caso el de la base reguladora de la pensión de jubilación 	<ul style="list-style-type: none"> • Se revisará la normativa en el plazo de 6 meses

En este caso, se trabaja al mismo tiempo que se percibe una pensión de jubilación, si bien será mediante contrato a tiempo parcial y dentro de las limitaciones legales de jornada.

No acuerdan nada nuevo, de momento, se mandata al Gobierno para que, en el plazo de 6 meses, revise la actual regulación de la jubilación flexible, con la intención de incentivar el acceso a esta modalidad de pensión de los trabajadores asalariados, comprometiéndose a mejorar el porcentaje de pensión a cobrar.



8 <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2002-13972>

9 <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2002-23038>

5.1 JUBILACION PARCIAL:

Cobrar una parte de la pensión de jubilación y trabajar a tiempo parcial al mismo tiempo.

<ul style="list-style-type: none"> • Real Decreto Ley 5/2013¹⁰ • Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo¹¹ 	<p>ACUERDO SOCIAL 31 julio 2024</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Edad mínima para acceder a la jubilación parcial con un contrato de relevo a partir de 2024, se ha ajustado a 62 años y 6 meses para aquellos con al menos 36 años de cotización. Para quienes tienen 33 años o más de cotización, la edad mínima requerida es de 64 años (personas con discapacidad en grado igual o superior al 33% el periodo de cotizado exigido será de 25 años) • Trabajador y la empresa tienen que pactar la reducción de la jornada laboral • Disminución pueden variar entre el 25% y el 50% (75% de la jornada si el contrato del trabajador relevista es a jornada completa y de duración indefinido). • Se extenderá hasta que el empleado alcance la edad ordinaria de jubilación determinada por sus años de cotización • Los trabajadores fijos discontinuos no podrán tener contratos de relevo 	<ul style="list-style-type: none"> • Podrá adelantarla 3 años antes de la edad ordinaria de jubilación en función de la carrera de cotización • Trabajador relevista con contrato indefinido y a jornada completa durante, al menos, los 2 años posteriores a la extinción de la jubilación parcial • Reducción jornada del jubilado parcial, el primer año será un mínimo de un 20% y un máximo del 33%, para aquellos que anticipen más de 2 años el acceso a la jubilación • Los trabajadores fijos discontinuos podrán formar parte del proceso de relevo

5.2 JUBILACION PARCIAL INDUSTRIA MANUFACTURERA:

<ul style="list-style-type: none"> • Real Decreto Ley 20/2022, de 27 de diciembre¹² 	<p>ACUERDO SOCIAL 31 julio 2024</p>
<ul style="list-style-type: none"> • 61 años de edad. Antigüedad empresa 6 años (contrato a tiempo completo) y 33 años de cotización • Reducción jornada hasta un máximo de un 80% (mínimo 25% a máximo 67%) siempre que la empresa contrate a un relevista a jornada completa y por tiempo indefinido • Una base de cotización equivalente como mínimo al 65% de la base que tenía el jubilado parcial antes de la jubilación • 70% plantilla esté formada por trabajadores con contrato indefinido • Los trabajadores fijos discontinuos no podrán tener contratos de relevo • Para pensiones causadas antes del 1 de enero del 2025 	<ul style="list-style-type: none"> • Pensiones causadas antes del 1 de enero del 2030 • La cotización será del 40% en 2025, 50% en 2026, 60% en 2027, 70% en 2028 y 80% en 2029 • Porcentaje de contratados como indefinidos al menos el 75% • Se permitirá acumular la jornada en pacto con la empresa • Los trabajadores fijos discontinuos podrán formar parte del proceso de relevo

Desde 2011 en que se amplió la edad de jubilación a los 67 años, había esta posibilidad de jubilación parcial, si bien la empresa y trabajador tenían que abonar el 100 % de la cotización del jubilado parcial.

Ahora adelantan el acceso a la jubilación parcial hasta en 3 años (en la actualidad son 2 años) de la edad ordinaria de jubilación que corresponda, en función de la carrera de cotización, y con el correspondiente contrato de relevo.

Durante el primer año, la jornada podrá reducirse entre un 20 % y un 33 % para aquellos 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 dos años posteriores a la extinción de la jubilación parcial.

10 https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2013-2874

11 <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-6967>

12 <https://www.boe.es/buscar/pdf/2022/BOE-A-2022-22685-consolidado.pdf>

6. COEFICIENTES REDUCTORES:

Trabajos penosos, tóxicos o peligrosos, según cierta casuística y las profesiones, varía, pero es inferior a la del resto de trabajadores.

<ul style="list-style-type: none"> • Ley 27/2011, de 1 de agosto¹³ • Real Decreto 1698/2011, de 18 de noviembre¹⁴ 	<p>ACUERDO SOCIAL 31 julio 2024</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Además de los trabajadores y trabajadoras del régimen especial del mar y de la minería del carbón. • La aplicación de los coeficientes reductores no puede dar lugar a que el interesado acceda a la pensión de jubilación con edad inferior a 52 años (excepto minería del carbón y trabajadores del mar). • Los coeficientes reductores no serán tenidos en cuenta a efectos de acreditar la edad exigida para acceder a la jubilación parcial, a la jubilación anticipada, ni tampoco para el porcentaje adicional para aquellos que se jubilan después de la edad ordinaria de jubilación. • Un trabajo se considera peligroso cuando involucra una alta probabilidad de sufrir accidentes, lesiones graves o incluso la muerte. Diversos factores contribuyen a clasificar una ocupación como peligrosa, y estos criterios pueden variar según el entorno laboral y las tareas específicas que se realicen. • Hay ocho profesiones excepcionales donde se puede anticipar la jubilación: Trabajadores incluidos en Estatuto Minero, personal de vuelo de trabajos aéreos, trabajadores ferroviarios, artistas, profesionales taurinos, bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos, miembros del Cuerpo de la Ertzaintza y Policías locales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Podrán solicitarlo las organizaciones empresariales, sindicales y asociaciones de autónomos, también podrá iniciarlo de oficio la Seguridad Social. • Creación de una Comisión de Evaluación de diversos ministerios y los interlocutores sociales, quienes determinarán la posibilidad de adelantar las jubilaciones sin penalización. • Para nuevos sectores que soliciten jubilación anticipada sin penalización de colectivos con actividades penosas, tóxicas o peligrosas se creará un nuevo procedimiento estándar que contendrá tres indicadores: la incidencia de bajas laborales; incidencia de sucesos graves con fallecimientos y reconocimiento de incapacidad permanente; y duración medio de los procesos. • Aplicable siempre y cuando no sea posible la modificación de las condiciones de trabajo.

Establecen tres indicadores para admitir nuevos colectivos con actividades penosas, tóxicas o peligrosas, cuando no sea posible la modificación de las condiciones de trabajo, en base a:

- Incidencia de las bajas laborales por contingencias comunes y profesionales
- Incidencia de sucesos graves que conllevan fallecimientos y reconocimientos de incapacidad permanente
- Duración media de los procesos

Estarán legitimados para iniciar los procesos las organizaciones más representativas de los empresarios, sindicatos y asociaciones de autónomos, también podrá iniciarlo de oficio la Seguridad Social.

Por otro lado, la Comisión de Evaluación estará formada, además de la administración, por estas mismas organizaciones “más representativas”.

13 <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-13242>

14 <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2011-18401>

7. FIJOS DISCONTINUOS:

Trabajos que se desarrollan de forma intermitente pero estable.

<ul style="list-style-type: none"> • Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre¹⁵ • Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre¹⁶ 	<p>ACUERDO SOCIAL 31 julio 2024</p>
<ul style="list-style-type: none"> • El contrato fijo discontinuo es indefinido, pero se ejerce de manera intermitente • Trabajos de naturaleza estacional, o vinculados a actividades productivas de temporada 	<ul style="list-style-type: none"> • La cotización se calculará con un coeficiente multiplicador del 1,5 a efectos de acceso a jubilación, incapacidad permanente y pensión de viudedad u orfandad

Se recupera el coeficiente multiplicador del 1,5 a efectos de garantizar los períodos de cotización necesarios para acceder a la jubilación, incapacidad permanente, viudedad y orfandad en el caso de los trabajadores con esta modalidad contractual.

Este cambio supone que la cotización de los fijos discontinuo de un periodo de 6 meses vale por 9 meses para tener derecho a esas prestaciones.

De todas formas, ya aparecía anteriormente y se derogó con el Real Decreto Ley 7/2023, de 19 de diciembre, cuando instauraron que la jornada a tiempo parcial equivale a un día cotizado, independientemente de las horas que se realice, los trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos salieron perjudicados con ese cambio y además seguirán castigados hasta que se aprueben cambios normativos.



15 <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

16 <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-21788>

8. GESTION INCAPACIDAD TEMPORAL:

Situación del trabajador mientras se encuentre imposibilitado temporalmente para trabajar, reciba asistencia sanitaria y prestación económica.

<ul style="list-style-type: none"> • Real Decreto 625/2014, de 18 de julio¹⁷ • Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre¹⁸ 	<p>ACUERDO SOCIAL 31 julio 2024</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Partes médicos de bajas y altas, solo se entregará una copia a la persona trabajadora; se elimina tanto la segunda copia, como la obligación a la persona trabajadora de que sea ella quien que entregue esta copia en la empresa, entidad gestora o mutua 	<ul style="list-style-type: none"> • Se permitirá que los médicos de atención primaria de los servicios públicos de salud de las Comunidades Autónomas puedan derivar las pruebas diagnósticas y la rehabilitación, incluida las cirugías, de los trabajadores con baja por enfermedad traumatólogica, cuando se supere el tiempo optimo recomendado, previo consentimiento del paciente, siendo revocable en cualquier momento

Un proceder de los firmantes del acuerdo heredera de las líneas fijadas en el V AENC, plantean celebrar convenios con las Mutuas, en consecuencia, en lugar de financiar el Sistema Nacional de Salud para evitar demoras en la práctica de pruebas, financiarán estas entidades privadas, supuestamente con la intención de acelerar los diagnósticos y los tratamientos.

Para ello consumarán acuerdos de colaboración, a suscribir entre la Consejería de Sanidad de cada una de las Comunidades Autónomas y las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.

Podrán derivar las pruebas diagnósticas, la rehabilitación y las cirugías de los trabajadores afectados por bajas causadas por enfermedades traumatólogicas cuando el tiempo de baja por IT supere el tiempo óptimo recomendado.

No obstante, se requerirá un previo consentimiento informado del paciente revocable en cualquier momento.

También acuerdan crear una comisión de seguimiento a nivel estatal compuesta por el Gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, con el objetivo de vigilar y controlar 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 y su duración, incluido el seguimiento y evaluación de dichas actuaciones.

17 <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2014-7684>

18 <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2023-160>

9. BONUS:

Sistema de incentivos que tiene por objeto la mejora de la prevención de riesgos laborales en las empresas, adoptando medidas y procesos que contribuyan a la reducción de la siniestralidad laboral en las empresas que tengan una siniestralidad laboral inferior a la media de su sector de actividad.

<ul style="list-style-type: none"> • Real Decreto 231/2017, de 10 de marzo¹⁹ • Orden ESS/256/2018, de 12 de marzo²⁰ 	<p>ACUERDO SOCIAL 31 julio 2024</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de incentivos que tiene por objeto la mejora de la prevención de riesgos laborales en las empresas, adoptando medidas y procesos que contribuyan de manera eficaz a la reducción de la siniestralidad laboral. Para incentivar esta mejora, las empresas que tengan una siniestralidad laboral inferior a la media de su sector de actividad, podrán ver reducidas sus cotizaciones por contingencias profesionales, previa solicitud a la mutua que la proteja 	<ul style="list-style-type: none"> • Recuperar sistema de bonus en cotizaciones para empresas que disminuyan de manera considerable la siniestralidad laboral • Reducción del 4% cuando se mejore la calificación, 8% si se mantiene la calificación máxima

Este pacto regala la recuperación de los incentivos para las empresas que disminuyan de manera considerable la siniestralidad laboral.

Sistema que demostró en su momento falta de eficacia en la mejora de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, ya que, en la mayor parte de los casos, solo sirvió para la reducción de la siniestralidad sobre el papel, disfrazando la naturaleza del accidente y su ocultación, se suspendió en 2019.

Deciden de nuevo rescatar un sistema sobre la siniestralidad del accidente de trabajo y la enfermedad profesional, que demandará la realización de inversiones en materia de prevención para su reconocimiento, y que va a ser decisivo para la recepción del incentivo y de su cuantía.

Para el reconocimiento del incentivo, se examinarán los datos de siniestralidad de cada empresa con los límites establecidos para su actividad económica. Así se comprobará si se superan o no los mismos.

En caso de no superarse estos límites, la empresa mejorará valor en la clasificación (A, B, C y D), o se mantendrá en la clasificación máxima A. Se causará derecho al incentivo (un 4 %) al mejorar la calificación y al incentivo mejorado (un 8 %) si se mantiene en la calificación máxima.

19 <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2017-3125>

20 <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-3762>

10. CONCLUSIÓN:

Examinado el contenido del Acuerdo Social presentado el 31 de julio y firmado el 18 de septiembre por el Gobierno y los interlocutores sociales, sobre el acceso a la jubilación (activa, flexible y demorada), compatibilidad de la jubilación con el trabajo remunerado, el papel de las Mutuas en la gestión de la incapacidad temporal, de los trabajos penosos y peligrosos y sin olvidarnos de la recuperación del sistema de reducción de la siniestralidad laboral coloquialmente conocido por bonus, podemos ultimar que todas estas medidas son continuadoras de las modificaciones iniciadas el 2021, que conserva el aumento de la edad de jubilación y el incremento de los años de cotización necesarios, prolongando la vida laboral efectiva más allá de lo legalmente establecido, todo ello en el marco del llamado Diálogo social, en el que los interlocutores sociales y el Gobierno vienen suscribiendo desde hace demasiado tiempo, por lo tanto herederas de las anteriores, fundamentalmente de la que con fecha 2 de febrero de 2011 “Acuerdo social y económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones” ya suscribieron los mismos protagonistas.

Entre esas medidas la jubilación activa, para seguir trabajando mientras se percibe una parte de la pensión, genera derecho a incentivos por demora (incremento 4 %, o una prima a tanto alzado entre 5.000 € a 12.000 € por año de demora, o una opción mixta, en el caso de aquellos que retrasen su jubilación, respecto a la edad ordinaria, al menos dos años).

Sobre la jubilación parcial, el acuerdo no recupera la situación anterior a la reforma de 2013 en la que era posible acceder a la jubilación parcial 5 años antes de la edad legal, que en esos momentos era de 65 años en lugar de los 66 y 6 meses de 2024 y que llegará a los 67 años en el 2027.

Además, quien se acoja a esta medida tendrá su jornada laboral muy poco reducida (entre un 20 % y un 33 % durante el primer año) y se mantiene igual al modelo anterior en los dos años posteriores, entre el 25 % y el 75 %.

Tampoco mejora el aumento del tiempo cotizado para acceder a la jubilación parcial, que pasó a ser de 33 años.

Por lo tanto, posibilitan prolongar la vida laboral, debiendo sacrificarse un año para acceder a la jubilación.

Sobre la mejora de los incentivos en la jubilación demorada, estas medidas no ayudan al fomento del empleo, menos al empleo digno y de calidad, al contrario, retrasa el acceso de los más jóvenes.

Esas políticas de retardar la edad legal de jubilación desconocen, que en la práctica la mayoría de los trabajadores optará por jubilarse antes de la edad legal, aunque tengan que ver reducida su pensión.

Consiguientemente, todas estas actuaciones y las anteriores tienen por finalidad reducir gastos del sistema y sólo en menor medida incrementar los ingresos.

Asimismo, continúan ampliando la intervención de las Mutuas Colaboradoras en la gestión de las bajas laborales, pruebas diagnósticas y tratamiento para algunas patologías, aunque dicen que requerirá el beneplácito del trabajador, seguramente las presiones y coacciones se incrementarán para que éste consienta y sea derivado a la Mutualidad, eso sí, facturando el coste al sistema público de salud y derivando a centros privados las actuaciones, dada la previsible falta de recursos propios de estas entidades.

Por cierto, ¿qué pasará con las incompatibilidades si los facultativos trabajan en el sistema público y en el privado?, ¿eso no es fomentar el pluriempleo y frenar la incorporación de especialistas y demás personal necesario en la curación del paciente?.

Porque su modelo nunca ha sido únicamente curar no, la observación y experiencia nos advierte que intentan reducir la duración de la baja para volver cuanto antes al trabajo, no olvidemos que las mutuas priorizan la razón económica por encima de la salud, y que su empeño ha sido buscar causas no laborales de los daños derivados del trabajo, sea esta enfermedad profesional o accidente de trabajo, reduciendo el importe de las prestaciones para el trabajador.

Reflexionemos, las prestaciones económicas durante una baja dependen de la causa de la incapacidad temporal.

Si se debe a una enfermedad profesional o accidente laboral, la ley establece que el trabajador cobrará el 75 % de su base reguladora desde el día siguiente al que se emitió la baja. Sin embargo, en los casos de enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador recibe únicamente el 60 % de su base reguladora a partir del cuarto día de baja, aumentando al 75 % desde el vigésimo primer día.

Si las Mutuas asumen la gestión tendrán todas las facilidades para aplicar la última ocurrencia gubernamental, encubierta como baja flexible, poniendo en peligro la salud de los trabajadores.

Por ahí van los tiros, con la excusa de que no sería posible con el actual momento de falta de médicos en atención primaria, serían las mutuas quienes en un principio las competentes para las bajas laborales de todos los trabajadores y así dar cabida a las bajas flexibles.

Según nuestros Acuerdos del XIX Congreso de la CGT, celebrado en junio de 2022 en Zaragoza, acordamos *“exigir un cambio legislativo buscando la desaparición de las mutuas o su integración dentro del INSS para la gestión administrativa de las incapacidades.”*

Tampoco podemos ni debemos olvidarnos de las prerrogativas que se conceden a los negociadores sobre los coeficientes reductores de la edad de jubilación para ocupaciones especialmente penosas o peligrosas, resultará imposible que sean aprobadas y reconocidas aquellas nuevas incorporaciones de actividades que no pasen exclusivamente por el filtro de las organizaciones firmantes.

Para rematar los despropósitos dispuestos por los “agentes sociales”, recuperan los coeficientes reductores, que fueron abandonados en 2019, instaurando un sistema que premia a quien cumple la Ley estando obligado a garantizar la salud de los asalariados, al respecto a ciencia cierta sería más eficaz penalizar a quien no la cumple, eso ni se les pasa por la cabeza evidentemente.

