

Número: 41 | 2024

Fecha: 23 de diciembre de 2024

De: **Secretaría confederal de Políticas Públicas y Protección Social**

A: Secretarías de FF.EE., UU.RR. y CC.NN.

CC: Miembros CEP del INSS y la TGSS.

Observaciones

## Reales Decreto-Ley de revalorización de pensiones 2025 y reforma de pensiones de jubilación parcial, demorada y activa

Estimados compañeros y compañeras,

En el día de hoy el Consejo de ministros ha aprobado un paquete de medidas relacionadas con la revalorización de pensiones para el año 2025, determinadas cuestiones necesarias para regular la Orden de cotización (base máxima, etc.) y la reforma de jubilación parcial, demorada y activa acordado en el diálogo social por CCOO, UGT, CEOE y CEPYME en julio de 2024 y formalizado en el Palacio de la Moncloa en septiembre pasado, y cuyos contenidos pasamos a comentaros con mayor detalle:

### **Se culmina la reforma de pensiones (2021-2024) y CCOO trabajará para posibilitar la convalidación parlamentaria de las últimas medidas**

Hemos de celebrar que el Consejo de Ministros, finalmente, haya aprobado hoy el Real Decreto Ley que, conteniendo el resultado del Acuerdo alcanzado entre el Gobierno y los interlocutores sociales, en el marco de las Recomendaciones del Pacto de Toledo, que fueron aprobadas en noviembre de 2020 con un 80% de los votos favorables en el Pleno del Congreso de los Diputados, hace efectivos los contenidos que precisaban norma con rango legal, antes del inicio necesario de entrada en vigor el próximo 1 de enero de 2025.

Este Real Decreto Ley cierra el ciclo de acuerdos alcanzados entre 2021 y 2024 en el marco de la Concertación Social, para volver a situar nuestro sistema de Seguridad Social en el necesario marco de suficiencia prestacional y sostenibilidad financiera que constituye el objetivo declarado reiteradamente en el marco del Pacto de Toledo, desde 1995.

Se corrigen las últimas medidas que quedaban pendientes en materia de jubilación parcial, ampliando derechos de acceso con carácter general, manteniendo y recuperando otros que habían sido limitados y apostando por una mejora clara de la calidad del empleo de las personas relevistas, mejorando esta figura en lo que afecta al empleo de las personas más jóvenes. También por la extensión del derecho a acceder a la jubilación parcial, al conjunto de personas que trabajan en el sector público, como se ha ratificado en el reciente acuerdo firmado por el Ministerio de Función Pública y las organizaciones sindicales más representativas, el pasado 17 de diciembre y que deberá seguir siendo desarrollado en los próximos meses.

Se culmina así el proceso iniciado en 2021, al tiempo que se profundiza en el reconocimiento y recuperación de nuevos derechos: entre otros, los períodos reconocidos como cotizados a las personas que trabajan con contratos fijos discontinuos; la apertura al acceso a la jubilación activa a personas sin carreras completas de cotización, lo que elimina una restricción con fuerte impacto de género que penalizaba mayoritariamente a mujeres trabajadoras; las mejoras aprobadas o previstas en materia de compatibilidad entre el empleo y la pensión en determinadas circunstancias; o el refuerzo de los mecanismos de participación y control de organizaciones sindicales y empresas, junto a los sistemas de salud de las comunidades autónomas y la propia Seguridad Social, para mejorar los tiempos de espera que padecemos que retrasan en muchos casos, la completa recuperación de la salud en determinados procesos de incapacidad temporal.

CCOO, como viene haciendo desde la suscripción del Acuerdo el pasado 18 de septiembre, seguirá trabajando en las próximas semanas, con el resto de los interlocutores sociales, para explicar la importancia de esta nueva norma, a la sociedad y a sus representantes políticos, con el objetivo de que este Real Decreto Ley que entra en vigor de forma inmediata, sea convalidado, como es preceptivo, en el Congreso de los Diputados.

En cuanto al segundo Real decreto Ley aprobado en materia de Seguridad Social, una vez hayamos podido conocer su contenido en la lectura del Boletín Oficial del Estado, una vez sea publicado, esperamos el mismo resultado para el desarrollo de los acuerdos alcanzados entre 2021 y 2023, que deben concretar para 2025 la garantía del mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones, el incremento de las pensiones mínimas y la actualización de las bases de cotización, entre otras cuestiones que ya recoge la Ley General de Seguridad Social.

Entre el conjunto de medias incluidas en ambas normas, cabe destacar las siguientes:

### **Revalorización de pensiones en base a la inflación media: 2,8%**

En aplicación de la nueva fórmula de revalorización de pensiones acordada en el diálogo social en la reforma de pensiones de 2021 que toma como referencia la inflación media registrada de noviembre a noviembre (por ser ésta la más la última que se conoce de forma definitiva en el momento de realizar la revalorización), las pensiones contributivas se verán revalorizadas en el 2,8%.

### **Revalorización de pensiones mínimas (5,96%) y las pensiones no contributivas (9%)**

Las pensiones mínimas y las pensiones no contributivas, además de revalorizarse con el resto de las pensiones públicas con la referencia de la inflación media, cuentan también con una garantía adicional de mejora de pensión. En este caso se trata de la garantía de suficiencia que vincula estas pensiones a los umbrales de riesgo de pobreza, y que se han incorporado a la legislación de Seguridad Social en el acuerdo de reforma de pensiones de 2023 suscrito por CCOO y UGT.

De este modo, las pensiones mínimas y las pensiones no contributivas, además de registrar la revalorización ligada la inflación, verán también incrementada su cuantía hasta alcanzar la referencia del umbral de pobreza que corresponde en cada caso.

La garantía de suficiencia de las pensiones mínimas está establecida en el umbral de riesgo de pobreza relativa (60% de la renta mediana) y la de las pensiones no contributivas en el umbral de riesgo de pobreza severa (que en este caso se ha establecido en el 75% de la referencia anterior, y que equivale al 45% de la renta mediana<sup>1</sup>). El acuerdo de diálogo social por el que se definió esta garantía preveía un periodo de implantación progresivo entre los ejercicios 2024-2027, de modo que el efecto que despliega el mismo en el año 2025 será el siguiente:

**Las pensiones mínimas contributivas** se incrementan en el 5,96% en 2025. No obstante, este porcentaje es mayor para pensiones con cónyuge a cargo y de viudedad con cargas familiares que aumentarán un 9,1%, como consecuencia de los compromisos establecidos en la garantía de suficiencia de la reforma de pensiones de 2023.

La pensión mínima de jubilación para los hogares unipersonales se fija en 12.241,6 euros anuales (frente a los 11.552,8 euros de 2024) y de 15.786,4 euros en los casos con cónyuge a cargo (en 2024 ha sido de 14.466,2 euros).

**Las pensiones no contributivas** y el **Ingreso Mínimo Vital** se revalorizarán un 9%. Hemos de llamar la atención sobre el hecho de que las PNC sirven como referencia también para establecer las cuantías del Ingreso Mínimo Vital (IMV) y el propio límite máximo del complemento a mínimos de las pensiones contributivas.

La cuantía de la pensión no contributiva se sitúa así en 564,51 €/mes lo que equivale a 7.903,15 €/año.

Por su parte, las **pensiones SOVI** (Seguro obligatorio de vejez e invalidez) se revalorizarán también en un 6% para 2025, lo que supone alcanzar los 560 euros mensuales en el caso de las no concurrentes, y los 543,60 euros mensuales para las concurrentes.

La **asignación por hijo a cargo** o menor con discapacidad reconocida igual o superior al 65% alcanza en 2025 los 5.805,6 euros al año, mientras que la asignación por hijo a cargo o menor con discapacidad reconocida igual o superior al 75% se sitúa en 8.707,2 euros anuales, es decir, un incremento interanual del 2,8%.

### **Incremento de la pensión máxima**

Como consecuencia del incremento sostenido de las bases máximas de cotización en una cuantía superior al de la inflación comprometido en la reforma de pensiones de 2023, para garantizar el principio de contributividad, las pensiones máximas también están sujetas a una garantía de incremento superior al de la revalorización del conjunto de pensiones, si bien garantizando en todo caso la aportación solidaria que realizan estas cotizaciones al conjunto del sistema (ya que las cuantías de incremento de la base máxima serán siempre superiores a las de la pensión máxima).

En el ejercicio 2025 las pensiones máximas se incrementarán así en el 2,915% y se sitúa 3.267,59 €/mes (un incremento porcentual que se deriva de 2,8% por causa de la inflación media más 0,115 puntos porcentuales adicionales por aplicación de la regla establecida en la reforma de pensiones de 2023)

---

<sup>1</sup> Se trata de la referencia más garantista de las que habitualmente se utilizan como referencia; por ejemplo, este umbral está tradicionalmente situado en el 40% en los estudios que realiza la Red Europea de Lucha contra la Pobreza (EAPN) y otras instituciones internacionales suelen establecerlo entre el 30% y el 20% de la renta mediana.

## Reforma de las modalidades de jubilación parcial, demorada y activa

En lo que se refiere a la reforma de pensiones, el Real Decreto-Ley aprobado hoy culmina la reforma acometida en el marco del Diálogo Social que se inició en el año

El RD-Ley aprobado hoy aborda las materias que quedaban pendientes centradas en la jubilación parcial, la jubilación anticipada por trabajos penosos, la jubilación demorada y las modalidades que permiten la compatibilidad de pensión y trabajo, así como otras relativas a la recuperación del coeficiente multiplicador del 1,5 de los periodos cotizados con contrato fijo-discontinuo o la colaboración de las Mutuas a instancia del Sistema Nacional de Salud para ayudar a la recuperación más rápida de la salud de personas trabajadoras en incapacidad temporal.

### Jubilación parcial

Desde CCOO defendemos la conveniencia de preservar el principio de igualdad y universalidad en las prestaciones de Seguridad Social, de modo que todas las personas trabajadoras de cualquier sector de actividad tengan garantizado el acceso a la jubilación parcial con los mismos derechos y obligaciones.

La convergencia entre las distintas modalidades de jubilación parcial existentes actualmente debe realizarse así en un plazo de tiempo prudencial tomando como referencia los requisitos más garantistas de cada regulación respecto de la calidad del empleo de los relevistas; la pervivencia de las mejores condiciones de acceso a las y los jubilados parciales y la garantía de sostenibilidad financiera de la figura de modo que, sobre la premisa del refuerzo de la contributividad de la prestación, garantice una reducción del sobre-coste de la modalidad y ésta quede justificada en el cumplimiento de su objetivo social de mantenimiento del empleo y relevo generacional.

Con estas premisas, CCOO ha alcanzado un acuerdo por el que se procede a la reforma de la jubilación parcial, tanto en su modalidad general de aplicación al conjunto de sectores productivos (art. 215 LGSS) como en la relativa a la industria manufacturera (DT 4<sup>a</sup>, apartado 6, LGSS), del que cabe destacar las siguientes novedades:

#### *Jubilación parcial general, de aplicación a todos los sectores de actividad (art. 215 LGSS)*

- **Ampliación a 3 años el periodo de tiempo que se puede utilizar** para adelantar la edad ordinaria de jubilación (antes 2 años al final del período transitorio que impuso el PP en 2013). Esta mejora permite acceder a esta modalidad de jubilación **a partir de los 62 años de edad**, según la carrera de cotización de cada persona.
- **Aplicación de la fórmula de “cotización en la sombra”** (como se utiliza en la jubilación anticipada) para ayudar a completar la carrera de cotización y “adelantar” la edad ordinaria desde la que es posible utilizar la jubilación parcial.
- **Posibilidad de concentración acordada de jornada total**, anual, mensual, semanal o diaria, con relevante protagonismo de la negociación colectiva (antes la Ley sólo preveía una concentración máxima anual)
- **Obligación de contrato de relevo indefinido y a jornada completa en todos los casos**, de manera que se mejora la calidad del empleo y en muchos casos la retribución de las personas relevistas (mayoritariamente jóvenes) eliminando la posibilidad de contratos a tiempo parcial y de carácter temporal (antes esta garantía sólo estaba reservada a las situaciones en las que el trabajador/a veterano accedía a una reducción de jornada del 75%).

- **Extensión de la garantía de mantenimiento del empleo relativo a todos los contratos de relevo** durante un plazo mínimo de 2 años después de la edad de jubilación ordinaria del jubilado parcial, de manera que en caso de incumplimiento la empresa debe devolver a la Seguridad Social todos los importes satisfechos en concepto de jubilación parcial del trabajador/a veterano (antes esta garantía sólo estaba reservada a las situaciones en las que el trabajador/a veterano accedía a una reducción de jornada del 75%).
- **Mantenimiento del requisito de cotización de 33 años cotizados** en el momento de la jubilación parcial, o de **25 años cotizados en caso de personas trabajadoras con discapacidad**. Para acreditar este requisito es posible utilizar los periodos de Servicio Militar o Prestación Social Sustitutoria, con el máximo de 1 año.
- **Durante el 1º año de utilización de la modalidad, la reducción de jornada por la que se puede optar será un mínimo del 20% y un máximo del 33%**, si bien este requisito queda en gran medida matizado por la posibilidad de concentración de jornada que ahora se permite. Esto significa, por ejemplo, que, si se acuerda en negociación colectiva, la reducción máxima en esta modalidad de jubilación parcial ordinaria o general, sería de un 33% el primer año, y 75% en los dos siguientes, o lo que es lo mismo, 14 meses de trabajo en los 36 meses de vigencia de la jubilación parcial.
- **Se habilita el acceso como relevista a las personas con contrato fijo-discontinuo**, que antes estaban excluidas por el carácter indefinido de este contrato. Está por concretar la fórmula de garantía del empleo que en este caso deberá operar en las empresas en las que se produzca esta situación. Reglamentariamente, en los próximos meses, se definirá la fora en que se puede utilizar los contratos fijos discontinuos como relevistas y, al tiempo, de garantizar el reemplazo de una persona jubilada parcial por el equivalente a una persona nueva a tiempo completo.
- **Mantenimiento del resto de requisitos exigidos para el acceso a la jubilación parcial** (posibilidad de reducción de jornada hasta un máximo del 75% en el 2º y 3º año de utilización de la modalidad, cotización por el 100% de jornada con independencia de la reducción de jornada por la que se opte, 6 años de antigüedad en la empresa o grupo de empresas, etc)

Las principales novedades de esta modalidad caben resumirse así:

## jubilación parcial ordinaria (art. 215 LGSS)

	antes	ahora
Período de tiempo que se puede anticipar la jubilación ordinaria	2 años	3 años
Contrato de trabajo del relevista	temporal y a tiempo parcial o indefinido a jornada completa	siempre indefinido y a jornada completa
Posibilidad de que el relevista sea una persona fija-discontinua	no existía el derecho	Sí se permite
Concentración de jornada total, anual, mensual o diaria por acuerdo negociación colectiva o pacto individual	La Ley no lo permitía	Sí se permite
Reducción de jornada el 3er año de anticipo de la edad ordinaria de jubilación	no existía el derecho	entre el 20% y el 33% de jornada
Reducción de jornada el 1er y 2º año de anticipo de la edad ordinaria de jubilación	entre el 25% y el 75% de jornada	
Carrera de cotización del jubilado parcial	33 años (25 años si tiene discapacidad)	
Antigüedad en la empresa del jubilado parcial	6 años	
Relación de bases de cotización del relevista y jubilado parcial	65%	
cotización del jubilado parcial	100% de jornada	

### Jubilación parcial de la industria manufacturera (DT 4ª, apartado 6, LGSS)

- **Garantía de prórroga durante 5 años (hasta el 31 de diciembre de 2029).** De este modo se resuelve el problema de inseguridad jurídica al que se enfrentaban los procesos de negociación en las empresas para alcanzar acuerdos de jubilación parcial por verse condicionados a la prórroga de año en año.
- **Posibilidad de concentración de jornada total,** anual, mensual, semanal o diaria por acuerdo en la negociación colectiva (antes la Ley sólo preveía una concentración máxima anual), en los mismos términos que la modalidad general u ordinaria
- **Cotización creciente progresivamente hasta el 80% de la base de cotización a jornada completa (comienza en el 40% en 2025, y se incrementa anualmente en un 10% adicional hasta alcanzar el 80% en el año 2029).** Se contribuye así, también en esta modalidad singular, a financiar por esta vía esta modalidad para el sistema público de Seguridad Social, en el marco del principio de contributividad ya que la jubilación ordinaria de estas personas se seguirá recalculando considerando los periodos de jubilación parcial como si se hubiese cotizado al 100% de jornada. Y ello ha permitido, además, evitar otras propuestas con propósito similar como las que se han presentado en la Mesa para introducir coeficientes reductores de la cuantía de la pensión, por ejemplo.
- **Ampliación de la garantía de empleo indefinido en las empresas hasta el 75% de las plantillas (antes era del 70%).**

- **Mantenimiento del requisito de cotización de 33 años cotizados** en el momento de la jubilación parcial (el gobierno proponía aquí también su endurecimiento y ampliación), o de **25 años cotizados en caso de personas trabajadoras con discapacidad**. Para acreditar este requisito es posible utilizar los periodos de Servicio Militar, Prestación Social Sustitutoria o Servicio Social, con el máximo de 1 año.
- **Se habilita el acceso como relevista a las personas con contrato fijo-discontinuo**, que antes estaban excluidas por el carácter indefinido de este contrato. Está por concretar la fórmula de garantía del empleo que en este caso deberá operar en las empresas en las que se produzca esta situación. Reglamentariamente, en los próximos meses, se definirá la fora en que se puede utilizar los contratos fijos discontinuos como relevistas y, al tiempo, de garantizar el reemplazo de una persona jubilada parcial por el equivalente a una persona nueva a tiempo completo.
- **Mantenimiento del resto de requisitos exigidos para el acceso a la jubilación parcial** (posibilidad de reducción de jornada hasta un máximo del 80% condicionado a la contratación de un trabajador/a relevista con contrato indefinido y a jornada completa, o de hasta el 67% condicionada a la contratación de un relevista a jornada parcial y con contrato temporal, antigüedad de 6 años en la empresa, etc.)

Las principales novedades de esta modalidad caben resumirse así:

### Jubilación parcial industria manufacturera (DT 4ª LGSS)

	antes	ahora
<b>Vigencia de la jubilación</b>	necesita prórroga cada año	hasta 31 de diciembre 2029
<b>Concentración de jornada total, anual, mensual o diaria por acuerdo negociación colectiva o pacto individual</b>	La Ley no lo permitía	Sí se permite
<b>Posibilidad de que el relevista sea una persona fija-discontinua</b>	no existía el derecho	Sí se permite
<b>Garantía de empleo indefinido en las empresas</b>	70% de la plantilla	75% de la plantilla
<b>Cotización del jubilado parcial</b>	por la jornada de trabajo efectiva	40% de jornada y evolución progresiva hasta 80% de jornada
<b>Contrato de trabajo del relevista</b>	temporal y a tiempo parcial o indefinido a jornada completa	
<b>Reducción de jornada del jubilado parcial</b>	entre el 25% y el 80% de jornada	
<b>Periodo de tiempo que se puede anticipar la jubilación ordinaria</b>		4 años
<b>Carrera de cotización del jubilado parcial</b>	33 años (25 años si tiene discapacidad)	
<b>Antigüedad en la empresa del jubilado parcial</b>		6 años
<b>Relación de bases de cotización del relevista y jubilado parcial</b>		65%

### Jubilación parcial en administraciones públicas

Se ha reiterado el compromiso de todas las partes para extender el derecho a la jubilación parcial a los empleados públicos. En este sentido está pendiente de concretarse en una mesa de trabajo específica que lleva meses trabajando las fórmulas administrativas específicas que regulen el procedimiento de acceso de los trabajadores relevistas y las condiciones concretas en las que se realizará la prestación de servicio de los jubilados parciales.

### Jubilación Demorada

- **Se mantiene el incentivo de incremento del 4% de la cuantía de la pensión** de jubilación por cada año adicional de demora en la jubilación, y **se añade un incentivo adicional de un 2% por periodos de demora superior a seis meses** e inferior a un año que opera desde el segundo año de demora.
- También los nuevos incentivos se pueden percibir en forma de renta vitalicia, como pago único o de forma mixta a elección de la persona pensionista.

### jubilación demorada (art. 210 LGSS)

	antes	ahora
Mejora del porcentaje de pensión por cada año completo de demora	4%	4%
Mejora del porcentaje de pensión por cada semestre de demora a partir del primer año	no existía el derecho	2%

### Jubilación Activa

- **Se elimina el requisito que exige contar con la carrera completa de cotización** para tener acceso a la jubilación activa, por lo que se permite el acceso a la totalidad de personas que se han jubilado demoradamente. Es esta una medida que permite acceder a esta modalidad a personas con carreras más cortas, mayoritariamente mujeres que hasta ahora no podían hacerlo. Esto es previsible que aumente el uso de esta modalidad que ya está creciendo pasando de un uso testimonial de esta figura en las nuevas jubilaciones antes de la reforma de esta modalidad en 2021, al 10% en el último año.
- **Se reconoce la compatibilidad de la jubilación activa con los incentivos de demora** (4% por cada año de demora y 2% por periodos de seis meses adicionales). Anteriormente estos incentivos se suspendían durante la percepción de la jubilación activa y sólo se volvían a percibir cuando cesaba aquella.
- **Se establece un nuevo esquema de garantía de pensión, creciente en el tiempo.** De este modo, el porcentaje de compatibilidad de la pensión con el mantenimiento de la actividad se incrementará en función de la demora en el acceso a la jubilación, así:
  - o 1 año de demora: garantía del 45% de pensión
  - o 2 años: 55%
  - o 3 años: 65%

- 4 años: 80%
- 5 años: 100%
- Además de la fijación inicial del porcentaje de pensión anterior, en función de los años transcurridos desde el momento previsto para la jubilación ordinaria hasta el momento de acceso a la jubilación activa, todos los porcentajes de garantía de pensión **se incrementarán un 5% por cada 12 meses de actividad profesional ininterrumpida** que se realicen durante la jubilación activa.
- **La Jubilación activa mejorada** prevista para las **personas autónomas con asalariados** se establece en dos tramos:
  - Se garantiza el **75% de pensión (hasta ahora era el 100%)** en los supuestos en los que se acredite tener contratado, al menos, a un **trabajador por cuenta ajena con carácter indefinido** con una **antigüedad mínima de 18 meses**, o la contratación de un **nuevo trabajador por cuenta ajena** que no haya tenido vínculo laboral con el trabajador autónomo en los dos años anteriores al inicio de la jubilación activa.
  - En estas pensiones se establece también un **incremento adicional de un 5% por cada 12 meses de actividad profesional ininterrumpida** que se realicen durante la jubilación activa.

Las principales novedades de esta modalidad caben resumirse así:

### **Jubilación activa (art. 214 LGSS)**

	<b>antes</b>	<b>ahora</b>	
<b>Colectivo que puede acceder</b>	exclusivamente personas que hayan demorado la jubilación y tengan con derecho al 100% BR (37 años cotizados)	cualquier persona que haya demorado la jubilación (incluidos menos 37 años cotizados)	
<b>Derecho a percibir complemento por jubilación demorada</b>	NO, los complementos se suspenden durante la jubilación activa	Sí, se perciben los complementos íntegros	
<b>Garantía de pensión si demora 1 año jubilación ordinaria</b>	50%	45%	más 5% adicional por cada año de compatibilidad jubilación/empleo
<b>Garantía de pensión si demora 2 años jubilación ordinaria</b>	50%	55%	más 5% adicional por cada año de compatibilidad jubilación/empleo
<b>Garantía de pensión si demora 3 años jubilación ordinaria</b>	50%	65%	más 5% adicional por cada año de compatibilidad jubilación/empleo
<b>Garantía de pensión si demora 4 años jubilación ordinaria</b>	50%	80%	más 5% adicional por cada año de compatibilidad jubilación/empleo
<b>Garantía de pensión si demora 5 años jubilación ordinaria</b>	50%	100%	más 5% adicional por cada año de compatibilidad jubilación/empleo
<b>Garantía de pensión autónomos con asalariados</b>	100%	75%	más 5% adicional por cada año de compatibilidad jubilación/empleo

## Jubilación flexible

- Se establece un mandato para que el Gobierno, en el plazo de seis 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, mediante una mejora del porcentaje de pensión al que se puede acceder, compatibilizándolo con el empleo.

## Fijos-discontinuos: recuperación del coeficiente del 1,5 para la parcialidad vertical

Como ya hemos comentado en ocasiones anteriores, la reforma de pensiones de 2023 estableció el reconocimiento pleno de los periodos de cotización a tiempo parcial y fijo-discontinuo con el mismo alcance que tienen reconocido las personas que trabajan a jornada completa. Esta equiparación es una reivindicación histórica de CCOO y su concreción normativa en la reforma de 2023 ha corregido el doble efecto que tradicionalmente sufrían estas personas trabajadoras (mayoritariamente mujeres) a la hora de acceder a las prestaciones de Seguridad Social: el derivado del cómputo de los periodos reconocidos como cotizados que excedían de los primeros 15 años (donde el tiempo parcial computa sólo como una fracción del tiempo trabajado) -ahora ya corregida-, y el derivado de la base de cotización (donde el salario se reduce proporcionalmente a la parte de jornada que se trabaja).

La plena equiparación implicó así la supresión de la legislación previa, que convertía los periodos cotizados a tiempo parcial y fijo-discontinuo en su equivalente a jornada completa mediante la utilización de la referencia de “días teóricos” de 5 horas y su multiplicación por el coeficiente del 1,5.

Sin embargo, la nueva regulación no preveía el efecto que la desaparición del citado coeficiente sobre el colectivo de personas con parcialidad “vertical” (esto es, personas que realizan jornadas laborales completas de 8 horas, pero sólo durante algunos días de la semana/meses del año). En estos casos, el coeficiente del 1,5 garantiza mejor la cobertura completa de los periodos trabajados.

Una vez detectada esta incidencia, desde CCOO hemos impulsado la recuperación del coeficiente multiplicador para los colectivos afectados por situaciones de parcialidad vertical, fundamentalmente fijos-discontinuos, al tiempo que se mantiene la plena equiparación de los periodos cotizados a tiempo parcial con la jornada completa para el grueso de personas trabajadoras a tiempo parcial.

De este modo, la reforma acordada ahora recupera esta previsión y refuerza el cumplimiento del compromiso alcanzado en la reforma de 2023 para la plena equiparación de los periodos cotizados a tiempo parcial y fijo-discontinuo computándose con los mismos efectos que se reconocen a la jornada completa, garantizándose esta equiparación para todos los colectivos profesionales con independencia de la forma en la que se preste el trabajo.

En espera de que esta información os sea de utilidad, recibid un saludo.

Fdo. Carlos Bravo Fernández

Secretario confederal de políticas públicas y protección social