

**JOSÉ ANTONIO PANIZO ROBLES**

*Administrador Civil del Estado.*

*Miembro del Instituto Europeo de la Seguridad Social*

**Extracto:**

CON fecha 8 de julio de 2004, el Gobierno y los interlocutores sociales de mayor representatividad suscribieron la «*Declaración para el Diálogo Social: competitividad, empleo estable y cohesión social*», valorando la concertación social como mecanismo de importancia básica para la mejora y la estabilidad en el empleo, así como instrumento válido en orden al perfeccionamiento de los sistemas de protección social, en un marco de sostenibilidad de los mismos y de perfeccionamiento de su ámbito de cobertura, acordándose la creación de diferentes «*Mesas*» que permitiesen llegar a soluciones concordadas en los diferentes aspectos que concurren en los ámbitos sociolaborales.

Como consecuencia del proceso de diálogo social iniciado en el segundo semestre de 2004, se han ido concluyendo una serie de Acuerdos, cuyo último eslabón lo constituye el *Acuerdo sobre determinadas medidas en materia de Seguridad Social*, de 13 de julio de 2006, donde se contiene todo un conjunto de medidas relacionadas con diferentes aspectos de la Seguridad Social, con incidencia en la práctica totalidad de las instituciones protectoras del sistema.

En el trabajo que se reproduce a continuación se pretende realizar un comentario breve del contenido del Acuerdo sobre reforma de la Seguridad Social, poniendo mayor énfasis en aquellas que tienen una mayor trascendencia.

---

## Sumario:

---

### Comentario introductorio

1. Los ingresos de la Seguridad Social.
  - a) La financiación de los complementos a mínimos de las pensiones.
  - b) La cotización por contingencias profesionales.
  - c) La evolución de las cotizaciones.
  - d) Las bonificaciones de cuotas en favor de los trabajadores de mayor edad.
2. Medidas relacionadas con la pensión de jubilación
  - a) La exigencia real del período mínimo de cotización.
  - b) La nueva regulación de la jubilación parcial.
  - c) Los cambios respecto de la jubilación anticipada.
  - d) La reducción de la edad de jubilación en función de la realización de trabajos penosos, peligrosos o insalubres.
  - e) La pensión «diferida».
3. Medidas relacionadas con la pensión de incapacidad permanente.
4. Las prestaciones de muerte y supervivencia.
  - 4.1. La reformulación parcial de la pensión de viudedad.
  - 4.2. Pensión de orfandad.
5. La mejora de las pensiones mínimas.
6. Medidas relacionadas con la incapacidad temporal.
7. Reformas en la estructura del sistema de la Seguridad Social.
  - a) La integración de los trabajadores agrarios por cuenta propia en el RETA.
  - b) La incorporación en el Régimen General de los Trabajadores por Cuenta Ajena.
  - c) Medidas respecto de los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen del Mar.
  - d) Medidas relacionadas con el Régimen de Empleados de Hogar.
8. El fondo de reserva de la Seguridad Social.

Anexo. Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social.

## COMENTARIO INTRODUCTORIO

Con fecha 8 de julio de 2004, el Gobierno y los interlocutores sociales de mayor representatividad suscribieron la «*Declaración para el Diálogo Social, para la competitividad, empleo estable y cohesión social*» valorando la concertación social como mecanismo de importancia básica para la mejora y la estabilidad en el empleo, así como instrumento válido en orden al perfeccionamiento de los sistemas de protección social, en un marco de sostenibilidad de los mismos y de perfeccionamiento de su ámbito de cobertura, acordándose la creación de diferentes «*Mesas*» que permitiesen llegar a soluciones concordadas en los diferentes aspectos que concurren en los ámbitos sociolaborales.

Como consecuencia del proceso de diálogo social iniciado en el segundo semestre de 2004, se han ido concluyendo una serie de Acuerdos, entre los que destacan el *Acuerdo sobre la acción protectora de la atención a las situaciones de dependencia*<sup>1</sup> (que ha dado lugar posteriormente al anteproyecto de Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, en tramitación actualmente en el Congreso de los Diputados), el Acuerdo sobre el Proyecto de Ley Orgánica de Igualdad de Mujeres y Hombres, los Acuerdos sobre encuadramiento y cotización de los trabajadores agrarios por cuenta propia, de 20 de octubre de 2005 y el Acuerdo sobre el subsidio y la renta agraria de los trabajadores agrarios por cuenta ajena, de 15 de diciembre de 2005 y, por último, el *Acuerdo, de 9 de mayo de 2006, para la mejora del crecimiento y el empleo* –cuyo contenido ha sido llevado a cabo al ordenamiento jurídico a través del RDL 5/2006, de 9 de junio)<sup>2</sup> básicamente en el marco de las cotizaciones sociales–.

<sup>1</sup> Sobre el contenido del Acuerdo *vid.* CABEZA PEREIRO, J., «Cuestiones sobre el seguro de dependencia». En AA.VV. *La economía de la Seguridad Social. Sostenibilidad y viabilidad del sistema*. Laborum, 2006; LÓPEZ PÉREZ, A., «Prestaciones, modelo de financiación y régimen fiscal del anteproyecto de Ley de Dependencia». *Economía Social*. N.º 27. Mayo de 2006; MARTÍNEZ YÁÑEZ, N., «El estatuto jurídico del cuidador informal y su regulación en el proyecto de Ley de la dependencia». En AA.VV. *La economía de la Seguridad Social. Sostenibilidad y viabilidad del sistema*. Laborum, 2006 o TORRES PÉREZ, J.A. «Libro Blanco para las personas en situación de dependencia en España». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, N.º 60. 2006.

<sup>2</sup> Sobre el Acuerdo de 9 de mayo de 2006 *vid.* PUEBLA PINILLA, A. DE LA Y PÉREZ YÁÑEZ, R. «El Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo de 9 de mayo de 2006 ¿Una mínima reforma o una reforma de mínimos». *Relaciones Laborales*. N.º 12. 2006. Respecto al mismo y, especialmente, el contenido del Real Decreto-Ley 5/2006 en MOLINA, O.; GARCÍA, M. y MOLINA, C. «La nueva reforma laboral para la mejora del crecimiento económico y la calidad del empleo. ¿Mucho ruido, pocas nueces?». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF. N.º 280. Julio 2006. En el mismo número de la revista, se efectúa un análisis del nuevo Programa de Fomento del Empleo recogido en dicho Real Decreto-Ley por PANIZO ROBLES, J.A. «El nuevo programa de fomento del empleo (comentarios al Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y el empleo)».

El último eslabón de este proceso de diálogo social lo constituye el *Acuerdo sobre determinadas medidas en materia de Seguridad Social*, de 13 de julio de 2006<sup>3</sup>, en el que se contiene todo un conjunto de medidas relacionadas con diferentes aspectos de la Seguridad Social,<sup>4</sup> con incidencia en la práctica totalidad de las instituciones protectoras del sistema<sup>5</sup>.

En este trabajo se pretende realizar un comentario breve del contenido del Acuerdo sobre reforma de la Seguridad Social, poniendo mayor énfasis en aquellas que tienen una mayor trascendencia.

## 1. LOS INGRESOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

En relación con los ingresos de la Seguridad Social, existe una preocupación por garantizar el equilibrio económico del sistema, de modo que las medidas contenidas en relación con aquéllos han de ponerse en relación con otras que, referentes a las prestaciones, se enmarcan en la finalidad de potenciar los principios de contribución y proporcionalidad<sup>6</sup>. El Acuerdo<sup>7</sup> contempla las siguientes medidas:

### a) La financiación de los complementos a mínimos de las pensiones.

La Seguridad Social regula los «*complementos a mínimos*» de las pensiones contributivas, con la finalidad de que los importes de las pensiones generadas con las cotizaciones acreditadas alcancen,

<sup>3</sup> El Acuerdo sobre medidas de Seguridad Social encuentra sus antecedentes en el Acuerdo para la racionalización del sistema de Seguridad Social, de 1996, y en el Acuerdo para la mejora y el desarrollo del sistema de protección social, de abril de 2001.

Una de las novedades del Acuerdo de 2006 consiste en que ha sido rubricado por la totalidad de los interlocutores sociales, mientras que el Acuerdo de 1996 no fue ratificado por las organizaciones empresariales o el Acuerdo de 2001 contó con la oposición de la UGT.

<sup>4</sup> La doctrina viene señalando la necesidad de que nuestro viejo modelo protector se adecue a la evolución que ha experimentado la sociedad española. *Vid.* GARCÍA NINET, J.I. «Acerca de lo que pretende el "Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social"», *Tribuna Social*. N.º 187. Julio. 2006.

<sup>5</sup> Se ha venido efectuando alguna crítica respecto del alcance de las medidas contenidas en el Acuerdo de 13 de julio de 2006, así como su oportunidad para hacer frente a los problemas con los que ha de enfrentarse el sistema de la Seguridad Social en los próximos años, debido en especial a que no se modifican aspectos esenciales de la pensión de jubilación –edad de acceso o forma de cálculo de la pensión– (*Vid.* algunos comentarios de prensa aparecidos el día 12 de julio de 2005).

Parecería, en base a esas posiciones, que en el sistema de la Seguridad Social el único gasto es el dedicado a la jubilación, olvidando que las otras prestaciones suponen más del 50% del gasto total. Por ello, se considera que un Acuerdo que implica reformas en los subsidios (IT, maternidad) y en todas las pensiones, estableciendo medidas que tienden, de una parte, a perfeccionar el sistema, y a establecer una mayor incidencia en la contribución y la proporcionalidad, puede ser valorado como instrumento válido para propiciar un mayor grado de sostenibilidad de aquél.

<sup>6</sup> Además, en el apartado IV del Acuerdo se contiene un compromiso en orden a garantizar la sostenibilidad, su perfeccionamiento y adaptación del sistema.

<sup>7</sup> Apartado I del Acuerdo.

cuando menos, las cuantías de las pensiones mínimas, cuando los beneficiarios de aquéllas cumplan los requisitos establecidos en la legislación vigente, especialmente los de las rentas <sup>8</sup>.

El Acuerdo para la mejora y el desarrollo del sistema de protección social, de 9 de abril de 2001, procedió a la delimitación definitiva de la naturaleza no contributiva de los complementos a mínimos de las pensiones de la Seguridad Social <sup>9</sup>, previendo que, en un plazo de 12 años la totalidad de la financiación de los complementos sería asumida por el Estado, si bien sin establecer tiempos expresos de incremento de las aportaciones, previsión que fue incorporada al ordenamiento de la Seguridad Social, a través de la disposición transitoria decimocuarta de su texto refundido <sup>10</sup>.

Evolución de la financiación de los complementos de mínimos (millones de euros).

Año	Importe complementos de mínimos	Aportación del Estado a su financiación	% de financiación con aportaciones públicas
1990	2.476,72	1.375,12	55,52
1995	3.419,12	1.394,59	40,79
1996	3.633,06	1.394,59	38,39
1997	3.654,78	96,16	2,63
1998	3.681,82	96,16	2,61
1999	3.699,72	97,89	2,65
2000	3.999,69	97,89	2,45
2001	4.101,65	97,89	2,39
2002	4.187,94	306,35	7,32
2003	4.133,33	606,35	14,67
2004	4.003,43	906,35	22,64
2005	4.318,45	1.206,35	27,93
2006	4.804,95	1.506,35	31,35

FUENTE: *Informe económico-financiero del Proyecto de Presupuesto de la Seguridad Social para 2006.*

<sup>8</sup> El reconocimiento de los complementos a mínimos de las pensiones contributivas queda condicionado a que el pensionista no disponga de un nivel de rentas, que se fija anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE).

<sup>9</sup> Artículo 86.2 LGSS.

<sup>10</sup> Aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio.

El Acuerdo de 2006 no establece novedades respecto de la regulación anterior, puesto que se mantiene el compromiso legal de finalizar el proceso de separación de fuentes de financiación en el plazo previsto en la disposición transitoria 14 Ley General de la Seguridad Social (LGSS).

## **b) La cotización por contingencias profesionales.**

La Seguridad Social no contempla una cotización única para toda la acción protectora del sistema de la Seguridad Social, sino que diferencia entre una cotización por las denominadas «*contingencias comunes*» (es decir, las que amparan las prestaciones derivadas de accidente no laboral y enfermedad común) de las correspondientes a las «*contingencias profesionales*». Estas dos modalidades de cotización presentan dos diferencias básicas, tanto en lo que respecta a la determinación de la base de cotización (de importe más elevado en la cotización correspondiente a las contingencias profesionales, al incluir conceptos que se declaran exentos para la cotización por contingencias comunes) pero, sobre todo, en lo que se refiere al tipo de cotización o porcentaje de la misma.

Si respecto de la cotización por contingencias comunes existe un único «*tipo*» de cotización, en lo que respecta a la cotización por contingencias profesionales se aplican unas primas o porcentajes, de importe diferente en función del presumible riesgo de la actividad, de acuerdo con la tabla que esté aprobada en cada momento. La vigente tarifa de primas (aprobada por RD 2930/1979, de 29 de diciembre) adolece de falta de adecuación a la realidad productiva actual, así como resulta de difícil aplicación, dado el número de epígrafes existente y la falta de claridad en la descripción de los mismos.

En este sentido se ha de enmarcar la medida recogida en el Acuerdo de 2006, en base a la cual las partes firmantes del mismo prevén la aprobación de una nueva tarifa que sirva para adecuar la cotización por contingencias profesionales a la realidad productiva actual, relacione de forma más directa la prima con el riesgo correspondiente a la actividad y simplifique la asignación de las tarifas a las empresas, favoreciendo de esta forma la gestión.

## **c) La evolución de las cotizaciones <sup>11</sup>.**

La última medida relacionada con los ingresos se orienta en la determinación de las cotizaciones sociales, con la finalidad de que su evolución permita la generación de empleo y sea compatible con las exigencias derivadas de la competitividad de nuestras empresas.

<sup>11</sup> Además de las medidas previstas respecto de la determinación de las bases de cotización y los tipos de cotización por contingencias profesionales, han de tenerse en cuenta las modificaciones introducidas en el «*Acuerdo para la mejora del crecimiento y el empleo*» –y llevadas a cabo a través del RDL 5/2006– en lo que se refiere a la cotización al desempleo y al Fondo de Garantía Salarial.

En relación con la cotización al desempleo y con efectos desde el 1 de julio de 2006, se ha reducido en el 0,25%; asimismo desde dicha fecha, el tipo de cotización al FOGASA se sitúa en el 0,20%, frente al 0,40% anterior, todo ello de acuerdo con el contenido del artículo 11 del Real Decreto-Ley 5/2006.

Dado que las bases de cotización se determinan en función de los salarios realmente percibidos, la medida se dirige a las bases mínimas, máximas o fijas establecidas en los diferentes Regímenes de la Seguridad Social, del modo siguiente:

- De una parte, las bases mínimas de cotización en cada uno de los regímenes han de garantizar el equilibrio entre aportaciones y prestaciones, cualquiera que sea la «*carrera de seguro*» (es decir, los años cotizados)<sup>12</sup>.

En los últimos ejercicios, las bases mínimas de cotización se han venido incrementando conforme al salario mínimo interprofesional (SMI) originando incrementos superiores a la inflación, debido a los incrementos experimentados por el SMI en los dos últimos ejercicios<sup>13</sup>. A su vez, y en lo que se refiere al Régimen de Autónomos, en los dos últimos años se han incorporado aumentos de 1,5 puntos superiores al incremento general de la base mínima para los afiliados al Régimen de Autónomos que, al cumplimiento de los 50 años, no acrediten un período de cotización igual o superior a cinco años<sup>14</sup>.

- En lo que respecta a las bases máximas se han venido incrementando en un porcentaje superior –por lo general, 1 punto– a la inflación prevista. Frente a esta práctica, en el Acuerdo social se prevé una evolución de esta magnitud conforme a la inflación real.

<sup>12</sup> La distribución de las altas de pensión de jubilación, en función de los años de cotización acreditados por los solicitantes de las mismas, ponen de relieve la fuerte disparidad de períodos de cotización que se produce en función de los diferentes Regímenes.

Años cotizados	R. General	RETA	REASS (trabajadores c. propia)	R. Hogar
15	1,4	6,3	6,9	18,9
De 16 a 20	4,4	15,8	17,1	32,1
De 21 a 25	5,2	15,6	9,2	21,7
De 26 a 30	7,2	14,5	11,5	13,4
De 30 a 35	8,9	12,9	9,2	6,5
35 y más	72,9	34,9	45,9	7,3

FUENTE: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

<sup>13</sup> Estos incrementos han afectado, además de a las bases mínimas previstas en el Régimen General y en los Regímenes especiales asimilados, a las bases fijas aplicables a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial Agrario y a la base única del Régimen Especial de Empleados de Hogar.

<sup>14</sup> Este incremento adicional de 1,5 puntos, no se aplica (*vid.* el apartado Cuatro del art. 110 de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre) en los siguientes supuestos:

- Cuando el autónomo fuese cónyuge de otro y que, como consecuencia del fallecimiento de este último, tuviese que situarse al frente del negocio y darse de alta en el RETA, teniendo una edad igual o superior a los 45 años.
- A su vez, en los casos de autónomos que, en la edad de 50 años, hubiesen cotizado un mínimo de 5 años.

## Cotización a la Seguridad Social en 2006.

Cotizaciones sociales	Miles de millones		
	Empleadores	Trabajadores	Total
De empresas y trabajadores	62.547,7	21,527,2	84.074,9
Del Servicio Público de Empleo Estatal	5.730,8	363,7	6.094,5
• Bonificaciones para el fomento del empleo	2.372,3		2.372,3
• Desempleados	3.358,5	363,7	3.722,2
Total cotizaciones sociales			90.169,4

**d) Las bonificaciones de cuotas en favor de los trabajadores de mayor edad.**

Dentro de las medidas dirigidas a la prolongación voluntaria de la edad de jubilación, en el marco de las orientaciones europeas <sup>15</sup>, el Acuerdo de 2001 previó el establecimiento de bonificaciones en las cotizaciones empresariales, en los casos en que se mantuviese en el empleo a los trabajadores con 60 o más años, que acreditasen al menos cinco años de antigüedad en la empresa. La bonificación consiste en el 50% de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes, salvo las correspondientes a incapacidad temporal (IT), del 50%, porcentaje que se va incrementando en 10 puntos hasta alcanzar a los 65 años el 100% <sup>16</sup>.

Para 2006, las bonificaciones de cuotas por trabajadores con 60 o más años, con contrato indefinido en la empresa durante, al menos, cinco años, venían reguladas en la disposición adicional 50 de la LPGE. No obstante, al haber sido derogada la misma por el Real Decreto-Ley 5/2006, a partir del 1 de julio de 2006, la regulación de tales bonificaciones se contienen en la última disposición mencionada <sup>17</sup>.

Siguiendo el antecedente indicado, en el Acuerdo <sup>18</sup> se prevé que en el Régimen General y los demás Regímenes especiales asimilados (Regímenes Especiales de Trabajadores del Mar y de la Minería del Carbón) se amplíen las bonificaciones ya existentes para mayores de 60 años con cinco años de antigüedad a todos los cotizantes mayores de 59 años con contratos indefinidos, de modo

<sup>15</sup> Una de las orientaciones recogidas en el Consejo Europeo, celebrado en Barcelona en 2002, consiste en lograr la convergencia entre la edad legal de jubilación y la edad real de acceso a la misma.

<sup>16</sup> Las bonificaciones también resultan de aplicación en los casos de cooperativas, en relación con los socios trabajadores o de trabajo, con vínculo indefinido, mayores de 60 años y una antigüedad de cinco años, siempre que la cooperativa haya optado por un régimen de Seguridad Social de trabajadores por cuenta ajena. En todo caso, si al cumplir la edad de los 60 años, el trabajador no alcanza la antigüedad de cinco, la bonificación únicamente opera a partir de la fecha en que se alcance tal antigüedad en la empresa.

<sup>17</sup> Aunque el Real Decreto-Ley 5/2006 ha modificado la forma de los incentivos empresariales por cotización estable, sustituyendo la modalidad de un porcentaje de las cuotas por la aplicación de una cuantía fija, sin embargo ha mantenido la reducción directa de las cuotas en los casos de trabajadores con 60 o más años.

<sup>18</sup> Apartado IV.5 b).



que el mantenimiento de la contratación de estos trabajadores será objeto de una bonificación en las cotizaciones empresariales por contingencias comunes del 40%.

Una vez transcurridos tres años desde la implantación de la medida, se llevará a cabo una evaluación sobre el impacto de la misma y si su extensión a otros colectivos podría tener efectos significativos sobre el mantenimiento del empleo.

## 2. MEDIDAS RELACIONADAS CON LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN

Son varias las medidas relacionadas con la pensión de jubilación, si bien las mismas tienen un doble objetivo: de una parte, intentar lograr una mayor correspondencia entre los períodos de contribución y aquellos en los que se percibe la prestación<sup>19</sup> y, de otra, desincentivar el acceso anticipado a la jubilación, teniendo en cuenta las proyecciones en materia de pensiones a la Seguridad Social en el horizonte del año 2050, que prevén un fuerte crecimiento de las pensiones de jubilación, como consecuencia de la maduración del sistema y, sobre todo, por la evolución demográfica que va a experimentar la sociedad española, de la que va a derivar un fuerte crecimiento del número de pensiones, que casi se duplicarán, con especial incidencia en las pensiones de jubilación<sup>20</sup>.

### a) La exigencia real del período mínimo de cotización.

La primera de las medidas<sup>21</sup> se dirige a que, en el acceso a la pensión de jubilación, la exigencia del período mínimo de cotización de 15 años sea real, saliendo al paso de la doctrina de tribunales que flexibilizó dicha exigencia.

<sup>19</sup> En línea con la potenciación de los principios de contribución, proporcionalidad y equidad recogidos en la recomendación 9.ª del Pacto de Toledo.

<sup>20</sup> Las proyecciones elaboradas por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales –y remitidas a las instituciones comunitarias– arrojan los siguientes datos:

Años	Jubilación	Incapacidad	Supervivencia	Total
2005	4.672.075	839.968	2.180.051	7.992.811
2010	4.998.834	939.236	2.328.695	8.549.525
2020	5.919.108	1.065.674	2.704.930	9.957.721
2030	7.376.708	1.004.487	3.012.891	11.653.992
2040	8.991.760	781.143	3.264.323	13.287.653
2050	9.583.927	548.448	3.215.142	13.591.502

FUENTE: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

<sup>21</sup> Apartado III.1 a).

De acuerdo con la doctrina del Tribunal Supremo (TS), contenida en su sentencia en interés de ley de 10 de junio de 1974, a efectos de los períodos mínimos de cotización se considera computable la parte proporcional de pagas extraordinarias de carácter obligatorio<sup>22</sup>, regla que fue extendida, a partir de 1986, a la totalidad de los diferentes Regímenes Especiales<sup>23</sup>. Por ello, y en aplicación de tales criterios, en el acceso a la pensión de jubilación no se viene exigiendo 15 años –o su equivalencia en días de 5.475– sino que es suficiente con la acreditación de 4.700 días<sup>24</sup>.

Frente a la situación actual, se acuerda fijar como período mínimo de cotización para el acceso a la pensión de jubilación 15 años efectivos de cotización o su equivalente en días (5.475 días), sin que ese período se exija de forma brusca, sino mediante un período progresivo de 5 años, incrementando los 4.700 días reales de cotización que se exigen en la actualidad en 77 días por cada seis meses transcurridos desde la entrada en vigor de la reforma, de manera que al final del proceso paulatino se exigirían los señalados 5.475 días<sup>25</sup>.

En los casos de trabajadores con contratos a tiempo parcial, el período de aplicación paulatina de incremento de los períodos actuales se amplía en proporción inversa al porcentaje de jornada realizada<sup>26</sup>.

<sup>22</sup> Con ello, a efectos de la determinación del período de carencia de la respectiva prestación económica un año de cotización equivalía a 425 días.

<sup>23</sup> En la medida en que se aplicaron a los mismos, los importes de las bases mínimas aplicables en el Régimen General.

<sup>24</sup> Los denominados «días cuota» (es decir, la parte proporcional correspondiente a pagas extraordinarias) únicamente resultan de aplicación en la determinación de los períodos mínimos de cotización, sin que puedan tener efecto en la fijación del porcentaje a aplicar a la base reguladora, en orden al cálculo de la cuantía de la pensión, en cuyo caso únicamente se consideran los días realmente cotizados.

<sup>25</sup> De este modo, la exigencia del período mínimo de cotización en el acceso a la pensión de jubilación se llevará a cabo del siguiente modo:

Fecha	Período de cotización exigible	
	Días reales	Equivalente en «días cuota»
Período actual	4.700	5.475
A los 6 meses de la entrada en vigor de la norma	4.777	5.573
A los 12 meses de la entrada en vigor de la norma	4.854	5.663
A los 18 meses de la entrada en vigor de la norma	4.931	5.726
A los 24 meses de la entrada en vigor de la norma	5.008	5.843
A los 30 meses de la entrada en vigor de la norma	5.085	5.933
A los 36 meses de la entrada en vigor de la norma	5.162	6.022
A los 42 meses de la entrada en vigor de la norma	5.239	6.112
A los 48 meses de la entrada en vigor de la norma	5.316	6.202
A los 54 meses de la entrada en vigor de la norma	5.393	6.292
A los 60 meses de la entrada en vigor de la norma	5.475	6.386

<sup>26</sup> Por ejemplo, para un trabajador que esté realizando un 40% de jornada, el período progresivo de aplicación de los días efectivos de cotización se elevará a 8 años (es decir, se incrementa en un 60% –porcentaje inverso del 60% de realización de jornada– el período de cinco años).

## b) La nueva regulación de la jubilación parcial.

El Acuerdo de 2006 parte de la constatación de que la jubilación anticipada puede constituir un problema en la evolución futura de la Seguridad Social, especialmente en el caso de la jubilación parcial, cuya evolución en los últimos años –tras la modificación habida en el año 2001<sup>27</sup>– ha sido espectacular, dado los fuertes incentivos que presenta tanto para las empresas, como para los trabajadores<sup>28</sup>.

El Acuerdo de 2006 modifica<sup>29</sup> la regulación de la jubilación parcial, tanto en lo que se refiere a los requisitos que han de cumplir los trabajadores que pretenden acceder a la jubilación parcial, como, si bien en mucha menor medida, a los condicionantes exigidos a los trabajadores relevistas, de la forma siguiente<sup>30</sup>:

- *Edad de acceso a la jubilación parcial.*

Se acuerda modificar la edad mínima para acceder a la jubilación que pasará a ser de 61 años, frente a los 60 actuales, si bien con dos matizaciones importantes: en primer lugar, que la modificación no alcanza a los trabajadores que tengan la condición de *mutualistas* (es decir, que acrediten la afiliación a una Mutualidad de trabajadores por cuenta ajena antes del 1 de enero de 1967)<sup>31</sup> los cuales podrán seguir accediendo a la jubilación parcial a partir de los 60 años; en segundo, que la nueva edad no se exigirá en el momento en que entre en vigor la disposición que la incorpore al ordenamiento jurídico, sino que se prevé un período paulatino de seis años, de modo que el límite actual de edad aumentará en dos meses, por cada año que haya transcurrido desde la implantación de la medida.

<sup>27</sup> Vid. artículo 12 ET (tras la modificación de la Ley 12/2001) y en el artículo 166 LGSS (en la redacción dada por la Ley 35/2002, de 12 de julio).

<sup>28</sup> La evolución de las altas de jubilación parcial ha sido la siguiente en los últimos ejercicios:

Ejercicio	Altas de jubilación parcial	Incremento% sobre el año anterior
2002	6.819	–
2003	10.867	59,36
2004	15.740	44,84
2005	20.928	32,96

<sup>29</sup> Apartado IV.1.

<sup>30</sup> Las modificaciones respecto de la jubilación parcial son calificadas como «*duras modificaciones... como consecuencias perversas de malas intervenciones y de no saber medir los efectos de los cambios normativos...*» GARCÍA NINET, J.I. «Acerca ...» *op. cit.* pág. 6.

<sup>31</sup> Estos trabajadores tienen, además, la posibilidad de acceder a la jubilación a partir de los 60 años, aun cuando el cese en la actividad –previa a la jubilación– haya tenido un carácter voluntario; además, a efectos del cálculo de la pensión, se le acreditan como cotizados a la Seguridad Social unos períodos de cotización en función de la edad que tuviese el trabajador el 1 de enero de 1967.

Existe otra particularidad respecto de la edad de acceso a la jubilación parcial, ya que se puede solicitar la misma a los 60 años durante los seis años siguientes a la fecha de entrada en vigor de la disposición normativa que incorpore las modificaciones al ordenamiento jurídico, aunque no se tenga la condición de trabajador *mutualista*, siempre que el trabajador relevista sea contratado mediante un contrato indefinido y a tiempo completo. En estos supuestos, la edad de 61 años sólo es exigible a partir del séptimo año.

Novedad importante para la acreditación de la edad de acceso a la jubilación parcial, se precisa el cumplimiento efectivo de la edad exigida en cada momento, sin que pueda ser reducida mediante la aplicación de los correspondientes coeficientes reductores, establecidos por la realización de trabajos penosos, peligrosos, tóxicos o insalubres <sup>32</sup>.

• *Acreditación de un período mínimo de cotización.*

La normativa actual permite el acceso a la jubilación parcial, en los supuestos en que el trabajador reúna todos los requisitos para lucrar la pensión de jubilación, por lo que, a efectos de la cotización, es suficiente la acreditación de un período de 15 años. Esta regulación contrasta con la exigencia en otras modalidades de jubilación anticipada, respecto de las cuales se precisa la acreditación de un amplio período de cotización, establecido en 30 años <sup>33</sup>.

El nuevo Acuerdo pretende el acercamiento de las exigencias previstas para las diferentes modalidades de jubilación anticipada, a cuyos efectos para el acceso a la jubilación parcial, estableciendo el requisito de acreditar 30 años de cotización de igual modo, el trabajador deberá acreditar un período de cotización de 30 años, si bien la ampliación del período de cotización se desenvuelve en un período paulatino de aplicación de cuatro años <sup>34</sup>.

<sup>32</sup> De acuerdo con el artículo 9 del Real Decreto 1131/2002, la edad de 60 años podrá ser reducida mediante la aplicación de los coeficientes reductores establecidos en desarrollo del artículo 161.2 y disposiciones concordantes.

<sup>33</sup> Conforme a las previsiones del artículo 161.3 LGSS, en la redacción incorporada por la Ley 35/2002, de 12 de julio.

<sup>34</sup> De acuerdo con lo previsto en el apartado IV del Acuerdo, la aplicación en la exigencia de los 30 años de cotización se efectuará del modo siguiente:

Período de aplicación	Cotización exigida
A la entrada en vigor de la medida de aplicación de la medida	18
Transcurrido el primer año de aplicación de la medida	21
Transcurrido el segundo año de aplicación de la medida	24
Transcurrido el tercer año de aplicación de la medida	27
Transcurrido el cuarto año de aplicación de la medida	30

- *Acreditación de un período mínimo de antigüedad.*

El cumplimiento de una determinada edad y de un período mínimo de cotización no va a ser suficiente para el acceso a la jubilación parcial, puesto que se añade otro condicionante adicional consistente en reunir una determinada antigüedad en la empresa (o en el grupo de empresas) a fin de evitar incorporaciones abusivas en la jubilación parcial <sup>35</sup>.

El nuevo período se establece en seis años de antigüedad, si bien con un período paulatino de aplicación de cuatro años <sup>36</sup>.

- *Los nuevos límites de reducción de jornada.*

Uno de los aspectos básicos de la jubilación parcial consiste en la combinación entre la actividad y el descanso, de modo que, con el acceso a aquélla, se producía una reducción de la jornada de trabajo realizada y, derivado de ello, los salarios percibidos, que eran compensados con las rentas derivadas de la prestación económica de la Seguridad Social.

Desde el año 1984 se ha venido produciendo una flexibilidad en cuanto a las posibilidades de reducción de la jornada de trabajo, ya que de tenerse que renunciar, de forma obligatoria, al 50% de la jornada se ha pasado a un abanico de posibilidades, al facultarse al trabajador a una reducción de su jornada de trabajo entre el 85% y el 25% (o, en sentido inverso, a la realización de una jornada de trabajo situada entre el 15% y el 75%).

<sup>35</sup> Por ejemplo, contratando a un trabajador en la empresa que, casi sin solución de continuidad, pasa a la jubilación parcial. Esta práctica, en ocasiones, es rechazada por el orden jurisdiccional social, al entender que no se adecua con la finalidad de la jubilación parcial. *Vid.* la Sentencia del Juzgado de lo Social de San Sebastián, de 22 de mayo de 2006, en la que se confirma la negativa del Instituto Nacional de la Seguridad Social de rechazar la jubilación parcial de un trabajador que es contratado por la empresa y, en menos de los tres meses siguientes, pretende pasar a la jubilación parcial.

<sup>36</sup> El proceso paulatino de aplicación de la antigüedad en la empresa será el siguiente:

Período transcurrido	Antigüedad exigida
A partir de la fecha en que se contenga la medida	2
Transcurrido el primer año de aplicación de la medida	3
Transcurrido el segundo año de aplicación de la medida	4
Transcurrido el tercer año de aplicación de la medida	5
Transcurrido el cuarto año de aplicación de la medida	6

El Acuerdo limita los márgenes de reducción de jornada de trabajo <sup>37</sup> al situar los mismos entre un máximo del 75% y un mínimo del 25%, si bien, al igual que en los demás requisitos, respecto de los cuales se prevé una modificación, se contempla un período progresivo de 4 años para la exigencia de los nuevos porcentajes <sup>38</sup>.

Como excepción, se prevé el mantenimiento de los márgenes entre el 85% y el 25%, siempre que el trabajador relevista sea contratado por tiempo indefinido y a jornada completa.

Nuevos requisitos del trabajador que accede a la jubilación parcial, en función de cada momento.

Período	Edad *	Antigüedad en la empresa	Período acreditado de cotización	Intervalo reducción de jornada
Fecha de entrada en vigor de la disposición	60 años	2	18	85% - 25%
Transcurrido el primer año de aplicación de la media	60 años y 2 meses	3	21	82% - 25%
Transcurrido el segundo año	60 años y 4 meses	4	24	79% - 25%
Transcurrido el tercer año	60 años y seis meses	5	27	77% - 25%
Transcurrido el cuarto año	60 años y 8 meses	6	30	75% - 25%
Transcurrido el quinto año	60 años y 10 meses	6	30	75% - 25%
Transcurrido el sexto año de aplicación de la media	61 años	6	30	75% - 25% **

\* No aplicable a los trabajadores *mutualistas*.

\*\* Los márgenes de reducción de jornada siguen siendo del 85% al 25% si el relevista es contratado en un contrato indefinido y a jornada completa.

<sup>37</sup> Y con ello, el porcentaje de la pensión de jubilación a reconocer. De acuerdo con las previsiones del Real Decreto 1131/2002, calculada la pensión que le correspondería al trabajador, en función de la correspondiente base reguladora y el porcentaje aplicable de acuerdo con los años de cotización acreditados, a la misma se aplica el porcentaje inverso al de la jornada realizada; es decir, que si un trabajador reduce su jornada en un 85%, realizando el otro 15%, la pensión de la Seguridad Social sería el 85% de la que le correspondería.

<sup>38</sup> Consecuentemente, los porcentajes de reducción de jornada serán en cada momento los siguientes:

Tiempo transcurrido	Porcentajes de reducción de jornada
Transcurrido el primer año de aplicación de la medida	82% - 25%
Transcurrido el segundo año de aplicación de la medida	80% - 25%
Transcurrido el tercer año de aplicación de la medida	78% - 25%
Transcurrido el cuarto año de aplicación de la medida	75% - 25%

- *Condiciones exigibles al trabajador relevista.*

Si el jubilado parcial ha de reducir su jornada de trabajo (y consiguientemente las retribuciones percibidas anteriormente) como mínimo la jornada abandonada por aquél ha de ser cubierta mediante la contratación, mediante un contrato de relevo, de un trabajador desempleado, por tiempo indefinido o temporalmente hasta que el jubilado parcial acceda a la jubilación ordinaria. También es posible <sup>39</sup> que la jornada sea cubierta por un trabajador de la propia empresa, que mejora la jornada de trabajo anterior, siempre que, en los dos supuestos, el trabajo a desempeñar por el trabajador relevista sea de la misma categoría o grupo profesional que el que corresponde al jubilado parcial <sup>40</sup>.

En este ámbito, manteniendo las exigencias indicadas, no obstante se incorpora un mayor margen de flexibilidad, al permitir que se pueda concertar el contrato de relevo, aunque el puesto de trabajo del jubilado parcial y el del relevista no correspondan al mismo grupo o categoría, en los casos en que la base de cotización del nuevo trabajador (el relevista) sea equivalente, como mínimo, al 65% de la base de cotización correspondiente al jubilado parcial.

- *Mantenimiento de compromisos de jubilación parcial anteriores.*

De otra parte, se establece una cláusula de salvaguardia en relación con la exigencia de los nuevos requisitos de la jubilación parcial, respecto de los compromisos que se pudieran haber asumido con carácter previo a la entrada en vigor de la disposición que lleve tales cambios al ordenamiento sociolaboral, cuando dichos compromisos hubiesen estado recogidos en convenios o acuerdos colectivos.

A tal fin, los nuevos requisitos para la jubilación parcial solamente serán exigibles, en relación con los convenios y acuerdos colectivos aprobados con posterioridad a la fecha señalada, siendo aplicables, respecto de los anteriores, las reglas contenidas en la legislación anterior <sup>41</sup> durante la vigencia de aquéllos y, en todo caso, hasta el 31 de diciembre de 2009.

<sup>39</sup> El artículo 12.6 c) ET dispone una correspondencia entre los puestos de trabajo del jubilado parcial y del relevista, al indicar que el puesto de trabajo de este último podrá ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

<sup>40</sup> Conforme al apartado 2 del artículo 22 ET, se entiende por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y puede incluir tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales.

De igual modo, en base al apartado 3 del mismo artículo, se considera que una categoría profesional es equivalente de otra cuando la aptitud profesional necesaria para el desempeño de las funciones propias de la primera permita desarrollar las prestaciones laborales básicas de la segunda, previa la realización, si ello es necesario, de procesos simples de formación o adaptación.

<sup>41</sup> Es decir, que se aplicarán las disposiciones contenidas en el Real Decreto 1131/2002.

### c) Los cambios respecto de la jubilación anticipada.

El Acuerdo sobre medidas de Seguridad Social aborda asimismo <sup>42</sup> algunos aspectos de la jubilación anticipada, tanto en la modalidad de acceso en función de la condición de *mutualista* (en los términos contemplados en la disposición transitoria tercera LGSS) como en lo que se refiere a los supuestos de cese involuntario de la relación laboral previa a la jubilación y la acreditación de un dilatado período de cotización (de acuerdo con las previsiones del art. 161.3 LGSS) consistiendo la medida en una de las de mayor significado, dado el elevado número de personas afectadas, que verán mejorado el importe de la pensión que perciben.

En los supuestos de la jubilación anticipada, hasta la reforma de 1997, la cuantía de la pensión se reducía mediante la aplicación de un porcentaje por cada año que le restase al trabajador, en el momento de acceder a la jubilación, para cumplir los 65 años, porcentaje que se situaba en el 8%, con independencia de los años de cotización acreditados previamente o el carácter voluntario o forzoso en la extinción de la relación laboral. Estos porcentajes resultaron modificados, por la Ley 24/1997, de 15 de julio, en los casos en que el trabajador acreditase 40 o más años de cotización y hubiese accedido a la pensión tras una extinción no voluntaria de su trabajo, en cuyo caso el coeficiente se fijó en el 7%. A su vez, el Real Decreto-Ley 16/2001 (y posteriormente la Ley 35/2002), en base a los compromisos recogidos en el Acuerdo de 2001, volvieron a modificar los porcentajes de reducción de la pensión de jubilación, en los casos en que se acreditasen más de 30 años de cotización y la extinción de la relación laboral previa se hubiese debido a causas no imputables al trabajador, situando tales porcentajes entre el 7,5% y el 6% <sup>43</sup>.

No es de extrañar que, tras la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 16/2001, los colectivos representantes de los denominados «*prejubilados*» viniesen reclamando la modificación de la cuantía de sus pensiones, en orden a que les fuesen aplicados los porcentajes de reducción de la pensión de jubilación establecidos en dicha disposición, aunque la misma se hubiese causado con anterioridad <sup>44</sup>.

<sup>42</sup> Apartado IV.2.

<sup>43</sup> La no voluntariedad, por parte del trabajador, respecto del cese en el trabajo, a los efectos de aplicación de los coeficientes reductores fue matizada por la Ley 35/2002, al eximir de este requisito en los casos regulados en el párrafo 6º del apartado 3 del artículo 161 LGSS, sin que dicha excepción se trasladase a los supuestos de jubilación anticipada de trabajadores *mutualistas*, conforme a las previsiones de la disposición transitoria 3ª LGSS. Esta diferencia ha sido «validada» por la jurisprudencia, sin que observe en la misma vicio de inconstitucionalidad por violación del artículo 14 CE (*vid.* STS ud. de 23 de mayo de 2006).

Otra diferencia que se observa en la regulación, en el acceso a la jubilación anticipada, según se tenga o no la condición de *mutualista*, reside en la exigencia a los trabajadores que no tengan esta condición (y que hayan de jubilarse conforme a las reglas contenidas en el art. 161.3 LGSS) de la necesidad de figurar como demandantes de empleo por un período no inferior a los seis meses previos a la jubilación, condicionante que no es exigible a los trabajadores *mutualistas*, al no establecerse tal requisito de forma expresa y sin que pueda aplicarse en este supuesto la analogía, «*dada la voluntad del legislador de mantener dos sistemas o formas de jubilación anticipada, cada uno con distinto origen y requisitos para acceder a su percibo*». (STS ud. de 24 de mayo de 2006).

<sup>44</sup> Un detalle de sus reivindicaciones puede verse en la comparecencia de estas asociaciones en la Comisión no Permanente para la valoración del Pacto de Toledo.  *Vid.* el Boletín del Congreso de los Diputados, correspondiente al día 28 de febrero de 2006.



En este objetivo, se acuerda la adopción de las medidas oportunas que posibiliten el incremento del importe de la pensión reconocida a tales trabajadores, concretando los destinatarios de la medida (los trabajadores que accedieron de forma involuntaria a la jubilación anticipada antes del 1 de enero de 2002, acreditando 35 o más años de cotización) así como la forma de la mejora (incorporando a la pensión que se venga percibiendo una cantidad a tanto alzado <sup>45</sup>, sin concretar su cuantía).

La segunda de las medidas pretende modificar ligeramente el coeficiente reductor de la pensión en los supuestos de acreditación de 30 años de cotización, que pasa a ser del 7,5%, frente al 8% establecido en la actualidad.

La última de las medidas acordadas, dentro del ámbito de la jubilación anticipada, tiene como finalidad terminar con las controversias jurídicas, respecto al carácter voluntario o involuntario, cuando las mismas tienen lugar a través de expedientes de regulación de empleo (ERE), todo ello a efectos de la aplicación de los coeficientes reductores de la cuantía de la pensión, en supuestos de jubilación anticipada, dados los pronunciamientos jurisprudenciales contradictorios <sup>46</sup>. En tal sentido, se acuerda la adopción de las medidas normativas que resulten precisas, para considerar como involuntaria la extinción de la relación laboral originada en el marco de un ERE, de modo que puedan aplicarse, para la determinación de la cuantía de la pensión, los coeficientes reductores más favorables incorporados en el año 2002.

#### **d) La reducción de la edad de jubilación en función de la realización de trabajos penosos, peligrosos o insalubres.**

El apartado 2 del artículo 161 LGSS faculta al Gobierno para que, mediante Real Decreto, pueda reducir la edad ordinaria de jubilación <sup>47</sup>, sin que ese acceso anticipado a la pensión tenga incidencia en la cuantía de la misma, en los supuestos de desarrollo de actividades que, a causa de la peligrosidad, penosidad, insalubridad o toxicidad de las mismas, originen índices elevados de siniestralidad o mortalidad, reducción de edad que puede adoptar dos modalidades: bien fijando una edad

<sup>45</sup> Al incorporar la cantidad a tanto alzado a la pensión, pasa a formar parte de la misma con lo que la primera también será objeto de revalorización.

<sup>46</sup> *Vid.* la doctrina de la Sala 4.<sup>a</sup> del TS concretada en sentencias de 9 de diciembre de 2002, 12 de febrero de 2002, 22 de enero de 2002, 12 de febrero de 2003, 30 de abril de 2003, 29 de mayo de 2003, 9 de julio de 2003, 20 de septiembre de 2005, 6 de febrero de 2006, 7 de abril de 2006 o la más reciente de 30 de mayo de 2006. En todas ellas, se califica la extinción de la relación laboral como voluntaria, cuando la baja en la empresa se ha desenvuelto a través de jubilaciones incentivadas que, al menos formalmente, precisan del consentimiento del trabajador, por o que «*aunque las decisiones de los trabajadores de cesar en la empresa acogiéndose al sistema de prejubilaciones... han de incardinarse en la causa de extinción del contrato de trabajo establecido... y que la concurrencia de razones económicas y profesionales más o menos poderosas que impulsan al trabajador al ofrecimiento de la empresa pueda desvirtuar la bilateralidad característica de esta causa de extinción, que no se transforma por ello en extinción por voluntad unilateral del empresario*».

<sup>47</sup> Establecida en 65 años, de conformidad con el apartado 1 del artículo 161 LGSS.

ordinaria de acceso a la jubilación inferior a los 65 años <sup>48</sup>, bien mediante la aplicación de unos coeficientes de cuantía variable, que reducen la edad de los 65 años, en función del tiempo desarrollado en la actividad objeto de reducción <sup>49</sup>.

Frente a otros supuestos de jubilación anticipada, en cualquiera de las modalidades señaladas, el acceso a la jubilación a una edad inferior a la de los 65 años no reduce la cuantía de la pensión y, además, el tiempo que reste desde la fecha de jubilación hasta el cumplimiento de los 65 años se considera como cotizado a los efectos de la determinación del porcentaje a aplicar a la base reguladora, en función de los años cotizados <sup>50</sup>.

En este ámbito, se venía insistiendo en la falta de una regulación homogénea de desarrollo de las previsiones contenidas en el artículo 161.2 LGSS, en orden a evitar que la aplicación de los coeficientes reductores de la edad de jubilación estuviese en función de una real acreditación de la concurrencia de los índices de peligrosidad, penosidad, toxicidad, más que de la mayor presión de unos u otros colectivos <sup>51</sup>. A tal finalidad responde el contenido del Acuerdo social, saliendo al paso, asimismo, de las demandas de determinados colectivos de aplicación de coeficientes reductores de la edad de jubilación, no para negar la aplicación de ese beneficio <sup>52</sup>, sino para ordenar la forma de aplicar el mismo, respetando al tiempo el equilibrio económico del sistema como uno de los parámetros a tener en cuenta a la hora de establecer tales coeficientes.

En función de las finalidades indicadas, se prevé que se adopten las medidas siguientes <sup>53</sup>:

- En primer lugar, el desarrollo reglamentario «*general*» del apartado 2 del artículo 161 LGSS, mediante el establecimiento de un procedimiento reglado en la aplicación de los coeficientes reductores de la edad ordinaria de jubilación, procedimiento en que se prevé la realización de un estudio sobre la siniestralidad en el sector correspondiente, así

<sup>48</sup> Conforme a lo previsto en el Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre, el acceso a la jubilación a una edad inferior a los 65 años se aplica a determinadas categorías de artistas (cantantes, trapecistas o bailarines) o a los profesionales taurinos. En estos casos, la edad de jubilación se adelanta, según los casos, a los 55 o a los 60 años.

<sup>49</sup> Existen coeficientes reductores de la edad de jubilación en el Régimen Especial de la Minería del Carbón (con oscilaciones entre el 0,05 y el 0,50%, según las categorías) –Decreto 298/1973, de 8 de febrero–; en la Minería no energética (con coeficientes el 0,10 y el 0,50) –RD 2366/1984, de 26 de diciembre–; las actividades marítimo-pesqueras (con coeficientes que se sitúan entre el 0,10 y el 0,40) –Decreto 2390/2004, de 30 de diciembre–; determinadas categorías de trabajadores ferroviarios (coeficientes del 0,10 y 0,15) –RD 2621/1986, de 24 de diciembre–; categorías de profesionales taurino y artistas –RD 2621/1986, 24 de diciembre–; trabajadores de trabajos aéreos (coeficientes del 0,30 y 0,40) –RD 1559/1986, de 28 de junio–, y más recientemente a favor de los trabajadores minusválidos (con coeficientes del 0,25 y el 0,50) –RD 1539/2003, de 5 de diciembre–.

<sup>50</sup> Por ejemplo, si a un trabajador se le aplica una reducción del 30% y ha prestado servicios en la actividad objeto de reducción 30 años, podría jubilarse a los 56 años [ $65 - (30 \times 0,30) = 56$ ]. Pero, además, se le acreditarían, como cotizados a la Seguridad Social, un total de 39 años (los 30 cotizados más los 9 que reduce la edad de jubilación) con lo que conseguiría el 100% de la respectiva base reguladora.

<sup>51</sup> En la situación actual de los coeficientes reductores de la edad de jubilación podría aplicarse el dicho popular de que «ni están todos los que son, ni son todos los que están».

<sup>52</sup> Ejemplo de ello, son las reivindicaciones de los bomberos o de los policías autonómicos o locales.

<sup>53</sup> Apartado IV.3.

como la penosidad, la peligrosidad y la toxicidad de las condiciones de trabajo y de la incidencia de procesos de IT o permanente o requerimientos físicos en la actividad.

- El establecimiento de mecanismos alternativos al cese en la actividad, en cuanto que la aplicación de los coeficientes reductores de la edad de jubilación se configura como alternativa a la modificación de las condiciones de trabajo, que deberá ser la vía ordinaria de resolución de estas situaciones, cuando esa modificación, por razones técnicas u objetivas, no pueda ser llevada a cabo.
- Solamente en los supuestos en que, por no ser posible la modificación de las condiciones de trabajo, haya de optarse por la aplicación de los coeficientes reductores de la edad de jubilación, la disposición que prevean los mismos deberá fijar, de igual modo, un incremento de las cotizaciones del colectivo beneficiario de la anticipación en el acceso a la jubilación, de modo que se mantenga el equilibrio económico del sistema <sup>54</sup>.
- A su vez, se establece un límite en la reducción de la edad ordinaria de jubilación, puesto que en ningún caso la misma podría ser inferior a los 52 años <sup>55</sup>, previéndose, respecto a los colectivos o regímenes que en la actualidad puedan jubilarse antes de dicha edad, el establecimiento de un período transitorio en la aplicación de la nueva regulación <sup>56</sup>.

### e) La pensión «diferida».

Con la finalidad de incrementar la tasa de actividad de los trabajadores de edad <sup>57</sup>, a partir de 2002 se han ido introduciendo medidas con la finalidad de favorecer que los trabajadores permaneciesen en la actividad, más allá del cumplimiento de la edad ordinaria de acceso a la pensión de jubilación.

<sup>54</sup> La Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2006, prevé en su disposición adicional 68.<sup>a</sup>, la posibilidad de que, tras los estudios correspondientes, se puede reducir la edad ordinaria de acceso a la jubilación de los trabajadores autónomos que realicen actividades en los que concurren altos índices de siniestralidad, penosidad o peligrosidad, si bien asegurando el equilibrio económico del sistema de la Seguridad Social, para lo que se podrán prever incrementos de cotización.

<sup>55</sup> En el Régimen Especial del Mar solamente cabe reducir la edad de jubilación en 10 años; por el contrario, en otros Regímenes o colectivos la aplicación de los coeficientes reductores no tiene ese límite, por lo que cabe una reducción mayor de la edad ordinaria de jubilación.

<sup>56</sup> En el Boletín Oficial del Estado del día 18 de julio de 2005, se publica la Ley 25/2006, de 17 de julio, en cuya disposición adicional segunda se prevé la jubilación anticipada de los conductores de los transportistas de mercancías por carretera, con una redacción muy similar a la recogida en el Acuerdo social de 2006.

En tal sentido, la mencionada disposición adicional ordena al Gobierno que, en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor de la Ley –plazo que finaliza el 19 de octubre de 2006– para la presentación de un estudio, realizado con el concurso del Instituto de Higiene y Seguridad en el Trabajo, en orden a la acreditación, en el sector de los transportistas de mercancías por carretera, de índices elevados de peligrosidad y penosidad, que posibiliten la reducción de la edad ordinaria de jubilación. De igual modo, en dicho estudio habrían de contenerse las previsiones que permitan mantener el equilibrio económico del sistema, así como una correspondencia entre las aportaciones a ingresar y las prestaciones a recibir, pudiendo establecer cotizaciones recargadas que posibiliten mantener dicho equilibrio.

<sup>57</sup> En el marco de las orientaciones de la Estrategia de Lisboa.

En tal sentido, el artículo 163.2 LGSS, en la redacción incorporada por el artículo 10 de la Ley 35/2002<sup>58</sup>, posibilitó que la cuantía de la pensión de jubilación pudiese incrementarse más allá del 100% de la base reguladora, cuando se accediese a la pensión mas allá de los 65 años, siempre que en el cumplimiento de esa edad el trabajador ya tuviese acreditados 35 años de cotización<sup>59</sup>. En tales casos, a la respectiva base reguladora se aplica un 2%, adicional al 100%, por cada año en que el interesado accediera a la pensión después del cumplimiento de los 65 años. En el supuesto de que, al cumplimiento de los 65 años, el interesado no acreditase 35 años de cotización, el incremento adicional se empezaría a aplicar desde la fecha en que acreditase dicho período de cotización<sup>60</sup>.

No obstante los objetivos perseguidos, la reforma de 2002 apenas ha tenido efectos en la práctica debido a que sólo se benefician de los incentivos los trabajadores con «*carreras de seguro*» largas, es decir, a partir de los 35 años de cotización; asimismo, la aplicación del porcentaje adicional podría no implicar aumento alguno del importe de la pensión si éste venía limitado por tope máximo de pensión pública<sup>61</sup>.

El Acuerdo de 2006, con la finalidad de propiciar esa demora voluntaria en el acceso a la pensión de jubilación, pretende incentivar realmente la prolongación voluntaria de la vida laboral por encima de la edad ordinaria de jubilación en la totalidad de las situaciones, con independencia de los años cotizados, todo ello del modo siguiente<sup>62</sup>:

- Si en la regulación anterior, únicamente se aplicaba el incremento de la base reguladora en los casos en que el trabajador hubiese acreditado 35 años de cotización, ahora se acuerda que el incentivo de la prolongación de la vida laboral se aplique a todos los supuestos en que se acceda a la jubilación a partir de los 66 años, siempre que al cumplimiento de los 65 años el interesado cumpliera todos los requisitos para poder solicitar la jubilación.

<sup>58</sup> Las previsiones del artículo 163.2 LGSS se recogen en el Real Decreto 1132/2002, de 31 de octubre. Un análisis del mismo en PANIZO ROBLES, J.A.: «Las modificaciones en la regulación de la pensión de seguridad social por jubilación (los nuevos mecanismos de la jubilación gradual y flexible)». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF N.º 237. Diciembre. 2002.

<sup>59</sup> Para la acreditación de si el trabajador tiene o no 65 años, se tienen en cuenta las bonificaciones o anticipaciones de edad que, en su caso, correspondan. De igual modo, para la acreditación de los 35 años de cotización, se consideran los días y años de cotización, según edad, a que se refiere la disposición transitoria segunda.3 b) de la Orden de 18 de enero de 1967, así como los que resulten acreditados, por la aplicación de los coeficientes en razón de la realización de trabajos penosos, tóxicos, peligrosos o insalubres. Los años de cotización que coincidan con períodos exentos de cotización se computan de igual modo al efecto de incrementar el porcentaje de la pensión. Para tener derecho al incremento adicional del 2%, se ha de acreditar un año completo de cotización, sin que a estos efectos pueda asimilarse a un año la fracción del mismo.

<sup>60</sup> Es decir que un trabajador que se jubile a los 68 años, habiendo acreditado 35 de cotización en la fecha del cumplimiento de los 65 años, tendría derecho a un 106% de la respectiva base reguladora.

<sup>61</sup> Piénsese en un trabajador que viniese cotizando por la base máxima y que, en el cumplimiento de los 65 años de edad, hubiese acreditado ya los 35 de cotización; aunque se jubile a los 68 años, el haber demorado en tres años su acceso a la jubilación apenas tendría efectos en la cuantía de la pensión, ya que, tanto en la fecha del cumplimiento de los 65 años, como en el momento de acceso a la jubilación, se le aplicaría el límite máximo de percepción de pensión pública.

<sup>62</sup> Apartado IV.5 a).

- Para la determinación de la edad de acceso a la jubilación, se precisa que el cumplimiento de los 65 años sea real, sin que se tenga en cuenta a estos efectos la bonificación de años cotizados en función de la realización de actividades peligrosas, penosas o tóxicas <sup>63</sup>.

- En la aplicación de la mejora de la pensión, se diferencia en razón de que el interesado, en el momento del cumplimiento de los 65 años generase o no derecho a la cuantía de la pensión máxima. En caso afirmativo, se percibirá anualmente una cantidad a tanto alzado equivalente a un 2% de la pensión máxima por cada año que haya transcurrido desde el cumplimiento de los 65 años o de la fecha en que se adquiere el derecho a la pensión máxima, de ser posterior, sin que la suma conjunta de la cantidad a tanto alzado y la cuantía anual del límite máximo de la pensión pública pueda superar la cuantía, también en cómputo anual, del tope máximo de cotización <sup>64</sup>.

Cuando a los 65 años, no se tuviese derecho a la pensión máxima, la cuantía de la pensión aumentaría en un 2% sobre la base reguladora por cada año transcurrido después del cumplimiento de dicha edad, salvo que en dicha fecha se tengan acreditados 40 años de cotización, en cuyo caso el porcentaje indicado se sitúa en el 3%. Estos porcentajes son independientes y acumulativos a los que correspondan en función de la escala de porcentajes contenida en el artículo 163 LGSS <sup>65</sup>.

- *La cotización a la Seguridad Social durante la percepción del subsidio de desempleo para mayores de 52 años.*

La última de las novedades que está relacionada, aunque sea de forma indirecta con la pensión de jubilación, se refiere a la cotización a la Seguridad Social durante la situación de percibo del subsidio de desempleo, a favor de trabajadores con 52 o más años con derecho a cotización por la contingencia de jubilación.

Los trabajadores por cuenta ajena, cuando han agotado el período de desempleo contributivo y si no acceden directamente a los mecanismos básicos de las ayudas de prejubilación, o directamente en los casos previstos en el artículo 215 LGSS, suelen beneficiarse del subsidio de

<sup>63</sup> El artículo 9 del Real Decreto 1132/2002 prevé que, a efectos del incentivo de la prolongación de la edad ordinaria de jubilación, los 65 años pueden ser sustituidos por la edad equivalente, en los casos de aplicación de los coeficientes reductores de la edad de jubilación.

Por ello, si un trabajador puede jubilarse a los 57 años, por la aplicación de coeficientes reductores de la edad de jubilación, y se jubila realmente a los 62 años, teniendo en el cumplimiento de la primera de las edades acreditados 35 años de cotización, la cuantía de la pensión sería equivalente al 110% de la base reguladora.

No deja de ser un contrasentido que a un trabajador, al que en razón de la presencia de índices de peligrosidad, penosidad o toxicidad de la actividad desarrollada, se le reduce la edad ordinaria de jubilación, sin embargo se le premie por acceder a la jubilación más tardíamente.

<sup>64</sup> En cuantías de 2006, la mejora de la pensión de jubilación en los supuestos señalados tendrá como límite anual la cifra de 3.516,40 euros/año (diferencia entre el importe anual de la base máxima de cotización –34.772,40 euros– y el de la pensión máxima –31.255,56 euros–).

<sup>65</sup> Por ejemplo, si un trabajador, que a los 65 años tenía acreditados 29 años de cotización y se jubila a los 67 años, el porcentaje a aplicar sobre la base reguladora sería el 96% (88%, en razón de los 29 años cotizados a los 65 años, más 8%, por los dos años en que demora el acceso a la pensión).

desempleo, dentro de los cuales existe una modalidad específica <sup>66</sup>, cuya especialidad radica en que el subsidiado, además de percibir una renta económica, tiene derecho a la cotización a la Seguridad Social por la contingencia por jubilación <sup>67</sup> hasta el momento en que el subsidiado acceda a la pensión <sup>68</sup>, cotización que gira en función de la base mínima de cotización que esté establecida en cualquier momento (con independencia de cuál fuese la base de cotización que tenía el interesado, cuando desarrollaba la correspondiente actividad).

En este ámbito, el Acuerdo social <sup>69</sup> se dirige a propiciar mayores cotizaciones durante la percepción del subsidio, con su efecto directo en la pensión de jubilación, variando la base de cotización durante dicha situación que pasa a ser del 125% del SMI, frente a la base mínima de cotización.

### 3. MEDIDAS RELACIONADAS CON LA PENSIÓN DE INCAPACIDAD PERMANENTE

Con la finalidad de evitar que la pensión de incapacidad permanente siga siendo una especie de refugio para quienes acreditan cortas carreras de cotización y, al tiempo, posibilitar una mejora del ámbito protector de la prestación, el Acuerdo de 2006 recoge un conjunto de medidas relacionadas con la incapacidad permanente, como son:

a) *La modificación del período mínimo de cotización* <sup>70</sup> para el acceso a la pensión de incapacidad permanente derivada de enfermedad común, en los casos de trabajadores menores de 31 años <sup>71</sup>.

En la regulación actual, el período de cotización es diferente según que el trabajador sea o no mayor de 26 años, ya que en el último supuesto se exige  $\frac{1}{2}$  del tiempo transcurrido entre la fecha en que se cumplieron los 16 años y la del hecho causante, mientras que si es mayor de 26 años, se pre-

<sup>66</sup> Para ser beneficiario de esta modalidad de subsidio de desempleo, el trabajador: a) ha de figurar inscrito como demandante de empleo sin rechazar una oferta de empleo adecuada y estar en condiciones de trabajar; b) carecer de rentas de cualquier naturaleza superiores, en cómputo mensual, al 75% del SMI excluida la parte proporcional de pagas extras; c) acreditar un período de cotización a la contingencia de desempleo de 6 años, con anterioridad al acceso al subsidio; d) haber cumplido, como mínimo, los 52 años de edad –que debe ser real, sin que quepa reducirla por la aplicación de coeficientes reductores–, y e) reunir todos los requisitos, salvo el de la edad, para acceder a cualquier tipo de pensión contributiva en el sistema de la Seguridad Social.

<sup>67</sup> Respecto de las demás pensiones, el subsidiado se encuentra en una situación de asimilación al alta.

<sup>68</sup> Para el subsidio de desempleo *vid.* COLLADO GARCÍA, L. y PIQUERAS PIQUERAS, M.C.: *El subsidio por desempleo. Un estudio del nivel asistencial de protección*. Valladolid. 1997; CRESPO PÉREZ, M.A., «El subsidio de desempleo para mayores de 52 años y la acción protectora de la Seguridad Social». *Foro de la Seguridad Social* N.º 8-9. 2003; PURCALLA BONILLA, M. A.: «La reforma del subsidio de desempleo». *Diario La Ley*. N.º 5608. 2002; TOSCANI GIMÉNEZ, D.: «El nivel asistencia de protección por desempleo» Valencia. Tirant Lo Blanch. 2004.

<sup>69</sup> Apartado IV.4.

<sup>70</sup> *Vid.* MALDONADO MOLINA, J.A.: «Los períodos mínimos de cotización». *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, N.º 237. Diciembre 2002.

<sup>71</sup> Apartado III.2 a).

cisa  $\frac{1}{4}$  del tiempo transcurrido entre la fecha en que se cumplieron los 20 años y la del hecho causante, con un mínimo en todo caso de cinco años.

Frente a esta situación, conforme a los compromisos contenidos en el Acuerdo, se pasará a exigirse  $\frac{1}{3}$  del tiempo transcurrido entre la fecha de cumplimiento de los 16 años y la del hecho causante, reduciéndose el tiempo de cotización exigible para acceder a la pensión de incapacidad permanente, minoración que alcanza su máximo en los menores de 26 años a los que se les reduce el período exigible en  $\frac{1}{3}$  respecto del exigible en la actualidad <sup>72</sup>.

b) La *modificación de la cuantía de la pensión de incapacidad permanente*, cuando la misma deriva de enfermedad común que, si en la regulación actual depende solamente del grado de incapacidad reconocido, pasa a calcularse también en función de los años de cotización previos.

De acuerdo con el ordenamiento en vigor, el importe de la pensión de incapacidad permanente está en función de dos factores esenciales: la base reguladora (cuya determinación depende del grado de incapacidad reconocido, así como de la contingencia de la que deriva) y el grado de incapacidad reconocido <sup>73</sup>. Esta situación no se corresponde con la regulación contenida en el derecho comparado (es frecuente que en la determinación de la pensión de incapacidad permanente se apliquen reglas semejantes a la de la jubilación <sup>74</sup>) o, dentro del ordenamiento español, en el Régimen de Clases Pasivas, en el que para la determinación del importe de la pensión de jubilación por incapacidad, al determinarse de la misma forma que la de la jubilación, se consideran los años de cotización acreditados por el sujeto causante, a los que se suman los años que, en el momento del hecho causante, le falten al funcionario para cumplir los 65 años <sup>75</sup>.

<sup>72</sup> Conforme a la medida contenida en el apartado III.2 b) el nuevo período de cotización para la pensión de incapacidad permanente, derivada de enfermedad común, cuando el pensionista tiene menos de 31 años pasa a ser el siguiente:

Período de cotización exigido para las pensiones de incapacidad permanente de los menores de 31 años:

Edad del pensionista	Período actual	Período futuro	Edad del pensionista	Período actual	Período futuro
16 años	–	–	24 años	48 meses	32 meses
17 años	6 meses	4 meses	25 años	54 meses	36 meses
18 años	12 meses	8 meses	26 años	60 meses	40 meses
19 años	18 meses	12 meses	27 años	60 meses	44 meses
20 años	24 meses	16 meses	28 años	60 meses	48 meses
21 años	30 meses	20 meses	29 años	60 meses	52 meses
22 años	36 meses	24 meses	30 años	60 meses	56 meses
23 años	42 meses	28 meses	31 años	60 meses	60 meses

<sup>73</sup> Porcentajes que son del 55% en el supuesto de incapacidad permanente total para la profesión habitual; el 100%, en los casos de incapacidad permanente absoluta y el 150% para la gran invalidez.

<sup>74</sup> Por ejemplo, los sistemas austriaco o alemán.

<sup>75</sup> De esta forma, si a un funcionario se le reconoce la incapacidad permanente a los 50 años, habiendo cotizado previamente 15 de servicio, se le acreditarían 30 años de cotización (los 15 cotizados, más otros 15 por el tiempo que le restaría para el cumplimiento de la edad de 65 años).

Esta regulación se traslada al ordenamiento de la Seguridad Social, de modo que a efectos de la cuantía de la pensión de incapacidad permanente, derivada de una enfermedad común <sup>76</sup>, van a aplicarse las siguientes reglas:

- Reconocido el correspondiente grado de incapacidad permanente, se calcula la base reguladora, diferente en razón de la contingencia de la que derive la incapacidad, el grado de la misma y de que el acceso a aquélla se haga o no desde la situación de alta o de asimilación al alta <sup>77</sup>.
- A la base reguladora se ha de aplicar el porcentaje correspondiente a la pensión de jubilación <sup>78</sup>, considerando como años cotizados tanto los realmente acreditados, como los que le faltara al trabajador para cumplir los 65 años, en el momento de causar la pensión de incapacidad permanente. Para la determinación del porcentaje señalado, a los años realmente cotizados se le sumarán los que le falten al interesado, en el momento del hecho causante de la incapacidad permanente, para el cumplimiento de los 65 años de edad.
- Al resultado obtenido se aplica el porcentaje correspondiente al grado de incapacidad reconocido, siendo el resultado final el importe de pensión a percibir.

La nueva fórmula de cálculo de la pensión tiene como finalidad incentivar la cotización a la Seguridad Social, evitando al tiempo que con períodos cortos y tardíos de cotización se consigan pensiones por un importe igual o superior a las que se alcanzan con períodos más dilatados de cotización, dentro de un sistema que se ha delimitado como básicamente contributivo <sup>79</sup>.

Por ello, sus efectos de producirán en afiliaciones posteriores a los 30 años aunque, con el objetivo de evitar que, en los supuestos de la incapacidad permanente total (para su determinación se aplica en la actualidad el 55%) pudiesen existir pensiones reducidas (cuando se acreditaran escasos períodos de cotización, con edades de afiliación tardía) se prevé el establecimiento de una cuantía mínima.

---

Para un análisis de la regulación reciente del Régimen de Clases Pasivas, *vid.* BLASCO LAHOZ, F.J. *et al.* *Los Regímenes especiales de la Seguridad Social*. Ed. Tirant Lo Blanch. Valencia. 2004; BLASCO LAHOZ, F.J. «Las pensiones de jubilación o retiro del Régimen de Clases Pasivas del Estado» *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF. N.º 278. Mayo. 2006 o LÓPEZ GANDÍA, J. y MOMPALMER CARRASCO, M.C.: «La protección social de los funcionarios públicos. Regulación actual y perspectivas ante los sistemas privados de pensiones». *Relaciones Laborales*. N.º 11. Junio. 2004.

<sup>76</sup> No se modifica la regulación actual en la determinación de la cuantía de la pensión de incapacidad permanente, cuando la misma derive de un accidente o una enfermedad profesional.

<sup>77</sup> El Acuerdo no modifica las reglas de determinación de la base reguladora de la pensión de incapacidad permanente, ni los diferentes grados de la misma.

<sup>78</sup> Un 50% acreditando 15 años; este porcentaje se incrementa en un 3% por cada año de cotización adicional, hasta los 25 incluidos; a partir del 25, cada año de cotización equivale a un 2%, de modo que a los 35 años se tiene derecho al 100%.

<sup>79</sup> Una persona que se hubiese afiliado a los 30 años e incapacitado a los 35, cumpliría el período mínimo de cotización necesario –padeciendo dolencias incapacitantes–. En este caso, a los cinco años de cotización efectiva se le sumarían otros 30 años, equivalentes a los que le faltarían al trabajador para alcanzar los 65 años, con lo que alcanzaría el mismo importe de pensión que con la fórmula actual.

Por el contrario, con afiliaciones posteriores podría haber menores importes de pensión.



En cualquier caso, se prevé que las nuevas reglas de determinación de la cuantía de la pensión de incapacidad permanente no resulten de aplicación respecto de los trabajadores que provengan de procesos de IT que se hayan iniciado con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de la Ley que incorpore al ordenamiento de la Seguridad Social el contenido del Acuerdo.

c) *El nuevo cálculo del complemento por gran invalidez.* Dentro de los grados en que se puede calificar la incapacidad permanente, el artículo 137 LGSS prevé el de gran invalidez, situación que se produce respecto de la persona que, declarada en situación de incapacidad permanente, precisa el cuidado de una tercera persona para la realización de los actos esenciales de la vida ordinaria, como comer, vestirse, desplazarse o análogas<sup>80</sup>. En tales supuestos, el incapacitado tiene derecho a un complemento equivalente al 50% de la base reguladora de la correspondiente pensión<sup>81</sup>, con la finalidad de atender los gastos ocasionados por la persona que efectúa los correspondientes cuidados<sup>82</sup>.

Desde hace varios años, se venía poniendo de relieve la falta de equidad en el cálculo del complemento por gran invalidez, ya que si la finalidad del complemento era la misma en todos los supuestos (compensar gastos en razón del cuidado de una persona)<sup>83</sup>, sin embargo el importe de la prestación resultaba muy diferente, en razón de la cuantía de la pensión de incapacidad permanente (la cual, a su vez, estaba en función de las bases de cotización del incapacitado)<sup>84</sup>, abogándose por que el importe del complemento no tuviese relación con el importe de la pensión de incapacidad, sino que se fijase en un importe fijo para todos los pensionistas que se encontrasen en la situación de dependencia.

El Acuerdo social<sup>85</sup>, sin llegar en su totalidad a esa solución, si introduce elementos de mayor equidad en el cálculo del complemento por gran invalidez, al fijar su importe en el resultado de sumar una cuantía fija e igual para todos los pensionistas (el 50% de la base mínima de cotización) y otra variable para cada pensionista (el 25% de la base de cotización correspondiente al trabajador).

<sup>80</sup> Se trata de una situación similar a la que, en la actualidad, se denomina como dependencia y a la que pretende atender el proyecto de Ley de promoción de la autonomía personal y protección de las personas en situación de dependencia.

<sup>81</sup> Este complemento no se halla afectado por el tope máximo de pensión, como reconoció la jurisprudencia del TS. El tope se aplica en la pensión de incapacidad permanente absoluta y sobre su importe, en el caso de gran invalidez, se aplica el 50%.

<sup>82</sup> En el apartado Diez de la disposición adicional 50 de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2006, se autoriza al Gobierno para que extienda las bonificaciones previstas en la Ley 40/2003, de Protección a las familias numerosas (consistentes en una reducción del 45% de la aportación a cargo del cabeza de familia en razón de una persona que preste servicios, en el hogar familiar, para la familia numerosa) a la contratación de personas dedicadas al cuidado, en el marco del hogar familiar, de las personas dependientes. Aunque esta disposición adicional ha sido derogada por el Real Decreto-Ley 5/2006, tal derogación no afecta a su apartado Diez que mantiene su vigencia. Las previsiones de la Ley 40/2003 se han desarrollado en su Reglamento, aprobado por Real Decreto 1621/2005, de 30 de diciembre.

<sup>83</sup> Artículo 139.4 LGSS.

<sup>84</sup> Esta falta de equidad en el cálculo del complemento de gran invalidez ya se ponía de relieve en los diferentes informes que, sobre la reforma de la Seguridad Social, se realizaron en la década siguiente a la implantación del régimen democrático, y aparece refleja en el denominado «Libro Naranja» (Informe para la Comisión de Reforma de la Seguridad Social prevista en el Acuerdo Económico y Social) del año 1985.

<sup>85</sup> Apartado III.2 d).

d) El acceso o el mantenimiento de la pensión de incapacidad permanente, *en los supuestos de profesiones en los que los requerimientos físicos para su desempeño ordinario son difícilmente realizables a partir de una determinada edad*.

Es un supuesto que concurre en el caso de los deportistas profesionales<sup>86</sup>, a quienes se puede acreditar pensiones vitalicias para el ejercicio de una actividad que, en cualquier caso, se abandonaría a partir de una determinada edad –muy por debajo de la edad del cese en la mayoría de las profesiones–<sup>87</sup>. Desde esta perspectiva, si la pensión de incapacidad permanente, en su modalidad contributiva, viene a establecer unos ingresos que sustituyan a los que se dejan de percibir como consecuencia de la propia incapacidad, resulta cuestionable que se mantenga dicha renta en supuestos en que tal renta no se estaría percibiendo.

Para evitar estos efectos, la pensión de incapacidad permanente, en el grado de incapacidad permanente total para la profesión habitual, pasará a excluirse<sup>88</sup> para las profesiones cuyos requerimientos físicos resultan inasumibles a partir de una determinada edad, si bien la concreción de cuáles sean esas profesiones se deja a las correspondientes disposiciones reglamentarias, aunque, adelantándose a las mismas, se establece como un elemento definitorio que se trate de actividades en las que la mayoría de los cotizantes a las mismas se mantienen en su práctica totalidad en edades inferiores a los 45 años.

e) Relacionada con la cobertura de la incapacidad, otra de las medidas recogidas en el Acuerdo<sup>89</sup> está relacionada con la aprobación de una *nueva lista de enfermedades profesionales*<sup>90</sup>, que ponga al día la ya obsoleta lista vigente (que data de hace casi 30 años)<sup>91</sup>, adecue la misma a las recomendaciones europeas sobre la materia<sup>92</sup>, incorpore nuevas enfermedades<sup>93</sup> y evite la actual infradeclaración de enfermedades de esta naturaleza.

<sup>86</sup> Pero que puede darse en otras profesiones, como modelos.

<sup>87</sup> Sobre la incidencia de la pensión de incapacidad permanente en los supuestos de deportistas profesionales, *vid.* SSTSJ de Cataluña de 21 de febrero de 1997, 17 de marzo de 1998, 30 de enero de 2002, 28 de julio de 2003, 23 de febrero de 2004.

<sup>88</sup> *Vid.* apartado III.2 c) del Acuerdo.

<sup>89</sup> Apartado III.2 e).

<sup>90</sup> Un análisis de la problemática de las enfermedades profesionales respecto de la cobertura protectora de la Seguridad Social en MARTÍNEZ BARROSO, M.R.: *Las enfermedades del trabajo*. Tirant Lo Blanch. Valencia. 2002 y «Sobre las enfermedades profesionales no listadas. A propósito de un supuesto de síndrome de desgaste personal o de burn out». *Revista de Derecho Social* n.º 10, 2002; MORENO CÁLIZ, S. «La lista española de enfermedades profesionales a la luz de recientes textos internacionales». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. N.º 52. 2004; SEMPERE NAVARRO, A.V.: «La protección de la enfermedad profesional: planteamientos para su modificación». *Aranzadi Social*. N.º 5. Julio 2001.

<sup>91</sup> La lista actual está recogida en el Real Decreto 1995/1978, de 12 de mayo.

<sup>92</sup> La Comisión Europea, a través de la Recomendación 2003/670/CE, de 19 de septiembre, ha actualizado la lista europea de enfermedades profesionales, que databa de 1990, invitando a Estados miembros a fijar unos objetivos nacionales en esta materia, tanto en la adopción de la citada lista como en lo relativo a la declaración y registro de las enfermedades profesionales, de manera que las estadísticas vayan siendo paulatinamente compatibles.

<sup>93</sup> En los últimos 28 años –desde la entrada en vigor del RD 1995/1978– sólo se ha reconocido una nueva enfermedad, y por soluciones poco satisfactorias, como la de la Resolución de 30 de diciembre de 1993, para la inclusión «provisional» del denominado «*síndrome de Ardystil*» como enfermedad profesional.

De igual modo, se pretende que, con ocasión de la aprobación de la nueva lista, se modifique igualmente el sistema de calificación, notificación y registro de las enfermedades profesionales, con la finalidad de hacer emerger enfermedades profesionales ocultas y evitar la infradeclaración de las mismas.

#### 4. LAS PRESTACIONES DE MUERTE Y SUPERVIVENCIA

Son varias las medidas que afectan a las prestaciones derivadas de la muerte del causante y la supervivencia de sus familiares, y se dirigen, básicamente, a la reformulación parcial de la pensión de viudedad, así como a la mejora de la pensión de orfandad.

##### 4.1. La reformulación parcial de la pensión de viudedad.

Seguramente, dentro de las pensiones de la Seguridad Social, sea la correspondiente a la cobertura de la viudedad la que adolece de una mayor inadecuación entre las finalidades para las que fue implantada la misma y la realidad social imperante hoy día, de modo que a una transformación social de enorme magnitud se ha respondido con el mantenimiento de una regulación que fue ideada para otras circunstancias sociales. De ahí que la doctrina venga calificando la pensión de viudedad como la gran asignatura pendiente en la configuración necesaria de un Sistema de Seguridad Social <sup>94</sup>.

La regulación de la pensión de viudedad en el ámbito de la Seguridad Social sigue ligada a esquemas matrimoniales, sin tener en cuenta las nuevas realidades familiares, especialmente las uniones convivenciales de hecho que, al igual que en otros países europeos, están presentes en la realidad social <sup>95</sup>, a pesar de que la protección de las «parejas de hecho» está presente en las instituciones

<sup>94</sup> Vid. FERRERAS ALONSO, F. «Pensión de jubilación. ¿cuestión de Estado o de mercado?» en *Tribuna Social*. N.º 148. 2003 o TORTUERO PLAZA, J.L. «La protección por muerte y supervivencia: una ordenación ajena a la realidad social y a los valores constitucionales» (en colaboración con PANIZO ROBLES, J.A.) en AA.VV. *El modelo social en la Constitución Española de 1978*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Diciembre. 2003.

<sup>95</sup> Porcentaje de personas que conviven en parejas de hecho sobre el total de parejas en 2001.

Año	Mujeres	Hombres
1985	1,1	
1995	5,2	6,3
1999	6,9	
2001	9,9	9,6

FUENTE: Instituto Nacional de Estadística.

internacionales (por ejemplo, la OIT <sup>96</sup>, el Consejo de Europa <sup>97</sup> o en la Unión Europea –la Directiva 2000/78/CE, del Consejo, de 27 de noviembre <sup>98</sup>, relativa al establecimiento para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, una de cuyas finalidades es la de luchar contra las discriminaciones basadas en la religión o convicciones, la discapacidad, la edad y la orientación sexual <sup>99</sup>–). De igual modo, la Carta de Derechos Fundamentales <sup>100</sup> contiene en su artículo 21 el principio de no discriminación de ningún ciudadano europeo, fundada en circunstancia personal, incluida la orientación sexual.

De otra parte, el actual ordenamiento de la Seguridad Social, al tiempo que deja sin protección a verdaderas realidades familiares en las que la muerte de uno de los convivientes ha podido causar un quebranto económico en el otro, al depender de las rentas del fallecido, la regulación actual da cobertura protectora a la persona que, en un momento determinado, fue cónyuge del fallecido aunque, en el momento del fallecimiento, no guardase relación alguna, ni siquiera económica con aquél. Por ello, la pensión de viudedad más que poner remedio a una situación de necesidad, se ha convertido, en ocasiones, en una institución que protege un estado matrimonial, tanto pasado –aunque se haya roto– como presente.

Un intento de proceder a la reformulación de la pensión de viudedad se encuentra contenido en la disposición adicional 54 de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2006, mediante la que se mandata al Gobierno para que presente ante el Congreso de los Diputados, previa su valoración y análisis con los agentes sociales en el marco del diálogo social, un proyecto de Ley que, dentro de un contexto de reformulación global de la pensión de viudedad, recupere la configuración de la prestación sustitutiva de las rentas perdidas como consecuencia del fallecimiento del causante y posibilite, igualmente, el acceso a la cobertura a las personas que, sin la existencia de vínculo matrimonial, conformen un núcleo familiar en el que se produzca una situación de dependencia económica y/o existan hijos menores comunes, en el momento de fallecimiento del causante.

<sup>96</sup> Recomendación n.º 67, de 1944 y, sobre todo, la 131, de 1967. En su apartado II.3 se recomienda la concesión de pensión, no sólo a los cónyuges y a los hijos sino también a otras personas a cargo del fallecido.

<sup>97</sup> El Consejo de Europa aprobó la Recomendación R. (88), del Comité de Ministros del Consejo de Europa a los Estados Miembros sobre la validez de los contratos entre las personas que viven juntas como pareja no casada y sus disposiciones testamentarias (adoptada por el Comité de Ministros de 7 de marzo de 1988, durante la 415.ª reunión de los Delegados de los Ministros). En igual sentido, el Parlamento Europeo aprobó su Resolución de 8 de febrero de 1984, sobre la supresión de las discriminaciones contra los homosexuales.

<sup>98</sup> Dictada en base al artículo 13 de los Tratados, incorporado en virtud el Tratado de Amsterdam, mediante el cual se faculta a las instituciones comunitarias a desarrollar medidas normativas que combatan la discriminación, incluida la de la orientación sexual. Un análisis de la misma en GUERRERO PADRÓN, T. «Directivas comunitarias sobre el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y Seguridad Social». *Temas Laborales*. N.º 68. 2003 y PÉREZ DEL RÍO, T. «La protección frente a la discriminación en el derecho comunitario: las D/2000/43/CEE, D/2000/78/CEE y D/2002/73/CEE. Modificación de la D/76/207/CEE». *Revista de Derecho Social*. N.º 19.2002.

<sup>99</sup> La transposición de la Directiva al ordenamiento jurídico español se ha producido a través de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social. Un análisis de esta transposición en BALLESTER PASTOR, M.A. «El desarrollo del principio de igualdad en la Ley 62/2003 de medidas fiscales, administrativas y del orden social: el arte de la propaganda». *Justicia Laboral*. N.º extr. 2003 y SEMPERE NAVARRO, A.V. «Contenido sociolaboral de la Leyes 61 y 62/2003, de presupuestos y acompañamiento para 2004». *Aranzadi Social*. N.º 18. Febrero. 2004.

<sup>100</sup> Aprobada por el Consejo Europeo, celebrado en Niza, en diciembre 2000.

En esta finalidad se encuadran las medidas recogidas en el Acuerdo <sup>101</sup>, en relación con las pensiones de viudedad, que se pueden sintetizar en las siguientes:

a) *Se modifican los beneficiarios de la pensión de viudedad*, originando en algunos supuestos una ampliación de su número, mientras que se restringen en otras ocasiones, al establecer nuevos condicionantes.

Dentro de los casos de ampliación de los beneficiarios, la mayor novedad concurre en el caso de las denominadas «*parejas de hecho*», es decir, las fórmulas convivenciales no matrimoniales <sup>102</sup>, las cuales hasta el momento tienen vedado su acceso a la pensión de viudedad <sup>103</sup>. En tales situaciones, el Acuerdo se sitúa en una posición intermedia, de apertura pero con cierta timidez, ya que no se produce su equiparación con las parejas matrimoniales, en orden al acceso a la pensión de viudedad.

De acuerdo con las previsiones del Acuerdo, para poder acceder a la pensión de viudedad, en los casos de uniones de hecho, se precisa la existencia de hijos en común con derecho a la pensión de orfandad, siempre que la unidad familiar dependiese al menos en un 50% de las rentas del fallecido, o, en caso de inexistencia de hijos con derecho a pensión de orfandad, la acreditación de un período amplio de convivencia mutua, estable y notoria y dependencia económica del conviviente sobreviviente, en más del 75% de sus ingresos de los del causahabiente.

Respecto de los supuestos de restricción en el acceso a la pensión, la mayor incidencia se va a originar en el caso de las personas divorciadas o separadas del fallecido, ya que en tales casos no basta la existencia de un matrimonio, sino también —y aquí está la novedad— la constatación de una dependencia económica, acreditada por la existencia de pensión alimenticia o compensatoria en el momento del fallecimiento del causante de la pensión, de modo que si no había derecho a la pensión compensatoria tampoco lo habrá para generar una pensión de viudedad.

Pero, además, en los casos de divorcio, se modifica el reparto de la pensión de viudedad, cuando concurren cónyuge y persona divorciada del fallecido, ya que si bien se mantiene la regla de determinación de la cuantía de la pensión en función del tiempo de convivencia conyugal <sup>104</sup>, sin embargo se establece un límite en favor de la parte de pensión de quien es cónyuge en la fecha del fallecimiento, que en cualquier caso será como mínimo equivalente al 50% de la pensión.

<sup>101</sup> *Vid.* apartado III.3.

<sup>102</sup> Un análisis de las parejas de hecho en relación con las prestaciones de Seguridad Social, en PANIZO ROBLES, J.A. «La convivencia de hecho y su incidencia en las prestaciones de la Seguridad Social: una deuda de cobertura social pendiente (con ocasión de la promulgación de la Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el código civil en materia de derecho a contraer matrimonio)», *Justicia Laboral*. N.º 24. Edit. Lex Nova. Noviembre 2005.

<sup>103</sup> Sólo en casos muy excepciones se ha producido el acceso a la pensión de viudedad, por parte de conviviente de hecho, como los supuestos de convivientes de personas fallecidos en el accidente del «*Yakolev 42*» y en otras acciones (RD 8/2004, de 5 de noviembre) y las personas convivientes de personas víctimas de actos terroristas (RDL 6/2006, de 23 de junio).

<sup>104</sup> Teniendo en cuenta que los «*períodos sin matrimonio*» benefician al cónyuge. *Vid.*, entre otras, SSTS de 14 de julio de 1999; 17 de enero, 20 de marzo, 10 de abril o 26 de septiembre de 2000 ó 27 de enero de 2004.

Por último, y en los casos de unión matrimonial en el momento del fallecimiento, si la muerte deriva una enfermedad común, la única novedad esencial es la exigencia de un período previo de matrimonio de dos años –salvo que existan hijos en común, con derecho a pensión de orfandad, en cuyo caso no es exigible el período previo–. De no acreditarse el período de vínculo conyugal requerido, se accede únicamente a una prestación temporal, por un tiempo equivalente al de la duración del matrimonio.

b) En lo que respecta a la reformulación integral de la pensión de viudedad, en los términos indicados por la disposición adicional 54 de la Ley 30/2005, el Acuerdo no aborda ninguna medida, limitándose a prever la realización de un estudio, en el marco de la Comisión del Pacto de Toledo, que permita el establecimiento de reglas para la reformulación de la pensión de viudedad, si bien reduciendo la aplicación de esa nueva regulación a los nacidos a partir del 1 de enero de 1967.

## 4.2. Pensión de orfandad.

Las medidas referidas con la pensión de orfandad (además de las relacionadas con las pensiones mínimas que se comentan en el epígrafe 5) se dirigen a la mejora de algunos aspectos de la misma <sup>105</sup>.

### *a) La mejora de las pensiones de orfandad cuando concurren con pensiones de viudedad.*

Como regla general, el importe de la pensión de orfandad es equivalente al 20% de la correspondiente base reguladora, aunque esta cuantía puede verse alterada cuando concurre con pensión de viudedad, ante la existencia de un límite al percibo conjunto de estas pensiones y las de viudedad.

El artículo 179.4 LGSS <sup>106</sup> determina que la suma de las pensiones de muerte y supervivencia no puede superar la cuantía del 100% de la base reguladora de las mismas, aplicándose este límite en la determinación inicial de las pensiones, pero sin que afecte a las revalorizaciones que puedan corresponder a aquéllas <sup>107</sup>. En caso de superar ese límite se procede a reducir las pensiones de orfandad; una vez que alguna de las pensiones de orfandad se extingue, se incrementan las demás, siempre que la suma de todas las existentes, más la de viudedad, no superen el 100% de la base reguladora <sup>108</sup>.

<sup>105</sup> Respecto de la pensión de orfandad, *vid.* PANIZO ROBLES, J.A. «La protección por muerte y supervivencia: una ordenación ajena a la realidad social y a los valores constitucionales» (en colaboración con TORTUERO PLAZA, J.L.) en AA.VV. *El modelo social en la Constitución Española de 1978*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Diciembre. 2003.

<sup>106</sup> En la redacción dada por el artículo 25.Cuatro de la Ley 62/2003, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social.

<sup>107</sup> Antes de la reforma de 2004, el límite del 100% de la base reguladora únicamente operaba respecto de las pensiones de orfandad y viudedad, mientras que, por otra parte, el conjunto de las pensiones en favor de familiares tampoco podían sobrepasar el límite del 100% de la base reguladora, si bien este límite era independiente del aplicado a las pensiones de viudedad y orfandad.

<sup>108</sup> Un ejemplo permite comprender mejor la situación. Una familia en la que convive una viuda y tres hijos, dado que a la viuda le corresponde una pensión del 52%, a cada uno de los huérfanos se le aplica una pensión del 16%, para que la

La problemática en la aplicación del límite señalado se ve agravado en los casos en que la pensión de viudedad alcanza el 70% de la base reguladora, por tratarse de pensionista cuya pensión es la principal o única fuente de ingresos y tiene cargas familiares <sup>109</sup>, con lo que la finalidad del incremento de la pensión de viudedad de ofrecer una mayor protección a las unidades familiares que se encuentran en una situación socioeconómica más desfavorable podría no llevarse a cabo <sup>110</sup>, en cuanto a que la mejora de la pensión de viudedad va en detrimento de la o las pensiones de orfandad.

Para remediar esta situación, el Acuerdo de 2006 <sup>111</sup> prevé que las mejoras de la pensión de viudedad por menores rentas no pueden ir en detrimento de la cuantía de las pensiones de orfandad. Es decir, que, a efectos de la aplicación del límite indicado, el porcentaje de la pensión de viudedad que se haya de tomar en cuenta será el 52%, y no el 70%, aunque sumando el porcentaje de la pensión de viudedad y los correspondientes a las pensiones de orfandad se supere el 100% de la respectiva base reguladora.

*b) El «crecimiento» de la pensión de orfandad, de no existir beneficiario de la pensión de viudedad.*

Aunque la pensión de orfandad tiene una cuantía equivalente al 20% de la base reguladora correspondiente, en los supuestos en que no sobreviva cónyuge con derecho a viudedad o el cónyuge fallezca en el disfrute de la pensión, el porcentaje previsto para éste (52%) acrece al de los huérfanos. No obstante, este derecho a acrecer la pensión de orfandad no se viene aplicando en los casos en que, en la fecha del fallecimiento, no exista cónyuge, aunque sí conviviente de hecho con el fallecido y progenitor del huérfano, como ha reiterado una abundante jurisprudencia del Tribunal Supremo (TS) en base a una interpretación literal del apartado 2 del artículo 17 de la Orden de 13 de febrero de 1967, que limita la atribución del 52% a los casos en que no quede cónyuge superviviente o que éste fallezca en el disfrute de la pensión <sup>112</sup>.

---

suma de todas las pensiones concurrentes no superase el 100% de la respectiva base reguladora. Si se extinguía una de las pensiones de orfandad, las otras dos pasaban a percibirse en un 20%.

<sup>109</sup> En los términos previstos en el artículo 31 del Reglamento General de Prestaciones, aprobado por Decreto 3158/1966, de 23 de diciembre, en la redacción dada por el artículo 1 del Real Decreto 1465/2001, de 27 de diciembre.

<sup>110</sup> Téngase en cuenta el caso de dos unidades familiares, compuesta cada una de ellas por tres hijos menores de edad y un padre sobreviviente. En una de las familias, la persona viuda tiene una pensión que supera los límites establecidos y, además, dicha pensión no constituye la principal fuente de ingresos; estos requisitos sí se cumplen, por el contrario, en la segunda unidad familiar. Aunque, respecto de la pensión de viudedad, sí se produce diferencia, ya que el primer percceptor de viudedad percibe el 52% de la base reguladora, mientras que en el segundo caso, la pensión de viudedad es equivalente al 70%, sin embargo en el conjunto de la unidad familiar se percibe igual importe conjunto de pensión (100% de la base reguladora), teniendo derecho cada uno de los huérfanos de la primera familia a una pensión del 16% (equivalentes a dividir 48% por 3), mientras que, en el segundo núcleo familiar, cada huérfano recibirá una pensión equivalente al 10% (30%/3). El resultado final, aunque conforme a la legalidad vigente, no parece el más adecuado desde la vertiente de la equidad.

<sup>111</sup> *Vid.* apartado III.4.

<sup>112</sup> SSTs de 23 de febrero, 5 de abril, 21 de junio, 15 y 20 de julio, 2 de diciembre, todas ellas de 1994, 31 de julio de 1995 ó 18 de noviembre de 1995.

Para el TS, para que nazca el derecho a acrecer por parte de los huérfanos es preciso que, en la fecha del fallecimiento, no sobreviviese cónyuge y no puede sobrevivir cónyuge, cuando antes del fallecimiento aquél no existe por no haber mediado vínculo matrimonial; sin que la medida se considerase como discriminatoria para el hijo extramatrimonial ya que el menoscabo económico de éste es menor cuando pervive uno de los padres, a quien incumbe las obligaciones de velar por los hijos, tenerlos en su compañía, educarlos y procurarles una formación integral, conforme a las previsiones del artículo 154 Código Civil <sup>113</sup>.

Esta tesis ha sido objetada recientemente por el Tribunal Constitucional (TC) <sup>114</sup>, en un supuesto de crecimiento, a favor del huérfano, de las indemnizaciones a tanto alzado en los casos de muerte derivada de accidente de trabajo <sup>115</sup>, al entender que la diferenciación existente en la normativa de la Seguridad Social en la materia indicada no se adecua a las exigencias constitucionales de proporcionalidad en la relación existente entre la medida diferenciadora, el resultado producido y la finalidad pretendida <sup>116</sup>, de modo que para el TC la aplicación que ha venido efectuándose por los tribunales ordinarios de la disposición reglamentaria provoca una discriminación indirecta en contra de los hijos extramatrimoniales, lo que estaría en contra del mandato constitucional recogido en el artículo 39.2 Constitución Española <sup>117</sup>, así como son contrarias a una interpretación del ordenamiento jurídico conforme a los principios rectores de la política social y económica, que no son meras declaraciones programáticas, sino guías de referencia que han de orientar las decisiones judiciales <sup>118</sup>.

<sup>113</sup> *Vid.*, entre otras, SSTs de 22 de febrero, 5 de abril, 21 de junio, 15 de julio o 2 de diciembre, todas ellas de 1994; 31 de enero de 1995 ó 18 de noviembre de 1998.

<sup>114</sup> STC de 22 de mayo de 2006.

<sup>115</sup> De acuerdo al contenido del apartado 2 del artículo 29 de la Orden del Ministerio de Trabajo de 13 de febrero de 1967, en caso de muerte derivada de accidente de trabajo la viuda tiene derecho, entre otras prestaciones, a una indemnización a tanto alzado equivalente a 6 mensualidades de la correspondiente base reguladora de la pensión; a su vez, cada uno de los huérfanos tiene derecho, en los mismos supuestos, a un pago único equivalente a una mensualidad de la base reguladora. En los supuestos en que no exista viuda con derecho a pensión, la cantidad atribuida en principio a la viuda se distribuye en favor de los huérfanos.

Este crecimiento se venía denegando en los casos en que, a la muerte del causante, no existiese matrimonio, sin convivencia extramatrimonial, aplicando los Juzgados y Tribunales una doctrina semejante a la indicada para los casos de crecimiento de la pensión de viudedad.

En el supuesto enjuiciado por el TC, si bien el Juzgado de lo Social n.º 2 de Santa Cruz de Tenerife, de 25 de septiembre, había reconocido al huérfano las 6 mensualidades que no podía percibir la madre de aquél, al no estar casada con el fallecido, la Sala de lo Social del TSJ de Canarias, de 3 de junio de 2002, revocó la sentencia de instancia, aplicando la doctrina del TS de 18 de noviembre de 1998, que había denegado la indemnización en supuestos similares.

<sup>116</sup> Es una constante deducida de la doctrina del TC que, en aplicación del principio de igualdad, no sólo exige que la diferencia de trato esté objetivamente justificada, sino que ha de superar un juicio de proporcionalidad en sede constitucional sobre la relación existente entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida (*vid.* SSTC 22/1981, de 22 de julio; 2/1983, de 24 de enero; 209/1988, de 10 de noviembre; 340/1993, de 16 de noviembre o 27/2004, de 4 de marzo).

<sup>117</sup> Que obliga a la protección integral de los hijos, iguales ante la Ley, con independencia de la filiación (STC 200/2001).

<sup>118</sup> *Vid.* sobre el particular las SSTC 19/1982, de 5 de mayo; 82/1990, de 4 de mayo; 126/1994, de 25 de abril o 95/2000, de 10 de abril.



En esa misma dirección, el Acuerdo social [apartado III.4 c)] aboga por la adopción de medidas que posibiliten el incremento de las pensiones de orfandad, en el caso de convivencias de hecho, cuando el conviviente supérstite no tenga derecho a la pensión de viudedad, incremento que, a la vista del pronunciamiento del TC ha de extenderse no sólo a la pensión de viudedad, sino también a las prestaciones derivadas de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

## 5. LA MEJORA DE LAS PENSIONES MÍNIMAS

Con independencia del reforzamiento de la modalidad contributiva de las prestaciones económicas, en orden a lograr una mayor aplicación de los principios de contribución y proporcionalidad, en el Acuerdo <sup>119</sup> se recogen de igual modo algunas medidas que tienden a propiciar una mayor solidaridad, teniendo en cuenta que es precisamente la solidaridad una de las señas de identidad básicas del sistema de la Seguridad Social.

Las medidas recogidas en el Acuerdo son complementarias de las que se vienen estableciendo en los últimos ejercicios, respecto de la revalorización de las pensiones mínimas –dentro del objetivo de que las mismas aumenten un 26% en la presente legislatura, sobre las cuantías percibidas a 1 de enero de 2004– <sup>120</sup> así como las que se contienen en el Proyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres <sup>121</sup>.

<sup>119</sup> Apartado II.

<sup>120</sup> La revalorización de las pensiones mínimas en el conjunto de los dos últimos años ha sido del siguiente tenor:

Clase de pensión	% Revalorización 2004/2006
Pensiones mínimas con cónyuge a cargo	16,67
Pensiones mínimas sin cónyuge a cargo	13,41
Pensiones mínimas de viudedad	13,41
Pensiones mínimas de orfandad y a favor de familiares	13,41
Prestaciones familiares a favor de discapacitados con 18 o más años	9,14
Pensiones no contributivas	13,41
Pensiones SOVI	9,13

<sup>121</sup> En dicho Proyecto de Ley se recogen determinadas medidas que afectan al ámbito de acción protectora de la Seguridad Social, como son: la mejora en el acceso y del contenido de las prestaciones por maternidad; el establecimiento de un permiso de paternidad, como derecho propio e intransferible del padre; el establecimiento de una prestación económica por maternidad, de naturaleza no contributiva, en favor de las madres trabajadoras, que no accedan a la prestación contributiva, por falta del período de cotización previo; la consideración como cotizado del período de disfrute de las prestaciones de maternidad y paternidad, que subsistan tras la extinción de la relación laboral; la consideración como cotizado del período de disfrute de las prestaciones de maternidad y paternidad, causadas estando el beneficiario en el desempleo y que subsistan tras la extinción de las prestaciones correspondientes a la contingencia indicada; la acreditación de un período de cotización de 112 días, en favor de cada mujer, por cada hijo nacido –a no ser que este período le esté reconocido como

Dentro de las medidas acordadas en este ámbito destacan las siguientes:

a) *La extensión del complemento por mínimo a los pensionistas de incapacidad permanente menores de 60 años.*

El artículo 44 de la Ley 2/2004, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2005<sup>122</sup>, estableció complementos a mínimos a favor de los pensionistas de incapacidad permanente, en grado de total «*qualificada*», con edades entre los 60 y los 64 años. Con esa medida, si bien se originaba un aumento del nivel de protección, sin embargo no se daba cobertura a todos los pensionistas de dicha modalidad de pensión, al quedar excluidos quienes tuviesen una edad comprendida entre los 55 y los 59 años<sup>123</sup>.

El Acuerdo de 2006 se dirige a dar remedio a la falta de cobertura señalada, procediendo a extender, de forma paulatina, la garantía de los complementos a mínimos a los pensionistas de incapacidad permanente total cualificada a menores de 60 años, de manera que, tras dicho proceso gradual, todos los perceptores de la citada modalidad de pensión puedan percibir los complementos a mínimos, siempre que reúnan los requisitos que, legal y reglamentariamente, se hayan establecido.

b) El incremento de las pensiones mínimas de viudedad, *cuando los beneficiarios de las mismas sean personas con discapacidad.*

Mediante la Ley 24/1997, de 15 de julio, se estableció un importe diferenciado de las pensiones mínimas a favor de los pensionistas de viudedad menores de 60 años, estableciendo una cuantía más elevada en los casos en que el pensionista tuviese cargas familiares, considerándose cumplido dicho requisito en términos semejantes al condicionante de las «*responsabilidades familiares*» a los efectos del subsidio de desempleo<sup>124</sup>.

La medida contenida en el Acuerdo<sup>125</sup> se dirige a que, a los efectos de la aplicación de los complementos a mínimos *diferenciados*, la acreditación de una discapacidad en grado igual o supe-

cotizado a través de la prestación de maternidad; la nueva prestación de riesgo durante la lactancia (que sirve para acomodar completamente la legislación española a la Directiva UE 92/985); la ampliación de los periodos de prestación familiar de carácter contributivo, en razón del cuidado de hijo o menor acogido; la determinación de la base reguladora de las prestaciones por desempleo, en los casos en que el acceso a las mismas hubieran venido precedidas de una reducción de jornada, calculándola en función de una jornada a tiempo completo o la no reducción de la cuantía del subsidio de desempleo, en los casos de que, previamente al paso al desempleo, se estuviera realizando una actividad a tiempo parcial.

<sup>122</sup> En la redacción incorporada por el Real Decreto-Ley 11/2004, de 23 de diciembre.

<sup>123</sup> Conforme a la Ley 24/1972 (cuya regulación pasó al texto refundido de la LGSS de 1974 y, posteriormente, al de 1994) las personas que tuviesen reconocida una pensión de incapacidad permanente total, tendrían derecho a un complemento, equivalente al 20% de la respectiva base reguladora, siempre que tuviesen 55 o más años y no realizasen un trabajo por el que deban estar comprendidos en un Régimen de Seguridad Social. Establecido inicialmente en favor de los trabajadores por cuenta ajena, en el ejercicio 2003 se amplió la cobertura a los trabajadores por cuenta propia. La regulación respecto de estos últimos se encuentra en el Real Decreto 463/2003, de 25 de abril.

<sup>124</sup> Es decir, tener a cargo hijos con menos de 26 años o mayores a cargo, siempre que la renta *per capita* de la unidad familiar no supere el 75% del SMI.

<sup>125</sup> Apartado II.2.

rior al 65% se equipara a la propia existencia de cargas familiares, de modo que una persona discapacitada en el grado indicado, que sea perceptora de la pensión de viudedad, con independencia de su situación familiar, podrá percibir el complemento a mínimo previsto para los pensionistas de viudedad con cargas familiares, condicionado, en todo caso, al cumplimiento del requisito de rentas que, con carácter general, se establecen a efectos de las pensiones mínimas <sup>126</sup>.

c) *El incremento de las pensiones mínimas de orfandad.*

La LPGE o para 2006 estableció una novedad, respecto de la revalorización de las pensiones del sistema, mediante el establecimiento de una pensión mínima de orfandad en favor de los pensionistas menores de 18 años, y con una discapacidad igual o superior al 65%, importe diferenciado respecto de la cuantía general de las pensiones mínimas de orfandad <sup>127</sup>. La medida tenía la finalidad de reducir la diferencia existente en la protección en favor de los huérfanos discapacitados, en un grado importante de discapacidad, según se tenga más o menos de 18 años <sup>128</sup>.

Con la misma finalidad, el Acuerdo de 2006 <sup>129</sup> propone el mantenimiento de la mejora progresiva de la pensión mínima por orfandad, en el caso de huérfanos, menores de 18 años y con una discapacidad igual o superior al 65%.

## 6. MEDIDAS RELACIONADAS CON LA INCAPACIDAD TEMPORAL

Los apartados uno a cuatro de la disposición adicional 48 de la Ley 30/2005 han establecido una serie de medidas relacionadas con la regulación y la gestión de la IT <sup>130</sup>, con la finalidad de ubicar en el ámbito de actuación de la entidad responsable del abono de la prestación las facultades de seguimiento y control de la situación de incapacidad, desde el momento en que el proceso alcanza una duración superior a los 12 meses.

<sup>126</sup> Por último, se prevé el tratamiento integrado de los beneficios fiscales por hijo en la legislación tributaria (IRPF) y de las prestaciones de los niveles contributivo y no contributivo de las prestaciones de Seguridad Social en orden a garantizar una mejora en las políticas de apoyo a las familias con menores ingresos.

<sup>127</sup> Mientras que la cuantía genérica de la pensión mínima de orfandad se sitúa en 1.949,64 euros/año, la pensión mínima para los pensionistas de orfandad, menores de 18 años y con un grado de discapacidad del 65%, se situaba en 2.800 euros/año.

<sup>128</sup> Si el huérfano discapacitado (con un 65% de minusvalía) y 18 años puede acumular la pensión de orfandad (por una cuantía mínima de 1.976,52 euros/año, en 2006) con la asignación económica por hijo a cargo –con un importe de 3.618,60 euros/año (lo que da un total de 5.595,12), por el contrario, en el supuesto de pensionista menor de 18 años, aun percibiendo la misma cuantía mínima de pensión de orfandad, sin embargo la cuantía de la asignación familiar era más reducida (por una cuantía de 581,66 euros/año)–. La implantación de la nueva pensión mínima de orfandad, en los términos señalados, recorta las diferencias de cobertura protectora.

<sup>129</sup> Apartado II, primer párrafo.

<sup>130</sup> Un análisis de la reforma operada sobre la IT, a través de la Ley 30/2005 en FERNÁNDEZ ORRICO, F.J., «Medidas encaminadas a racionalizar el subsidio de incapacidad temporal por Ley 30/2005, de 29 de diciembre». En AA.VV. *La economía de la Seguridad Social. Sostenibilidad y viabilidad del sistema*. Laborum, 2006.

- Conforme al nuevo artículo 128.1 a) LGSS, una vez que se han agotado los primeros 12 meses del correspondiente proceso de IT <sup>131</sup> ya no procede la emisión de nuevos partes de baja médica que posibiliten la prórroga del subsidio, pasando la competencia de control al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) a través de los Equipos de Valoración de la Incapacidad (EVIs) <sup>132</sup>. La competencia del INSS no se limita a los procesos de IT cuya responsabilidad de pago corresponda a tal entidad, sino que afecta también a los procesos relativos a trabajadores incorporados al Régimen Especial de Trabajadores del Mar o a los procesos que recaen en la gestión de las Mutuas, con independencia de que los mismos traigan su origen en una contingencia profesional o común.

La competencia del INSS no lleva solamente a la prórroga del proceso de IT, sino también a la denegación de la misma (bien a través del alta en la prestación, bien por el pase a la declaración de la situación de incapacidad permanente) <sup>133</sup>.

No obstante, el ejercicio de la nueva competencia por parte de los órganos correspondientes del INSS se subordina <sup>134</sup> a que la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, a propuesta del INSS, determine la fecha en que los EVIs asuman la competencia indicada <sup>135</sup>.

- Se completa la laguna legal en lo que se refiere a la posibilidad de causar un nuevo proceso de IT, una vez agotado el período de duración máxima del mismo, cuando derive de la misma o similar causa que la anterior <sup>136</sup>, saliendo al paso de los criterios jurisprudenciales.

De acuerdo a las previsiones del artículo 131 bis.1 LGSS, agotado el período máximo de duración de la IT –18 meses– necesariamente se ha de calificar al trabajador en el plazo máximo de los tres meses siguientes, salvo que, en atención a las dolencias padecidas <sup>137</sup>, se aconseje la demora en la calificación, en cuyo caso se puede prorrogar la duración de la prestación por un período máximo de 30 meses, a contar desde el inicio de la IT. No suele ser infrecuente que, agotado el período máximo de duración de la IT y dentro del procedimiento de calificación de la situación de incapacidad permanente,

<sup>131</sup> Como regla general, la prestación de IT tiene una duración de 12 meses, prorrogables por otros 6 cuando se presuma que en los mismos puede producirse la curación del trabajador.

<sup>132</sup> Los EVIs se regulan en el Real Decreto 1300/1995, de 21 de julio, desarrollado por la Orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de 18 de enero de 1996.

<sup>133</sup> La nueva competencia del INSS, una vez transcurrido sobre el proceso de IT el período de 12 meses, se contempla en la S. Juzgado de lo Social n.º 1, de Segovia, de 8 de junio de 2006.

<sup>134</sup> De acuerdo con el apartado Dos de la disposición adicional 48 LPGE.

<sup>135</sup> La Resolución de 16 de enero de 2006, de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social (BOE de 24 de enero), fija la fecha en la que determinadas Direcciones Provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social y del Instituto Social de la Marina asumirán competencias en relación con la gestión de la prestación por IT, a partir del 25 de enero de 2006 (día siguiente al de la publicación de la Resolución en el BOE). Estas Direcciones Provinciales son las de Ávila, Palencia, Segovia, Soria, Teruel y Zamora, así como en las Ciudades de Ceuta y Melilla.

<sup>136</sup> Para un análisis jurisprudencial de la recaída, a efectos del subsidio de IT, *vid.* SSTs de 8 de mayo de 1994, 10 de diciembre de 1997, 18 de diciembre de 1999, 24 de noviembre de 1998 ó 5 de julio de 2000.

<sup>137</sup> Generalmente, como consecuencia de la necesidad de pruebas médicas u operaciones quirúrgicas.

se decide que el trabajador no se encuentra en situación de incapacidad permanente, procediendo el alta y la correspondiente obligación del trabajador de reingresar en la actividad; pero, tampoco es inusual que, casi simultáneamente con el alta, se vuelve a causar un nuevo proceso, a través de la expedición de una nueva baja médica del Servicio de Salud, aunque sea por las mismas dolencias que el proceso anterior.

En esta situación, el INSS venía denegando la prestación correspondiente al considerar que, agotado el proceso anterior por el transcurso del tiempo máximo, para que la nueva baja dé lugar a un nuevo proceso ha de acreditarse un período de 180 días de cotización, posteriores al alta médica, criterio rechazado por la jurisprudencia unificada<sup>138</sup> conforme a la cual para la nueva prestación, aunque derive de la misma enfermedad que originó el proceso anterior, se requiere únicamente la acreditación de un período de cotización de 180 días en los cinco años inmediatamente anteriores a la fecha de efectos de la nueva IT, con independencia del número de procesos que se hubiesen producido en ese lapso anterior.

Frente a los criterios judiciales, el apartado Tres de la disposición adicional 48 LPGE regula que, en los casos en que el derecho al subsidio se haya extinguido por el transcurso del plazo máximo y el trabajador haya sido dado de alta médica sin declaración de incapacidad permanente, sólo puede generarse un nuevo proceso de IT por la misma o similar patología, cuando se acredite que desde el alta médica haya mediado un período de actividad laboral superior a seis meses. No obstante, aunque no se cumpla el requisito anterior, el INSS, a través de los EVIs, puede emitir la baja a los exclusivos efectos de la prestación económica de IT.

La última modificación legislativa operada por la Ley 30/2005 se encamina a la regulación de los supuestos de las consecuencias en la demora de la calificación, cuando se opte por no calificar al trabajador en el plazo de los tres meses siguientes al agotamiento, por transcurso de los 18 meses, del subsidio de IT<sup>139</sup>, ya que se amplían las consecuencias de la demora.

Cuando continúe la necesidad de tratamiento médico, al no ser definitivas las reducciones anatómicas o funcionales del trabajador, se ha de valorar y calificar la situación de incapacidad permanente en el grado que corresponda, declarando la situación revisable en el plazo de seis meses, sin que, para el reconocimiento de esta pensión temporal de seis meses, se exija un período de cotización distinto al establecido para la IT.

De acuerdo con la nueva regulación del artículo 131 bis LGSS<sup>140</sup> y frente a la situación anterior, en los supuestos de demora de la calificación no se prorrogan los efectos de la IT (situación que queda reserva para el período de tres meses para la calificación de

<sup>138</sup> Vid. STS de 20 de febrero de 2002, cuyos criterios son reiterados por las SSTS de 22 de febrero de 2002, 28 de octubre de 2003 y 30 de abril de 2004.

<sup>139</sup> La Mutua no puede impugnar la prórroga de la IT, más allá de los 18 meses y la declaración de aptitud que pueda llevar a cabo el INSS, en base a las competencias legalmente atribuidas (STSJ Cataluña –Sala de lo Social– 13 de julio de 2005).

<sup>140</sup> En la redacción dada por el apartado Cuatro de la disposición adicional 48 LGSS.

la incapacidad permanente, tras el agotamiento, por el transcurso de los 18 meses) ya que el EVI ha de efectuar propuesta de grado de incapacidad permanente, en función de las dolencias padecidas por el trabajador <sup>141</sup>, teniendo en cuenta dos aspectos concurrentes: que para el acceso a la pensión no se exige período previo de cotización, aunque la misma derive de una enfermedad común <sup>142</sup> y que la prestación es revisable a los seis meses <sup>143</sup>.

En el marco de la IT, las medidas reflejadas en el Acuerdo Social <sup>144</sup> son las que a continuación se comentan.

### • La concatenación entre la prestación de desempleo y la IT, cuando la misma deriva de una contingencia profesional.

El artículo 34.Diez de la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, estableció una nueva regulación respecto de la concatenación entre la IT y el desempleo, de modo que, en los casos de extinción del contrato de trabajo, encontrándose el trabajador en la situación de IT, el interesado continuaría en la percepción de la prestación de IT, si bien en cuantía igual a la prestación por desempleo hasta que se extinga la situación de incapacidad, pasando entonces a la situación legal de desempleo y a percibir, si reúne los requisitos necesarios, la prestación por desempleo contributivo que le corresponda de haberse iniciado la percepción de la misma en la fecha de extinción del contrato de trabajo, o el subsidio por desempleo. El período de percepción de la prestación de incapacidad, desde la fecha de la extinción de la relación laboral, se descontaría del período de percepción de la prestación por desempleo <sup>145</sup>.

<sup>141</sup> Consecuentemente, podrá ser reconocida una prestación en los grados de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.

<sup>142</sup> Con carácter general, las pensiones de incapacidad permanente derivadas de enfermedad común están supeditadas, entre otros requisitos, a la acreditación de un período previo de cotización, cuya duración está en función de la edad del trabajador.

<sup>143</sup> En relación con los casos en que la cobertura de la prestación de IT esté concertada con una Mutua, la Resolución de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, de 16 de enero de 2006, se prevé que la mutua correspondiente efectúe ante el INSS o ante el Instituto Social de la Marina, una propuesta para reconocer la prórroga expresa de dicha situación, la iniciación de un expediente de incapacidad permanente o la emisión del alta médica a los exclusivos efectos de la prestación económica por IT, así como para determinar si una baja médica, producida dentro del período de seis meses posteriores a la citada alta médica, por la misma o similar patología, tiene o no efectos económicos, en alguno de los sentidos indicados anteriormente, debiendo entenderse aceptada dicha propuesta por la entidad gestora si ésta no se manifiesta en contrario en el plazo de los cinco días siguientes al de su recepción.

Sobre las características de la nueva prestación de incapacidad. *Vid.* TOSCANI GIMÉNEZ, D. «La nueva situación de incapacidad permanente no definitiva». *Revista de Derecho Social*. N.º 3. 2006.

<sup>144</sup> Apartado III.5

<sup>145</sup> En correspondencia con ello, el Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) efectuará las cotizaciones a la Seguridad Social, por el período coincidente, asumiendo en este caso la aportación que corresponde al trabajador en su totalidad por todo el período que se descuenta como consumido.

Si el período de IT es mayor que el que le correspondería a desempleo, sin que, en consecuencia el trabajador pase a esta contingencia, los criterios administrativos niegan la obligación del SPEE de cotizar a la Seguridad Social.

A su vez y en lo que se refiere al acceso a la prestación de IT, desde la situación de desempleo, se diferencia según cuál fuese la naturaleza del proceso que da lugar a la incapacidad, ya que si el trabajador está percibiendo la prestación de desempleo total y pasa a la situación de IT, que constituya recaída de un proceso anterior iniciado durante la vigencia de un contrato de trabajo, percibirá la prestación por esta contingencia en cuantía igual a la prestación por desempleo. En este caso, y en el supuesto de que el trabajador continúe en situación de IT una vez finalizado el período de duración establecido inicialmente para la prestación por desempleo, seguirá percibiendo la prestación por IT en la misma cuantía en la que la venía percibiendo.

En sentido contrario, cuando el pase, desde la situación del desempleo total, a la situación de IT deriva de un proceso que no constituya recaída de un proceso anterior, iniciado antes de la extinción del contrato de trabajo, percibirá la prestación por la última de las contingencias señaladas en cuantía igual a la prestación por desempleo. Ahora bien, y frente a lo que sucede en el caso anterior, si el interesado permanece en la situación de IT una vez finalizado el período de duración establecido para la prestación por desempleo, seguirá percibiendo la prestación por IT en cuantía igual al 75% del SMI, excluida la parte proporcional de las pagas extras, es decir, que en estos casos, la prestación de IT pasa a tener el mismo importe que el subsidio asistencial por desempleo.

En este ámbito, el Acuerdo de 2006 mantiene la regulación actual para los procesos de IT derivados de una enfermedad común o un accidente no laboral, mientras que, para los procesos que provengan de una contingencia profesional, se adopta el criterio de volver a la regulación anterior a la modificación de 2001, de modo que si un trabajador, estando en IT cuyo proceso haya derivado de un accidente de trabajo o de una enfermedad de origen profesional, se le extingue el contrato de trabajo, permanece en la situación de incapacidad hasta que se origine una causa de extinción del proceso, sin que la finalización de la relación laboral tenga incidencia en la cuantía de prestación. Durante el período de IT, posterior a la extinción del contrato de trabajo, no existe la obligación de cotizar.

Una vez extinguida la incapacidad el trabajador podrá acceder a la prestación por desempleo, si reúne los requisitos exigidos, por el tiempo a que dé lugar en función del período de ocupación cotizada anterior, y sin que tenga incidencia alguna la duración del proceso de IT.

#### • Estudio de la regulación de la IT.

Por último, se prevé el estudio de la regulación jurídica y de las modalidades de gestión de la IT, con la finalidad de delimitar más precisamente las funciones y responsabilidades de los Servicios de Salud y de las entidades responsable de la prestación económica, a fin de evitar que, ante supuestos de diagnósticos diferentes de los facultativos de los Servicios de Salud y los adscritos al INSS puedan producirse situaciones de desprotección del trabajador.

El objetivo de la medida es lograr la eliminación de los conflictos que pueden producirse cuando causada un alta en un proceso de IT, en razón de las competencias que se le atribuyen a la entidad gestora, sin embargo, con posterioridad, el facultativo del Servicio de Salud emite una nueva baja médica, con incidencia no sólo en el ámbito laboral, sino también respecto de las prestaciones de la Seguridad Social <sup>146</sup>.

De igual modo, se habrá de aprovechar el estudio indicado para proceder a una regulación reglamentaria de la prestación que actualice el marco jurídico de la misma.

## 7. REFORMAS EN LA ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Desde 1977, en todos los procesos de reforma de la Seguridad Social se ha venido insistiendo en la conveniencia de proceder a una simplificación de la estructura del sistema, a través de la integración de unos Regímenes en otros o, al menos, de la convergencia de derechos y obligaciones cuando la integración no era factible <sup>147</sup>. Este mismo objetivo está presente en el Pacto de Toledo, tanto en su formulación inicial, a través de sus recomendaciones 3.<sup>a</sup> <sup>148</sup> y 6.<sup>a</sup> <sup>149</sup>, como en la renovación parlamentaria del mismo de 2003 <sup>150</sup>.

<sup>146</sup> El alta emitida por los facultativos del INSS únicamente surte efectos en la prestación económica de la Seguridad Social, por lo que es posible que, simultáneamente a esa alta médica, desde los Servicios de Salud se emitiese una baja médica –o se mantuviese la emitida anteriormente– con lo que el trabajador no podría reanudar su actividad –con la consiguiente pérdida de los salarios– aunque, como consecuencia del alta producida por el INSS, se le hubiese extinguido la prestación económica de la Seguridad Social.

<sup>147</sup> Sobre el proceso de convergencia de Regímenes de la Seguridad Social, *vid.* LUJÁN ALCARÁZ, J. y SÁNCHEZ TRIGUERO, C.: «Los regímenes especiales de la Seguridad Social» en AA.VV. (SEMPERE NAVARRO, coord.) *El modelo social de la Constitución de 1978*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2003 o TORTUERO PLAZA, J.L. y PANIZO ROBLES, J.A. «Estructura del sistema de la Seguridad Social. Convergencia entre Regímenes». Fundación Alternativas. Serie *Documentos de Trabajo del Laboratorio*. Madrid. Junio. 2003.

<sup>148</sup> En la misma se aboga por la progresiva equiparación de la acción protectora dispensada a través de los regímenes especiales con la del Régimen General, en un proceso paralelo a la igualación, en términos comparativos, del esfuerzo de cotización.

<sup>149</sup> De la misma se desprende que el objetivo final del proceso de convergencia de regímenes y de simplificación de la estructura del sistema de la Seguridad Social ha de conducir a la incorporación de todos los trabajadores en un mismo régimen, bien de trabajadores por cuenta ajena, bien de trabajadores por cuenta propia, en función de la naturaleza de la actividad desarrollada, sin perjuicio del respeto de las peculiaridades de los trabajadores de la minería, de quienes realizan actividades marítimo-pesqueras y de los trabajadores eventuales del sector agrario.

<sup>150</sup> En la renovación parlamentaria del Pacto de Toledo de 2003 se aboga por el proceso paulatino en el establecimiento de una protección social equiparable entre los diferentes regímenes, que tenga en cuenta las peculiaridades de los diferentes colectivos. Con ello, el Congreso de los Diputados recomienda continuar con la mejora de la cobertura social de los trabajadores por cuenta propia, en paralelo con los incrementos de las cotizaciones. De igual modo, se propone seguir con el proceso de simplificación en orden a la existencia futura de dos grandes regímenes en los que queden encuadrados, por un lado, los trabajadores por cuenta ajena y, por otro lado, los trabajadores por cuenta propia, según la naturaleza de la actividad desarrollada, y se postula la continuación de las medidas necesarias para evitar discriminaciones de la mujer que pudieran producirse en el Régimen Especial Agrario, profundizando en las medidas contenidas en el Real Decreto-Ley 2/2003.



En este objetivo y siguiendo los precedentes del Acuerdo social de 1996 y, en especial, de 2001 <sup>151</sup>, en el nuevo Acuerdo social la simplificación y convergencia de regímenes especiales se orienta en los siguientes principios.

### a) La integración de los trabajadores agrarios por cuenta propia en el RETA.

El Acuerdo de 2006 <sup>152</sup> tiene en cuenta el contenido del Acuerdo suscrito el 20 de octubre de 2005, entre la Administración y las Organizaciones Profesionales Agrarias <sup>153</sup>, en orden a la integración en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) de los trabajadores por cuenta propia incorporados en el Régimen Especial Agrario <sup>154</sup>, estableciendo un sistema especial de cotización a favor de los trabajadores agrarios por cuenta propia titulares de explotaciones familiares o que trabajen en las mismas, del modo siguiente:

- Con efectos de 1 de enero de 2008, los trabajadores agrarios por cuenta propia quedarán incorporados al RETA, siéndoles de aplicación la normativa de este último.
- Dentro del RETA se establecerá un «*sistema especial en favor de los trabajadores agrarios*» que englobe a los agricultores profesionales en los términos de la Ley 19/1995, de 4 de julio, de modernización de las explotaciones agrarias <sup>155</sup>, siempre que los rendimientos anuales netos, obtenidos de la explotación agraria, por cada titular de la misma, no superen una cuantía, equivalente al 75% del importe en cómputo anual de la base máxima de cotización, establecida en el Régimen General de la Seguridad Social en cada momento <sup>156</sup>, y que los interesados lleven a cabo las labores agrarias de forma personal y directa en las explotaciones, aun cuando ocupen trabajadores, siempre que se trate de dos trabajadores hijos o, de

<sup>151</sup> En el Acuerdo de 9 de abril de 2001 se contempla la adopción de medidas concretas respecto de esa convergencia, desde una triple perspectiva: la mejora de la acción protectora; la integración de colectivos en otro Régimen y la eliminación de determinados obstáculos que, ante determinados supuestos, imposibilitaban la afiliación en el correspondiente Régimen de la Seguridad Social, objetivos cuyo grado de cumplimiento ha sido desigual.

<sup>152</sup> Apartado V.1.

<sup>153</sup> La Asociación de Jóvenes Agricultores de España (ASAJA), la Coordinadora de Organizaciones Agrarias y Ganaderas (COAG) y la Unión de Pequeños Agricultores (UPA). Un análisis de este Acuerdo en CARDENAL CARRO, M. y HIERRO HIERRO, F.J. «Comentario al "Acuerdo sobre encuadramiento y cotización a la Seguridad Social de los trabajadores agrarios por cuenta propia"». *Aranzadi Social*. N.º 16. Enero. 2006.

<sup>154</sup> El texto del Acuerdo se encuentra en la página web del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ([www.mtas.es](http://www.mtas.es)).

<sup>155</sup> Conforme al artículo 2 de la Ley 19/1995 son agricultores profesionales las personas físicas que, siendo titulares de una explotación agraria, al menos el 50% de su renta total la obtengan de la realización de actividades agrarias u otras complementarias, siempre que la parte de renta que proceda directamente de las labores agrarias realizadas en la explotación no sea inferior al 25% de su renta total y el tiempo de trabajo dedicado a labores agrarias directas o complementarias sea superior a la mitad de su tiempo de trabajo total.

El titular de la explotación puede serlo por su condición de propietario, arrendatario, aparcerero, cesionario u otro concepto análogo de las fincas o elementos materiales de la respectiva explotación agraria. A los efectos de la aplicación del Acuerdo de 21 de octubre de 2005, se entiende por explotación agraria a estos efectos el conjunto de bienes y derechos organizados empresarialmente por su titular en el ejercicio de la actividad agraria, primordialmente con fines de mercado, y que constituye en sí misma una unidad técnico-económica.

<sup>156</sup> En valores de 2006, el límite de ingresos para la inclusión en el sistema especial quedaría fijado en 26.079,30 euros/año.

tratarse de trabajadores con contrato de trabajo de duración determinada, que el número total de jornales satisfechos a los trabajadores eventuales agrarios no supere los 546 en un año, computado de fecha a fecha <sup>157</sup>.

- La incorporación al «*sistema especial para trabajadores por cuenta propia agrarios*» presenta las siguientes particularidades: a) la base de cotización será equivalente a la base mínima vigente en el RETA, aplicándose a la misma un tipo de cotización del 18,75% <sup>158</sup>; b) si el trabajador, en aplicación de las modalidades establecidas en RETA opta por una base de cotización superior a la mínima, sobre el exceso de base se aplica el tipo de cotización vigente en cada momento en el citado Régimen para las contingencias de cobertura obligatoria y c) respecto de las contingencias de cobertura voluntaria, se aplican los tipos de cotización vigentes, con carácter general, en el RETA <sup>159</sup>.

## b) La incorporación en el Régimen General de los Trabajadores por Cuenta Ajena.

La siguiente de las medidas referentes a la estructura del sistema de la Seguridad Social tiene como finalidad el proceso de convergencia de los mecanismos de Seguridad Social de los trabajadores agrarios por cuenta ajena, incorporados actualmente en el Régimen Especial Agrario <sup>160</sup>, siguiendo el proceso iniciado con el Acuerdo suscrito entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y las Federaciones Agroalimentarias de los sindicatos estatales de mayor representatividad <sup>161</sup>.

<sup>157</sup> Las limitaciones a la contratación de trabajadores por cuenta ajena se aplican por cada titular de explotación agraria, por lo que, en el caso de que en la explotación agraria existan dos o más titulares, en alta todos ellos al Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos –Sistema Especial para trabajadores por cuenta propia agrarios– se añade al número de trabajadores o jornales, un trabajador fijo más (o 273 jornales al año, en caso de trabajadores eventuales) por cada titular de la explotación agraria, excluido el primero.

Por ello, si en la explotación agraria hubiese dos titulares de la misma, las limitaciones indicadas serían: tres trabajadores fijos u 819 jornadas de trabajadores eventuales.

<sup>158</sup> El tipo de cotización en el RETA, a efectos de la cotización de las contingencias obligatorias, es el 26,5%.

<sup>159</sup> Es decir, el 3,30% en lo que se refiere a la mejora de la IT, así como los tipos de cotización que correspondan en función de la actividad, en lo que respecta a la cotización por contingencias profesionales.

<sup>160</sup> Respecto del campo de aplicación del REASS, con especial incidencia en los trabajadores por cuenta ajena, *vid.* GORELLI HERNÁNDEZ, J.: «Régimen Especial Agrario» en AA.VV. *Sistema de Seguridad Social*. Tecnos 2003; HIERRO HIERRO, F.J. *El Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social*, 1.ª ed. Cizur Menor (Navarra). Aranzadi. 2005 o LUJÁN ALCARÁZ, J. «El ámbito de aplicación del Régimen Especial Agrario. Puntos críticos». *Aranzadi Social*. N.º 17. Enero 2003.

<sup>161</sup> El contenido del Acuerdo de 15 de diciembre de 2005 está relacionado con el subsidio de desempleo y la renta agraria, acuerdo en el que se prevé, entre otras cuestiones, la creación de un Grupo de Trabajo para el análisis del Régimen Especial Agrario –trabajadores por cuenta ajena– y su equiparación con el Régimen General. El texto del acuerdo se puede encontrar en la página web del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ([www.mtas.es](http://www.mtas.es)).

Un análisis del contenido del Acuerdo de 15 de diciembre de 2005 en CARDENAL CARRO, M. y HIERRO HIERRO, F.J., «El Acuerdo para la mejora del sistema de protección por desempleo de los trabajadores agrarios». *Aranzadi Social*, N.º 20. 2006

En cumplimiento de los compromisos del Acuerdo de diciembre de 2005, se han promulgado los Reales Decretos 807/2006, de 30 de junio (sobre modificación de los Reglamentos Generales de inscripción de empresas y afiliación de trabajadores y de cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, con objeto de favorecer la intercomunicabilidad entre actividades agrarias o actividades no agrarias, realizadas por trabajadores incorporados al REASS) y 864/2006, 14 de julio, para la mejora de la protección por desempleo de los trabajadores agrarios.

En este ámbito, el Acuerdo social <sup>162</sup> prevé la incorporación de los trabajadores agrarios por cuenta ajena en el Régimen General, a través de un sistema especial, cuya articulación ha de tener como objetivos básicos los de avanzar en la efectiva equiparación de las prestaciones, así como evitar incrementos de costes perjudiciales para el empleo y la competitividad de las explotaciones agrarias, si bien esa integración no ha de producirse de forma instantánea, sino a través de un proceso paulatino, previéndose un período transitorio, que se fija entre 15 y 20 años.

Para lograr tales objetivos, las partes firmantes del Acuerdo difieren el proceso de integración a la conclusión de los correspondientes estudios que ha de realizar un «*Grupo de trabajo*» constituido, además de la Administración, de una parte, por las organizaciones más representativas de empleadores agrarios y, de otra, por las Federaciones Agroalimentarias de las organizaciones sindicales de mayor representatividad a nivel estatal (CC.OO. y UGT).

### **c) Medidas respecto de los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen del Mar.**

El artículo 2 de la Ley reguladora de la Seguridad Social del Mar <sup>163</sup> condiciona la inclusión en dicho Régimen Especial como trabajador autónomo a que el mismo lleve a cabo una actividad marítimo-pesquera de forma personal y directa, constituyendo esa actividad su medio fundamental de vida, aunque se posibilita que pueda realizar, si bien con carácter ocasional, otro tipo de trabajos no específicamente marítimo-pesqueros <sup>164</sup>.

El Acuerdo de 2006 <sup>165</sup> no prevé medidas de incorporación de los trabajadores incorporados al Régimen Especial del Mar (REM) en otro Régimen, limitándose únicamente a contemplar el supuesto de los trabajadores por cuenta propia que, además de llevar a cabo actividades marítimo-pesqueras, en virtud de las cuales han de quedar encuadradas en el Régimen del Mar, llevan a cabo otras de carácter complementario, que ocasionan la inclusión en el Régimen de Autónomos y, consecuentemente, su exclusión del REM, dada la imposibilidad de llevar el encuadramiento simultáneo, proponiendo la adopción de las medidas normativas que, en los supuestos señalados, se mantenga la afiliación/alta en el REM, aunque se lleven a cabo actividades de otra naturaleza, siempre que las de naturaleza marítimo-pesqueras sean preponderantes.

<sup>162</sup> Apartado V.2.

<sup>163</sup> Texto Refundido de las Leyes 116/1969, de 30 de diciembre, y 24/1972, de 21 de junio, aprobado por Decreto 2864/1974, y el artículo 2 del Reglamento General de la Ley 116/1969, de 30 de diciembre, aprobado por Decreto 1867/1970, de 9 de julio.

<sup>164</sup> En tal sentido, se establece la presunción en contrario de que los ingresos no constituyan el medio fundamental de vida, cuando el trabajador, su cónyuge o los parientes hasta el tercer grado por consanguinidad o afinidad que con él convivan sean titulares de un negocio mercantil o industrial.

<sup>165</sup> Apartado V.3.

#### d) Medidas relacionadas con el Régimen de Empleados de Hogar.

Respecto del Régimen Especial de Empleados de Hogar <sup>166</sup>, el nuevo Acuerdo social no se dirige solamente al objetivo de la convergencia de Regímenes, sino que propone un análisis de la relación laboral de carácter especial <sup>167</sup>, a fin de una eventual modificación, que permita su actualización y adecuación a la realidad actual.

En el marco estricto de la Seguridad Social se acuerda <sup>168</sup> una mejora paulatina de las prestaciones (especialmente, en la cobertura de contingencias profesionales y del inicio del percibo de la prestación de IT <sup>169</sup>) así como el establecimiento de medidas que tiendan a la convergencia de tipos de cotización con el Régimen General, como paso previo a la integración del colectivo en este último Régimen, cuando la identidad de tipos de cotización fuese plena <sup>170</sup>.

A su vez, se prevén bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social, teniendo en cuenta lo establecido en el apartado Diez de la disposición adicional 50 LPGE <sup>171</sup>, mediante el que se autoriza al Gobierno para que extienda las bonificaciones previstas en el artículo 9 de la Ley 40/2003, de Protección de las familias numerosas, respecto de los trabajadores dedicados al cuidado de personas dependientes y discapacitados en el hogar familiar <sup>172</sup>.

### 8. EL FONDO DE RESERVA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

La Recomendación 2.<sup>a</sup> del Pacto de Toledo propuso la constitución de un fondo de reserva en el que habrían de incorporarse los excedentes que se produjesen en la financiación de las prestaciones contributivas. A su vez, la renovación parlamentaria de aquél reitera que los excedentes que se

<sup>166</sup> Sobre el Régimen Especial de Empleados de Hogar, *vid.* GALA VALLEJO, C.: *Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar*. 2.<sup>a</sup> ed. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. 2004 o TORTUERO PLAZA, J.L. y PANIZO ROBLES, J.A.: «Estructura del sistema...» *op. cit.*

<sup>167</sup> Regulada por Real Decreto 1424/1985. *Vid.* LÓPEZ CUMBRE, L. «La relación especial del servicio de hogar familiar», en AA.VV. *El Estatuto de los Trabajadores. Veinte años después*. Civitas, Madrid, 2000.

<sup>168</sup> Apartado V.4.

<sup>169</sup> Mientras que para el conjunto de los trabajadores integrados en el sistema de la Seguridad Social, la prestación de IT nace el 4.<sup>o</sup> día (siendo a cargo de los empresarios, la misma durante los días 11 al 15, en el caso de trabajadores por cuenta ajena), por el contrario, en el caso de los empleados de hogar, la prestación sigue naciendo a partir del 29 de la baja médica.

<sup>170</sup> No obstante, el propio Acuerdo contempla la necesidad de adaptar la regulación que se establezca a las singularidades concurrentes en los trabajadores discontinuos («por horas») en orden a asegurar el mantenimiento, en tanto se realice la actividad, del alta y cotización, así como de un nivel adecuado de cobertura protectora. En la actualidad, estos trabajadores, aun incluidos en el REH, tienen una regulación semejante a la de los trabajadores por cuenta propia, ya que a ellos incumbe la obligación de solicitar la afiliación y/o el alta, comunicar las bajas e ingresar, a su cargo, las cuotas de Seguridad Social.

<sup>171</sup> Siguiendo el precedente de la Ley 2/2004, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2005.

<sup>172</sup> La bonificación se encuentra regulada en el artículo 9 LFN, desarrollado por el artículo 5 del Reglamento de aquélla, aprobado por Real Decreto 1621/2005, de 30 de diciembre (RFN).

produzcan deberán ser destinados fundamentalmente a seguir dotando dicho Fondo de Reserva, sin límite alguno y, en todo caso, teniendo en cuenta la situación social y económica; el resto de los excedentes revertirán al propio sistema de la Seguridad Social.

El Fondo de Reserva de la Seguridad Social ha sido regulado por la Ley 28/2003<sup>173</sup> y en los momentos actuales su cuantía asciende a 35.221,47 euros<sup>174</sup>, equivalentes a casi siete mensualidades de la nómina de pensiones o al 3,89% del Producto Interior Bruto.

La cuantía del Fondo se desglosa entre 32.672,92 millones de euros que corresponden a dotaciones de excedentes presupuestarios autorizadas en Consejo de Ministros desde el año 2000; 25,47 millones de euros provienen del exceso de los excedentes de gestión de las Mutuas de Accidentes Laborales y Enfermedades Profesionales de la prestación de IT por contingencias comunes, y los restantes 2.523,09 millones de euros corresponden a rendimientos netos por la inversión del Fondo en activos financieros públicos<sup>175</sup>.

En el Acuerdo social de 2006<sup>176</sup> se conviene en la modificación de la legislación reguladora del Fondo de Reserva de la Seguridad Social con la finalidad de obtener una gestión que posibilite una mayor rentabilidad para sus dotaciones, combinándola con la necesaria dosis de seguridad, definiendo al tiempo con mayor precisión dotaciones y futura disposición de activos.

Se trata en consecuencia de resolver determinados problemas que aquejan actualmente al Fondo de Reserva y su gestión<sup>177</sup> como son la determinación exacta de los excedentes que se originen en cada uno de los ejercicios económicos; la clarificación de los supuestos en que proceda disponer de los activos acumulados en el Fondo de Reserva; la modificación de la política de inversiones, dándole una mayor flexibilidad, de modo que la gestión del Fondo se pueda adaptar a la situación económica y financiera del sistema; dar un mayor énfasis a los órganos colegiados de gestión del Fondo, primando los aspectos técnicos, sin perjuicio de un control periódico por los «*órganos políticos*» o la diversificación de las inversiones, a fin de no presionar en exceso sobre los mercados de deuda pública<sup>178</sup>.

<sup>173</sup> Desarrollada por Real Decreto 337/2004, de 27 de febrero (BOE de 9 de marzo).

<sup>174</sup> Con fecha 14 de julio de 2006, el Consejo de Ministros autorizó una dotación de 3.800 millones de euros al Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

<sup>175</sup> En tal sentido, el Comité de Gestión del Fondo de Reserva –en la reunión celebrada el 19 de julio de 2006– aprobó una inversión de 5.077 millones de euros en deuda pública española y extranjera. Sobre el Fondo de Reserva –su composición y últimas autorizaciones– *vid.* los datos publicados en la página web del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ([www.tt.mtas.es/periodico/seguridadsocial](http://www.tt.mtas.es/periodico/seguridadsocial)).

<sup>176</sup> Apartado V.5.

<sup>177</sup> Un resumen de tales problemas se contiene en el texto de la comparecencia del Secretario de Estado ante la Comisión no Permanente para la valoración del Pacto de Toledo, para la presentación del Informe anual de dicho Fondo, correspondiente al ejercicio 2005, producida el 14 de marzo de 2006. (El texto de la comparecencia puede verse en la página web del Congreso de los Diputados [www.congreso.es](http://www.congreso.es)).

<sup>178</sup> Por último, el Acuerdo –apartado V.6– establece la adopción de las medidas tendentes a la simplificación y unificación de las reservas de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, en orden a lograr una gestión más transparente de estas entidades y una consideración global de las reservas del sistema de la Seguridad Social.

## ANEXO

### ACUERDO SOBRE MEDIDAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

La Declaración para el Diálogo Social, suscrita en julio de 2004 por el Gobierno, las Organizaciones Sindicales y las Organizaciones Empresariales, ha establecido el marco general de prioridades en el ámbito sociolaboral y, dentro de un contexto presidido por el impulso del empleo estable, de la cohesión social y de la competitividad, ha prestado especial atención al sistema de Seguridad Social.

A ese respecto, ha subrayado la necesidad de que nuestro modelo protector se adecue a la evolución que está experimentando la sociedad española, marcada por el proceso de envejecimiento demográfico, la incorporación creciente de las mujeres al mercado de trabajo y el fenómeno de la inmigración, así como a la aparición de nuevas realidades y demandas sociales. Todo ello, con el objetivo de lograr un sistema de protección social más solidario y eficiente y, a la vez, garantizar los niveles de cobertura, teniendo en cuenta el equilibrio financiero y la compatibilidad de la Seguridad Social con la creación de empleo y riqueza productiva.

Para conseguir tales objetivos, se ha destacado el valor del diálogo social y la búsqueda de acuerdos como instrumento adecuado para el diseño y puesta en marcha de medidas eficaces en materia socioeconómica.

Fruto de esa convicción ha sido el compromiso de las partes firmantes de la Declaración de abordar las diversas cuestiones que afectan a la Seguridad Social a través de un amplio proceso de diálogo en el que se han analizado y perfilado múltiples medidas que pueden tener incidencia en el logro de los objetivos planteados.

Dicho proceso ha tomado como referente las prioridades marcadas por el Pacto de Toledo en su renovación parlamentaria de 2003 que afectan a nuestro modelo protector, atendiendo a la necesidad de garantizar la pervivencia de sus logros dentro de un entorno financiero saneado y estable.

Las partes reafirman la necesidad de mantener y reforzar los principios básicos de solidaridad financiera y de unidad de caja sobre los que se asienta la Seguridad Social, como referente clave para garantizar la eficacia del sistema y perfeccionar los niveles de bienestar del conjunto de los ciudadanos.

Partiendo de esa perspectiva, que subraya la necesidad de seguir profundizando en el proceso de consolidación y mejora de nuestro modelo protector, el presente Acuerdo constituye el resultado de un importante esfuerzo de concertación, y en él se incorporan diversas iniciativas que inciden en cinco grandes ámbitos de actuación.

En primer lugar, se hace hincapié en la garantía de la adecuación entre los ingresos y gastos del sistema, ratificando el objetivo de culminar el proceso de separación de fuentes de financiación y un mayor equilibrio en materia de cotización que refuerce el principio de contributividad. Además, se incluye un compromiso dirigido a garantizar en todo momento la sostenibilidad, mejora y adaptación de la Seguridad Social y se refuerza la eficacia del Fondo de Reserva.

En segundo lugar, se avanza en la plasmación del principio de solidaridad mediante la paulatina mejora y extensión de los complementos por mínimos en lo que se refiere a las pensiones de incapacidad permanente y viudedad.

En tercer lugar, se plantean una serie de iniciativas que afectan, con carácter general, al área de protección contributiva y cuyo objeto es garantizar una mayor proporcionalidad entre el esfuerzo de cotización realizado y los derechos a obtener por parte de la Seguridad Social, así como que las prestaciones resulten acordes con las consecuencias de las contingencias a las que van dirigidas. A este respecto, se prevén modificaciones específicas en materia de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia e incapacidad temporal.

En cuarto lugar, y con incidencia concreta en el ámbito de la jubilación, se incluyen diversas actuaciones dirigidas a incentivar la prolongación voluntaria de la vida laboral, sin olvidar la mejora de las garantías de los trabajadores de más edad expulsados prematuramente del mercado laboral. Destacan, igualmente, las modificaciones que se producen en materia de jubilación parcial, con objeto de adecuar esta figura a las características y requerimientos de los procesos productivos en que la misma se enmarca.

Por último, se avanza en el proceso de racionalización y simplificación de la estructura del sistema de Seguridad Social, previéndose la integración de los trabajadores por cuenta propia agrarios en el Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos, y la de los trabajadores por cuenta ajena de dicho sector en el Régimen General, desde una perspectiva atenta a las singularidades específicas de cada uno de dichos colectivos. Todo ello, se complementa con medidas de adecuación y modernización de la normativa reguladora del Régimen Especial del Mar y del Régimen Especial de Empleados de Hogar.

Bajo esta múltiple perspectiva, y con la finalidad de llevar a la realidad de nuestro modelo protector las iniciativas que acaban de señalarse, las partes firmantes acuerdan la adopción de las siguientes medidas:

## **I. GARANTÍA DE LA ADECUADA RELACIÓN ENTRE INGRESOS Y GASTOS DEL SISTEMA**

En orden a garantizar una adecuada relación entre ingresos y gastos, se acuerdan las siguientes medidas:

1. El Gobierno ratifica su compromiso de asumir, en el plazo contemplado en la disposición transitoria decimocuarta de la Ley General de la Seguridad Social y con cargo a la imposición general, la financiación de los complementos a mínimos de las pensiones contributivas, en orden a finalizar el proceso de separación de las fuentes de financiación de las prestaciones de la Seguridad Social.

Los incrementos de los complementos a mínimos que se produzcan se financiarán a través de la imposición general.

2. La aprobación de una nueva tarifa de primas de cotización por contingencias profesionales, que adecue la actualmente vigente –que data de más de 26 años– a la realidad productiva actual, simplifique la «tarificación» y la gestión y ponga en relación más directa la prima a abonar con el riesgo correspondiente a la actividad realizada.

3. La evolución de las cotizaciones sociales, dentro de un marco general que asegure la competitividad de las empresas españolas, la generación de empleo y el desarrollo económico, debe mantener una relación acorde con los incrementos de afiliación, la correspondencia entre aportaciones y prestaciones, la evolución de los salarios y la productividad de la economía española. En este sentido, las bases mínimas de cotización en cada uno de los regímenes deben garantizar el equilibrio entre aportaciones y prestaciones en todas las carreras de cotización. Asimismo, la base máxima de cotización evolucionará conforme a la variación real del IPC.

4. En orden a lograr un mayor grado de contributividad, se mantiene la fijación de una base mínima de cotización superior a partir de los 50 años para aquellos trabajadores por cuenta propia que hayan cotizado, con anterioridad a la fecha del cumplimiento de dicha edad, menos de cinco años.

5. La disminución de la morosidad y del fraude, con el incremento constante del porcentaje de realización de los derechos reconocidos, que será desarrollado a través de planes operativos puestos en marcha en colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. El objetivo a alcanzar en este ámbito durante esta década es que el índice de morosidad no supere el 1%.

## II. MEJORA DE LA ACCIÓN PROTECTORA NO CONTRIBUTIVA

Adicionalmente a las medidas ya adoptadas o comprometidas por el Gobierno para la presente legislatura, en relación con el incremento de las pensiones mínimas, el establecimiento de una pensión mínima de orfandad, para personas con discapacidad menores de 18 años, así como respecto de la equiparación entre la asignación económica por hijo a cargo y la pensión no contributiva (ambas en favor de personas con 18 o más años y una discapacidad igual o superior al 65%) en el marco del cumplimiento de los objetivos de mejora de la protección no contributiva, se acuerda la adopción de las siguientes medidas:



1. Se extenderá, de forma paulatina, la garantía de los complementos a mínimos a los pensionistas de incapacidad permanente total cualificada menores de 60 años, de manera que, tras dicho proceso gradual, todos los perceptores de la pensión de incapacidad permanente total cualificada puedan percibir los complementos a mínimos, siempre que reúnan los requisitos que, legal y reglamentariamente, se hayan establecido.
2. A efectos de la percepción de los correspondientes complementos a mínimos por viudedad para beneficiarios menores de 60 años, la acreditación de una discapacidad igual o superior al 65% se equipará a la existencia de cargas familiares.
3. La mejora de las deducciones por hijo a cargo en la legislación tributaria (IRPF), de las prestaciones económicas del nivel contributivo de la Seguridad Social y de las prestaciones familiares del nivel no contributivo garantizarán un refuerzo de las políticas de apoyo a las familias con menores ingresos.

### III. MEDIDAS EN EL ÁMBITO DE LA ACCIÓN PROTECTORA DERIVADA DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS CONTRIBUTIVAS

#### 1. Pensión de jubilación.

Con la finalidad de incrementar la correspondencia entre cotizaciones y prestaciones, se acuerdan las siguientes medidas:

- a) El período mínimo de cotización para generar la pensión de jubilación se definirá en 5.475 días (15 años) efectivos de cotización, o su equivalente real en días/cuota. Este compromiso se llevará a cabo a lo largo de cinco años, incrementándose los 4.700 días de cotización efectiva exigidos en la actualidad en 77 días por cada seis meses transcurridos desde la entrada en vigor de la reforma, de manera que al final del proceso paulatino se exigirían los señalados 5.475 días.

El período transitorio de incremento de cotizaciones efectivas previsto en el párrafo anterior se ampliará, en los supuestos de trabajadores con contrato a tiempo parcial, en proporción inversa al porcentaje de jornada realizada.

- b) Coincidiendo con la presentación a los órganos correspondientes de la Unión Europea de los «informes periódicos sobre evaluación y estrategia del sistema de pensiones», la Administración de la Seguridad Social presentará ante el Parlamento y a los interlocutores sociales estudios sobre la situación presente y futura del sistema.

## 2. Pensión de incapacidad permanente.

En el objetivo de mejora de la regulación de la incapacidad permanente, y a fin de evitar que se convierta en una vía de acceso a la protección para las carreras de cotización insuficientes, se acuerdan las siguientes medidas:

- a) Se flexibilizará el período mínimo de cotización exigible para los trabajadores más jóvenes (menores de 31 años) estableciéndose en un tercio del período comprendido entre la fecha del cumplimiento de los 16 años y la del hecho causante.
- b) La cuantía de la pensión de incapacidad permanente, derivada de enfermedad común, se determinará aplicando a la base reguladora establecida en la legislación vigente el porcentaje que corresponda, en función de los años de cotización, establecido en el artículo 163 de la Ley General de la Seguridad Social, considerándose a estos efectos cotizados los años que le resten al interesado, en la fecha del hecho causante, para cumplir la edad ordinaria de jubilación. A su vez, al resultado obtenido se le aplicará el porcentaje, establecido en la actualidad en función del grado de incapacidad reconocido.

Se establecerá un importe mínimo para la pensión de incapacidad permanente, en el grado de incapacidad permanente total para la profesión habitual.

La medida contenida en este párrafo no se aplicará para la determinación de la cuantía de las pensiones de incapacidad permanente que provengan de procesos de incapacidad temporal, que se hayan iniciado con anterioridad a la entrada en vigor de la disposición que incorpore al ordenamiento jurídico la medida mencionada.

- c) La pensión de incapacidad permanente, en el grado de incapacidad permanente total, se excluirá para aquellas profesiones cuyos requerimientos físicos resultan inasumibles a partir de una determinada edad. Estas profesiones se determinarán reglamentariamente, previa comprobación de que los cotizantes a las mismas se mantienen en su práctica totalidad en edades inferiores a los 45 años.
- d) Teniendo en cuenta la finalidad del complemento de gran invalidez, su cuantía se establecerá en un importe independiente de la cuantía de la prestación por incapacidad permanente absoluta. En tal sentido, la cuantía del referido complemento se situará en el resultado de sumar al 50% de la base mínima de cotización vigente en cada momento el 25% de la base de cotización correspondiente al trabajador, calculadas ambas en función de la contingencia que origine la prestación.
- e) Se aprobará una nueva lista de enfermedades profesionales, con efectos en las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por incapacidad permanente o muerte y supervivencia que, siguiendo la Recomendación Europea sobre enfermedades profesionales de 2003, adecue la lista vigente a la realidad productiva actual, así como a los nuevos procesos productivos y de organización.

De igual modo, se modificará el sistema de calificación, notificación y registro de las enfermedades profesionales, con la finalidad de hacer aflorar enfermedades profesionales ocultas y evitar la infradeclaración de tales enfermedades.

### 3. Pensión de viudedad.

Teniendo en cuenta la realidad social existente en nuestro país en la actualidad, con la finalidad de mejorar la situación de las familias que dependen de las rentas del fallecido y adecuar la acción protectora del sistema a las nuevas realidades sociales, en el ámbito de la pensión de viudedad se acuerda la adopción de las medidas siguientes:

- a) La pensión de viudedad debe recuperar su carácter de renta de sustitución y reservarse para aquellas situaciones en las que el causahabiente contribuía efectivamente al sostenimiento de los familiares supervivientes: matrimonio; parejas de hecho, siempre que tuviesen hijos en común con derecho a pensión de orfandad y/o existiese dependencia económica del sobreviviente respecto del causante de la pensión; o personas divorciadas receptoras de las pensiones previstas en el Código Civil.
- b) En caso de matrimonio, para acceder a la pensión de viudedad, en los supuestos de fallecimiento del causante por enfermedad común, se requerirá un período previo de vínculo conyugal de dos años o la existencia de hijos en común con derecho a pensión de orfandad. De no acreditarse ese período y ante la ausencia de hijos con derecho a pensión de orfandad, se concederá una pensión temporal con una duración equivalente al período acreditado de convivencia matrimonial.
- c) En los supuestos de parejas de hecho, para acceder a la pensión de viudedad se precisará la constatación de convivencia mutua, estable y notoria, durante un período amplio, a determinar en el desarrollo del Acuerdo. En caso de existencia de hijos comunes con derecho a pensión de orfandad, se precisará, además, dependencia económica del conviviente sobreviviente, en más del 50% de sus ingresos, de los del causahabiente. En los supuestos de inexistencia de hijos comunes, se exigirá dependencia económica en más del 75% de los ingresos.

Cuando no se acceda a la pensión de viudedad debido al período de convivencia o a la falta de dependencia económica, y existiesen hijos comunes con derecho a pensión de orfandad, el importe que hubiera correspondido a la pensión de viudedad acrecerá aquélla.

- d) En los supuestos de distribución de la pensión entre la persona viuda del fallecido con otra que hubiera sido cónyuge de este último, y del que en el momento del fallecimiento se encontraba divorciada, se establecerán las oportunas modificaciones normativas en orden a que exista una garantía del 50% de la pensión en favor del cónyuge sobreviviente, que cumpla los requisitos para acceder a la misma.

- e) Para los nacidos con posterioridad a 1 de enero de 1967 se establecerán, previa la realización de un estudio, en el marco de la Comisión no Permanente de valoración de los resultados del Pacto de Toledo, reglas para la reformulación de la pensión de viudedad que, a su vez, serán objeto de negociación en el marco del diálogo social.

#### **4. Pensión de orfandad.**

En el ámbito de la pensión de orfandad, se acuerdan las siguientes medidas:

- a) La atribución del porcentaje del 70% en la pensión de viudedad, en los supuestos de menores rentas, no irá en detrimento de la cuantía de las pensiones de orfandad.
- b) La mejora progresiva de la pensión mínima de orfandad, en el caso de beneficiarios, menores de 18 años y con una discapacidad igual o superior al 65%.
- c) El incremento de la cuantía de las pensiones de orfandad, en el caso de parejas de hecho, cuando el conviviente superviviente no tuviese derecho a la pensión de viudedad, en los términos previstos en el párrafo c) de la medida III.3.

#### **5. Prestación de incapacidad temporal.**

En el ámbito de la incapacidad temporal, se acuerda la adopción de las siguientes medidas:

- a) La modificación de la normativa de Seguridad Social, de modo que, cuando el proceso de incapacidad temporal (IT) derive de una contingencia profesional y durante la percepción de la prestación se extinga el contrato de trabajo, el interesado seguirá percibiendo la prestación por IT hasta el alta médica, pasando después, si reúne los requisitos necesarios, a la situación de desempleo, sin que el período de la situación de IT consuma período de prestación de desempleo.
- b) Se procederá al análisis de la regulación jurídica de la prestación de incapacidad temporal, así como de sus modalidades de gestión, con la finalidad de definir con mayor precisión las funciones de los Servicios de Salud y de las Entidades que gestionan la prestación económica, respecto de los procesos de incapacidad, a fin de evitar que, debido a diagnósticos diferentes de unos y otros, puedan producirse situaciones de desprotección de los trabajadores.

## IV. MEDIDAS EN TORNO A LA EDAD DE JUBILACIÓN Y A LA PROLONGACIÓN DE LA VIDA LABORAL

Con el objetivo de adecuar la jubilación a la realidad actual, adoptando medidas que, en línea con las orientaciones de la Unión Europea y otros Organismos Internacionales, procuren incentivar la prolongación voluntaria de la vida laboral, así como una mayor conexión entre los mecanismos de jubilación flexible con los requerimientos de los procesos productivos, las partes firmantes del Acuerdo se comprometen a la adopción de las siguientes medidas:

### 1. Jubilación parcial.

El acceso a la prestación de jubilación parcial se supedita al cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) La edad de acceso será:

- Para los trabajadores «mutualistas», 60 años de edad.
- Para el resto de los trabajadores, 61 años de edad.

En cualquiera de los dos casos, la edad de acceso habrá de ser efectiva, sin que quepa aplicar sobre la misma coeficientes reductores de la edad de jubilación.

Se acuerda que para los trabajadores no «mutualistas» la exigencia de los 61 años de edad se lleve a cabo de forma gradual, en el plazo de seis años, incrementándose en dos meses la edad actual de 60 años por cada año transcurrido desde la entrada en vigor de la medida.

b) En orden a garantizar que la jubilación parcial se aplica dentro de los objetivos a que debe responder dicha modalidad, para acceder a la misma será preciso la acreditación, por parte del trabajador relevado, de un período de antigüedad mínima en la empresa de seis años, período que será exigido paulatinamente en la forma siguiente:

- A la entrada en vigor de la disposición que apruebe la medida, dos años.
- Transcurrido el primer año desde la fecha de entrada en vigor de la disposición que apruebe la medida, tres años.
- Transcurrido el segundo año desde la fecha de la entrada en vigor de la disposición que apruebe la medida, cuatro años.
- Transcurrido el tercer año desde la fecha de la entrada en vigor de la disposición que apruebe la medida, cinco años.

- Transcurrido el cuarto año desde la fecha de la entrada en vigor de la disposición que apruebe la medida, seis años.

Para el cómputo de los períodos de antigüedad señalados, se tendrán en cuenta los acreditados en una empresa anterior que haya sido sucedida por la empresa sobre la que se produce la jubilación parcial, así como la antigüedad en empresas pertenecientes al mismo grupo.

c) Será preciso que el trabajador relevado acredite el siguiente período de cotización:

- A la fecha de entrada en vigor de la disposición que apruebe la medida: 18 años.
- Transcurrido el primer año desde la fecha de la entrada en vigor de la disposición que apruebe la medida: 21 años.
- Transcurrido el segundo año desde la fecha de la entrada en vigor de la disposición que apruebe la medida: 24 años.
- Transcurrido el tercer año desde la fecha de la entrada en vigor de la disposición que apruebe la medida: 27 años.
- Transcurrido el cuarto año desde la fecha de entrada en vigor de la disposición que apruebe la medida: 30 años.

d) La reducción máxima y mínima de la jornada habitual de trabajo del trabajador que pasa a la jubilación parcial será del 75% y del 25%, respectivamente.

La implantación de esta medida se llevará a cabo de forma gradual, en un período de cuatro años, del modo siguiente:

- Transcurrido el primer año desde la fecha de entrada en vigor de la disposición que apruebe la medida, se aplicarán los porcentajes del 82% y 25%, respectivamente.
- Transcurrido el segundo año desde la fecha de la entrada en vigor de la disposición que apruebe la medida, se aplicarán los porcentajes del 80% y del 25%, respectivamente.
- Transcurrido el tercer año desde la fecha de la entrada en vigor de la disposición que apruebe la medida, se aplicarán los porcentajes del 78% y 25%, respectivamente.
- Transcurrido el cuarto año desde la fecha de la entrada en vigor de la disposición que apruebe la medida, se aplicarán los porcentajes definitivos del 75% y del 25%, respectivamente.

No obstante, si el jubilado parcial acredita, en la fecha de efectos de la jubilación parcial, seis años de antigüedad en la empresa y 30 de cotización a la Seguridad Social, los porcentajes de reducción de la jornada podrán establecerse entre el 85% y el 25%, siempre que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa y mediante un contrato de duración indefinida. En estos supuestos,

respecto de la edad de los trabajadores que acceden a la jubilación parcial, se exigirá 60 años hasta el sexto año de entrada en vigor de la norma que incorpore al ordenamiento jurídico las medidas contenidas en este apartado IV.1, y 61 años a partir del séptimo.

e) En los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo de éste no pueda ser el mismo o uno similar que el que vaya a desarrollar el trabajador relevista, se precisará que exista una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la relativa al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65% de la base por la que venía cotizando el trabajador que pasa a la jubilación parcial.

De forma transitoria, los convenios y acuerdos colectivos que estén vigentes a la entrada en vigor de la disposición que apruebe las medidas contenidas en este apartado IV.1, seguirán rigiéndose, en lo que se refiere a los compromisos sobre jubilación parcial y hasta la finalización de su vigencia y, en todo caso, hasta el 31 de diciembre de 2009, por las previsiones contenidas en el Real Decreto 1131/2002, de 31 de octubre, por el que se regula la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, así como la jubilación parcial.

## **2. Jubilación anticipada.**

En el ámbito de la jubilación anticipada se acuerdan las siguientes medidas:

- a) Los coeficientes reductores de la cuantía de la pensión, en los supuestos de extinción no voluntaria de la relación laboral para todos los trabajadores que acrediten entre 30 y 34 años de cotización, serán del 7,5% por cada año que falte para el cumplimiento de los 65 años de edad.
- b) Se adoptarán medidas de mejora de las pensiones causadas, antes de 1 de enero de 2002, por trabajadores con 60 o más años que hubiesen sido despedidos y accedido a la jubilación anticipada, acreditando 35 o más años de cotización, a través de la incorporación a la pensión que se venga percibiendo de una cantidad a tanto alzado.
- c) Se adoptarán las medidas normativas necesarias, en orden a calificar como involuntaria la extinción de la relación laboral producida en el marco de los expedientes de regulación de empleo (ERES), a los efectos de la aplicación de las reglas de Seguridad Social sobre jubilación anticipada, en los términos del artículo 161.3 y de la disposición transitoria tercera de la Ley General de la Seguridad Social.

## **3. Reducción de la edad por realización de trabajos penosos, peligrosos o tóxicos.**

Se desarrollarán reglamentariamente las previsiones del artículo 161.2 de la Ley General de la Seguridad Social, sobre reducción de la edad de jubilación a nuevas categorías de trabajadores,

estableciéndose un procedimiento general en el que se prevea, la realización previa de estudios sobre siniestralidad del sector, penosidad, peligrosidad y toxicidad de las condiciones de trabajo, incidencia de procesos de incapacidad temporal o permanente o requerimientos físicos en la actividad.

La aplicación de nuevos coeficientes será, en todo caso, sustitutiva de la modificación de las condiciones de trabajo, que deberá ser la vía ordinaria de resolución de estas situaciones y habrá de suponer la modificación, de acuerdo con criterios de equilibrio, de las cotizaciones.

En ningún supuesto, la aplicación de los coeficientes reductores podrá ocasionar que la edad de acceso a la jubilación pueda situarse en menos de 52 años. En los regímenes especiales que posibiliten en la actualidad edades inferiores, se aplicará un período transitorio en la aplicación de la nueva regulación.

#### **4. Cotización a la Seguridad Social durante la percepción del subsidio de desempleo para mayores de 52 años.**

Al objeto de propiciar mayores cotizaciones con el efecto correspondiente en la pensión de jubilación, la base de cotización durante la percepción del subsidio de desempleo para mayores de 52 años, con derecho a cotización por la contingencia de jubilación, será equivalente al 125% del SMI.

#### **5. Incentivos a la prolongación voluntaria de la vida laboral.**

Con la finalidad de incrementar el número de trabajadores que deciden voluntariamente llegar a la edad ordinaria de jubilación o retrasarla, la prolongación voluntaria de la vida laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación debe estar incentivada, con independencia tanto de los años cotizados (si éstos superan el período de carencia) como de la base de cotización.

La pensión de los jubilados a partir de los 66 años debe ser superior en todo caso a la que les correspondería a los 65 años.

Para el cumplimiento del objetivo señalado, se acuerda la adopción de las siguientes medidas:

a) Quienes se jubilen con 66 o más años de edad real tendrán los siguientes beneficios:

a.1) Si el pensionista tiene derecho a la pensión máxima, percibirá anualmente una cantidad a tanto alzado equivalente a un 2% de la magnitud citada por cada año que haya transcurrido después del cumplimiento de los 65 años o de la fecha en que se adquiere el derecho a la pensión máxima, de ser posterior. Dicho porcentaje será del 3% si, en las fechas señaladas, el interesado acredita 40 o más años de cotización.



En ningún caso, la suma de la cantidad a tanto alzado más el importe anual de la pensión máxima podrá superar la cuantía, también en cómputo anual, del tope máximo de cotización.

a.2) En los supuestos en que no se alcance la cuantía de la pensión máxima, se tendrá derecho a un incremento de un 2% sobre la base reguladora (adicional al que corresponda según los porcentajes en función de años cotizados, establecidos en el artículo 163 de la Ley General de la Seguridad Social) por cada año que haya transcurrido después del cumplimiento de los 65 años, salvo que en dicha fecha se tengan acreditados 40 años de cotización, en cuyo caso el porcentaje indicado será del 3%.

A partir de la fecha en que se alcance la cuantía de la pensión máxima establecida en cada momento, se aplicará lo previsto en el apartado a.1) anterior.

b) En el Régimen General y en los regímenes especiales asimilados se ampliarán a todos los trabajadores mayores de 59 años con contrato indefinido las bonificaciones ya existentes para mayores de 60 años con cinco años de antigüedad

Una vez transcurridos tres años desde la implantación de la medida, se llevará a cabo una evaluación sobre el impacto de la misma, así como sobre si su extensión a otros colectivos podría tener efectos significativos respecto del mantenimiento del empleo.

## V. REFORMAS EN LA ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

En el marco de las Recomendaciones 3.<sup>a</sup> y 6.<sup>a</sup> del Pacto de Toledo, es una exigencia de la equidad que debe presidir el sistema de protección social la equiparación en prestaciones y obligaciones de los cotizantes del sistema, simplificando su estructura de regímenes.

En este marco, se conviene la adopción de las siguientes medidas:

1. Conforme a los acuerdos alcanzados con las Organizaciones Profesionales Agrarias, se integra en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos a los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario, estableciéndose un sistema especial de cotización en favor de estos trabajadores agrarios por cuenta propia, titulares de explotaciones familiares o que trabajen en las mismas.

2. Por otra parte, en el momento actual la configuración del Régimen Especial Agrario, trabajadores por cuenta ajena, realizada hace 40 años, manifiesta su obsolescencia y su inadecuación a los cambios económicos, sociales y demográficos experimentados en el sector agrario español y su mercado de trabajo.

Ya en el Pacto de Toledo de 1995, se contenía una llamada a la simplificación de regímenes, ratificada en las recomendaciones de su renovación parlamentaria de 2003, donde se contiene una

referencia más precisa a un proceso paulatino, que comprendiera un análisis exhaustivo, un amplio período transitorio y la consideración de las especificidades del sector. Asimismo, durante estos años se han producido integraciones parciales, se ha suscrito el Acuerdo de 2005 para reconvertir el Régimen Especial Agrario, trabajadores por cuenta propia, en un sistema especial de cotización dentro del Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos, y están en tramitación modificaciones normativas que persiguen la flexibilización del encuadramiento de los trabajadores.

Para contribuir a tal fin, se acuerda que el Régimen Especial Agrario, trabajadores por cuenta ajena, se integre en el Régimen General, mediante la articulación de un sistema especial que permita avanzar en la efectiva equiparación de las prestaciones para los trabajadores y que evite un incremento de costes perjudicial para la competitividad y el empleo de las explotaciones agrarias. A tal fin, se establece un período transitorio de entre 15 y 20 años. El sistema especial partirá de los actuales tipos de cotización. Se incorporarán a la cotización agraria bonificaciones y reducciones que incentiven la estabilidad en el empleo y la mayor duración de los contratos, con el objetivo de hacer compatible la mejora de las prestaciones de los trabajadores y la contención de los costes empresariales.

Este proceso debe dar soluciones concretas a la problemática de subsectores específicos, encuadrados ahora parcialmente en los dos regímenes, a las modificaciones de encuadramiento que han producido efectos evaluados críticamente por los colectivos afectados, al colectivo de trabajadores de mayor edad y menor actividad laboral, a la consideración especial de las situaciones de inactividad y al conjunto de particularidades del sector.

Se constituye un Grupo de Trabajo formado por la Administración, las Organizaciones más representativas de empleadores agrarios y las Federaciones Agroalimentarias de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras y de la Unión General de Trabajadores, que elevará sus conclusiones a la Comisión de Seguimiento y a la Administración para el desarrollo de este Acuerdo.

La integración de los trabajadores agrarios por cuenta ajena en el Régimen General se producirá el 1 de enero de 2009, de acuerdo con los objetivos reflejados en los párrafos anteriores de este apartado 2.

3. En paralelo a este proceso, en relación con el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar y el Régimen Especial de los Trabajadores Autónomos, se adoptarán las medidas necesarias a fin de impulsar la diversificación de actividades para los colectivos que quieran complementar la recolección y cultivo de especies marinas con procesos de manipulación, envasado y comercialización de las mismas.

4. En relación con el Régimen Especial de Empleados de Hogar se procederá al estudio de la regulación de la relación laboral de carácter especial, a fin de proponer, en su caso, su adecuación a la realidad actual. También y con el objetivo de convergencia de prestaciones con el Régimen General (especialmente, en la cobertura de contingencias profesionales y de la fecha de inicio del percibo de la prestación de incapacidad temporal) se analizará el establecimiento de medidas de aplicación paulatina que permitan la convergencia de tipos de cotización entre ambos regímenes, en el horizon-

te de que el Régimen Especial de Empleados de Hogar confluya en el Régimen General cuando la identidad de tipos de cotización sea plena.

En paralelo, se establecerán bonificaciones y cursos de formación que permitan la incorporación al Régimen General del trabajo de cuidados realizados en el hogar.

Por último, se adoptarán las medidas oportunas respecto de los trabajadores discontinuos («por horas») en orden a asegurar el mantenimiento, en tanto se realice la actividad, del alta y de la cotización, así como de un nivel adecuado de protección.

5. Se estudiará la modificación de la legislación reguladora del Fondo de Reserva de la Seguridad Social, con la finalidad de obtener una gestión que procure una mayor rentabilidad para sus dotaciones, garantizando la seguridad en las inversiones.

6. De igual modo, se procederá a la simplificación y unificación de las reservas de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, de manera que, sin perjuicio del seguimiento sobre la adecuación de las tarifas de cotización por contingencias profesionales a la realidad productiva y a la evolución de las correspondientes prestaciones, se posibilite una gestión más transparente de estas entidades y una consideración global de las reservas del sistema de la Seguridad Social.

## VI. SOSTENIBILIDAD Y ADAPTACIÓN DEL SISTEMA

Las partes firmantes de este Acuerdo se comprometen a proponer la adopción de las medidas necesarias para garantizar en todo momento la sostenibilidad del sistema, su mejora y adaptación a la realidad social existente.

## VII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Gobierno y las Organizaciones firmantes de este Acuerdo constituirán una Comisión de Seguimiento a fin de continuar el Diálogo Social en el desarrollo legal y reglamentario del mismo. Todo ello sin perjuicio de los procedimientos de consulta y audiencia a las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas previstos en la legislación vigente.

De igual modo, se pondrá a disposición de las Organizaciones Sociales firmantes del presente Acuerdo, a través de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, informes con la debida antelación sobre el Anteproyecto de Presupuestos anuales de Seguridad Social, los Presupuestos liquidados y con carácter bianual sobre las perspectivas de futuro del sistema, así como sobre todas las cuestiones de relevancia económica para el futuro de la Seguridad Social.

La citada Dirección General elaborará, al cabo de los dos años siguientes a la firma del presente Acuerdo, un informe sobre la evolución de contribución y prestaciones en el sistema, abordando los aspectos más relevantes para la acción protectora y la sostenibilidad, tanto globalmente como por sectores concretos (edad y método de cálculo de la pensión de jubilación, bases de cotización y prestaciones, etc.).

En Madrid, a 13 de julio de 2006.

Por la Unión General de Trabajadores (UGT): Cándido Méndez Rodríguez.

Por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO): José María Fidalgo Velilla.

Por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE): José María Cuevas Salvador.

Por la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME): Enrique Martínez Piqueras.

Por el Gobierno. El Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales: Jesús Caldera Sánchez-Capitán.