

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi García Viña (*España*), José Luis Gil y Gil (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), María Luz Rodríguez Fernández (*España*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Jorge Baquero Aguilar (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Miguel Basterra Hernández (*España*), Carolina Blasco Jover (*España*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), María Belén Fernández Collados (*España*), Alicia Fernández-Peinado Martínez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Miguel Ángel Gómez Salado (*España*), Estefanía González Cobaleda (*España*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), José Luis Ruiz Santamaría (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Viqueira Pérez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Maddalena Magni (*Italia*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Francesco Nespoli (*Italia*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

La compatibilidad de las prestaciones y el trabajo como incentivo al empleo: líneas de tendencia*

Daniel PÉREZ DEL PRADO**

RESUMEN: A lo largo de los últimos años, viene observándose una posición general favorable a aceptar la compatibilidad de las prestaciones de Seguridad Social con el trabajo como un mecanismo no solamente de protección social, sino también de inserción laboral. El propósito del presente estudio es abordar el modo en que el sistema de Seguridad Social español se ha adaptado a esta nueva función. En particular, nos detendremos, en primer lugar, en la que ha sido la prestación de referencia en cuanto a los efectos de la protección social sobre el empleo, el desempleo, para, a continuación, revisar también las principales novedades introducidas en las pensiones de jubilación y, dado su carácter innovador, en el reciente desarrollo reglamentario del Ingreso Mínimo Vital (IMV) para crear un incentivo en aras a mejorar las oportunidades reales de inclusión social y laboral de las personas en riesgo de pobreza y exclusión.

Palabras clave: Compatibilidad, prestaciones, seguridad social, empleo.

SUMARIO: 1. La compatibilidad de las prestaciones con el trabajo como incentivo al empleo. 2. La referencia del desempleo. 3. Las pensiones en el punto de mira. 4. Las novedades del IMV. 5. A modo de conclusiones. 6. Bibliografía.

* Este trabajo forma parte de los proyectos de investigación *La dimensión socio-laboral de los riesgos asociados al cambio tecnológico: Conceptualización, prevención y reparación*, PID2021-124979NB-I00, RTI2018-094547-B-C21, y *Gestión algorítmica e igualdad de oportunidades en la empresa*, TED2021-130325A-I00.

** Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Carlos III de Madrid (España).

The Compatibility of Benefits and Work as an Incentive to Employment: Trend Lines

ABSTRACT: Over the last few years, a general position has been observed in favour of accepting the compatibility of Social Security benefits with work as a mechanism not only for social protection, but also for labour insertion. The purpose of this study is to address the way in which the Spanish Social Security system has adapted to this new function. In particular, we will assess, first of all, what has been the reference benefit in terms of the effects of social protection on employment, the unemployment benefits; secondly, the main innovations introduced in pensions for retirement will be also reviewed. Finally, given its innovative nature, we will focus on the recent regulatory development of the Minimum Living Income to create an incentive in order to improve the real opportunities for social and labour inclusion of people at risk of poverty and exclusion.

Key Words: Compatibility, benefits, social security, employment.

1. La compatibilidad de las prestaciones con el trabajo como incentivo al empleo

A lo largo de los últimos años viene observándose una posición general favorable a aceptar la compatibilidad de las prestaciones de Seguridad Social con el trabajo como un mecanismo no solamente de protección social, sino también de inserción laboral. El Pilar Europeo de Derechos Sociales, adoptado en la Cumbre social en favor del empleo justo y el crecimiento celebrada en Gotemburgo en noviembre de 2017, estableció en su principio 14 que «toda persona que carezca de recursos suficientes tiene derecho a unas prestaciones de renta mínima adecuadas que garanticen una vida digna a lo largo de todas las etapas de la vida, así como el acceso a bienes y servicios de capacitación», a lo que inmediatamente añadió, «las prestaciones de renta mínima deben combinarse con incentivos a la (re)integración en el mercado laboral».

En este sentido, se observa un claro cambio de tendencia entre la postura clásica, que veía en esto un alto riesgo de fraude, a la actual, más permisiva, que se basa en el hecho de que permitir la genera más beneficios que perjuicios, pues la prestación puede configurarse de tal forma que actúe por sí misma como un incentivo a la actividad, propiciando paralelamente la emergencia de empleo sumergido.

El debate estriba entre dos puntos antagónicos. Por una parte, el hecho de que la cobertura de una terminada prestación de la Seguridad Social puede generar posibles desincentivos a la aceptación de ofertas de trabajo porque simple y llanamente no compensa económicamente. Por otra, quienes contrargumentan que lo anterior solo se cumple en función del modo en que se articule la compatibilidad entre el trabajo en sus muy diversas manifestaciones y la protección dispensada por el sistema. La búsqueda de fórmulas en las que trabajar siempre sea la opción óptima o solución de equilibrio resulta esencial para evitar este efecto indeseado de la protección social dispensada por el sistema.

Desde esta última perspectiva, de lo que se trata de corregir deficiencias o efectos no deseados de la protección social frente a la tesis generalmente asumida de que la creación de desincentivos al empleo resulta algo de naturaleza estructural y transversal, casi se diría consustancial a cualquier prestación del sistema de Seguridad Social. Nótese que esto último implica asumir que el fraude es una práctica generalizada en la percepción de prestaciones y que su abono desincentiva siempre o de una forma altamente significativa la búsqueda de empleo. Ni lo uno ni lo otro se sustenta empíricamente.

De lo primero, no existen datos que respalden esa tesis y, de los pocos que

existen, no puede decirse que sea una situación tan grave y generalizada como en ocasiones pudiera aparecer. El Plan de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social para el periodo 2012-2013 ha sido probablemente el que más interés ha puesto en los últimos años en la lucha contra el fraude en prestaciones¹. De acuerdo con los datos disponibles, durante 2012 se realizaron 18.816 inspecciones en materia de prestaciones por desempleo – a la que más frecuentemente se acusa de producir efectos desincentivador – que permitieron detectar 9.452 casos de personas que trabajaban y cobraban indebidamente una prestación por desempleo². De estos datos se deduce que, del total de inspecciones, un 50% se saldaron con infracción por compatibilización indebida del desempleo con el trabajo. Sin embargo, esto poco nos dice de cuál es la situación del fraude en la percepción de prestaciones en España, puesto que las actuaciones de la inspección no son aleatorias, sino que se dirigen fundamentalmente a aquellos sectores, colectivos o empresas que, de acuerdo con los datos de que disponen, son más susceptibles de haber infringido lo dispuesto en la Ley³. De hecho, ya el CES echaba de menos la existencia de una evaluación previa en materia de fraude que hubiera acompañado al Proyecto de Ley de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social⁴. Éste es un elemento clave, puesto que faltan en nuestro país estudios amplios y de calado acerca del fenómeno del fraude en la percepción de las prestaciones

¹ Lógicamente esta es una materia incluida en todos los Planes, pero en los posteriores, ha contado con un menor protagonismo, pues se ha centrado más la labor de inspección en la garantía de unas adecuadas condiciones de trabajo y protección social. A este respecto, véase el Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2020.

² Los datos los ofrece la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en su página web www.mites.gob.es/its.

³ Por ejemplo, en la Memoria 2012 se priorizan las siguientes actuaciones en materia de Seguridad Social: 1) derivación de responsabilidad de la deuda de Seguridad Social a otros sujetos responsables solidarios o subsidiarios, con especial atención a los supuestos siguientes: sucesión en la titularidad de la empresa, grupos de empresas, administradores, cesión ilegal de trabajadores y contratas y subcontratas; 2) encuadramientos indebidos: estas actuaciones están dirigidas a vigilar el correcto cumplimiento de tales actos administrativos por los sujetos obligados, siendo prioritarias aquellas destinadas a combatir formas concretas de fraude; 3) empresas deudoras insolventes con actividad: se procederá a examinar este tipo de empresas con la finalidad de detectar posibles empresas ficticias, derivaciones de responsabilidad, verificación de la falta de presentación de boletines o incluso la posibilidad de realizar señalamiento de bienes; 4) anulación improcedente de altas consolidadas a través del Sistema RED (2.004 órdenes de servicio), especialmente en aquellos sectores donde es práctica habitual la contratación temporal, con el fin de atajar posibles supuestos de fraude; 5) Observatorio del Fraude.

⁴ Posterior Ley 13/2012, de 26 de diciembre, de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social.

por desempleo⁵.

De lo segundo, tampoco parece existir evidencia empírica en el ámbito internacional o nacional que avale ese efecto “anestésico”, al menos de una forma generalizada y apriorística como en muchas ocasiones es descrito⁶. Dicho de otra forma, cuando se habla de los posibles desincentivos de la protección social sobre el empleo no puede hacerse con trazo grueso, sino delineando ámbitos, prestaciones y países con un perfilador muy fino.

Frente a estas tesis, como decíamos, emergen hoy nuevos enfoques que toman en consideración que cada vez serán más frecuentes relaciones laborales caracterizadas por la inestabilidad, los constantes cambios en el empleo y, por ende, mayor la inseguridad laboral (y vital) de las personas trabajadoras. Ante este nuevo panorama, los poderes públicos están obligados a adoptar las medidas que sean necesarias para garantizar un determinado nivel mínimo de bienestar a lo largo de la vida laboral de los ciudadanos. El Estado debe emplear las herramientas con que cuenta para dotar de seguridad a las personas trabajadoras, para hacer frente a los nuevos riesgos, y, en esto, los sistemas de protección social constituyen sin lugar a dudas unos de los instrumentos más eficaces en la lucha contra las nuevas manifestaciones del paro.

Todos estos factores, la cobertura de nuevos riesgos a lo largo del ciclo vital del individuo y el especial papel del Estado en la compensación de los efectos derivados de mercados de trabajo más flexibles, conectan con conceptos quizá ya algo pasados de moda, como el de flexiseguridad⁷, pero también con modelos teóricos que siguen aportando elementos valiosos al debate, como el de los mercados de trabajo transicionales⁸. Por lo que aquí

⁵ CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL ESPAÑA, *Sobre el Anteproyecto de Ley de Lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social*, Dictamen CES, 2012, n. 3, p. 11.

⁶ D. PÉREZ DEL PRADO, *Prestación por desempleo: intensidad, duración y control. Los efectos económicos de la protección frente al paro*, Lex Nova, 2014, p. 440.

⁷ Críticas que la UE reconoce abiertamente: *vid.* Commission Staff Working Document, *Open, dynamic and inclusive labour markets*, 18 abril 2012, SWD(2012)97 final. Desde esta perspectiva crítica se ha definido la flexiseguridad como «el otorgamiento de derechos de protección social mínimos frente al recurso masivo a relaciones laborales flexibles». *Cfr.* M. FREDLAND, N. COUNTOURIS, J. PRASSL, *Royaume-Uni*, en M.-C. ESCANDE VARNIOL, S. LAULOM, E. MAZUYER, P. VIELLE (coords.), *Quel droit social dans une Europe en crise?*, Larcier, 2012, p. 33.

⁸ Resultan imprescindibles para su estudio G. SCHMID, B. GAZIER (eds.), *The Dynamics of Full Employment. Social Integration Through Transitional Labour Markets*, Edward Elgar, 2002; L. TOHARIA (comp.), *Los mercados de trabajo transicionales. Nuevos enfoques y políticas sobre los mercados de trabajo europeos*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2006. Conectando los mercados de trabajo transicionales con la flexiseguridad, M. RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, *Flexiseguridad: el debate europeo en curso*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica*

respecta, es destacable la idea de que los modelos de protección social deben adaptarse a las características actuales de los mercados de trabajo, lo que exige dar cobertura a situaciones de paro y episodios de empleo precario más frecuentes. Ante esta nueva realidad, la vieja regla de la incompatibilidad absoluta entre trabajo y protección social porque aquel era garantía de un nivel de vida adecuado para toda la vida debe decaer para abrir paso a la compatibilidad.

Pero, junto a este argumento se yergue otro, que es el hecho de que la cuantía de las prestaciones puede articularse técnicamente de tal forma que se convierta en un incentivo a trabajar. En relación con el desempleo, se ha sugerido, precisamente para que la prestación actúe como incentivo, que la percepción parcial del desempleo suponga un alargamiento del período durante el cual se compatibiliza salario y prestación equivalente al porcentaje que se deja de percibir⁹. Recientemente el RD 789/2022, de 27 de septiembre, por el que se regula la compatibilidad del Ingreso Mínimo Vital (IMV) con los ingresos procedentes de rentas del trabajo o de la actividad económica por cuenta propia con el fin de mejorar las oportunidades reales de inclusión social y laboral de las personas beneficiarias de la prestación ha buscado el mismo objetivo. Como explícitamente señala su exposición de motivos:

el incentivo al empleo busca la no desincentivación a incorporarse al mercado laboral o a poder incrementar el número de horas en el caso en el que el individuo esté trabajando porque hace que no pierda un euro de prestación, sino menos, por cada euro que se incrementan los salarios por un incremento en la oferta laboral. Esto hace que el ingreso mínimo vital, además de ser una medida que busca mejorar la equidad, no se convierta en una medida ineficiente desde el punto de vista económico.

A lo largo de las próximas páginas abordaremos el modo en que el sistema de Seguridad Social español se ha adaptado a esta nueva función o, si se prefiere, a la prevención de este efecto indeseado. En particular, nos detendremos, en primer lugar, en la que ha sido la prestación de referencia en cuanto a los efectos de la protección social sobre el empleo, el desempleo, para, a continuación, revisar también las principales novedades introducidas en las pensiones de jubilación y, dado su carácter innovador, en el recién mencionado desarrollo reglamentario del IMV en aras a mejorar las oportunidades reales de inclusión social y laboral de las personas

de Teoría y Práctica, 2007, n. 2.

⁹ D. PÉREZ DEL PRADO, *La compatibilidad del trabajo con la protección por desempleo*, Tirant lo Blanch, 2015, pp. 40-42.

beneficiarias de la prestación.

2. La referencia del desempleo

Los sistemas de protección por desempleo nacen con el propósito de cubrir las situaciones de necesidad derivadas de la pérdida del puesto trabajo¹⁰. Los propios conceptos de “desempleo” y “paro” aluden a la ausencia de empleo o la falta de actividad de tal forma que, en esencia, la protección dispensada por el sistema aparece en ausencia del trabajo. “Trabajo” y “desempleo” emergen así como dos conceptos antagónicos, pues la falta del primero exige la intervención del segundo y, viceversa, la recuperación del trabajo conlleva el cese del paro.

Sin embargo, la evolución histórica posterior llevó a que esta concepción simple del sistema de protección por desempleo se ampliara, de tal forma que éste ya no sólo interviene en ausencia de trabajo, sino que, en específicas situaciones y con el fin de alcanzar determinados objetivos normalmente conectados con la política de empleo, se admite la compatibilidad entre el trabajo entendido en un sentido amplio y el paro. Del análisis de la transformación de la situación legal de desempleo se desprende un cambio profundo en el sistema que pasa, de un estadio en el que se concibe su acción protectora sólo para casos de ausencia total de empleo a otra, al actual, en el que también se actúa sobre situaciones en las que la relación laboral pervive, aunque sea parcialmente. Además, frente a las estrategias de actuación *ex post*, estas otras de índole preventiva resultan mucho más eficientes, pues intentan evitar la extinción de la relación laboral¹¹.

De acuerdo con lo previsto en el art. 262 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), la protección por desempleo cubre la contingencia de quienes, pudiendo y queriendo trabajar, pierden su empleo o ven reducida su jornada ordinaria de trabajo, en los términos previstos en el art. 267 de la misma Ley. Si acudimos a esta última norma nos damos cuenta de que, en realidad, cuando el art. 262 LGSS habla de “reducción”, se está refiriendo tanto a la reducción de jornada propiamente dicha (art. 267.1.c LGSS) como a los supuestos de suspensión del contrato de trabajo (art. 267.1.b LGSS). Por tanto, la situación protegida es la carencia de ingresos derivada de la pérdida de empleo, ya sea de forma total y definitiva, ya sea

¹⁰ Referencia inexcusable para su estudio es C. VIQUEIRA PÉREZ, *La prestación por desempleo*, Tirant lo Blanch, 1990.

¹¹ En el mismo sentido, OECD, *OECD Employment Outlook 2010. Moving beyond the job crisis*, 2010.

de forma total o parcial pero coyunturalmente y con visos de revocabilidad. Este es el modo en que los distintos niveles de protección que integran el sistema se adaptan a la nueva realidad anteriormente descrita. Así, el nivel contributivo cubre la sustitución de las rentas de activo, lo que incluye también los supuestos en los que la pérdida de tales rentas no es total. Del mismo modo, los subsidios asistenciales o la Renta Activa de Inserción, de forma subsiguiente o alternativa, alcanzan su objetivo de dotar de soporte económico a quien encontrándose en la situación descrita acredita insuficiencia de medios para vivir, bien sea aportándole una renta de subsistencia de forma completa, bien la parte necesaria para alcanzar tal nivel mínimo.

Esta distinta finalidad permite, en teoría, que, en el primer caso, se admita la compatibilidad con otros ingresos, salvo si derivan del propio desempeño de un trabajo¹², y, en el segundo, siempre que no se sobrepasen los niveles de renta que dan acceso a su percepción. Dicho de otro modo, y para el conjunto del sistema, la definición actual de la contingencia protegida muestra también muy a las claras, como estadio evolucionado de una tendencia hacia la compatibilidad, que hoy resulta posible compaginar trabajo y desempleo cuando la relación laboral pervive y siempre que ello no desvirtúe las distintas finalidades perseguidas por los diferentes niveles de protección y, por ende, las del conjunto del sistema.

Sobre esta base, el art. 282 LGSS procede a regular la complementariedad (aunque el precepto usa el título más disciplinario de “incompatibilidades”) entre desempleo y trabajo con carácter general. Esta norma prescribe que «la prestación y el subsidio por desempleo serán incompatibles con el trabajo por cuenta propia, aunque su realización no implique la inclusión obligatoria en alguno de los regímenes de la Seguridad Social, o con el trabajo por cuenta ajena, excepto cuando éste se realice a tiempo parcial, en cuyo caso se deducirá del importe de la prestación o subsidio la parte proporcional al tiempo trabajado». De su tenor literal cabe distinguir, a nuestro juicio, una regla general, dos excepciones y dos reglas especiales¹³.

La regla general implica que teóricamente la percepción de una prestación por desempleo es incompatible con cualquier tipo de trabajo, esto es, tanto el trabajo por cuenta ajena, como el trabajo por cuenta propia, pues precisamente su función es la cobertura de las situaciones de necesidad derivadas de su pérdida, con las particularidades propias de cada nivel de protección.

¹² S. GONZÁLEZ ORTEGA, *La protección por desempleo*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 1993, n. 2, p. 327.

¹³ En versión actualizada del esquema que estableciéramos en D. PÉREZ DEL PRADO, *La compatibilidad del trabajo con la protección por desempleo*, cit., pp. 31-34.

Por lo que respecta a las excepciones, por un lado, nos encontramos con la reflejada en el propio precepto y en la jurisprudencia y que se basa en la posibilidad de compatibilizar prestación y trabajo por cuenta ajena a tiempo parcial (art. 15.1, letras *a.1º* y *b.1º*, RD 625/1985, de 2 de abril). Esta regla la ha sintetizado la jurisprudencia¹⁴ al señalar que la incompatibilidad de la protección por desempleo en su nivel contributivo y asistencial es total o absoluta cuando se trata del trabajo por cuenta propia, mientras que es relativa cuando nos encontramos ante un trabajo por cuenta ajena, pues en este caso se permite la compatibilidad con el trabajo a tiempo parcial, reduciéndose proporcionalmente el salario¹⁵.

Los supuestos de confluencia entre el trabajo a tiempo parcial y la protección por desempleo son muy variados. Sistemáticamente podrían agruparse en dos grandes bloques. Por una parte, los casos de pluriempleo en los que la pérdida de uno o varios de los empleos da lugar al acceso a la prestación o subsidio por desempleo. De otra, los supuestos de empleo a tiempo parcial sobrevenido, es decir, aquellas situaciones en las que estando bajo el amparo de la protección por desempleo, se accede a un trabajo a tiempo parcial. Dentro de estos dos grupos, a su vez, podemos distinguir distintos tipos de situaciones.

En primer lugar, las situaciones de pluriempleo pueden ser tres:

- a. el trabajador que compagina un trabajo a tiempo completo con uno a tiempo parcial y pierde el segundo, no tendrá derecho a compaginar el desempleo con el trabajo pues, como acabamos de ver, la compatibilidad se limita únicamente al trabajo a tiempo parcial;
- b. en esta misma situación, si por el contrario se pierde el trabajo a tiempo completo, entonces sí que se podrá compaginar el trabajo a tiempo parcial restante con la prestación o subsidio a que se acceda, reduciéndolo en la cuantía proporcional correspondiente;
- c. por último, si el trabajador desempeña dos trabajos a tiempo parcial y pierde uno de ellos, entonces tendrá derecho, en virtud de lo dispuesto en el art. 15.4 del RD 625/1985, a percibir la prestación o subsidio por desempleo que le corresponda, sin deducción alguna¹⁶.

¹⁴ Entre otras, la STS 13 mayo 2008 (rec. 901/2007).

¹⁵ Por consiguiente, en supuestos de trabajo por cuenta ajena, regirá la regla de la incompatibilidad si concurren los siguientes tres requisitos: a) que sea un trabajo a tiempo completo, b) que implique necesariamente la inclusión en un Régimen de la Seguridad Social y c) que no esté expresamente establecida la compatibilidad por algún programa de fomento del empleo. *Vid.* I. ALZAGA RUIZ, *Compatibilidades e incompatibilidades de la prestación y el subsidio por desempleo con el trabajo por cuenta ajena*, en [Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social](#), 2012, n. 99, p. 92.

¹⁶ STS 21 marzo 2005 (RJ 2005, 3879).

En segundo lugar, nos encontramos con los casos de lo que hemos denominado empleo a tiempo parcial sobrevenido y que consisten sencillamente en supuestos en los que el trabajador que está percibiendo una prestación o subsidio por desempleo encuentra un trabajo a tiempo parcial¹⁷. En tal caso, procederá aplicar la regla general y descontar del subsidio o la prestación la parte proporcional al tiempo trabajado.

Por otro lado, la segunda excepción se refiere a los supuestos en los que se admite la compatibilización con el trabajo por cuenta ajena a tiempo completo siempre que así lo admita expresamente un programa de empleo (art. 282.3 LGSS), es decir, si la finalidad es la de promover el empleo de determinados colectivos con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo, entonces aquella regla general se exceptúa. De un modo similar, se admite en idénticas circunstancias y con los mismos requisitos la compatibilización con el trabajo por cuenta propia (art. 282.4 LGSS).

Esta última excepción, introducida en el año 2013¹⁸ obliga a nuestro juicio a revisar la doctrina jurisprudencial apuntada más arriba, pues no puede ya hablarse de una incompatibilidad absoluta con el trabajo por cuenta propia. Sea como fuere, lo más importante es destacar que la mencionada modificación es una muestra más del proceso de erosión de la incompatibilidad con el trabajo en relación con la protección por desempleo que venimos experimentando.

El precepto no dice qué se entiende por “programa de fomento del empleo”, por lo que tradicionalmente se han englobado dentro de estos programas, los dos contenidos en la Ley que dio origen al precepto que ahora estudiamos, es decir, la Ley 45/2002, de 12 de diciembre. Así, mientras el apartado 9 del art. 1 establecía la regulación que ahora es objeto de análisis, sus DT 5ª y 6ª recogían los programas de fomento del empleo para mayores de 52 años y de sustitución de trabajadores en formación, respectivamente, a los que se podría añadir el programa de fomento de la movilidad geográfica a que se refiere la DT 7ª.

Sin embargo, junto a los tres anteriores, ya hemos hecho alusión a que hoy en día se permite también la compatibilidad con el trabajo por cuenta propia si así lo establece un programa de empleo. Éste es el llamado programa de fomento destinado a colectivos con mayor dificultad de inserción en el mercado de trabajo, a que se refiere el art. 33 LETA y que permite compatibilizar la percepción de la prestación por desempleo pendiente de percibir con el trabajo por cuenta propia.

¹⁷ STS 5 mayo 2004 (RJ 2004, 5017).

¹⁸ Introducido por la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

Por último, las reglas especiales tienen como elemento común el permitir la compatibilización entre trabajo y desempleo aun cuando la relación laboral no esté extinguida. La diferencia estriba en el modo. Por una parte, nos encontramos los casos de suspensión del contrato y reducción de jornada en los que, especialmente el art. 267.1, letras *b* y *c*, LGSS, se encarga de dar el correspondiente tratamiento en el ámbito de la Seguridad Social a lo regulado en el art. 47 ET. Por otra, los períodos de inactividad productiva de las personas trabajadoras fijas discontinuas (art. 267.1.*d* LGSS), que ha cobrado especial importancia a partir de los nuevos bríos que esta modalidad contractual ha adquirido a raíz de la reforma laboral de 2021.

A este respecto, es preciso recordar que la DF 6ª del RD-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, dispuso que el Gobierno regulara, en el marco de la reforma del nivel asistencial por desempleo, las modificaciones necesarias para mejorar la protección del colectivo de fijos-discontinuos, permitiéndoles el acceso a los subsidios por desempleo en las mismas condiciones y con los mismos derechos que se aplican al resto de personas trabajadoras por cuenta ajena del Régimen General de la Seguridad Social protegidos por la contingencia de desempleo.

En cumplimiento de dicho mandato, el DF 1ª.6 del RD-Ley 3/2022, de 1º de marzo, suprime el apartado 4 del art. 277 LGSS, que establecía que, en el caso de trabajadores fijos discontinuos, la duración del subsidio por agotamiento de la prestación contributiva – con o sin responsabilidades familiares – y del subsidio por cotizaciones insuficientes para acceder a la prestación contributiva, sería equivalente al número de meses cotizados en el año anterior a la solicitud y que, además, impedía a estos trabajadores el acceso al subsidio para mayores de 52 años previsto en el art. 274.4 LGSS. Además, da nueva redacción al art. 280 LGSS, eliminando el apartado que regulaba la cotización a la Seguridad Social por la contingencia de jubilación durante la percepción del subsidio por desempleo por parte de los trabajadores fijos discontinuos¹⁹.

Al margen de lo anterior, la regulación reglamentaria prevé supuestos especiales de incompatibilidad específicos (art. 15, RD 625/1985). Tal es el caso de las actividades de investigación o cooperación retribuidas que impliquen dedicación exclusiva y a tiempo completo; el ejercicio por elección o designación de cargos públicos o sindicales retribuidos y que

¹⁹ A este respecto, véanse las Instrucciones provisionales para la aplicación, en materia de protección por desempleo, del RD-Ley 32/2021 y del RD-Ley 3/2022. Criterio de actuación del SEPE de 13 de mayo de 2022.

impliquen también dedicación exclusiva y a tiempo completo; o la activación de la reserva retribuida de los reservistas voluntarios de las Fuerzas Armadas. No obstante, a pesar de su mención destacada, no suponen una excepción, por lo que la incompatibilidad surge cuando tales actividades se desarrollan a tiempo completo y decae o se relaja cuando se hace a tiempo parcial. Su regulación tiene más bien una finalidad didáctica o preventiva, evitando dudas interpretativas y, por tanto, la posibilidad de argüir la compatibilidad²⁰.

3. Las pensiones en el punto de mira

El segundo ámbito en el que la compatibilidad entre trabajo y prestaciones se sigue abriendo paso es de las pensiones de jubilación. A este respecto, en el marco del programa *Next Generation EU*, el Gobierno asumió una serie de compromisos incluidos en las Disposiciones operativas del [Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia](#), acordados con la Comisión Europea y sintetizados, por lo que respecta a la Seguridad Social, en su [Componente 30](#). Estos pivotan sobre dos grandes ejes. Por un lado, asegurar la sostenibilidad financiera del sistema en el corto, medio y largo plazo. Por otro, preservar su adecuación y suficiencia mediante el mantenimiento el poder adquisitivo del poder adquisitivo de los pensionistas. En uno y otro caso, los cambios que debieran introducirse debían respetar la equidad intergeneracional.

A partir de ahí, y tomando como referencia lo acordado en el Pacto de Toledo, se enunciaron una serie de cambios normativos que podemos sintetizar en los siguientes: la separación de fuentes de financiación; la continuación del proceso de acercamiento de la edad efectiva de jubilación a la edad legal; la adecuación a los nuevos modelos de carrera profesional del periodo de cómputo para el cálculo de la pensión de jubilación; el establecimiento de un nuevo sistema de cotización para los autónomos basado en ingresos reales que refuerce la integración y convergencia de los regímenes de pensiones; la revisión del sistema de previsión social complementaria, fomentando el desarrollo de planes de pensiones de empleo (segundo pilar) a través de la negociación colectiva; y la puesta en

²⁰ F.J. TOROLLO GONZÁLEZ, *Incompatibilidades de la Prestación de Desempleo*, en [Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración](#), 2010, n. 89, pp. 131-134. No obstante, dada esa finalidad, no estaría de más actualizar los supuestos y, así, prever expresamente dentro de las actividades investigadoras las becas, máxime cuando los programas de investigación prevén tanto periodos de beca como de contrato o relación laboral (a este respecto, *vid.* STSJ Madrid 28 enero 2005 (rec. 5901/2004)).

marcha de un nuevo mecanismo de revalorización de las pensiones²¹ que garantice el mantenimiento del poder adquisitivo.

El modo en que se han venido dando cumplimiento a estos compromisos ha sido a través de reformas parciales y sucesivas en el tiempo²², cuyo hito más significativo es la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones²³, lo que no perjudica que hayan de ser observadas en su conjunto.

De todas estas medidas, interesa detenernos en las tendentes a acercar la edad teórica y real de jubilación, pues, a pesar de su carácter heterogéneo, es ahí donde va a entrar en juego la posibilidad de compatibilizar trabajo y, en este caso, pensión de jubilación. En particular, tres son los vectores de actuación que diseña la Ley 21/2021.

En primer lugar, la revisión de los coeficientes reductores aplicables tanto en el caso de la jubilación anticipada voluntaria como en el de la involuntaria, así como del procedimiento para su fijación en la jubilación anticipada por razón de la actividad. En concreto, las modificaciones en los coeficientes reductores a fin de favorecer una prolongación de la vida activa podrían sintetizarse del siguiente modo: a) los coeficientes pasan a ser mensuales en lugar de trimestrales, lo que hace más aprehensible la mejora de continuar trabajando en lo que hace a la pensión, b) marcan una curva que incentiva el retraso de la edad de jubilación al menos en un año, cuando se alcanza el máximo beneficio respecto de la regulación anterior, c) son sensiblemente inferiores a medida que se tienen más años cotizados y, por último, d) marcan unos máximos en los dos meses en los que con mayor frecuencia se accede a la jubilación anticipada.

En segundo lugar, se contempla la prohibición de cláusulas convencionales que prevean la jubilación forzosa del trabajador a una edad inferior a los sesenta y ocho años (DA 10ª ET), así como la reducción del 75% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes durante la situación de incapacidad temporal de los trabajadores que hayan cumplido sesenta y dos años de edad (art. 144.4 LGSS).

²¹ F. VILA TIerno, M. GUTIÉRREZ BENGOCHEA, N. BENÍTEZ LLAMAZARES, *Suficiencia y sostenibilidad en el marco de la Ley 21/2021. Especial atención al mecanismo de equidad intergeneracional*, en *Trabajo y Seguridad Social* – CEF, 2022, n. 467.

²² Para algunos autores, como consecuencia de su vinculación a la consecución de fondos europeos: *vid.* C. MOLINA NAVARRETE, *El «maná» de los «euro-millones» y las reformas que condicionan su «lluvia»: ¿qué mercado de trabajo, qué sistema de pensiones?*, en *Trabajo y Seguridad Social* – CEF, 2021, n. 461-462, p. 15.

²³ Véase [Componente 30](#) del [Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia](#) y, para una primera aproximación, C. GALA DURÁN, *Las novedades del Proyecto de Ley de reforma de pensiones de 2021*, en *La Administración Práctica*, 2021, n. 11.

Por último, se retoca la jubilación activa, introduciéndose como exigencia para acceder a esta modalidad de jubilación el que haya transcurrido al menos un año desde el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación (art. 214.1.a LGSS); y se incentiva la permanencia de los trabajadores en activo, la denominada jubilación demorada, que ya permitía compatibilizar una parte de la pensión con el trabajo por cuenta ajena o propia, mediante el establecimiento de una serie de incentivos. En particular, se establecen tres tipos a elegir por cada año de demora:

- a. un porcentaje adicional del 4%, que se suma al que corresponda de acuerdo con el número de años cotizados y se aplica a la respectiva base reguladora a efectos de determinar la cuantía de la pensión, independiente de los años cotizados en el momento de la demora;
- b. una cantidad a tanto alzado en función de la cuantía de la pensión y premiando las carreras de cotización más largas;
- c. una combinación de las opciones anteriores (art. 210.2 LGSS).

De esta forma, se favorece la utilización de dicha fórmula y, por tanto, se prolonga la vida activa, mediante la sustitución del incentivo único hasta entonces vigente por la posibilidad de que el interesado pueda optar entre las tres opciones mencionadas, incentivos que se suman al porcentaje adicional que se sumará al que corresponda de acuerdo con el número de años cotizados y se aplicará a la respectiva base reguladora, a efectos de determinar la cuantía de la pensión.

En suma, nos encontramos ante otro caso de cómo la cuantía de las prestaciones puede ser empleada como incentivo al empleo, en este supuesto con una finalidad añadida casi de mayor importancia que la anterior, cual es la garantía de la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones.

4. Las novedades del IMV

La última de las prestaciones a que nos queríamos referir, pero la más novedosa desde el punto de vista temporal y en cuanto a contenidos es el IMV. Ésta es, sin lugar a dudas, la prestación ha apostado más fuertemente por la configuración de incentivos a la vuelta al empleo, aunque su materialización se haya postergado algo en el tiempo.

En efecto, art. 11.4 de la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el IMV²⁴, dispuso que, «con el fin de que la percepción del ingreso

²⁴ Sobre esta nueva prestación puede consultarse J.C. ÁLVAREZ CORTÉS, *Una nueva prestación no contributiva de la Seguridad Social: el ingreso mínimo vital. Análisis del Real Decreto-Ley*

mínimo vital no desincentive la participación en el mercado laboral, la percepción del ingreso mínimo vital será compatible con las rentas del trabajo o la actividad económica por cuenta propia de la persona beneficiaria individual o, en su caso, de uno o varios miembros de la unidad de convivencia en los términos y con los límites que reglamentariamente se establezcan». Nótese que la norma parte de una premisa completamente contraria a la tradicional: para que no exista desincentivo, debe haber compatibilidad, aunque ello implique asumir determinados riesgos de fraude que, como tuvimos ocasión de apuntar, no están demostrados.

Lógicamente, la mera compatibilidad no es suficiente para incentivar el empleo, sino que hace falta un diseño adecuado²⁵. De ahí que el precepto continúe señalando que «en estos casos, se establecerán las condiciones en las que la superación en un ejercicio de los límites de rentas establecidos en el punto 2 del presente artículo por esta causa no suponga la pérdida del derecho a la percepción del ingreso mínimo vital en el ejercicio siguiente. Este desarrollo reglamentario, en el marco del diálogo con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, prestará especial atención a la participación de las personas con discapacidad y las familias monoparentales».

A este mandato ha dado cumplimiento el RD 789/2022²⁶. Esta norma, que entrará en vigor el 1º de enero de 2023, se orienta a que la cuantía de la prestación se convierta en sí misma en un incentivo que, como señala la exposición de motivos, «busca la no desincentivación a incorporarse al mercado laboral o a poder incrementar el número de horas en el caso en el

20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2020, n. 56; H. ÁLVAREZ CUESTA, *El ingreso mínimo vital en la encrucijada*, en *esta Revista*, 2021, n. 2; S. BARCELÓN COBEDO, *Situación de necesidad económica y Seguridad Social: el Ingreso Mínimo Vital como eje de la tutela*, en *Labos*, 2020, n. 3; J. CRUZ VILLALÓN, *Ingreso Mínimo Vital. Elementos esenciales*, en *jesuscruzvillalon.blogspot.com*, 30 mayo 2020; A.N. ESCRIBÁ PÉREZ, *La nueva prestación no contributiva: el Ingreso Mínimo Vital*, en *IUSLabor*, 2021, n. 1; C. GALA DURÁN, *El nuevo ingreso mínimo vital estatal: régimen jurídico y retos pendientes*, en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 2020, n. 1; J. GARCÍA MURCIA (ed.), *El ingreso mínimo vital en el sistema español de protección social*, KRK, 2022; S. GONZÁLEZ ORTEGA, S. BARCELÓN COBEDO, *El ingreso mínimo vital (comentario al Real Decreto-Ley 20/2020, de 29 de mayo)*, Tirant lo Blanch, 2020; J.L. MONEREO PÉREZ, G. RODRÍGUEZ INIESTA, A.R. TRILLO GARCÍA, *El ingreso mínimo vital en el sistema de protección social. Estudio de su configuración y régimen jurídico*, Laborum, 2021; O. SALIDO CORTÉS, *El ingreso mínimo vital: una perspectiva de género*, en *Revista Española de Sociología*, 2021, n. 2; A.R. TRILLO GARCÍA, *Un primer apunte sobre el Ingreso Mínimo Vital*, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, 2020, n. 25.

²⁵ R. GÓMEZ GORDILLO, *¿Un nuevo marco de compatibilidad entre trabajo y protección social en España? El ingreso mínimo vital*, en *esta Revista*, 2021, n. 1.

²⁶ Para un estudio completo, véase M. CHABANNES, *El Ingreso Mínimo Vital y el desafío de la inserción laboral*, en prensa en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, 2022, n. 33.

que el individuo esté trabajando porque hace que no pierda un euro de prestación, sino menos, por cada euro que se incrementan los salarios por un incremento en la oferta laboral».

Para ello, se establece un sistema que se basa en la valoración de los ingresos del año anterior. Así, para que se aplique el incentivo, es necesario que la persona haya sido beneficiaria del IMV en el año anterior a la aplicación de la revisión de la prestación; que mantenga el derecho a la percepción de la prestación el 1º de enero del ejercicio en el que se vaya a realizar la revisión de la prestación; y que se incrementen sus ingresos procedentes de rendimientos del trabajo por cuenta ajena o propia respecto del año que se tuvo en cuenta para el cómputo de sus ingresos (art. 2).

En tal situación, para que la cuantía de la prestación se convierta en un incentivo es necesario, como se ha indicado anteriormente, que la articulación entre renta del trabajo o profesionales y el importe de la prestación se haga de tal forma que trabajar siempre compense económicamente. Ello se consigue declarando exento de cómputo una parte de los ingresos y rentas que se hayan de tomar en consideración para la determinación de la situación de vulnerabilidad económica de la persona beneficiaria individual o, en su caso, de la unidad de convivencia, de tal suerte que la cuantía de la prestación disminuya menos que lo que se gana trabajando.

En concreto, la concreción de tal importe viene determinada por lo establecido en el art. 4 y el Anexo III (art. 1.2), de los que se deduce la existencia de tres tramos:

- a. tramo 1 (ingresos hasta el 60% de la renta garantizada): las ganancias de ingresos hasta el 60% de la cuantía de la prestación reconocida quedan exentas, con lo que ésta no sufrirá reducción alguna. Es decir, los ingresos obtenidos dentro de este tramo se suman, sin más, a la cuantía de la prestación del IMV;
- b. tramo 2 (ingresos entre el 60% y el 100% de la renta garantizada): en este segundo tramo, el porcentaje excluido del cómputo para el cálculo del IMV varía entre un 20% y un 40% en función de tres parámetros:
 - la relación previa con el mercado de trabajo: el incentivo es mayor para las personas que se incorporan al mercado de trabajo desde una situación de desempleo que para aquellos que ya están trabajando;
 - la composición de la unidad de convivencia: las familias monoparentales y las personas con discapacidad (igual o superior al 65%) reciben un mayor incentivo;
 - la presencia o no de menores a cargo: las unidades de convivencia que cuentan con uno o varios menores a su cargo percibirán también un incentivo más alto.

De esta forma el mecanismo establecido se ha graduado de manera que el incentivo sea más alto para quienes salgan de una situación de desempleo, para los hogares con menores a su cargo, para las familias monoparentales, para los hogares con menores a su cargo y para unidades de convivencia con personas con discapacidad. La razón radica en la situación particularmente vulnerable desde la que parten estos colectivos.

- c. tramo 3 (ingreso superior al 100% de la renta garantizada): el importe de los incrementos de los ingresos previstos que supere la cuantía de la renta garantizada de la unidad convivencia, no se excluirá del cómputo para el cálculo del IMV. En este supuesto, la persona ya no tendría derecho a percibir el IMV y solo recibiría el incentivo al empleo que consistiría en la diferencia entre la renta mínima garantizada y dicho aumento menos el máximo bonificable en el segundo tramo²⁷.

Para la mejor comprensión de como funciona el incentivo, a continuación se muestra una tabla recopilatoria de los elementos esenciales y unos cuadros con ejemplos de cálculo.

Tabla 1 – Tramos y porcentajes del Anexo III

Importe de los incrementos de los ingresos con respecto a la renta garantizada	Ingresos obtenidos en el ejercicio fiscal previo a la revisión	Unidad de convivencia	Porcentaje excluido del cómputo para el cálculo del IMV
Hasta el 60%	—	—	100%
Superior al 60% y hasta el 100%	NO	Adulto solo o varios SIN menores a cargo	30%
		Varios adultos CON uno o varios menores a cargo	35%
		Adulto solo o varios (con o sin menores a cargo) CON complemento IMV por discapacidad	40%
	SÍ	Adulto solo o varios SIN menores	20%

²⁷ M. CHABANNES, *El Ingreso Mínimo Vital y el desafío de incentivar al empleo: a propósito del RD 789/2022*, en www.aedtss.com, 3 octubre 2022, p. 3.

		a cargo	
		Varios adultos CON uno o varios menores a cargo	25%
		Adulto solo CON uno o varios menores a cargo	30%
Superior al 100%	—	—	0%

Fuente: M. CHABANNES, *El Ingreso Mínimo Vital y el desafío de incentivar al empleo: a propósito del RD 789/2022*, en www.aedtss.com, 3 octubre 2022

Cuadro 1 – Ejemplo de cálculo en el tramo 1²⁸

Ejemplo del incentivo en persona individual

Una persona que vive sola y no ha tenido ingresos en el año anterior recibe un IMV de 5.900 euros anuales. Si se le revisara al año siguiente y se viera que ha tenido ingresos por valor de 1.000 euros, ¿cuál sería el monto de la prestación?

De no existir el incentivo, su IMV se vería mermado hasta los 4.900 euros, pues al monto inicial habría que restar los ingresos percibidos. Su renta total permanecería invariable, no obteniendo beneficio económico del trabajo. Para evitar este desincentivo, se aplicaría el incentivo del siguiente modo:

- 60% de 5.900 = 3.540 euros ► 1.000 < 3.540 euros. El incremento de ingresos es del tramo 1, luego están completamente exentos;
- incentivo: 100% ingresos = 1.000 euros;
- resultado: $IMV_1 - \text{ingresos} + \text{incentivo} = 5.900 - 1.000 + 1.000 = 5.900$ euros;
- total renta disponible: $IMV_2 + \text{incentivo} + \text{ingresos} = 4.900 + 1.000 + 1.000 = 6.900 > 5.900$ euros.

Cuadro 2. Ejemplo de cálculo en el tramo 2²⁹

Ejemplo del incentivo en persona individual

²⁸ Las cantidades del IMV son ficticias para facilitar la comprensión. Para un ejemplo con cantidades reales, véase M. CHABANNES, *El Ingreso Mínimo Vital y el desafío de la inserción laboral*, cit.

²⁹ Para el cálculo del incentivo, téngase en cuenta que el tramo de ingresos hasta el 60% de la renta garantizada está exento; mientras que el tramo siguiente lo está en parte, un 20%.

Una persona que vive sola y no ha tenido ingresos en el año anterior recibe un IMV de 5.900 euros anuales. Si se le revisara al año siguiente y se viera que ha tenido ingresos por valor de 4.500 euros, ¿cuál sería el monto de la prestación?

De no existir el incentivo, su IMV se vería mermado hasta los 1.400 euros, pues al monto inicial habría que restar los ingresos percibidos. Su renta total permanecería invariable. Para evitar este desincentivo, se aplicaría el incentivo del siguiente modo:

- 60% de $5.900 = 3.540$ euros ► $4.500 > 3.540$ euros. El incremento de ingresos es del tramo 2, aplicándose una exención en atención a sus circunstancias personales del 30% ;
- incentivo: $4.500 - 3.540 = 960$ euros; $960 \times 0,2 = 192$ euros; $3.540 + 192 = 3.732$ euros;
- resultado: $IMV_1 - \text{ingresos} + \text{incentivo} = 5.900 - 4.500 + 3.732 = 5.132$ euros;
- total renta disponible: $IMV_2 + \text{incentivo} + \text{ingresos} = 1.400 + 3.732 + 4.500 = 9.632 > 5.900$ euros.

Cuadro 3. Ejemplo de cálculo en el tramo 3³⁰

Ejemplo del incentivo en persona individual

Una persona que vive sola y no ha tenido ingresos en el año anterior recibe un IMV de 5.900 euros anuales. Si se le revisara al año siguiente y se viera que ha tenido ingresos por valor de 6.000 euros, ¿cuál sería el monto de la prestación?

De no existir el incentivo, su IMV se extinguiría, por percibir más ingresos que la renta que tiene garantizada. Sin embargo, podría existir un incentivo a no aceptar el trabajo, pues la diferencia son apenas 100 euros.

Para evitar este efecto, se aplicaría el incentivo del siguiente modo:

- $6.000 > 5.900$. El incremento de ingresos es del tramo 3, luego no hay ingresos exentos;
- incentivo: $5.900 \times 60\% = 3.540$ euros; $6.000 - 3.540 = 2.460$ euros; $2.460 \times 0,2 = 492$ euros; $3.540 + 492 = 4.032$ euros;
- resultado: $IMV_1 - \text{ingresos} + \text{incentivo} = 5.900 - 6000 + 4.032 = 3.932$ euros;
- total renta disponible: $IMV_2 + \text{incentivo} + \text{ingresos} = 0 + 3.932 + 6.000 = 9.932 > 5.900$ euros.

Como puede observarse, ante los múltiples factores a tener en cuenta, el

³⁰ Para el cálculo del incentivo, téngase en cuenta que el tramo de ingresos hasta el 60% de la renta garantizada está exento; mientras que el tramo siguiente lo está en parte, un 20% . El exceso ha de tenerse en cuenta a efectos del cálculo del incentivo.

método de cálculo puede resultar complejo para las personas beneficiarias³¹. Para facilitar que la información sea transparente, lo que redundará en la efectividad del incentivo, se ha puesto marcha en un simulador virtual que contempla todas las opciones y tipologías posibles con el fin de que se pueda conocer la cuantía del incentivo. En todo caso, debe tenerse presente que, una vez que entre en vigor, el INSS realizará la revisión de oficio cuando disponga de los datos fiscales del ejercicio anterior y detecte cambios en los ingresos, por lo que no es necesaria ningún tipo de actuación por parte de las personas beneficiarias, siendo la herramienta mencionada una mera facilidad a título informativo.

Adicionalmente, debe tenerse en cuenta que DA 3ª del RD 789/2022 regula la forma de proceder en los casos en que la persona beneficiaria del IMV haya visto indebidamente reconocida su prestación o aumentada su cuantía en base a datos provisionales facilitados por la Agencia Tributaria al INSS y que posteriormente se vieron modificados. En estos casos, se establece que los importes percibidos en exceso podrán ser objeto de compensación directa mediante su descuento sobre la cuantía de la prestación del IMV que, en su caso, hubiese de ser abonada en virtud de la resolución definitiva, garantizando el percibo del 30% mensual de dicha cuantía. Ahora bien, se señala que esa compensación solo procederá cuando el importe total percibido en exceso pueda ser descontado, aplicando la citada garantía en un periodo máximo de doce mensualidades. En el caso contrario, se aplicará, según proceda, el procedimiento general o especial de reintegro de prestaciones de la Seguridad Social indebidamente percibidas.

En suma, nos encontramos ante una técnica de incentivo clara, probablemente la más sofisticada de nuestro ordenamiento jurídico. Precisamente esta sofisticación puede correr en contra de su eficacia si las personas destinatarias no entienden cómo les afecta. Si, sin embargo, a pesar de la complejidad, se transmite la idea de que, pase lo que pase, no pierden ingresos, entonces el incentivo cumplirá su función a la perfección. En este sentido, será necesario también necesario que las personas no adelanten resultados en el largo plazo, pues es cierto que, aunque en el corto el incentivo garantiza que no se pierdan ingresos, lógicamente esta situación no se mantiene *ad infinitum*.

³¹ M.S. BARCELÓN COBEDO, *El ingreso mínimo vital en el sistema español de seguridad social*, en J. GARCÍA MURCIA (ed.), *op. cit.*, p. 200.

5. A modo de conclusiones

A lo largo de estas páginas hemos tenido ocasión de corroborar como en nuestro ordenamiento jurídico se va abriendo paso una tendencia clara hacia la admisión de una mayor compatibilidad entre prestaciones e ingresos por trabajo por cuenta propia y ajena con el objetivo de fomentar el empleo en muy diversos momentos de la vida y en muy diferentes circunstancias personales y profesionales.

Este es un salto sustancial en relación con épocas precedentes, en las que la regla era precisamente la contraria, no admitir ningún tipo de compatibilidad, especialmente en los casos de trabajo por cuenta propia. Esta apertura, que debe considerarse positiva por cuanto redundará tanto mayor protección social como en una mejora de la empleabilidad, debe ir acompañada, sin embargo, de medidas adicionales que faciliten su desarrollo y expansión.

Nos estamos refiriendo, por una parte, a la necesidad de evaluar sus resultados, de tal forma que se puedan introducir mejoras continuas que garanticen su plena efectividad. En este sentido, el art. 6 del RD 789/2022, en relación con el IMV, camina en la buena dirección. Pero también es necesario la realización de estudios en materia de fraude, de tal forma que puedan mantenerse bajo control y que el mero temor a este tipo de fenómenos no impida o dificulte el desarrollo de este tipo de instrumentos.

6. Bibliografía

ÁLVAREZ CORTÉS J.C. (2020), *Una nueva prestación no contributiva de la Seguridad Social: el ingreso mínimo vital. Análisis del Real Decreto-Ley 20/2020, de 29 de mayo, por el que se establece el ingreso mínimo vital*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 56, pp. 273-316

ÁLVAREZ CUESTA H. (2021), *El ingreso mínimo vital en la encrucijada*, en [Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo](#), n. 2, pp. 243-283

ALZAGA RUIZ I. (2012), *Compatibilidades e incompatibilidades de la prestación y el subsidio por desempleo con el trabajo por cuenta ajena*, en [Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social](#), n. 99, pp. 89-109

BARCELÓN COBEDO M.S. (2022), *El ingreso mínimo vital en el sistema español de seguridad social*, en J. GARCÍA MURCIA (ed.), *El ingreso mínimo vital en el sistema español de protección social*, KRK

BARCELÓN COBEDO S. (2020), *Situación de necesidad económica y Seguridad Social: el Ingreso Mínimo Vital como eje de la tutela*, en [Labos](#), n. 3, pp. 172-183

- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL ESPAÑA (2012), [Sobre el Anteproyecto de Ley de Lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social](#), Dictamen CES, n. 3
- CRUZ VILLALÓN J. (2020), [Ingreso Mínimo Vital. Elementos esenciales](#), en [jesuscruzvillalon.blogspot.com](#), 30 mayo
- CHABANNES M. (2022), *El Ingreso Mínimo Vital y el desafío de la inserción laboral*, en prensa en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, n. 33
- CHABANNES M. (2022), [El Ingreso Mínimo Vital y el desafío de incentivar al empleo: a propósito del RD 789/2022](#), en [www.aedtss.com](#), 3 octubre
- ESCRIBÁ PÉREZ A.N. (2021), [La nueva prestación no contributiva: el Ingreso Mínimo Vital](#), en *IUSLabor*, n. 1, pp. 99-124
- FREEDLAND M., COUNTOURIS N., PRASSL J. (2012), *Royaume-Uni*, en M.-C. ESCANDE VARNIOL, S. LAULOM, E. MAZUYER, P. VIELLE (coords.), *Quel droit social dans une Europe en crise?*, Larcier
- GALA DURÁN C. (2021), *Las novedades del Proyecto de Ley de reforma de pensiones de 2021*, en *La Administración Práctica*, n. 11, pp. 55-65
- GALA DURÁN C. (2020), [El nuevo ingreso mínimo vital estatal: régimen jurídico y retos pendientes](#), en [Trabajo, Persona, Derecho, Mercado, n. 1](#), pp. 111-155
- GARCÍA MURCIA J. (ed.) (2022), *El ingreso mínimo vital en el sistema español de protección social*, KRK
- GOBIERNO DE ESPAÑA (2021), [Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia](#)
- GÓMEZ GORDILLO R. (2021), [¿Un nuevo marco de compatibilidad entre trabajo y protección social en España? El ingreso mínimo vital](#), en [Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, n. 1](#), pp. 127-152
- GONZÁLEZ ORTEGA S. (1993), *La protección por desempleo*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, n. 2, pp. 324-363
- GONZÁLEZ ORTEGA S., BARCELÓN COBEDO S. (2020), *El ingreso mínimo vital (comentario al Real Decreto-Ley 20/2020, de 29 de mayo)*, Tirant lo Blanch
- MOLINA NAVARRETE C. (2021), *El «maná» de los «euro-millones» y las reformas que condicionan su «lluvia»: ¿qué mercado de trabajo, qué sistema de pensiones?*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 461-462, pp. 5-25
- MONEREO PÉREZ J.L., RODRÍGUEZ INIESTA G., TRILLO GARCÍA A.R. (2021), *El ingreso mínimo vital en el sistema de protección social. Estudio de su configuración y régimen jurídico*, Laborum
- OECD (2010), *OECD Employment Outlook 2010. Moving beyond the job crisis*
- PÉREZ DEL PRADO D. (2016), *La compatibilidad del trabajo con la protección por desempleo*, Tirant lo Blanch

- PÉREZ DEL PRADO D. (2014), *Prestación por desempleo: intensidad, duración y control. Los efectos económicos de la protección frente al paro*, Lex Nova
- RODRÍGUEZ-PINERO Y BRAVO-FERRER M. (2007), *Flexiseguridad: el debate europeo en curso*, en *Relaciones Laborales – Revista Crítica de Teoría y Práctica*, n. 2, pp. 113-137
- SALIDO CORTÉS O. (2021), *El Ingreso Mínimo Vital: una perspectiva de género*, en *Revista Española de Sociología*, n. 2, pp. 1-9
- SCHMID G., GAZIER B. (2002), *The Dynamics of Full Employment. Social Integration Through Transitional Labour Markets*, Edward Elgar
- TOHARIA L. (comp.) (2006), *Los mercados de trabajo transicionales. Nuevos enfoques y políticas sobre los mercados de trabajo europeos*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales
- TOROLLO GONZÁLEZ F.J. (2010), *Incompatibilidades de la Prestación de Desempleo*, en *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, n. 89, pp. 127-156
- TRILLO GARCÍA A.R. (2020), *Un primer apunte sobre el Ingreso Mínimo Vital*, en *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, n. 25, pp. 93-133
- VILA TIerno F., GUTIÉRREZ BENGOCHEA M., BENÍTEZ LLAMAZARES N. (2022), *Suficiencia y sostenibilidad en el marco de la Ley 21/2021. Especial atención al mecanismo de equidad intergeneracional*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 467, pp. 119-147
- VIQUEIRA PÉREZ C. (1990), *La prestación por desempleo*, Tirant lo Blanch

Normativa Europea

Commission Staff Working Document (2012), *Open, dynamic and inclusive labour markets*, 18 abril, SWD(2012)97 final

Páginas web

Inspección de Trabajo y Seguridad Social: www.mites.gob.es/itss

ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it.