INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN Y ASISTENCIA JURÍDICA

Criterio de gestión: 21/2022

Fecha: 29 de noviembre de 2022

Materia: Jubilación anticipada. Coeficientes reductores de la edad. Miembros de la Policía Foral Navarra.

ASUNTO:

Sobre la jubilación anticipada de los miembros de la Policía Foral Navarra.

CRITERIO DE GESTIÓN:

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 (TRLGSS), 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 período equivalente al que resulte de aplicar el coeficiente reductor del 0,20 a los años completos efectivamente trabajados como miembros de la Policía Foral de Navarra.

La aplicación de la reducción de la 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 de 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 período 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 la 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 será 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:

1. Periodos en situación de incapacidad temporal, nacimiento y cuidado de 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 natural.

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 la 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'Esquadra, 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.

2. Periodos de excedencia.

El criterio de gestión 4/2019, aplicable a los miembros de la Policía local, siguiendo lo dispuesto en el criterio 8/2008, RJ 22/2013, 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 se pudo realizar otros trabajos, será objeto de bonificación tanto el tiempo que precede a la excedencia como el que sigue al 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 de 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 sus derechos, siempre que se acceda a la jubilación ya reincorporado, cumpliendo el requisito de encontrarse en situación de alta[i] 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).

3. Periodos 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 consistirá en el desarrollo y aprendizaje de las funciones y tareas propias del puesto de trabajo a que aspiran el 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 de prácticas".

El programa del curso de formación de la Policía Foral de 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 Comisarias 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 se establece en sus respectivas convocatorias. Así, el periodo de prácticas del Cuerpo de Mossos d´Esquadra, 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 Comisarias, 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*", pero sin que pueda implicar un ejercicio efectivo de funciones 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 de 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. 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 en 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 y sus organismos autónomos, y cuyo Anexo II es relativo a la Policía 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.

5. Periodos 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, al acceder a la jubilación anticipada en calidad de tal no se incumpla con el límite de edad vigente en cada momento.*

En el caso de que, por razón de la actividad laboral como minero del carbón y por aplicación de los beneficios previstos para dicho Régimen Especial, pudiera el interesado acceder al derecho a la jubilación en 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 en el RJ 39/2010 del mismo criterio de gestión.

Asimismo, el Real Decreto 1449/2018, 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 en situación de alta[ii] 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, reuniendo 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 1449/2018, 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 lo 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 adicional y tenerse cumplida la edad 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 alta en otra actividad distinta. De ser también ésta 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 la jubilación como policía local, podría causar la correspondiente pensión de jubilación, pero sin la 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´Esquadra en el criterio de gestión 15/2022 de esta Entidad gestora, 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 extender la aplicación del criterio de gestión 8/2008 y de la Instrucción Tercera del criterio de gestión 4/2019 a la Policía Foral de Navarra, a efectos de permitir la acumulación de bonificaciones siempre y cuando se cumplan los requisitos necesarios.

6. Periodos de actividad efectiva como funcionario interino.

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 57/2002, 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, respectivamente).

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 de esta Entidad gestora, 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 el 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 funcionario 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.

En base a la citada argumentación, en caso de que se hubiese acudido a la figura de la interinidad para la cobertura de puestos de trabajo con personal distinto a los propios funcionarios de la Policía Foral de Navarra, se considera oportuno extender lo dispuesto en el criterio 13/2022 a los miembros ese cuerpo policial, sin que pueda considerarse como periodo de trabajo efectivo el periodo de prestación de servicios en la Policía Foral de Navarra bajo la condición de funcionario interino o al amparo de un contrato sujeto a derecho administrativo o un contrato laboral indefinido.

Esta información ha sido elaborada teniendo en cuenta la legislación vigente en la fecha que figura en el encabezamiento y se presta en virtud del derecho previsto en el artículo 53, letra f), de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, advirtiendo que dicha información no produce más efectos que los puramente ilustrativos y de orientación.

---

i

ii

NOTA INFORMATIVA SOBRE EL CRITERIO 21/2022 CON RESPECTO A LA PERMANENCIA EN ALTA HASTA LA FECHA DEL HECHO CAUSANTE.

El criterio 20/2026, dictado en base al criterio 10/2026 de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, permite aplicar los coeficientes reductores a **los policías locales al servicio de las entidades que integran la Administración local** siempre que se esté en situación de alta o en situación asimilada a la de alta en el momento del hecho causante, **con independencia de la actividad que se desempeñe en dicha fecha**, siempre que concurran los restantes requisitos exigidos por la normativa aplicable.

No obstante, el Criterio 20/2026 no resulta aplicable al colectivo de **los miembros de la Policía Foral de Navarra, del Cuerpo de Mossos d'Esquadra ni al de la Ertzaintza**, toda vez que el requisito de permanecer en situación de alta en dicha actividad hasta la fecha del hecho causante de la pensión de jubilación se encuentra expresamente establecido en normal de rango legal, concretamente en las disposiciones adicionales vigésima ter, vigésima bis y vigésima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

7 de octubre de 2026