

**JOSÉ ANTONIO PANIZO ROBLES**

*Administrador Civil del Estado*

*Miembro del Instituto Europeo de Seguridad Social*

**Extracto:**

COMO en años anteriores, también en el año 2002, las Leyes de Presupuestos Generales del Estado y de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social contienen diferentes medidas que afectan al ámbito de la Seguridad Social. En esta ocasión, además, se ha aprovechado la *Ley de Acompañamiento* para introducir todo un conjunto de disposiciones cuya finalidad es llevar al ordenamiento jurídico el desarrollo parcial del Acuerdo Social suscrito entre el Gobierno y determinadas Organizaciones sociales, que, en el ámbito de las prestaciones de la Seguridad Social, se contienen de igual modo en el Real Decreto 1465/2001, de 27 de diciembre, de modificación parcial del régimen jurídico de las prestaciones de muerte y supervivencia.

A su vez, y con fecha 1 de enero de 2002, ha entrado en vigor el Real Decreto-Ley 16/2001, de 27 de diciembre, a través del cual se establece un sistema de jubilación flexible y gradual, modificando, al efecto, la anterior regulación de la pensión de jubilación y, en menor medida, de la incapacidad permanente.

En el estudio que se reproduce a continuación se examinan las diferentes medidas adoptadas, sus antecedentes e implicaciones.

---

## Sumario:

---

- I. Introducción.
- II. La Seguridad Social en la LPGE.
  1. Novedades en materia económico-financiera.
  2. La cotización a la Seguridad Social en el año 2002.
    - 2.1. Bases de cotización.
    - 2.2. Tipos de cotización.
    - 2.3. Bases y tipo de cotización en diferentes Regímenes Especiales y otros supuestos.
  3. La incidencia en la cotización a la Seguridad Social derivada de las medidas de fomento del empleo para el año 2002.
    - 3.1. Regulación general.
    - 3.2. Otros supuestos de bonificaciones de cotizaciones por contratación de trabajadores.
      - 3.2.1. Trabajadores de mayor edad.
      - 3.2.2. Contrataciones en favor de trabajadores minusválidos.
      - 3.2.3. Bonificaciones de cuotas de Seguridad Social para los trabajadores en períodos de descanso por maternidad.
  4. La revalorización de las pensiones de la Seguridad Social en el ejercicio 2002.

III. Medidas de Seguridad Social contenidas en la Ley de Acompañamiento (LMFAOS) y en el Real Decreto-Ley sobre jubilación flexible (RDLJ).

1. En el ámbito del campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social.
  - 1.1. Régimen de Seguridad Social del personal docente universitario con plaza vinculada.
  - 1.2. El Régimen de Seguridad Social de los notarios.
  - 1.3. Supresión del Libro de Matrícula.
2. Novedades en materia de financiación y cotización.
  - 2.1. La configuración del Fondo de Reserva de la Seguridad Social.
  - 2.2. Obligación de cotizar y calificación de incapacidad permanente.
  - 2.3. Conservación de los documentos de cotización.
  - 2.4. Obligación de pago en las Mutualidades de funcionarios.
3. Modificaciones en el ámbito de la acción protectora.
  - 3.1. La prestación de incapacidad temporal.
    - 3.1.1. Incapacidad temporal/desempleo.
    - 3.1.2. La incomparecencia a los reconocimientos médicos ordenados sobre los beneficiarios de la prestación de IT.
    - 3.1.3. Las sanciones en caso de infracciones de beneficiarios de IT.
  - 3.2. Las modificaciones de la pensión de jubilación.
    - 3.2.1. La jubilación anticipada con reducción de la cuantía de la pensión.
    - 3.2.2. La jubilación parcial.
    - 3.2.3. La incentivación de la prolongación en la actividad laboral.

- 3.3. Las modificaciones en las pensiones de incapacidad permanente.
- 3.4. Las pensiones de muerte y supervivencia.
  - 3.4.1. La cuantía de la pensión de viudedad.
  - 3.4.2. La extinción de las pensiones de viudedad.
  - 3.4.3. La pensión de orfandad.
  - 3.4.4. Pensiones en favor de determinados familiares.
- 3.5. El anticipo de las prestaciones en caso de responsabilidad empresarial.
- 3.6. La renta activa de inserción.
4. La gestión de las prestaciones.
  - 4.1. El control de las prestaciones de desempleo.
  - 4.2. La adopción de medidas cautelares.
5. Norma de procedimiento e impugnación de actos de Seguridad Social.
  - 5.1. El procedimiento administrativo en el ámbito de la Seguridad Social.
  - 5.2. Las reclamaciones contra las resoluciones de la Seguridad Social.

Anexos.

## I. INTRODUCCIÓN

Como en ejercicios anteriores, también en el año 2002, las Leyes 23/2001 y 24/2001, de 27 de diciembre de, respectivamente, Presupuestos Generales del Estado para el año 2002 (LPGE) y de Medidas fiscales, administrativas y del orden social (LMFAOS), contienen diferentes medidas que afectan al ámbito de la Seguridad Social. Pero, además, se ha aprovechado la Ley de acompañamiento para introducir en ella todo un conjunto de disposiciones cuya finalidad es llevar al ordenamiento jurídico el desarrollo parcial del Acuerdo Social <sup>1</sup>, suscrito entre el Gobierno y determinadas Organizaciones sociales, que, en el ámbito de las prestaciones de la Seguridad Social, se contienen de igual modo en el Real Decreto 1465/2001, de 27 de diciembre, de modificación parcial del régimen jurídico de las prestaciones de muerte y supervivencia (RDMS).

A su vez, con fecha de 1.º de enero de 2002, ha entrado en vigor el Real Decreto-Ley 16/2001, de 27 de diciembre (RDLJ) a través del cual se establece un sistema de jubilación flexible y gradual, modificando, al efecto, la anterior regulación de la pensión de jubilación y, en menor medida, de la incapacidad permanente.

## II. LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA LPGE

### 1. Novedades en materia económico-financiera.

El artículo 1.º LPGE incluye, en el marco de los Presupuestos Generales del Estado, a los Presupuestos de la Seguridad Social, todo ello en base a las previsiones de la Ley General Presupuestaria <sup>2</sup> y de la Ley General de la Seguridad Social <sup>3</sup>. A su vez, el artículo 12 LPGE prevé las aportaciones básicas del Presupuesto del Estado al de la Seguridad Social, en orden a la financiación de determinadas obligaciones de la misma; en tal sentido, se prevén las formas de financiación de la asistencia sanitaria, de las prestaciones por hijo a cargo o de los servicios sociales, prestados a través de la Seguridad Social, así como la de los complementos a mínimos de las pensiones contributivas.

<sup>1</sup> Acuerdo para el desarrollo y la mejora del sistema de protección social, firmado, con fecha 9 de abril de 2001, entre el Gobierno, la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales y la Confederación Española para la Pequeña y Mediana Empresa. Un análisis del contenido de este Acuerdo en LÓPEZ GANDÍA, J: «El Acuerdo para la mejora y el desarrollo del sistema de protección social. La renovación del Pacto de Toledo». *Revista de Derecho Social*. N.º 14. Abril/Junio. 2001 y PANIZO ROBLES, J.A.: «Comentarios de urgencia al Acuerdo para la mejora y el desarrollo del sistema de protección». *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Recursos Humanos (Comentarios y Casos Prácticos)*. Ed. Estudios Financieros. N.º 218. Mayo. 2001.

<sup>2</sup> Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1091/1988, de 23 de septiembre (LGP).

<sup>3</sup> Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (en adelante LGSS).

Respecto a los Presupuestos del Estado a la Seguridad Social para el ejercicio 2002, hay que tener en cuenta dos circunstancias básicas:

- a) De una parte, que las cifras presupuestarias figuran únicamente en la nueva unidad de cuenta, el euro, todo ello de conformidad con las previsiones de la Ley 46/1998, de 17 de diciembre, de introducción del euro.
- b) A su vez que, frente a lo que sucedía en ejercicios anteriores, no todas las obligaciones que asume la Seguridad Social figuran en el Presupuesto de la misma, ya que no se incluyen los créditos relativos a la financiación de la asistencia sanitaria y de los servicios sociales, en cuanto correspondan a servicios y funciones transferidos a Comunidades Autónomas, en base a lo establecido en el nuevo modelo de financiación autonómica <sup>4</sup>.

Conforme a las previsiones legales y teniendo en cuenta la separación de las fuentes de financiación de la Seguridad Social, establecidas en el artículo 86.2 LGSS, el artículo 12 LPGE prevé:

- La financiación de la asistencia sanitaria, prestada a través del Instituto Nacional de la Salud <sup>5</sup>, se efectúa con dos aportaciones finalistas del Estado <sup>6</sup>, y con cualquier otro ingreso afectado a aquella entidad <sup>7</sup>.
- De igual modo, la separación de las fuentes de financiación de la Seguridad Social alcanza a la financiación de los servicios sociales de la Seguridad Social, a cargo del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales (IMSERSO) ya que los mismos también son financiados, en su globalidad, por la vía de la imposición general, a través de aportaciones desde el Presupuesto del Estado al de la Seguridad Social, en los términos contenidos en el artículo 12.3 LPGE <sup>8</sup>.

<sup>4</sup> Vid. el contenido de la Ley Orgánica 7/2001, de 27 de diciembre, de modificación de la Ley Orgánica 8/1980, de 22 de septiembre, de Financiación de las Comunidades Autónomas, y la Ley 21/2001, de 27 de diciembre, por la que se regulan las medidas fiscales y administrativas del nuevo sistema de financiación de las Comunidades Autónomas de régimen común y Ciudades con Estatuto de Autonomía.

La nueva forma de financiación de la asistencia sanitaria y de los servicios sociales obliga a dar nueva redacción al artículo 86 LGSS (a través del artículo 69 de la Ley 21/2001).

<sup>5</sup> Y no, como sucedía en ejercicios anteriores, por los Servicios de Salud que hayan asumido las funciones y servicios del INSALUD en su territorio (Andalucía, Canarias, Cataluña, Galicia, Navarra, País Vasco y Valencia).

<sup>6</sup> Una, por un importe de 10.591.505,84 miles de euros, para operaciones corrientes y otra de 468.185,17 miles de euros, para operaciones de capital.

<sup>7</sup> Estos ingresos se estiman en un importe de 64.312,25 miles de euros. Dentro de estos ingresos hay que situar los procedentes de la prestación de asistencia sanitaria a colectivos ajenos, sin derecho a asistencia sanitaria de la Seguridad Social (como puede ser el caso de funcionarios públicos incluidos en las Mutualidades Generales de Funcionarios –MUFACE, ISFAS y MUGEJU–) los correspondientes a la prestación de asistencia sanitaria en virtud de Convenios Internacionales, así como los denominados «*ingresos a terceros*». Esta última clase de ingresos aparecen regulados en los artículos 16.3 y 83 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, así como en la Disposición Adicional 22 LGSS, normas que los configuran como ingresos propios del Servicio de Salud. El procedimiento de su recaudación está regulado en el Real Decreto 450/1995, de 24 de marzo.

<sup>8</sup> En este sentido, el artículo 12.3. LPGE establece la financiación de los gastos del Instituto de Migraciones y Servicios Sociales, a través de dos aportaciones del Estado, una para operaciones corrientes, por un importe de 2.272.136,20 miles de euros y otra, para operaciones de capital, por una cuantía de 31.489,71 miles de euros, así como con cualquier otro ingreso afectado a los servicios prestados por la Entidad, por un importe estimado de 33.396,47 miles de euros.

- A su vez, el Estado aporta al sistema de la Seguridad Social una financiación adicional para dar cobertura financiera parcial a los complementos por mínimos de pensiones de la Seguridad Social, en su modalidad contributiva, por un importe de 306.346,26 miles de euros. La financiación de los complementos por mínimos de la Seguridad Social ha de ponerse en relación con el contenido del artículo 34.Doce LMFAOS, mediante el que se establece, de forma definitiva, la forma de financiación de tales complementos (mediante aportaciones del Estado al Presupuesto de la Seguridad Social, de conformidad a su naturaleza de prestaciones no contributivas <sup>9</sup>), si bien dicha financiación se llevará a cabo de forma progresiva.

En tal sentido, la Disposición Transitoria 14.<sup>a</sup> LGSS <sup>10</sup> prevé que los complementos a mínimos de las pensiones contributivas se habrán de financiar, de modo paulatino, en un plazo que no superará los 12 años contados a partir del 1 de enero de 2002, en los términos que establezca la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio económico. Hasta que no concluya ese período de 12 años, el coste de los complementos a mínimos, en la parte no cubierta por las aportaciones del Estado en los respectivos ejercicios económicos, se financiarán con cargo a los demás recursos generales del Sistema.

- En el año 2002 –siguiendo lo sucedido en el ejercicio anterior– la totalidad de las asignaciones familiares de la Seguridad Social por hijo a cargo se financian también con aportaciones estatales.
- Por último, la separación de las fuentes de financiación de la Seguridad Social, adecuando la misma a la naturaleza de las prestaciones, se extiende también a las gestionadas por el Instituto Social de la Marina (ISM) <sup>11</sup>. A tal fin, el artículo 12.4 establece la financiación de las prestaciones sanitarias y de los servicios sociales, gestionados por dicho Organismo, a través de aportaciones del Estado al Presupuesto de la Seguridad Social <sup>12</sup>.

## 2. La cotización a la Seguridad Social en el año 2002.

En el ámbito de la cotización a la Seguridad Social para el ejercicio 2002, apenas existen novedades significativas respecto a ejercicios anteriores, más allá de los incrementos ordinarios de las bases de cotización y de algunas pequeñas peculiaridades en otros apartados de la cotización. En una síntesis del contenido del artículo 89 LPGE, la cotización a la Seguridad Social y demás contingencias de recaudación conjunta (desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional) se lleva a cabo, en el ejercicio 2002, conforme a los términos que se reflejan en los apartados siguientes.

<sup>9</sup> Como tal los delimita el artículo 86.2 LGSS. Según datos correspondientes al mes de noviembre de 2001, existían 2.405.460 pensionistas, que percibían complementos a mínimos. Estos complementos suponían un gasto mensual de 290,52 millones de euros.

<sup>10</sup> En la redacción dada por el artículo 34.Doce LMFAOS.

<sup>11</sup> El ISM es el Organismo al que la LGSS –Disposición Adicional 19.<sup>a</sup>– encarga, entre otras materias, la gestión del Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.

<sup>12</sup> La asistencia sanitaria dispensada por el ISM se financia mediante una aportación de 72.179,89 miles de euros. De igual modo, los servicios sociales se financian a través de una aportación, para operaciones corrientes, por una cuantía de 44.966, 51 miles de euros y una transferencia, para operaciones de capital, por un total de 4.452,92 miles de euros.

### 2.1. Bases de cotización.

Con carácter general, las bases máximas, mínimas o fijas de cotización a la Seguridad Social, en el ejercicio 2002, se actualizan, respecto a los importes fijados en el año 2001, en el mismo porcentaje de previsión de evolución del IPC, es decir, en el 2%, salvo los supuestos siguientes:

- El tope máximo de cotización aumenta en el 3%, a fin de compensar, en parte, la repercusión de la desviación del IPC de años anteriores <sup>13</sup>.
- Las bases máximas correspondientes a los grupos 4.º al 11 del Régimen General, así como de los demás Regímenes Especiales asimilados (Trabajador del Mar y de la Minería del Carbón) se incrementan en un 8,17% con la finalidad de culminar el proceso de equiparación de las bases máximas de cotización, en los términos contenidos en la Recomendación 3.ª del «Pacto de Toledo» y los señalados en la Disposición Transitoria 15.ª LGSS <sup>14</sup>.
- Las bases máximas aplicables a determinados colectivos –integrados en el año 1987 en el Régimen General (artistas, representantes de comercio y profesionales taurinos)– experimentan incrementos respecto a los importes vigentes en 2001 que, según los casos, se sitúan entre el 3% y el 15,3% con la finalidad de que sus cuantías se equiparen a las establecidas para las bases máximas aplicables, con carácter general, en los grupos de cotización en que quedan encuadradas, a tales efectos, las categorías profesionales correspondientes a los interesados <sup>15</sup>.
- La aplicación, con carácter general, del euro como única unidad de cuenta, desde el 1.º de enero de 2002 <sup>16</sup> (sin perjuicio de que puedan usarse los billetes y monedas denominados en pesetas, hasta el 28 de febrero de 2002) lleva consigo la eliminación de la obligación de redondear las bases de cotización, al múltiplo de 100 ó 3.000 más cercano (según se trate de base diaria o mensual) <sup>17</sup>.

<sup>13</sup> En los ejercicios anteriores, el tope máximo de cotización ha crecido en función de la previsión de IPC, sin que la desviación que se ha producido en los dos últimos ejercicios tuviese repercusión en la determinación del tope de cotización del ejercicio siguiente. Esta circunstancia sí se ha considerado, por el contrario, para el ejercicio 2002.

<sup>14</sup> De conformidad con la Disposición Transitoria 15.ª LGSS, el importe de las bases máximas aplicables a los distintos grupos de cotización y categorías profesionales debería ser el mismo, en el ejercicio 2002. En tal sentido, el artículo 89.DOS.1.b) prevé como cuantía de la base máxima la cantidad de 2.574,90 euros/mes (o 85,83 euros/día) *cualquiera que sea la categoría profesional y el grupo de cotización* del trabajador.

<sup>15</sup> En los términos previstos en el Real Decreto 2621/1986, de 24 de diciembre, de integración de diferentes Regímenes Especiales. La equiparación de las bases máximas de cotización en los colectivos de representantes de comercio, artistas y profesionales taurinos, trae como consecuencia la supresión de la posibilidad de mejora voluntaria de base hasta alcanzar la base máxima.

<sup>16</sup> Conforme establece el artículo 4.º de la Ley 46/1998, de 17 de diciembre, sobre introducción del euro.

<sup>17</sup> La supresión del redondeo de la cuantía de la base de cotización al múltiplo de 100 ó 3.000, cuando se ingresasen las cotizaciones en euros, fue dispuesta ya por la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 23 de mayo de 2001.

## 2.2. Tipos de cotización.

Los tipos de cotización no experimentan modificación, manteniéndose en los porcentajes vigentes en el año 2001. En este sentido y en el ámbito del desempleo, se siguen diferenciando varios tipos de cotización, según se trate de trabajadores con contrato fijo, a tiempo completo, a tiempo parcial y de inserción, o con contrato temporal, efectuado o no a través de una empresa de trabajo temporal.

## 2.3. Bases y tipo de cotización en diferentes Regímenes Especiales y otros supuestos <sup>18</sup>.

El artículo 89 LPGE contiene otras reglas que afectan a la cotización a la Seguridad Social para el ejercicio 2002:

- La determinación de las bases de cotización en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar, en la modalidad de la «pesca a la parte». El apartado Seis del artículo 89 LPGE prevé la forma en que habrá de calcularse la base de cotización de los trabajadores incluidos en dicho Régimen Especial y que perciban sus retribuciones por la modalidad de «pesca a la parte», estando comprendidos en los grupos 2.º y 3.º de cotización <sup>19</sup>. En este caso, la base de cotización se desliga de los salarios realmente percibidos, constituyendo la misma la cuantía que establezca el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

<sup>18</sup> Además de los aspectos relacionados con la cotización a la Seguridad Social, la LPGE establece otras medidas que inciden en este ámbito, como son los de la determinación de las cotizaciones a las Mutualidades Generales de los Funcionarios Civiles del Estado, así como de la aportación del Estado a la financiación de las mismas.

En tal sentido, el artículo 90 LPGE prevé:

- La cotización a MUFACE, a cargo de los funcionarios, se sitúa en el 1,69 por 100 de los haberes reguladores, establecidos a efectos de Derechos Pasivos. La aportación del Estado, es equivalente al 6,43% de la misma base. De la aportación del Estado, el 5,07 corresponde por cada funcionario en activo y el 1,36 a la aportación por pensionista exento de cotización.
- La cotización al Instituto Social de las Fuerzas Armadas (ISFAS), a cargo de los funcionarios, se sitúa en el 1,69 por 100 de los correspondientes haberes reguladores. La aportación del Estado es equivalente al 9,05% de la misma base. De la aportación del Estado, el 5,07 corresponde por cada funcionario en activo y el 3,98 a la aportación por pensionista exento de cotización.
- Por último, la cotización a la Mutualidad General Judicial (MUGEJU), a cargo de los funcionarios, se sitúa en el 1,69 por 100 de los correspondientes haberes reguladores. La aportación del Estado, es equivalente al 5,18% de la misma base. De la aportación del Estado, el 5,07 corresponde por cada funcionario en activo y el 0,11 a la aportación por pensionista exento de cotización.

<sup>19</sup> Es decir, los enrolados en buques pesqueros entre 10 y 150 toneladas (Grupo 2) o de menos de 10 toneladas (Grupo 3). Un análisis del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, en CANOSA RODRIGO, M.: «Campo de aplicación del régimen especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar». *Tribuna Social*. N.º 49. 1995; CARRIL VÁZQUEZ, X.M.: *La Seguridad Social de los Trabajadores del Mar*. Edit. Civitas. Madrid. 1999; VICENTE PALACIO, A.: «Régimen especial de los trabajadores del Mar», en AA.VV. (GARCÍA NINET, I. dir.): *Regímenes especiales de la Seguridad Social* Valencia. Edit. CISS. 1998 o VILLA GIL, L.E. de la y JUANES FRAGA, E.: «Régimen Especial de los trabajadores del mar» *Revista de Trabajo*. N.º 90. 1988. Págs. 92 y sigs.

- La determinación de las bases de cotización en la Minería del Carbón <sup>20</sup>, dada la especialidad de este Régimen Especial, si bien el apartado Siete del artículo 89 LPGE no contiene novedades, respecto a la regulación vigente en el año 2001.
- La determinación de la cotización de los contratos para la formación, distinguiendo entre los contratos suscritos con posterioridad al 17 de mayo de 1997 <sup>21</sup> y los anteriores a dicha fecha (contratos de aprendizaje).

### 3. La incidencia en la cotización a la Seguridad Social derivada de las medidas de fomento del empleo para el año 2002.

La Disposición Adicional 4.<sup>a</sup> LMFAOS proroga para el año 2002, el programa de fomento del empleo regulado en el Capítulo II de la Ley 12/2001 <sup>22</sup>.

El programa de fomento del empleo para el año 2002 sigue, en grandes líneas, el esquema iniciado con el Real Decreto-Ley 9/1997 <sup>23</sup>, a partir del cual se modifican los programas anteriores y se establecen una serie de bonificaciones que sustituyen a las subvenciones a tanto alzado por contratación determinada <sup>24</sup>. Por tanto, los incentivos a la contratación, contenidos en la Ley 12/2001 (y prorrogado para el ejercicio 2002), adoptan la forma de bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social y se dirigen, como ya se ha señalado, a la contratación estable, que afecte a determinados colectivos que, en principio, se caracterizan por ser los que tienen una mayor dificultad para la inserción laboral.

Pero, además de las bonificaciones contenidas en la Ley 12/2001, hay que tener en cuenta que el RDLJ ha incorporado determinadas bonificaciones y exenciones, en las aportaciones empresariales correspondientes a la cotización de los trabajadores de mayor edad, con la finalidad de propiciar el mantenimiento de la actividad de tales trabajadores, así como incentivar el acceso voluntario a la jubilación, más allá de la edad ordinaria establecida (los 65 años), en el marco de las orientaciones recogidas en la Recomendación 10.<sup>a</sup> del Pacto de Toledo y en el apartado IV del Acuerdo Social.

<sup>20</sup> Un análisis del Régimen Especial de la Minería del Carbón en MARTÍNEZ BARROSO, M.R.: *Sistema jurídico de la Seguridad Social de la Minería del Carbón*. León. Edit. Univ. de León. 1997.

<sup>21</sup> Fecha de entrada en vigor del Real Decreto-Ley 8/1997 (derogado por la Ley 63/1997).

<sup>22</sup> La Disposición Adicional 4.<sup>a</sup> LMFAOS, al tiempo que proroga, para el ejercicio 2002, el programa de fomento del empleo, contenido en la Ley 12/2001, introduce determinadas adaptaciones en el mismo.

<sup>23</sup> Sustituido posteriormente por la Ley 64/1997, de 26 de diciembre.

<sup>24</sup> Salvo en el caso, como se indicará más adelante, de la contratación de trabajadores discapacitados.

### 3.1. Regulación general.

- *Ámbito subjetivo.*

El programa de fomento del empleo para el año 2002 se aplica a la contratación de trabajadores, desde el 1.º de enero al 31 de diciembre de dicho año, en los siguientes supuestos:

– *Las empresas que concierten contratos indefinidos –incluida la contratación de fijos-discontinuos– con trabajadores desempleados, que estén inscritos en las correspondientes Oficinas de empleo, y que se correspondan con alguno de los siguientes colectivos:*

- a) Mujeres desempleadas, con edades comprendidas entre los 16 y los 45 años.
- b) Mujeres desempleadas –cualquiera que sea su edad– que se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino <sup>25</sup>.
- c) Desempleados inscritos ininterrumpidamente, en la oficina de empleo, durante seis o más meses <sup>26</sup>.
- d) Desempleados mayores de 45 años, distinguiéndose, a efectos de las correspondientes bonificaciones –en los términos que posteriormente se indicarán– entre los desempleados entre 45 y 55 años y los mayores de dicha edad y hasta los 65 años.
- e) Desempleados perceptores de prestaciones o subsidios por desempleo, a los que le falte un año o más de percepción en la fecha de la contratación.
- f) Desempleados perceptores del subsidio por desempleo, en favor de trabajadores incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social –REASS–.
- g) Mujeres desempleadas inscritas durante un período de 12 o más meses en las oficinas de empleo, que sean contratadas en los 24 meses siguientes a la fecha del parto.
- h) Desempleados perceptores de la ayuda específica denominada renta activa de inserción <sup>27</sup>.

– *Las contrataciones indefinidas (incluida la contratación de trabajadores fijos discontinuos) efectuadas por trabajadores por cuenta propia, dados de alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (RETA) al*

<sup>25</sup> Estos sectores u ocupaciones son los recogidos en la Orden del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de 16 de septiembre de 1998.

<sup>26</sup> A efectos de la consideración como inscripción interrumpida en la Oficina de Empleo, la ocupación efectiva por un período inferior a los 30 días, dentro de los 12 meses anteriores a la fecha de la contratación, no interrumpe la inscripción como demandante de empleo, conforme a la Instrucción de 20 de mayo de 1997, de la Dirección General del INEM.

<sup>27</sup> Vid. Apartado III.3.6 de este trabajo.

menos desde el 1.º de enero de 2001, que no hayan tenido asalariados a su cargo para el desempeño de su actividad profesional, en los 12 meses anteriores a la contratación, y contraten indefinidamente su primer trabajador <sup>28</sup>.

Para poder beneficiarse de la correspondiente bonificación, el trabajador a contratar por el autónomo debe ser un desempleado de los recogidos en el apartado anterior.

- También pueden ser beneficiarios de las bonificaciones, *las contrataciones, tanto indefinidas (incluyendo la contratación de trabajadores fijos-discontinuos) como temporales, efectuadas por empresas y entidades sin ánimo de lucro en favor de trabajadores desempleados que se encuentren en situación de exclusión social*. A tales efectos, se entienden como sujetos a exclusión social, circunstancia que deberá quedar acreditada por los correspondientes Servicios Sociales <sup>29</sup>, cuando el contratado pertenezca a alguno de los siguientes colectivos:
  - Perceptores de «rentas mínimas de inserción» o de cualquier otra prestación, de igual o similar naturaleza establecida en la respectiva Comunidad Autónoma <sup>30</sup>.
  - Personas que, aun pudiendo ser beneficiarias de las prestaciones señaladas en el párrafo anterior, no puedan acceder a las mismas por falta del período de residencia o empadronamiento exigido <sup>31</sup>, o bien porque hayan agotado el período máximo de percepción de la misma.
  - Jóvenes mayores de 18 años y menores de 30, procedentes de instituciones de protección de menores.
  - Personas con problemas de drogadicción o alcoholismo, que se encuentren en procesos de rehabilitación o reinserción social <sup>32</sup>.
  - Internos en centros penitenciarios, cuya situación penitenciaria les posibilite acceder a un empleo, así como los liberados condicionales y los ex-reclusos.

<sup>28</sup> Un análisis del trabajo autónomo en España, en VALDÉS ALONSO, A.: «El trabajo autónomo en España: evolución, concepto y regulación». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. N.º 26. Madrid. 2001. Vid. del mismo modo, los artículos contenidos en el número especial, dedicado al trabajo autónomo, en la *Revista Relaciones Laborales*. N.º 7/8. Abril. 2000.

<sup>29</sup> De igual modo, tales Servicios Sociales han de establecer un itinerario de inserción sociolaboral, aceptado por la persona en situación de riesgo o exclusión, en el cual se establecerá el conjunto de acciones más convenientes para conseguir la integración laboral y social, con la definición de las medidas de intervención y acompañamiento que sean necesarias.

<sup>30</sup> Un análisis de las rentas de inserción en MONEREO PÉREZ, J. y MOLINA NAVARRETE, C.: *El derecho a la renta de inserción. Estudio de su régimen jurídico*. Edit. Comares. Granada. 1999. Para un análisis comparado, GARCÍA ROMERO, M.ª B.: *Rentas mínimas garantizadas en la Unión Europea*. Madrid. CES. 1999.

<sup>31</sup> Por lo general, la normativa aplicada en las denominadas «rentas mínimas de inserción» por parte de las Comunidades Autónomas exige que el beneficiario esté empadronado, en el territorio de la misma, durante un período continuado –de 1 a 2 años– previo a la solicitud. Vid. GARCÍA HERRERA, M.: *Marginalidad. Estado social y prestaciones autonómicas*. Barcelona. Cedesc. 1999.

<sup>32</sup> Vid. GALLEGO REYES, M.: *Empleo y empleabilidad en colectivos socialmente desfavorecidos: metodología y recursos aplicados a exdrgodependientes en fase de inserción social*. Sevilla, Scriptorium. 1999.

Estas contrataciones pueden ser llevadas a cabo por las empresa y entidades dedicadas a la promoción e inserción laboral, considerando como tales aquellas que, cualquiera que sea su personalidad jurídica, dediquen habitualmente no menos del 30% de sus puestos de trabajo al empleo de personas que se encuentren en alguna de las situaciones descritas, con la finalidad de lograr su formación y adiestramiento en el ejercicio ordinario de una actividad laboral <sup>33</sup>.

- Asimismo, se incentiva la transformación en *contratos de duración indefinida* (incluyendo la modalidad de fijos-discontinuos) de los contratos de duración determinada o temporales, celebrados antes del 1.º de enero de 2002. Por último, se incentiva también la transformación en indefinidos de los contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración.

- *Exclusiones de los beneficios.*

Ahora bien, no todas las contrataciones realizadas con los colectivos señalados, o que se refieran a las modalidades indicadas, se benefician de determinados incentivos, ya que, siguiendo el precedente de ejercicios anteriores –salvo ligerísimas correcciones–, el artículo 8.º de la Ley 12/2001 establece unas *exclusiones expresas*, como son:

- Las contrataciones que afecten a personas sujetas por una relación laboral de carácter especial, previstas en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores (ET) <sup>34</sup>, salvo en el caso de contratos celebrados con los penados en el ámbito de las instituciones penitenciarias <sup>35</sup>, a quienes se puede aplicar el régimen de bonificaciones establecidas para los trabajadores desempleados en situación de exclusión social <sup>36</sup>.

<sup>33</sup> Vid. la Adicional Novena de la Ley 12/2001. Las empresas y entidades dedicadas a la promoción e inserción laboral de personas en situación de exclusión social, además de las bonificaciones citadas, pueden desarrollar determinados programas en colaboración con las Administraciones y entidades públicas, con competencia en la inserción laboral, de las personas en situación de inserción laboral. A tal finalidad, los servicios públicos de empleo pueden establecer convenios con las empresas de inserción.

<sup>34</sup> Texto Refundido, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. Es decir, que quedan excluidas de las bonificaciones las contrataciones realizadas al amparo de las siguientes relaciones laborales de carácter especial:

- La del personal de alta dirección.
- La de servicio del hogar familiar.
- La de los deportistas profesionales.
- La de los artistas en espectáculos públicos.
- La de las personas que intervengan en operaciones mercantiles, por cuenta de uno o más empresarios, sin asumir el riesgo y ventura de aquéllos.
- La de los trabajadores minusválidos que presten servicios en centros especiales de empleo.
- La de los estibadores portuarios.

<sup>35</sup> Mediante Real Decreto 782/2001, se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad.

<sup>36</sup> En el caso de contratos celebrados con penados en el ámbito de instituciones penitenciarias, además de las bonificaciones establecidas para la contratación de trabajadores desempleados en situación de exclusión social (65% de bonificación de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes), se tiene derecho, de igual modo, a otra bonificación del 65% de las cotizaciones de recaudación conjunta –desempleo, FOGASA y Formación Profesional– de acuerdo con las previsiones contenidas en el artículo 24.4. de la Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.

- Las contrataciones realizadas entre familiares (cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado) del empresario, de quienes ostenten cargos de dirección en la empresa o sean miembros de los órganos de administración de la sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.
- Las contrataciones efectuadas con trabajadores que, en los 24 meses anteriores, hubiesen prestado servicios en la misma empresa, grupo de empresas o entidad, mediante un contrato a tiempo indefinido <sup>37</sup>.
- Las contrataciones con trabajadores que hayan finalizado una relación laboral de carácter indefinido, en el plazo de 3 meses previo a la formalización del nuevo contrato.
- Durante un período de doce meses, las empresas que hayan extinguido o extingan por despido, declarado improcedente o por despido colectivo, contratos bonificados al amparo del Real Decreto-Ley 9/1997, de 17 de mayo; Ley 64/1997, de 26 de diciembre; Ley 50/1998, de 30 de diciembre; Ley 55/1999, de 29 de diciembre; Ley 14/2000, de 29 de diciembre; Real Decreto-Ley 5/2001 o Ley 12/2001. La exclusión afectará a un número de contrataciones igual a las que se hayan extinguido y el período de la misma se computa desde la fecha de declaración de improcedencia del despido.

- *Incentivos.*

Los incentivos adquieren la figura de bonificaciones en las cotizaciones empresariales por contingencias comunes, cuya cuantía depende de la naturaleza de la contratación y de las características del trabajador contratado, del modo siguiente <sup>38</sup>:

- *Los contratos indefinidos iniciales a tiempo completo o parcial, celebrados entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2002*, dan lugar a las siguientes bonificaciones en las cotizaciones empresariales por contingencias comunes:
  - Contrataciones de mujeres desempleadas entre los 16 y los 45 años: 25% durante los 24 meses siguientes a la fecha de la vigencia del contrato.
  - Contrataciones de mujeres para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino:
    - ✓ Si, además, reúnen el requisito de inscripción ininterrumpida en las oficinas de empleo, por un período mínimo de 6 meses o el de tener más de 45 años: 70% durante el primer año de vigencia del contrato; 60%, durante el 2.º año.
    - ✓ Si no reúnen los requisitos adicionales mencionados en el párrafo anterior: 35%, durante los 24 meses siguientes a la vigencia del contrato.

<sup>37</sup> Esta limitación, conforme al artículo 8.c de la Ley 12/2001, también opera cuando la vinculación laboral del trabajador lo fuese con una empresa a la que la solicitante de los beneficios hubiese sucedido, en virtud de lo establecido en el artículo 44 ET.

<sup>38</sup> En el **Anexo I** se recogen, en forma de cuadro, una síntesis de la cuantía de las bonificaciones, según las diferentes modalidades de contratación.

- Contrataciones de desempleados inscritos como demandantes de empleo durante un período mínimo de 6 meses: 20%, durante los 24 meses siguientes a la fecha de vigencia del contrato. En el caso de que los desempleados fuesen mujeres, la bonificación, por el tiempo indicado, alcanza el 30%.
  - Contrataciones con desempleados mayores de 45 años y hasta los 55 años: 50%, durante el primer año de vigencia del contrato y 45%, durante el resto de vigencia del contrato. (Los porcentajes indicados se sitúan en el 60% y el 55%, cuando se trata de mujeres)<sup>39</sup>.
  - Contrataciones con desempleados mayores de 55 años y hasta los 65 años: 55%, durante el primer año de vigencia del contrato y 50%, durante el resto de vigencia del contrato. (Los porcentajes indicados se sitúan en el 65% y el 60%, cuando se trata de mujeres).
  - Contrataciones de perceptores de prestaciones o subsidios de desempleo, a los que les reste un año o más de percepción en el momento de la contratación: 50%, durante el primer año de vigencia del contrato; 45%, durante el segundo año de vigencia. (Los porcentajes indicados se sitúan en el 60% y el 55%, cuando se trata de mujeres).
  - Contrataciones de desempleados perceptores del subsidio de desempleo, en favor de trabajadores incluidos en el REASS: 90% durante el primer año de vigencia del contrato y 85% durante el segundo.
  - Contrataciones de perceptores de la ayuda correspondiente a la renta activa de inserción: 65%, durante los 24 meses siguientes a la vigencia del contrato. Si los contratados son mujeres, la bonificación, por el tiempo indicado, alcanza el 75%.
  - Contrataciones de mujeres desempleadas, inscritas durante un período de 12 o más meses en las oficinas de empleo, que sean contratadas dentro de los 24 meses siguientes al alumbramiento: 100% durante los 12 meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato.
- *Los contratos indefinidos a tiempo completo o parcial, que realice un trabajador autónomo, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2002, con un trabajador desempleado, comprendido dentro de los colectivos subjetivos indicados dan lugar a la aplicación de las bonificaciones en la cuota empresarial por contingencias comunes indicadas, con un incremento de 5 puntos*<sup>40</sup>.
- *Las contrataciones indefinidas o temporales, a tiempo completo o parcial, efectuadas, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2002, por entidades sin ánimo de lucro, o empresas dedicadas a la promoción e inserción laboral, con trabajadores desempleados en situación de exclusión social, dan lugar a una bonificación de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes del 65%, durante el vigencia del contrato, con un máximo de 24 meses.*

<sup>39</sup> De ello resulta que, no obstante la incentivación de la contratación indefinida de una mujer mayor de 45 años, en sectores u ocupaciones con menor índice de empleo femenino, puede resultar a largo plazo más ventajoso para el empresario acogerse a las bonificaciones genéricas del colectivo de mayores de 45 años, pues en este último supuesto la bonificación se aplica durante la vigencia del contrato.

<sup>40</sup> Salvo, por razones obvias, la contratación de una mujer desempleada, contratada dentro de los 24 meses siguientes al alumbramiento, ya que esta situación se incentiva, con carácter general, con el 100%.

Dada la previsible baja estabilidad de estos trabajadores, se ha previsto que la bonificación se pueda aplicar por una o varias (sucesivas) empresas o entidades sin ánimo de lucro. Por ello, si un mismo trabajador celebra distintos contratos de trabajo, con una misma entidad o con otra, con o sin solución de continuidad, se aplica también el máximo de las 24 mensualidades de bonificaciones de cuotas, contadas desde el inicio del primer contrato.

- *La transformación durante el ejercicio 2002 en indefinidos (incluidos las de modalidad de fijos discontinuos) de los contratos de duración determinada o temporales, celebrados con anterioridad al 1 de enero de 2002, así como las de los contratos formativos, de relevo o de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración, dan lugar a una bonificación del 25% (de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes) durante los 24 meses siguientes a la vigencia del nuevo contrato.*
- *La transformación de los contratos en prácticas y de relevo, celebrados inicialmente a tiempo parcial, en indefinidos a tiempo parcial, incluidos los contratos fijos discontinuos, efectuada entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2002, da lugar a una bonificación del 25% (de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes) durante los 24 meses siguientes a la transformación, si bien la bonificación queda condicionada a que la jornada a realizar sea, como mínimo, igual a la del contrato que se transforma.*
- *A su vez, se pueden mantener las bonificaciones que estuviesen reconocidas por la contratación indefinida realizada con anterioridad, si se ha extinguido voluntariamente aquélla, y el trabajador es contratado por otra empresa.*

En tal sentido, el nuevo artículo 11 bis de la Ley 12/2001 <sup>41</sup> prevé que se podrán mantener las bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social que se pudieran venir disfrutando por la contratación indefinida de un trabajador, cuando éste haya extinguido voluntariamente su contrato, que estuviese acogido a medidas previstas en los diferentes programas anuales de fomento del empleo, a partir del 17 de mayo de 1997 <sup>42</sup>, siempre que sea contratado, sin solución de continuidad, a través de un nuevo contrato indefinido a tiempo completo o parcial, incluida la modalidad de fijos-discontinuos, por otra empresa o entidad, que pertenezca al mismo grupo de empresas.

Al nuevo contrato, le pueden ser de aplicación las bonificaciones de las cuotas a la Seguridad Social que se viniesen disfrutando por el anterior empleador, por el mismo importe y el tiempo que reste para completar el período total previsto en el momento de la contratación indefinida inicial. Además, si el primer empleador hubiese percibido alguna ayuda de fomento de empleo por la misma contratación, aquél no está obligado a su devolución, pero tampoco tendrá derecho a una nueva ayuda en su caso por el nuevo contrato.

<sup>41</sup> En la redacción dada por el apartado Dos. 5 de la Disposición Adicional 4.ª LMFAOS.

<sup>42</sup> Fecha de entrada en vigor del Real Decreto-Ley 9/1997, de 16 de mayo. Por ello, el contenido del artículo 11. Bis de la Ley 12/2001 será de aplicación a las contrataciones indefinidas que, de forma voluntaria, resultan extinguidas por el trabajador, y concertadas al amparo de las siguientes disposiciones: Real Decreto-Ley 9/1997, de 17 de mayo; Ley 64/1997, de 26 de diciembre; Ley 50/1998, de 30 de diciembre; Ley 55/1999, de 29 de diciembre; Ley 14/2000, de 29 de diciembre; Real Decreto-Ley 5/2001 o Ley 12/2001.

- En el caso de concurrencia de bonificaciones, es decir, que la contratación indefinida de un trabajador desempleado pudiera dar lugar simultáneamente a su inclusión en más de uno de los supuestos indicados, sólo es posible la bonificación en uno de ellos, correspondiendo al beneficiario de la bonificación la opción por la deducción a aplicar <sup>43</sup>.

- *Condiciones para poder beneficiarse de las bonificaciones.*

Como cualquier bonificación de cuotas, las establecidas en el programa de fomento del empleo para el año 2002 quedan condicionadas <sup>44</sup> a que la empresa o la entidad (o el trabajador por cuenta propia que contrata al desempleado) se encuentre al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones de Seguridad Social <sup>45</sup>, así como al hecho de que aquélla no haya sido sancionada, en virtud de lo establecido en el artículo 46.2 de la Ley de infracciones y sanciones del orden social <sup>46</sup> –LISOS–, con la exclusión del acceso a los beneficios de los programas de fomento del empleo.

A su vez, las bonificaciones de cuotas, en concurrencia con cualquier otra ayuda pública que tenga la misma finalidad, no podrá ser superior al 60% del coste del salario anual correspondiente al contrato a bonificar <sup>47</sup>.

En los casos de acceso a las bonificaciones sin cumplir los requisitos establecidos, surge la obligación de reintegro de las cantidades dejadas de ingresar en la Seguridad Social, sin perjuicio, además, de que la conducta del empresario pueda ser tipificada como infracción y objeto de la correspondiente sanción <sup>48</sup>. De igual modo y en caso de haber compatibilizado las correspondientes ayudas con las de otros programas de fomento del empleo o de otras Administraciones, existe la misma obligación de reintegro.

- *Financiación de las bonificaciones.*

Las bonificaciones de las cuotas de la Seguridad Social corren a cargo de las correspondientes partidas presupuestarias del Instituto Nacional de Empleo (INEM). En tal sentido, se impone la obligación a la Tesorería General de la Seguridad Social de comunicar mensualmente al INEM el número de trabajadores objeto de bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social, detallados por colectivos con las correspondientes bases de cotización y las deducciones que las empresas hayan practicado.

---

<sup>43</sup> De conformidad con el contenido del artículo 7.º Ley 12/2001.

<sup>44</sup> De acuerdo con lo establecido en el artículo 5.º Ley 12/2001.

<sup>45</sup> La falta de ingreso en plazo reglamentario de las obligaciones tributarias o de las de cotización a la Seguridad Social da lugar a la pérdida automática de las ayudas.

<sup>46</sup> Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

<sup>47</sup> *Vid.* artículo 9.º Ley 12/2001.

<sup>48</sup> De acuerdo con lo previsto en el artículo 16 LISOS.

De igual modo y con la misma periodicidad, el INEM ha de facilitar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la información sobre número de contratos registrados, objeto de bonificación de cuotas, detallados por colectivos, así como cualquier otra información que facilite a dicho órgano la planificación y la programación de la actuación inspectora, que facilite la vigilancia de la adecuada aplicación de las bonificaciones por los sujetos beneficiarios de las mismas.

### 3.2. Otros supuestos de bonificaciones de cotizaciones por contratación de trabajadores.

Además de las bonificaciones contempladas en el Capítulo II de la Ley 12/2001, se prevén otros supuestos en los que la contratación da lugar a las correspondientes bonificaciones en las cotizaciones sociales.

#### 3.2.1. Trabajadores de mayor edad.

Además de las bonificaciones contenidas en la LMFAOS, el RDLJ ha establecido diferentes medidas, con la finalidad de propiciar el mantenimiento en el empleo de los trabajadores de mayor edad, todo ello en el marco de las orientaciones del apartado XII del Acuerdo Social, de 9 de abril de 2001.

Las bajas tasas de actividad de los trabajadores de edad, así como las tensiones futuras del sistema de pensiones, hace aconsejable incentivar el mantenimiento en la actividad de los trabajadores de edad, finalidad perseguida por el RDLJ a través de dos medidas diferenciadas, como son:

##### a) *Bonificaciones de las cotizaciones de trabajadores con 60 o más años.*

El artículo 14 RDLJ añade un nuevo apartado Tres a la Disposición Adicional 4.<sup>a</sup> LMFAOS, mediante la que se prevé que los contratos de trabajo de carácter indefinido, suscritos con trabajadores con 60 o más años de edad, y con una antigüedad en la empresa de 5 o más años, se benefician de una bonificación del 50% en las aportaciones empresariales en la cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, salvo la correspondiente a incapacidad temporal. Esta bonificación se irá incrementando en un 10% en cada ejercicio, hasta un máximo del 100%.

Si el trabajador cumple el requisito de edad señalado, pero no el de antigüedad en la empresa, la bonificación será aplicable a partir de la fecha en que se alcancen los 5 años de permanencia en aquélla.

Respecto de estas bonificaciones, hay que tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Las mismas son compatibles con las bonificaciones establecidas, con carácter general en los programas de fomento del empleo.

- Se trata de bonificaciones, es decir, que corren por cuenta de los Presupuestos del INEM.
- El empresario, en todo caso, ha de estar al corriente en sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social <sup>49</sup>.
- Las bonificaciones no son aplicables a las aportaciones empresariales relativas a trabajadores que presten servicios en las Administraciones o los Organismos públicos.

*b) Exoneraciones de cotizaciones sociales a favor de trabajadores por cuenta ajena con 65 o más años.*

El artículo 11 RDLJ introduce en la LGSS un nuevo artículo, el 112.bis, relativo a la cotización de los trabajadores con 65 o más años, mediante el cual se posibilita que los empresarios y los trabajadores no tengan que abonar cotizaciones a la Seguridad Social, con el objetivo último de propiciar el diferimiento voluntario en el acceso a la pensión de jubilación, incluso más allá de la edad establecida con carácter general. Conforme al artículo 112.bis LGSS:

- Los empresarios, y también los trabajadores, quedan exentos de cotizar a la Seguridad Social por contingencias comunes <sup>50</sup>, salvo por incapacidad temporal derivada de las mismas, cuando se trate de contrataciones de carácter indefinido, en las que concurren las circunstancias de que el trabajador tenga cumplidos 65 o más años de edad y acredite 35 o más años de cotización efectiva a la Seguridad Social, sin que se computen a estos efectos la parte proporcional de pagas extraordinarias <sup>51</sup>.
- Si al cumplir 65 años de edad el trabajador no tiene cotizados 35 años, la exención a que se refiere el apartado anterior será aplicable a partir de la fecha en que se acrediten los 35 años de cotización efectiva.
- Las exenciones no se aplican a las aportaciones empresariales relativas a trabajadores y asimilados que presten sus servicios en las Administraciones Públicas o en los Organismos públicos.
- La exención de las cotizaciones empresariales se aplican respecto de los trabajadores por cuenta ajena, incluidos en los diferentes Regímenes que integran el sistema de la Seguridad Social.

<sup>49</sup> De conformidad con las previsiones contenidas en el artículo 77 de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social.

<sup>50</sup> La exoneración alcanza también a las cotizaciones por desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional.

<sup>51</sup> Con 35 años de cotización, se tiene derecho al 100% de la base reguladora de la pensión de jubilación, todo ello de conformidad con lo establecido en el artículo 163 LGSS.

c) *Exoneración de cotizaciones de trabajadores por cuenta propia.*

El artículo 13 RDLJ (a través de la incorporación de la Adicional 32.<sup>a</sup> a la LGSS) extiende a los trabajadores por cuenta propia, incluidos en el Régimen de Autónomos <sup>52</sup>, la exoneración de cotizaciones a la Seguridad Social, salvo en lo que respecta a la IT, cuando se den los supuestos indicados:

- Que el interesado tenga 65 o más años.
- Que acredite un período de cotización de 35 años, sin que para ese cómputo se tengan en cuenta la parte proporcional de gratificaciones extraordinarias.

3.2.2. Contrataciones en favor de trabajadores minusválidos.

Las bonificaciones reflejadas en el apartado 3.1. anterior, no se aplican a los contratos a tiempo indefinido celebrados con trabajadores minusválidos, respecto de los cuales la disposición adicional 4.<sup>a</sup> Tres. LMFAOS mantiene, a partir de 1.<sup>o</sup> de enero de 2002, la vigencia de la Disposición Adicional 6.<sup>a</sup> de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, en relación con el artículo 44 de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social y, por relación al mismo, del Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, si bien introduciendo algunas precisiones que no figuraban en los programas de fomento de empleo de los trabajadores discapacitados de ejercicios anteriores.

De conformidad con la normativa específica de aplicación, la contratación por tiempo indefinido, sea a tiempo completo o a tiempo parcial, de trabajadores minusválidos <sup>53</sup> tienen los siguientes incentivos:

- a) Una subvención económica de 650.000 pesetas por cada contrato celebrado <sup>54</sup>.
- b) Bonificaciones en las cotizaciones empresariales de la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y de enfermedad profesional, desempleo y las cuotas de recaudación conjunta <sup>55</sup>, en los siguientes importes:

<sup>52</sup> Sin que la medida se extienda, en consecuencia, a los trabajadores por cuenta propia incluidos en los Regímenes Especiales Agrario y de Trabajadores por Cuenta Propia.

<sup>53</sup> Un análisis de la regulación de empleo de las personas minusválidas, en ESTEBAN LEGARRETA, R.: «La reforma de la regulación del empleo de las personas con discapacidad (1997-2000).» *Relaciones Laborales*. N.º 1. Enero. 2001; RODRÍGUEZ PIÑERO, M.: «El empleo de las personas con minusvalía.» *Relaciones Laborales*. N.º 8. Febrero. 1999; SEMPERE NAVARRO, A.V.: «El trabajo de los minusválidos tras el Real Decreto 427/1999, de 12 de marzo.» *Tribuna Social*. N.º 3. Mayo. 1999.

<sup>54</sup> En el caso de que la contratación indefinida lo sea a tiempo parcial, la cantidad de 650.000 se reduce, en forma proporcional, a la reducción de la jornada pactada. La subvención se financia con cargo a los Presupuestos del INEM.

<sup>55</sup> Mientras que para las contrataciones que afectan a los demás colectivos, las bonificaciones de las cuotas empresariales, únicamente afectan a las correspondientes a las contingencias comunes, por el contrario, en el supuesto de las contrataciones en beneficio de personas minusválidas, inciden en la totalidad de las cotizaciones a cargo de las empresas (contingencias comunes y profesionales, desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional).

- Cuando el trabajador minusválido contratado tiene una edad inferior a 45 años: 70%.
- Por el contrario, cuando la edad del trabajador minusválido contratado es igual o superior a los 45 años: 90%.

Mientras que las bonificaciones de cuotas en otros colectivos suele tener una vigencia temporal, en el caso de los minusválidos las mismas se extienden a la totalidad de la vigencia del contrato.

Para que puedan aplicarse estos incentivos se precisa un grado mínimo de minusvalía del 33%. Este grado resulta de aplicación, de igual modo, para que el minusválido pueda ser contratado en prácticas o para la formación, con aplicación de las peculiaridades previstas para este colectivo <sup>56</sup>.

Ahora bien, la novedad de mayor calado en la regulación de las bonificaciones a favor de la contratación de trabajadores discapacitados, consiste en la aplicación –frente a la indefinición anterior– de unas cláusulas de exclusión de tales beneficios, en determinadas contrataciones que se efectúen, aunque se realicen con trabajadores minusválidos.

Aplicando parte de la regulación establecida con carácter general, las bonificaciones por contratación de trabajadores minusválidos no se aplican en los siguientes supuestos (Disposición Adicional 5.ª LMFAOS):

- Contrataciones que afecten a personas sujetas por una relación laboral de carácter especial.
- Contrataciones que afecten al cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado del empresario o de quienes ostentan cargos de dirección en la empresa o sean miembros de los órganos de administración de la sociedad, así como las que se produzcan con estos últimos.
- Contrataciones efectuadas con trabajadores que, en los 24 meses anteriores, hubiesen prestado servicios en la misma empresa, grupo de empresas o entidad, mediante un contrato a tiempo indefinido.
- Contrataciones con trabajadores que hayan finalizado una relación laboral de carácter indefinido, en el plazo de 3 meses previo a la formalización del nuevo contrato.

---

<sup>56</sup> Con la precisión contenida en la Adicional 6.ª LMFAOS se termina con la polémica, surgida tras la entrada en vigor del Real Decreto 1971/1999, de 23 de diciembre, sobre el hecho de si, para beneficiarse de los incentivos de fomento del empleo, era necesario acreditar un determinado grado de minusvalía (que sí se requería para otros ámbitos, como los incentivos fiscales o las prestaciones de la Seguridad Social) o era suficiente acreditar una minusvalía, aunque no llegase a un grado determinado, dado que en la normativa vigente en el ámbito laboral no figuraba la precisión de acreditación de un grado de minusvalía, teniendo en cuenta, además, que el nuevo procedimiento para la determinación de la minusvalía permite el reconocimiento de un grado inferior al 33%.

Por último y relacionado con la contratación de trabajadores discapacitados, la LMFAOS, a través de la Disposición Adicional 17.ª, modifica el artículo 38.1 de la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), que establece la reserva de un determinado porcentaje de la plantilla de las empresas con 50 o más trabajadores, para que sea ocupado por trabajadores minusválidos <sup>57</sup>.

Las modificaciones se dirigen a dotar de una mayor flexibilidad la forma del cómputo del 2% (porcentaje reservado), ya que el mismo se realizará sobre la plantilla total de la empresa, cualquiera que sean el número de centros de trabajo de aquella y la forma de contratación laboral, precisándose que también se computarán los propios trabajadores minusválidos que se encuentren prestando servicios en la empresa, en virtud de los contratos de puesta a disposición que la misma haya celebrado con una empresa de trabajo temporal. Con esta precisión, se produce el efecto de incrementar la plantilla y, de esta forma, aumentar el número de trabajadores que entrarían dentro del 2%.

3.2.3. Bonificaciones de cuotas de Seguridad Social para los trabajadores en períodos de descanso por maternidad.

Por último, la Disposición Adicional 2.ª de la Ley 12/2001 prevé unas bonificaciones de cotizaciones en el caso de trabajadoras/es, que tengan suspendido su contrato de trabajo por causa de maternidad, adopción o acogimiento, en base a las previsiones del artículo 48.4 ET. En estos casos, aunque no exista prestación de servicios (y pueda estar ausente la retribución), sin embargo subsiste la obligación de cotizar a la Seguridad Social.

El Real Decreto-Ley 11/1998, de 4 de septiembre, dio un primer paso al establecer unas bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social respecto a los contratos de interinidad, que se celebren con personal desempleado para sustituir a trabajadores y trabajadoras durante los períodos de descanso por maternidad, adopción o acogimiento. El señalado Real Decreto-Ley introdujo la medida, denominada de «*coste cero*», consistente en bonificar la totalidad de las cotizaciones empresariales, incluidas las contingencias profesionales, desempleo y demás cotizaciones de recaudación conjunta, en los supuestos en que se celebre con un desempleado un contrato de interinidad, con objeto de sustituir, hasta su reincorporación, a un trabajador que tuviese suspendido su contrato de trabajo, como consecuencia de maternidad o adopción.

Posteriormente, el artículo 18 de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, estableció determinadas modificaciones en la regulación anterior, ampliando las bonificaciones, además de los casos de maternidad biológica y adopción, a los siguientes supuestos:

---

<sup>57</sup> El artículo 38.1 LISMI ha sido objeto de modificación en los últimos ejercicios económicos, a través de las Leyes 66/1997 y 50/1998, de *acompañamiento*, para los ejercicios 1998 y 1999, respectivamente, con la finalidad de propiciar una mayor contratación de trabajadores discapacitados. Un análisis del alcance de las modificaciones anteriores del mencionado artículo 38.1 en PANIZO ROBLES, J.A.: «La Seguridad Social en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para 1999 y de *acompañamiento*». *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Recursos Humanos (Comentarios y Casos Prácticos)*. Ed. Estudios Financieros. N.º 191. Febrero. 1999.

- Los acogimientos familiares permanentes, así como en los supuestos de riesgo durante el embarazo<sup>58</sup>. Por ello, cuando un empresario celebre un contrato, para sustituir a un trabajador que tenga suspendido el contrato de trabajo por las causas indicadas, podrá beneficiarse de una bonificación del 100% de las cotizaciones empresariales totales, siempre que el contrato de interinidad se haya celebrado con un desempleado.
- Las contrataciones con desempleados para sustituir a socios trabajadores, o socios de trabajo de las Sociedades Cooperativas, en los casos de riesgo durante el embarazo, períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento preadoptivo o permanente.

Con la bonificación introducida en la Ley 12/2001 se da un paso adicional, dentro de las medidas de apoyo a la conciliación de la vida familiar y laboral, al establecer que, durante los períodos de suspensión de la relación laboral (o, en su caso, de la correspondiente actividad, de tratarse de socios trabajadores, incluidos en el Régimen de Autónomos), a causa de maternidad, adopción o acogimiento, será de aplicación una bonificación del 100% de todas las cotizaciones a cargo de la empresa, incluidas las de recaudación conjunta (desempleo, FOGASA y Formación Profesional), siempre que los trabajadores con su relación laboral suspendida hayan sido sustituidos mediante los correspondientes contratos de interinidad.

Ahora bien, para que pueda operar esa bonificación es necesario la concurrencia en el tiempo de dos situaciones:

- a) De una parte, la propia suspensión del contrato o de la actividad, como consecuencia de la maternidad, la adopción o el acogimiento.
- b) Simultáneamente, que la trabajadora (o trabajador) haya sido sustituido por un desempleado, mediante un contrato de interinidad, contrato que puede ser objeto de las bonificaciones establecidas en el Real Decreto-Ley 11/1998.

La duración máxima de las bonificaciones será la de la propia suspensión del contrato de trabajo, de acuerdo con cada una de las situaciones.

<sup>58</sup> Un análisis de la nueva prestación de riesgo y, en general, de la Ley 39/1999, en BALLESTER PASTOR, M.A.: *La Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral: una corrección de errores con diez años de retraso*. Tirant Lo Blanch. Valencia. 2000; CAVAS MARTÍNEZ, F.: «Legislación laboral y responsabilidades familiares del trabajador. Algunas reflexiones sobre el proyecto de Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras». *Aranzadi Social*. N.º 7. 1999; CRUZ VILLALÓN, J.: «El fomento de la integración plena y estable de la mujer en el trabajo asalariado (comentarios a la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras)». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. N.º Extra. 1999; GORELLI HERNÁNDEZ, J.: «La reciente Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras». *Relaciones Laborales*. N.º 24. 1999; MOLINA NAVARRETE, C.: «La Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral: puntos críticos». *La Ley*. Abril. 2000; PANIZO ROBLES, J.A.: «Una nueva prestación de la Seguridad Social. (A propósito de la Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras)». *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. N.º Extra. 1999 y «La Ley sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y su incidencia en la Seguridad Social». *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Recursos Humanos (Comentarios y Casos Prácticos)*. Ed. Estudios Financieros. N.º 201. Diciembre. 1999; SEMPERE NAVARRO, A.V.: «La Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral y el Estatuto de los Trabajadores». *Aranzadi Social*. N.º 20. 2000.

#### 4. La revalorización de las pensiones de la Seguridad Social en el ejercicio 2002.

Como también es habitual, y conforme a las previsiones de la propia LGSS, la LPGE<sup>59</sup> contempla la revalorización de las pensiones de Seguridad Social, aspecto este importante en cuanto afecta a cerca de 8 millones de pensiones<sup>60</sup>.

La revalorización de las pensiones de Seguridad Social en el ejercicio 2002 viene condicionada por la desviación producida en el año 2001 entre las previsiones de inflación (tenidas en cuenta inicialmente en la revalorización de las pensiones) y la variación real de aquella, lo que ha supuesto un diferencial de 0,7 puntos.

El artículo 48 LGSS prevé un mecanismo específico de revalorización de las pensiones de la Seguridad Social, en función de una actualización provisional y para todas las pensiones –con independencia de la fecha y de la legislación conforme a la que se causaron–, en base a las previsiones de inflación, si bien, en el caso de que dichas previsiones resulten inferiores a las producidas realmente en el ejercicio, se deberá compensar a los pensionistas el importe de esa desviación, además de consolidar la misma en la base de la pensión, al objeto de su revalorización en el ejercicio siguiente.

Esta circunstancia es la que ha concurrido en el ejercicio 2001. A principios del ejercicio, la actualización de las pensiones de la Seguridad Social se llevó a cabo mediante un aumento del 2,0% –porcentaje coincidente con la previsión de variación de la inflación–; sin embargo, en el período noviembre 2000/noviembre 2001, la inflación real se ha situado en el 2,7%, por lo que se ha originado un diferencial de 0,7 puntos, lo cual tiene dos efectos<sup>61</sup>:

- En primer lugar, las pensiones de la Seguridad Social se revalorizan de hecho, en el año 2002, respecto de las cuantías que se venían percibiendo en el ejercicio 2001, en un 2,7% (resultado de aplicar a la cuantía de la pensión a 31 de diciembre de 2001, el resultado conjunto de la desviación de la inflación en 2001 –0,7%– y las previsiones de inflación para el año 2002 –2%–).
- En segundo lugar, los pensionistas de la Seguridad Social tienen derecho a percibir, dentro del primer trimestre del año 2002 y en un pago único, el diferencial entre el importe de pensión percibido en el año 2001 y el que hubiese resultado si la pensión se hubiese incrementado, en dicho ejercicio, en el 2,7% (variación real de la inflación).

<sup>59</sup> En los artículos 41 a 46, así como en las Disposiciones Adicionales 3.ª y 6.ª. Las previsiones legales se desarrollan en el Real Decreto 1464/2001, de 27 de diciembre, sobre revalorización de las pensiones de la Seguridad Social para el ejercicio 2002 (RDR).

<sup>60</sup> Más de 8,5 millones si se tienen en cuenta las pensiones del Régimen de Clases Pasivas, es decir, las que afectan a los funcionarios públicos no incluidos en el Régimen General.

<sup>61</sup> Tal como se establece en la Disposición Adicional Sexta LPGE y en la Adicional 1.ª RDR.

Con independencia de la aplicación de las reglas generales, determinadas pensiones mínimas (las relativas a jubilación y viudedad correspondientes a beneficiarios con menos de 65 años, así como las pensiones del SOVI no concurrentes con otras pensiones públicas) experimentan en el ejercicio 2002, subidas por encima de la previsión de la inflación, como consecuencia de la aplicación de las medidas contenidas en el punto VI del Acuerdo Social, de 9 de abril de 2001.

En los **anexos II y III** se contienen, respectivamente, las cuantías de las distintas pensiones y de otras prestaciones de Seguridad Social para el año 2002, así como los importes de determinadas prestaciones al objeto del cálculo del pago único a los pensionistas, como consecuencia de la desviación de las previsiones de inflación en el ejercicio 2001.

### **III. MEDIDAS DE SEGURIDAD SOCIAL CONTENIDAS EN LA LEY DE ACOMPAÑAMIENTO (LMFAOS) Y EN EL REAL DECRETO-LEY SOBRE JUBILACIÓN FLEXIBLE (RDLJ)**

#### **1. En el ámbito del campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social.**

Son escasas las novedades que, respecto al campo de aplicación del sistema de la Seguridad Social, presenta la LMFAOS y, además, alguna de ellas aclaran mandatos anteriores, como se indica a continuación.

##### *1.1. Régimen de Seguridad Social del personal docente universitario con plaza vinculada.*

El artículo 40 LMFAOS vuelve a abordar la problemática del régimen de Seguridad Social en que deben estar encuadrados los docentes universitarios que desempeñen plazas vinculadas en el ámbito de Instituciones sanitarias, que ya reguló, en su momento, el artículo 27 de la Ley 55/1996, de 30 de diciembre <sup>62</sup>.

La problemática parte del Real Decreto 1558/1986, de 28 de junio, mediante el que se establecieron las bases generales del régimen de concierto entre las Universidades y las Instituciones Sanitarias, teniendo en cuenta que, en base a las previsiones del artículo 1.2 de la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria, las primeras, para el cumplimiento de sus funciones en el ámbito sanitario, debían disponer de Hospitales y de otras Instituciones Sanitarias para el desarrollo de sus programas investigadores y docentes.

<sup>62</sup> Un análisis del contenido del artículo 27 de la Ley 55/1997 en PANIZO ROBLES, J.A.: «La Seguridad Social en las Leyes de Presupuestos y de Acompañamiento para el año 2000». *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Recursos Humanos (Comentarios y Casos Prácticos)*. Ed. Estudios Financieros. N.º 203. Febrero. 2000.

En función de lo anterior, las Universidades y las Administraciones Públicas responsables de las Instituciones Sanitarias de titularidad pública suscribieron los correspondientes convenios o conciertos para el uso de las segundas en las labores de docencia e investigación sanitaria. En dichos conciertos se debía establecer expresamente las plazas de facultativos especialistas que quedaban vinculadas con plazas docentes de plantilla de los profesores de la Universidad, previendo la Base 13.<sup>a</sup> del señalado Real Decreto aspectos relacionados con la jornada o las retribuciones a percibir en estos supuestos de desempeño, por parte de un docente, de una plaza asistencial vinculada, pero sin que se abordasen los aspectos de Seguridad Social, teniendo en cuenta, además, que el personal que desempeña servicios en las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social está encuadrado en el Régimen General de la Seguridad Social, mientras que el personal docente queda incorporado al Régimen Especial de los Funcionarios de la Administración Civil del Estado, con lo que se podía producir una colisión de normas de aplicación concurrente.

Para evitar este problema, el Real Decreto 644/1988, de 3 de junio, incorporó una nueva Disposición Adicional Décima al Real Decreto 1558/1986, a tenor del cual las personas señaladas podrían optar por mantenerse en el Régimen General de la Seguridad Social. Sin embargo, dada la confusa redacción de la Adicional señalada <sup>63</sup>, la misma suscitaba varios problemas:

- El ámbito subjetivo de la opción, puesto que únicamente alcanzaba al personal que desempeñase simultáneamente la plaza de profesor y la asistencial, en el momento de establecerse el concierto.
- El alcance de la opción, puesto que del contenido de la mencionada disposición y, sobre todo de su rango normativo, parecía desprenderse que el personal afectado podía simultáneas dos Regímenes de Seguridad Social: el Régimen General –por la plaza asistencial–, sin que tal hecho relevase de la obligatoriedad de inclusión en el Régimen de Funcionarios, en la condición de docente universitario.

Ahora bien, la regulación reglamentaria planteaba el problema de si podía imponerse a las normas, con rango de Ley, que regulan el campo de aplicación de cada uno de los Regímenes de la Seguridad Social. Para evitar esos problemas, a través de disposición con rango de Ley, el artículo 27 LMFAOS (2000) en los casos en que el personal docente universitario (y, en consecuencia, incluido en el ámbito de Clases Pasivas) tuviese vinculada a su plaza docente otra de carácter asistencial (en las instituciones sanitarias, por la que debía quedar incorporado al Régimen General), para evitar una duplicidad de afiliación y/o alta, se establecieron las siguientes reglas:

---

<sup>63</sup> El tenor literal de la misma establece que «*el personal que, en el momento inicial de las previsiones retributivas del apartado 3 de la base decimotercera..., se hallara desempeñando plaza de Profesor en los Cuerpos Universitarios y otra complementaria como personal estatutario o asimilado del INSALUD, podrá optar...por continuar incluido en el Régimen General de la Seguridad Social y percibiendo los trienios que le correspondan por la plaza asistencial que venía desempeñando. En este caso, la cotización al Régimen General de la Seguridad Social tomará como base la totalidad de las retribuciones...*»

- El personal docente universitario que desempeñe plazas vinculadas con las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social y que, en 1 de enero del ejercicio 2000, estuviera incluido en el Régimen General de la Seguridad Social, por haber ejercitado en su momento la opción a que se refiere la disposición adicional décima del Real Decreto 1558/1986, de 28 de junio, habría de efectuar, por una sola vez, una nueva opción por quedar incluido exclusivamente en el Régimen Especial de Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado o continuar encuadrados en el Régimen General de la Seguridad Social. Con ello, se aclaraba que existe un solo régimen de Seguridad Social de encuadramiento.
- La opción debió efectuarse dentro de los 4 primeros meses del ejercicio 2000, transcurrido el cual, sin haber optado, el interesado quedó obligatoriamente incluido en el Régimen Especial de Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, causando la consiguiente baja en el Régimen General de la Seguridad Social. Es decir, en principio se daba prioridad al Régimen correspondiente a la condición de personal docente.
- Ahora bien, aunque el interesado hubiese optado por continuar en el Régimen General, la opción era válida únicamente mientras desempeñase la plaza asistencial, ya que el personal docente universitario que hubiera optado por pertenecer al Régimen General de Seguridad Social, queda obligatoriamente incluido en el Régimen Especial de Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado cuando, continuando su función docente, se desvinculara, por cualquier motivo, de la plaza de facultativo especialista que originó en su momento el derecho de opción.

La opción establecida en el artículo 27 LMFAOS (2000) tenía que efectuarse *por una sola vez*, antes del 30 de abril de 2000, por lo que no previó la posibilidad de colectivos que pasaron a desempeñar la plaza asistencial, con posterioridad al 1.º de enero de 2000, a cuya solución se dirige el artículo 40 LMFAOS. En tal sentido, a dicho colectivo se le aplican las reglas señaladas, precisando que el mismo deberá efectuar la opción entre el Régimen de Clases Pasivas o el Régimen de Seguridad Social, antes del día 30 de junio de 2002, con la consecuencia, de no efectuar esa opción, de quedar obligatoriamente incluido en el Régimen de Clases Pasivas.

### 1.2. El Régimen de Seguridad Social de los notarios.

Por tercera vez, una Ley de Acompañamiento intenta dar solución a los mecanismos de protección social que incide en los notarios, a través de la incorporación del artículo 41, sobre actualización del Régimen de Seguridad Social de los Notarios.

A efectos de la Seguridad Social, los notarios figuran incluidos de forma obligatoria en la Mutualidad Notarial, que tiene la naturaleza de Mutualidad de Previsión Social, en su momento acogida a la Ley de Mutualidades y Montepíos de 1941, sobre la que incidieron las reglas que, respecto a esta clase de Mutualidades, se recogieron en la legislación del seguro privado <sup>64</sup>.

<sup>64</sup> Básicamente, la Ley 33/1984, de 2 de agosto, sobre ordenación del seguro privado, así como la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados.

La realidad de una Mutualidad de Previsión Social, la Mutualidad Notarial, de incorporación obligatoria, y la existencia de una legislación del seguro, que establecía la afiliación voluntaria de los mutualistas a las Mutualidades de Previsión Social, está en la raíz del contenido de la Adicional 43.<sup>a</sup> de la Ley 66/1997, de 30 de diciembre, a través de la cual se ordenaba al Gobierno, para que, en el plazo máximo de un año, procediese a dictar las disposiciones necesarias, en orden a actualizar el régimen jurídico y económico de la Mutualidad notarial, a cuyo cargo se encontraba el régimen de previsión social de los notarios, de conformidad con las normas que regulan la legislación del seguro privado y de la Ley General de la Seguridad Social, previéndose, en dichas normas actualizadoras, el correspondiente régimen fiscal aplicable a la mencionada Mutualidad. A pesar del mandato legal, en el tiempo concedido no se llevó a cabo la correspondiente actualización de la Mutualidad Notarial, que ha venido actuando en un *régimen singular*, al margen tanto de las disposiciones de Seguridad Social, como de las del seguro privado.

La Mutualidad Notarial, a pesar de incorporar de forma obligatoria a sus mutualistas, no tiene la naturaleza jurídica de entidad sustitutoria, a las que se refiere la Disposición Adicional Octava LGSS; a su vez, tampoco se ha configurado dentro de las Entidades *alternativas*, mediante las que se da cumplimiento a la obligación de afiliación o alta en el Régimen de Autónomos por parte de los profesionales colegiados, que efectúan su actividad por cuenta propia <sup>65</sup>.

Posteriormente, la Adicional 24.<sup>a</sup> de la Ley 55/1999, de 29 de diciembre (de acompañamiento para el año 2000) estableció un régimen de integración de los notarios y de los corredores de comercio, dentro de un Cuerpo único de Notarios, dependiente del Ministerio de Justicia, precisando que el régimen mutualista sería único para todas las personas incorporadas en el mencionado Cuerpo, estableciéndose que la unificación de los mecanismos mutualistas se llevaría a cabo en la forma que reglamentariamente se estableciese, *capitalizándose, en su caso, las respectivas mutualidades preexistentes*.

Ahora bien, resulta compleja la unificación prevista en la Adicional 24.<sup>a</sup> citada de la Mutualidad Notarial y de la Mutualidad de los corredores de comercio, dadas sus diferencias, tanto en lo que respecta a la forma de incorporación a una u otra (obligatoria, para los notarios; de afiliación voluntaria, en el caso de la Mutualidad de Corredores de comercio) o su régimen económico-financiero (de reparto, en el supuesto de la Mutualidad notarial, y con primas fijas sobre la base del contrato de seguro y un régimen financiero de capitalización, en el caso de la otra Mutualidad).

Para dar solución a esta problemática, el artículo 41 LMFAOS procede a una reordenación de los mecanismos de protección social de los notarios, pero ya no a través de la actualización de la Mutualidad Notarial, sino a través de la incorporación del colectivo en un Régimen específico de Seguridad Social, cual es el de los Trabajadores Autónomos. En esta dirección, la LMFAOS autori-

<sup>65</sup> Un análisis de las Mutualidades alternativas, en SEMPERE NAVARRO, A.V.: «Sobre la opción entre el RETA y la Mutualidad de la Abogacía». *Aranzadi Social*. N.º1. Abril. 2000 y PANIZO ROBLES, J.A.: «De nuevo sobre Seguridad Social y profesionales colegiados. (A propósito de la sentencia del Tribunal Supremo, de 25 de enero de 2000)». *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Recursos Humanos (Comentarios y Casos Prácticos)*. Ed. Estudios Financieros. N.º 208. Junio. 2000.

za al Gobierno <sup>66</sup> para que, en el plazo de un año, proceda a la integración en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, y en los términos que reglamentariamente se establezcan, de los miembros del Cuerpo único de Notarios.

Dados los términos de la autorización legal, existe un amplio margen de actuación del Gobierno, en orden a la integración de los notarios en la Seguridad Social, sin que resulten de obligada aplicación las previsiones contenidas en la Transitoria Octava LGSS o en el Real Decreto 2248/1985, sobre integración en el Régimen General de la Seguridad Social, de los colectivos que venían recibiendo la acción protectora, a través de entidades que venían actuando como sustitutorias de dicho Régimen.

### *1.3. Supresión del Libro de Matrícula.*

Desde la Ley de la Seguridad Social de 1966 <sup>67</sup>, se contenía la regulación del Libro de Matrícula del Personal como obligación de los empresarios, obligación que aparece recogida actualmente en el artículo 101 LGSS. El modelo oficial de dicho Libro, así como las normas para su diligenciamiento y cumplimentación, figura en la Orden del entonces Ministerio de Trabajo 7 de julio de 1967 <sup>68</sup>.

La propia obligación empresarial de llevar el Libro de Matrícula del Personal, con los datos recogidos en la normativa señalada, se venía calificando de inadecuada ya que se trataba de una obligación laboral impuesta a los empresarios, aunque fuere con unos datos en parte laborales y en parte de estricta Seguridad Social. A su vez, los datos reflejados en el Libro de Matrícula (por ejemplo, fecha de alta en la empresa del trabajador, categoría profesional, tarifa de cotización, fecha de baja en la empresa o en la categoría, número de matrícula, apellidos, nombre, fecha de nacimiento, lugar y provincia de nacimiento del trabajador) eran datos cuyo reflejo en la documentación administrativa venían repitiéndose a medida que se actualizaban los registros administrativos en materia de afiliación y de alta en la Seguridad Social y sobre todo desde que se implantara la obligación de dar de alta a los trabajadores por cuenta ajena con carácter previo a la iniciación de sus actividades <sup>69</sup>.

De otra parte, la escasa utilidad práctica del Libro se había acentuado más tras la remisión electrónica de los datos de inscripción, afiliación, altas y bajas de los trabajadores a través del sistema RED. A su vez, la existencia del Libro de Visitas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que debe existir en cada centro de trabajo, en los términos que regula el artículo 20 del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social <sup>70</sup>, evidenciaba aún más la innecesariedad y escasa utilidad del llamado Libro de Matrícula, hoy sustituido por los procedimientos informáticos disponibles para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

<sup>66</sup> Las peculiares características de la función pública notarial hubiese impedido, sin base legal, la incorporación de los Notarios en el Régimen de Autónomos, a través de disposición reglamentaria.

<sup>67</sup> De 21 de abril de 1966. Artículo 65.

<sup>68</sup> Modificada por Orden de 8 de octubre de 1976.

<sup>69</sup> Obligación regulada en el artículo 32 del Reglamento de Inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en el sistema de la Seguridad Social.

<sup>70</sup> Aprobado por Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero.

Detrás de la innecesidad actual del Libro de Matrícula <sup>71</sup> se encuentra la justificación del artículo 37 LMFAOS, mediante el cual:

- Con efectos de 1.º de enero de 2002, se suprime la obligación de los empresarios de llevar un Libro de Matrícula del Personal impuesta por el artículo 101 LGSS.
- Como consecuencia de lo anterior, se derogan el artículo 101 LGSS, en lo que se refiere al Libro de Matrícula del Personal y el apartado 3 del artículo 22 LISOS, eliminando la tipificación como infracción de no disponer o diligenciar el citado Libro.

## 2. Novedades en materia de financiación y cotización.

### 2.1. La configuración del Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

La Recomendación 2.<sup>a</sup> del Pacto de Toledo <sup>72</sup> prevé que el sistema contributivo de la Seguridad Social debe presentar presupuestos equilibrados, requiriendo de la constitución de reservas que atenúen los efectos de los ciclos económicos. Por ello, en su caso, los excedentes que pudieran existir en los ejercicios presupuestarios de los momentos de bonanza han de ser utilizados para constituir fondos de equilibrio que permitan actuar en los momentos bajos del ciclo, sin acudir a incrementos de las cotizaciones.

En base a tal Recomendación, el artículo 2 de la Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social, dio nueva redacción al artículo 91.1 LGSS, en el sentido de que, con cargo a los excedentes de cotizaciones sociales que pudiesen resultar de la liquidación de los Presupuestos de la Seguridad Social, de cada ejercicio económico, se dotaría el correspondiente fondo de reserva, con la finalidad de atender las necesidades futuras del Sistema, reservando al Gobierno, a propuesta conjunta de los Ministros de Trabajo y Asuntos Sociales y de Economía y Hacienda, para la determinación de la materialización financiera de dichas reservas <sup>73</sup>.

<sup>71</sup> El CES, en su dictamen al anteproyecto LMFAOS, no tiene un juicio tan desfavorable sobre el Libro de Matrícula, en cuanto considera que se configura como un registro que permite conocer determinados aspectos relevantes de la empresa, y no sólo de cada trabajador individualmente considerado. En razón de ello, el CES sugería que la supresión de la obligación de los empresarios de llevar el Libro de Matrícula no debería implicar la eliminación del deber de la empresa de mantener y suministrar los mismos datos e informaciones que venía proporcionando el mismo.

<sup>72</sup> El contenido del Pacto de Toledo puede analizarse en la publicación del MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL: «Informe sobre los problemas estructurales del sistema de la Seguridad Social y principales que deben acometerse». Madrid. 1996.

<sup>73</sup> Conforme a los datos facilitados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, la evolución de la dotación inicial del Fondo de Reserva será la siguiente:

EJERCICIO ECONÓMICO	DOTACIÓN (MILLONES DE EUROS)
• 2000 .....	601,01
• 2001 .....	1.803,04
• 2002 (dotación inicial) .....	1.051,77
• 2002 (previsión final) .....	3.455,82

El Fondo de Reserva de la Seguridad Social es objeto, de igual modo, de atención del Acuerdo Social, de 9 de abril de 2002, donde, además de fijar la cuantía del mismo <sup>74</sup>, establece la necesidad de regular el mismo, estableciendo los cauces correspondientes para posibilitar la participación de los agentes sociales en el control y vigilancia del mismo.

Los fondos de reserva constituyen una materia que está presente en los diferentes sistemas de pensiones y que está adquiriendo una importancia más destacable, a medida que las tensiones demográficas inciden en los sistemas de pensiones. No se trata de que estos fondos posibiliten el pago de futuro de los compromisos de pensiones (lo cual únicamente puede darse en los sistemas basados en la capitalización), sino en que esos sistemas dispongan de unos excedentes que, ante momentos coyunturales difíciles, posibiliten seguir atendiendo sus obligaciones, y como tal están presentes en los sistemas de Seguridad Social de los países europeos, por ejemplo, el alemán, el sueco o el portugués <sup>75</sup>.

De acuerdo con todo ello, la LMFAOS (artículo 34.Dos) mediante la modificación del artículo 91.1 LGSS establece las siguientes precisiones:

- El Fondo de Reserva se constituirá en la Tesorería General de la Seguridad Social, lo cual es consustancial con el hecho de que este Servicio Común sea el titular del patrimonio de la Seguridad Social (artículo 81.1. LGSS).
- El Fondo de Reserva tiene una finalidad expresa, cual es la de atender las necesidades futuras del sistema de la Seguridad Social <sup>76</sup>.
- La dotación del Fondo de Reserva se efectuará con cargo a los excedentes de los ingresos que financian los gastos de carácter contributivo <sup>77</sup>, y que resulten de la liquidación de los Presupuestos de la Seguridad Social en cada ejercicio económico. Sin embargo, el que en un ejercicio económico pudiesen resultar excedentes no implica, de forma necesaria, que los mismos vayan a dotar el Fondo de Reserva, ya que esta eventualidad se producirá, siempre que la situación financiera de la Seguridad Social lo permita.

<sup>74</sup> En el equivalente a una mensualidad de prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social, incluyendo la parte proporcional de pagas extraordinarias, lo cual equivale a cerca de 5.000 millones de euros, cantidad que debe alcanzarse durante la presente legislatura, si bien existe la previsión de alcanzar, si las posibilidades económicas del sistema lo permiten, la cifra del 1% del PIB, aproximadamente algo más de 6.000 millones de euros.

<sup>75</sup> Véase sobre el particular la intervención de los máximos responsables de determinados sistemas de Seguridad Social de diferentes países europeos, en la Comisión no Permanente de Renovación del Pacto de Toledo, en la sesión celebrada en el día 18 de octubre de 2000. La intervención señalada puede analizarse en el Boletín Oficial del Congreso de los Diputados N.º 87 de 18 de octubre de 2000. Págs. 2.341 y sigs.

<sup>76</sup> En la tramitación parlamentaria de la LMFAOS, el Grupo Parlamentario Socialista presentó algunas enmiendas, en las que, por una parte, se establecía la dedicación de todos los excedentes al Fondo de Reserva y, por otra parte, la modificación del artículo 223 LGSS, instaurando un Fondo de Reserva en el ámbito de las prestaciones de desempleo, que se dotaría con los excedentes que, en su caso, se produjesen en la liquidación de cada ejercicio económico.

<sup>77</sup> Determinados en el artículo 86 LGSS.

- No todos los excedentes que se originen van a la dotación del Fondo de Reserva, ya que corresponde al Gobierno determinar, en cada ejercicio económico, la cuantía de aquéllos destinados al Fondo. Debe tenerse en cuenta que, conforme al Acuerdo Social de 2001, los excedentes del nivel contributivo se dedicarán, en la parte que se acuerde, a la dotación del Fondo de Reserva, a la reducción de las cotizaciones sociales y a la mejora de la protección social.
- A su vez, será el Gobierno, a propuesta conjunta de los Ministerios de Hacienda, Trabajo y Asuntos Sociales y Economía, quien determine la materialización financiera de la reserva, que será llevada a cabo por la Tesorería General de la Seguridad Social, precisándose que los rendimientos que se deriven de la materialización de los activos financieros, así como los saldos financieros, también se habrán de integrar como dotaciones del fondo de reserva <sup>78</sup>.

## 2.2. Obligación de cotizar y calificación de incapacidad permanente.

El artículo 131.bis LGSS, en su apartado 1, establece que el subsidio de incapacidad temporal se extinguirá, entre otras causas, por el transcurso del plazo máximo establecido o por ser dado de alta médica el trabajador, con o sin declaración de incapacidad permanente, mientras que su apartado 2 prevé los supuestos de extinción de la situación de incapacidad temporal (IT) por transcurso del plazo máximo establecido, así como el examen del estado del incapacitado a efectos de la calificación como tal, en el grado que corresponda <sup>79</sup>.

No obstante, en el artículo citado no se contempla, de forma expresa, los casos de alta médica del trabajador con propuesta de incapacidad permanente anterior al agotamiento del plazo máximo de duración de la situación de incapacidad temporal (18 meses), sin que ulteriormente se declare la incapacidad permanente, y si en tales supuestos existe o no obligación de cotizar por el período que reste de incapacidad temporal, mientras no se extinga la relación laboral y siempre hasta el límite máximo 18 meses que fija el artículo 128.1.a) LGSS.

En relación con esta cuestión, la Administración de la Seguridad Social había venido considerando que no existe obligación de cotizar en los casos expuestos y ello al amparo de la estricta literalidad de la regulación del referido artículo 131.bis LGSS, así como del apartado 2 de la Disposición

<sup>78</sup> Por último, el artículo 91.1 LGSS, en la redacción dada por el artículo 34.Dos LMFAOS, precisa que todas las operaciones de adquisición y disposición de activos financieros tendrán el carácter de extrapresupuestarios; el último día hábil del ejercicio económico correspondiente se habrá de proceder a la realización de las operaciones que resulten necesarias para su imputación definitiva en la Tesorería General de la Seguridad Social, conforme a la situación patrimonial del fondo en esa fecha.

<sup>79</sup> Para el análisis de la incapacidad permanente, en JIMÉNEZ FERNÁNDEZ, A. (coord): *La protección de la Seguridad Social por incapacidad permanente*. Escuela Libre de Derecho. Madrid. 1999; MARTÍN PUEBLA, E.: *La protección social de la incapacidad para el trabajo*. Edit Comares. Granada. 2000; ROMÁN VACA, E.: *El procedimiento administrativo para la calificación y revisión de la incapacidad permanente*. Edit. Tirant Lo Blanch. 1996; ROQUETAS BUJ, R.: *La incapacidad permanente*. CES. Madrid. 2000 y «Las últimas reformas en materia de incapacidad permanente: logros e insuficiencias». *Relaciones Laborales*. N.º 21. 2000.

Adicional 5.<sup>a</sup> del Real Decreto 1300/1995, de 21 de julio <sup>80</sup>, y del apartado 3 de la Disposición Adicional Tercera de la Orden de 18 de enero de 1996. Estos criterios originaban perjuicios tanto al trabajador –puesto que no existe la obligación de cotizar por el mismo en los indicados supuestos y por los referidos períodos, con la consiguiente incidencia negativa a efectos de las prestaciones del sistema que pudiere causar–, como a la Seguridad Social, en tanto que deja de ingresar el importe de la cotización en esos casos.

Con la modificación legal, se establece expresamente la obligación de cotizar, mientras no se extinga la relación laboral o hasta la extinción del plazo máximo de duración de la incapacidad temporal, en aquellos supuestos de alta médica del trabajador con propuesta de incapacidad permanente anterior al agotamiento del plazo máximo de duración de la situación de incapacidad temporal y sin ulterior declaración de incapacidad permanente, solventando así los problemas y perjuicios económicos que se vienen causando al trabajador y a la Seguridad Social por la aplicación del criterio interpretativo al contrario que se está manteniendo como consecuencia de la laguna legal existente al respecto.

A tal finalidad, el artículo 34.Cinco LMFAOS adiciona al apartado primero del número 3 del artículo 131.bis LGSS, mediante el cual en el supuesto de alta médica anterior al agotamiento del plazo máximo de duración de la situación de incapacidad temporal, sin que exista ulterior declaración de incapacidad permanente, subsistirá la obligación de cotizar mientras no se extinga la relación laboral o hasta la extinción del plazo máximo de duración de la incapacidad temporal fijado en el apartado a) del número 1 del artículo 128, de producirse con posterioridad dicha declaración de inexistencia de incapacidad permanente <sup>81</sup>.

### *2.3. Conservación de los documentos de cotización.*

A través del artículo 35 LMFAOS se modifica el artículo 21.1 LISOS, respecto al plazo de conservación de determinada documentación relacionada con la cotización a la Seguridad Social. Tradicionalmente la obligación de cotizar a la Seguridad Social estaba sujeta al plazo de prescripción de cinco años, regulación que ha estado vigente hasta la entrada en vigor de la Ley 14/2000, de 28 de diciembre, cuyo artículo 24.Uno dio nueva redacción al artículo 21 LGSS, mediante el que se redujo a cuatro años el plazo de prescripción de las obligaciones de cotización a la Seguridad Social.

<sup>80</sup> Por el que se desarrolla la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, en materia de incapacidades laborales de la Seguridad Social.

<sup>81</sup> El CES, aun valorando positivamente la medida, proponía que la misma hubiese ido acompañada de un plazo expreso de 3 meses para que la Administración resolviese sobre la propuesta de incapacidad; transcurrido dicho plazo, cesaría la obligación empresarial de cotizar a la Seguridad Social.

Sin embargo, estas modificaciones no se trasladaron a otras normas de Seguridad Social, en la que se viene recogiendo la obligación de los sujetos responsables del ingreso de las cotizaciones de conservar los documentos de cotización, durante un plazo superior al de la existencia de la propia obligación de cotizar, como, por ejemplo, en el Reglamento General sobre Inscripción de Empresas y Afiliación, Altas, Bajas y Variaciones de Datos de Trabajadores en la Seguridad Social (artículos 35.4 y 52.1) en los que se ordena la conservación durante cinco años de los documentos justificativos del ingreso de las cotizaciones, o en el artículo 21.1 LISOS que tipifica como infracción leve el no conservar, durante cinco años, la documentación o los registros o soportes informáticos en que se hayan transmitido los correspondientes datos que acrediten el cumplimiento de las obligaciones en materia de afiliación, altas, bajas o variaciones que, en su caso, se produjeran en relación con dichas materias, así como los documentos de cotización y los recibos justificativos del pago de salarios y del pago delegado de prestaciones.

A fin de acomodar las normas legales, la nueva redacción del artículo 21.1 LISOS califica como infracción no conservar, durante cuatro años, la documentación o los registros o soportes informáticos en que se hayan transmitido los correspondientes datos que acrediten el cumplimiento de las obligaciones en materia de afiliación, altas, bajas o variaciones que, en su caso, se produjeran en relación con dichas materias, así como los documentos de cotización y los recibos justificativos del pago de salarios y del pago delegado de prestaciones.

#### 2.4. Obligación de pago en las Mutualidades de funcionarios.

En el ejercicio 2001, entró en vigor la modificación del artículo 21 LGSS, relativo a los plazos de prescripción en la obligación de pago de las cuotas a la Seguridad Social, situando este plazo en los cuatro años, frente al anterior de cinco años, coordinando el plazo de prescripción de las obligaciones para con la Seguridad Social con las establecidas en el ámbito de las obligaciones tributarias<sup>82</sup>. A su vez, se estableció en 4 años el plazo de prescripción de las infracciones y sanciones en materia de Seguridad Social<sup>83</sup>.

Las modificaciones introducidas en la Ley General de la Seguridad Social, respecto al plazo de prescripción de las obligaciones de cotización, o en lo que se refiere al de exigencia de devolución de las prestaciones indebidamente percibidas, tuvieron su reflejo, de igual modo, en la legislación aplicable a las Mutualidades Generales de Funcionarios<sup>84</sup>, previendo, conforme al artículo 10 de la Ley de Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado<sup>85</sup>, que la obligación de pago de las cotizaciones a la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE) prescribe a los 4 años, a contar desde la fecha en que preceptivamente debieron ser ingresadas.

<sup>82</sup> Establecido en el artículo 24 de la Ley 1/1998, de 26 de febrero, de Derechos y Garantías de los Contribuyentes.

<sup>83</sup> Conforme a la nueva redacción del artículo 4.2 LISOS, dada por el artículo 25 LMFAOS (2001).

<sup>84</sup> De acuerdo con las previsiones de los artículos 29 y 30 LMFAOS (2001).

<sup>85</sup> Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio. Sobre la Mutualidad de Funcionarios Civiles de la Administración Civil del Estado (MUFACE) *vid.* SEMPERE NAVARRO, A.V. y OLIVARES FRANCO, F.: «Notas sobre el régimen jurídico de MUFACE». En *Revista de Política Social*. N.º 144. 1984. Págs. 7 y sigs.

De igual modo, en el ámbito de la legislación de las Fuerzas Armadas <sup>86</sup>, se aplicaba una previsión similar a la de MUFACE, si bien en los ámbitos del reintegro de prestaciones, pero no así en el caso de la prescripción de la obligación de cotizar. Esta laguna se completa por el artículo 39 LMFAOS, a través del que se modifica el artículo 7.7. de la Ley de la Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, en el sentido de que la obligación de pago de las cotizaciones al Instituto Social de las Fuerzas Armadas (ISFAS) prescribe también a los 4 años, a contar desde la fecha en que preceptivamente debieron ser ingresadas.

Como suele ser regla general, la prescripción queda ininterrumpida por las causas ordinarias y, en todo caso, por cualquier actuación administrativa realizada con conocimiento formal del obligado al pago de la cotización conducente a la liquidación o a la recaudación de la deuda y, especialmente, por el requerimiento del deudor.

### 3. Modificaciones en el ámbito de la acción protectora.

Es en el ámbito de la acción protectora del sistema de la Seguridad Social, en el que se producen las modificaciones normativas de mayor calado, en cuanto que buena parte de la regulación de las prestaciones de la Seguridad Social resultan afectadas por las modificaciones contenidas en la LMFAOS, que resulta complementadas por RDMS. A su vez, el RDLJ introduce todo un conjunto de medidas que afectan a la regulación de las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente.

#### 3.1. La prestación de incapacidad temporal.

La LMFAOS introduce un conjunto de medidas en relación con la IT <sup>87</sup>, si bien todas ellas tienen el común denominador de posibilitar un mayor control de esta clase de prestación la cual, junto con el desempleo, vienen mostrando los mayores índices de utilización abusiva, cuando no fraudulenta, de la protección.

La prestación de IT ha constituido durante la pasada legislatura, así como en la presente, la prestación *estrella* en la lucha contra el fraude, respecto de la cual se ha ido adoptando todo un conjunto de acciones: algunas referidas al ámbito de la protección, otras a la de cobertura y, finalmen-

<sup>86</sup> Texto Refundido, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2000, de 9 de junio.

<sup>87</sup> Un análisis de la IT en CAMAS RODA, F.: «La Incapacidad Temporal: objeto y consecuencias de las últimas modificaciones legislativas». *Actualidad Laboral*. N.º 2. Enero. 1999; FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: «Problemas actuales de la incapacidad temporal». *Tribuna Social*. N.º 114. Junio. 2000; FERNÁNDEZ URRUTÍA, A.: *Las prestaciones económicas por incapacidad temporal y maternidad*. Ed. Tirant Lo Blanch. N.º 71. Valencia. 1999; FERNÁNDEZ, C.: *La nueva regulación de la incapacidad temporal y su duración* y GARCÍA NINET, J.I.: «La incapacidad temporal». En AA.VV.: *La incapacidad temporal*. Asociación de Derecho de Trabajo y Seguridad Social. Tecnos. 1995.

te, otras de control, que han pretendido situar el gasto de esta prestación en los niveles adecuados a la realidad socio-sanitaria de la población española. Sin ánimo de exhaustividad, las medidas adoptadas en los últimos años han sido las siguientes:

- La posibilidad de que las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social pudieran gestionar la prestación de IT, derivada de contingencias comunes, cuando la empresa hubiese optado por efectuar tal cobertura <sup>88</sup>. En el mismo sentido, la cobertura en exclusiva, por parte de las Mutuas, de la prestación de IT correspondientes a los trabajadores por cuenta propia, a partir de 1998 <sup>89</sup>.
- Facultar las Entidades Gestoras y colaboradoras de la Seguridad Social para que pudiesen efectuar reconocimientos médicos a los perceptores de la prestación de IT, suscribiendo los oportunos convenios con los Servicios de Salud, en orden a un control más eficaz en la gestión de esta prestación <sup>90</sup>.
- La posibilidad de que el INSS o las Mutuas pudiesen formular ante los Servicios de Salud propuestas de alta médica <sup>91</sup> en los procesos de IT o, alternativamente, formular directamente altas médicas en tales procesos, si bien a los exclusivos efectos de la prestación económica <sup>92</sup>, sin que se hubiese extendido dicha facultad a las Mutuas <sup>93</sup>.

<sup>88</sup> En los términos contenidos en la disposición adicional 11.ª LGSS y en el Reglamento de Colaboración de las Mutuas, aprobado por Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre.

<sup>89</sup> En los términos reflejados en la Ley 66/1997, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado. Un análisis de estas reformas en BLASCO LAHOZ, F.J.: *Las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social*. Valencia. Edit. Tirant Lo Blanch. 1999.

<sup>90</sup> De conformidad con las previsiones contenidas en la disposición adicional 11.ª LGSS y en el artículo 78 de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, disposición que tiene sus antecedentes en el Acuerdo del Consejo de Ministros, de 5 de julio de 1996, sobre medidas de lucha contra el fraude social. Las previsiones legales están desarrolladas en los Reales Decretos 575/1997 y 576/2997, ambos de 18 de abril. Un análisis de los mismos en PANIZO ROBLES, J.A.: «El control de la incapacidad temporal: A propósito del Real Decreto 575/1997, de 18 de abril» y RUIZ LARREA, P.: «Las funciones de las Mutuas en materia de gestión de la prestación económica por incapacidad temporal, derivada de contingencias comunes», ambos en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. N.º 4. Madrid. 1997.

De igual modo, con fecha 30 de diciembre de 1997, se suscribieron entre la Administración del Estado y las Comunidades Autónomas, diferentes Convenios para el control de la gestión de la IT, en el marco del Acuerdo sobre financiación de la asistencia sanitaria para el período 1997-2001.

<sup>91</sup> En los términos contemplados en el artículo 78 de la Ley 13/1996 y en el Real Decreto 575/1997, de 18 de abril.

<sup>92</sup> De conformidad con lo establecido en el artículo 131 bis de la Ley General de la Seguridad Social, en la redacción dada por la Ley 66/1997, de 30 de diciembre, desarrollado por Real Decreto 1117/1998, de 19 de junio. Un análisis de la reforma de 1998, en PANIZO ROBLES, J.A.: «De nuevo el control de la incapacidad temporal: el Real Decreto 1117/1998, de 5 de junio». *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Recursos Humanos (Comentarios y Casos Prácticos)*. Ed. Estudios Financieros. Núms. 185-186. Agosto-Septiembre. 1998.

<sup>93</sup> De acuerdo con lo establecido en el artículo 44 del Real Decreto-Ley 6/2000, de 24 de junio, los servicios médicos adscritos a las Mutuas tenían la facultad de expedir altas, en los procesos de IT, derivados de contingencias comunes, en los términos que reglamentariamente se establezcan, términos que no se han llevado todavía al ordenamiento jurídico.

Un análisis de la gestión de la IT por las Mutuas en PIÑEYROA DE LA FUENTE, A.J.: «Una nueva reordenación de la gestión de la Seguridad Social: las Mutuas y la Incapacidad Temporal». *Relaciones Laborales*. N.º 14. Julio. 1997; TORTUERO PLAZA, J.L.: «Las Mutuas y la Incapacidad Temporal». *Tribuna Social*. N.º 100. Abril. 1999; PANIZO ROBLES, J.A.: «Novedades en materia de Seguridad Social incluidas en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado y de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social de 1998». *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Recursos Humanos (Comentarios y Casos Prácticos)*. Ed. Estudios Financieros. N.º 180. Marzo. 1998 o MARTÍNEZ-MACHUCA GUÓN, M.A.: «La gestión de la incapacidad temporal por las Mutuas». *Relaciones Laborales*. N.º 3. Febrero 2001.

El apartado X del Acuerdo Social de 2001 se orienta en la misma dirección, previendo la adopción de medidas, tendentes a evitar la concatenación abusiva de la prestación de IT con la correspondiente a desempleo, así como que se prolongue indebidamente la percepción de la prestación, en los casos en que el trabajador que es llamado a reconocimiento médico por los servicios médicos de la Entidad responsable del pago de la prestación, no acude a los mismos sin causa justificada, previsiones que se incorporan al ordenamiento jurídico a través de la LMFAOS.

### 3.1.1. Incapacidad temporal/desempleo.

La prestación por desempleo es incompatible con las rentas procedentes de trabajo, así como con las prestaciones sustitutivas de las mismas. De ahí, que el artículo 222 LGSS establezca determinadas precisiones en los casos en que una persona, encontrándose en IT, vea extinguido su contrato de trabajo, así como cuando un desempleado inicia un proceso de IT: en el primer supuesto, el trabajador no puede pasar a la situación de desempleo, al no encontrarse en la situación legal de desempleo, manteniéndose en la percepción de la prestación por IT, hasta que la misma se agote, en cuyo momento el interesado pasará a la situación legal de desempleo y a percibir, si reúne los requisitos exigidos, las prestaciones por desempleo; en el segundo de los supuestos, desempleado que cae en situación de IT, el interesado pasa a percibir la prestación por esta última contingencia, si bien en la cuantía que correspondería a la prestación por desempleo, sin que el pase a la incapacidad temporal implique una ampliación del período de percepción de desempleo <sup>94</sup>.

Las modificaciones introducidas por el artículo 34.Diez LMFAOS en el artículo 222 LGSS <sup>95</sup> son las siguientes:

- En los supuestos de extinción del contrato de trabajo, encontrándose el trabajador en la situación de IT, en una primera fase se mantiene la regulación anterior, de modo que el interesado continúa en la percepción de la prestación de IT, si bien (y en ello reside la primera novedad) en cuantía igual a la prestación por desempleo hasta que se extinga la situación de IT, 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.

Frente a lo que sucedía en la normativa anterior, el período de percepción de la prestación de IT, desde la fecha de la extinción de la relación laboral, se descuenta del período de percepción de la prestación por desempleo. En correspondencia con ello, el INEM efectuará

<sup>94</sup> Una crítica a esta regulación en TORTUERO PLAZA, J.L.: «Supuestos legales de desempleo en el ordenamiento español: una valoración crítica». *Relaciones Laborales*. N.º 13. 1994 y QUESADA SEGURA, J.: «Comentarios a los artículos 221 y 222 de la LSS», en AA.VV. *Comentarios a la Ley General de la Seguridad Social*. Edit. Comares, 1999.

<sup>95</sup> En lo que se refiere a la concatenación IT/desempleo, ya que cuando la concatenación del desempleo se produce con la maternidad (aspectos regulados también en el artículo 222 LGSS) permanece invariable la regulación anterior.

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.

De la regulación contenida en la nueva redacción del artículo 222.1 LGSS, se desprenden las siguientes situaciones a partir del 1.º de enero de 2002:

- En el caso de los trabajadores por cuenta propia, será de aplicación la regulación vigentes antes de la reforma, es decir, que cesando el trabajador que se encontraba en IT en la actividad (con la consiguiente baja en el Régimen de la Seguridad Social), aquél continuará percibiendo la prestación de IT, en las mismas condiciones en que lo hacía antes de la baja.
- Si se trata de un trabajador por cuenta ajena que, encontrándose en situación de IT, ve extinguido su contrato de trabajo, continúa en la percepción de IT, si bien, desde la fecha de extinción se recalculará el importe de la prestación, a fin de hacerla equivalente a la prestación por desempleo <sup>96</sup>.

El tiempo en que, tras la extinción del contrato de trabajo, permanezca en la situación de IT se descontará, como consumido, del período de desempleo. De ahí que, incluso, pueda que, en la realidad de los hechos no nazca un derecho a desempleo –aun reuniendo los requisitos para ello– cuando el período de IT, tras el cese laboral, sea igual o superior al que le hubiese correspondido por desempleo, en función del período de ocupación cotizada en los últimos seis años.

El INEM deberá efectuar las cotizaciones a la Seguridad Social (incluyendo la aportación del trabajador) por el período de IT <sup>97</sup> que se descuenta del período de percepción del desempleo.

- Dado que el artículo 222.1 LGSS (en la nueva redacción) se refiere a la cuantía de la prestación por desempleo, surge la duda sobre si la nueva regulación (dado su carácter restrictivo) resulta de aplicación a quienes, aun encontrándose en situación de IT y se les extinga el contrato de trabajo por alguna de las causas previstas en el artículo 208.1 LGSS, sin embargo no acreditan un derecho a prestaciones por desempleo. A pesar de la deficiente redacción, parece claro que los supuestos señalados entran en la nueva regulación del artículo 222.1 LGSS.

<sup>96</sup> Ello supone que la base reguladora será el promedio de las bases de cotización correspondientes a las contingencias profesionales, durante los 180 días previos a la extinción del contrato de trabajo; de igual modo, durante los 180 días, a contar a partir de la extinción del contrato de trabajo, se aplica el 70% y, transcurrido dicho período, el 60%, sobre la respectiva base reguladora.

Esta regla general, encontraría su excepción en los supuestos en que el trabajador alegue la reanudación de un derecho suspendido, en cuyo caso la base reguladora y, en su caso, el porcentaje aplicable al mismo, serán los que correspondieran al derecho suspendido, para lo que será preciso contar con la certificación del INEM acreditando la existencia de ese derecho suspendido, así como el importe de la prestación, lo cual, irremediamente, provocará una demora en la gestión de la prestación.

<sup>97</sup> Con carácter general, una vez que se ha extinguido el contrato de trabajo no existe obligación de cotizar a la Seguridad Social, como ha puesto de manifiesto una reiterada y constante jurisprudencia del TS.

- La nueva regulación se aplica a todos los procesos de IT, en los que la extinción del contrato de trabajo se haya producido a partir de la entrada en vigor de la LMFAOS (1.º de enero de 2002), aunque el propio proceso se haya originado con anterioridad.
- En lo que se refiere al acceso a la prestación de IT, desde la situación de desempleo, la legislación anterior a 1.º de enero de 2002, determinaba que el desempleado pasaría a la situación de IT y a percibir la correspondiente prestación, si bien en cuantía igual a la prestación por desempleo, sin que el hecho de pasar a la situación de IT provocase la prolongación del período de desempleo; extinguido el período de percepción de desempleo, el interesado continuaría en la prestación por IT, en la cuantía en la que la venía percibiendo.

Sobre esta regulación, la nueva redacción del apartado 3 del artículo 208 diferencia según cuál sea la naturaleza del proceso que da lugar al pase a la situación de IT, 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 continuase 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.

Debe tratarse, en consecuencia, de un proceso que se reabre por darse el supuesto de una recaída o recidiva<sup>98</sup>. Como ha señalado el TS (STS 8-5-95 ó 15-12-1997), si entre ambos períodos incapacitantes ha transcurrido un tiempo de 6 meses, se inicia un nuevo proceso de IT, siendo indiferente si la causa incapacitante es la misma o distinta, incluso, aunque en el primer proceso se hubiese agotado el tiempo máximo<sup>99</sup>; a su vez, si el período entre una y otra baja es inferior, la existencia de un nuevo proceso o la acumulación con el anterior dependerá de la naturaleza de las dolencias: si son diferentes, se abre un nuevo proceso; por el contrario, cuando se trata de las mismas, se constituye una recaída del proceso primitivo.

En consecuencia, para darse el caso a que se refiere el primer párrafo del artículo 222.1, debe tratarse de las mismas dolencias que dieron lugar al proceso anterior, y siempre que, entre uno y otro proceso, no hayan transcurrido más de seis meses.

- Por el contrario, cuando el pase, desde la situación del desempleo total, a la situación de IT derive 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.

<sup>98</sup> A los que se refiere el artículo 9 de la Orden del Ministerio de Trabajo de 13 de octubre de 1967, por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo de la prestación de incapacidad temporal.

<sup>99</sup> STS. Ud. 1-2-1999.

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 salario mínimo interprofesional, 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 cuanto al alcance temporal de la nueva regulación, por coherencia con la señalada en la situación anterior (procesos de IT, en los que se produce la extinción del contrato de trabajo), se entiende que la nueva regulación alcanza a todos los procesos de IT, aun los iniciados con anterioridad al 1.º de enero de 2002, siempre que el agotamiento del período de percepción de desempleo se haya producido con posterioridad a la fecha señalada.

### 3.1.2. La incomparecencia a los reconocimientos médicos ordenados sobre los beneficiarios de la prestación de IT.

Dentro de los mecanismos de control de la situación de IT <sup>100</sup>, el artículo 78 de la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, posibilitó a los servicios médicos de la Entidad gestora responsable de la prestación económica de la Seguridad Social, así como a los de las Mutuas <sup>101</sup>, para ordenar a los beneficiarios de las prestaciones económicas de IT exámenes y reconocimientos médicos, en orden a verificar la permanencia de la situación incapacitante, que condiciona el percibo de la correspondiente prestación. Ante la falta injustificada de acudir a los mismos, los servicios médicos señalados pueden expedir, ante la Inspección Médica del correspondiente Servicio de Salud, las correspondientes propuestas de alta <sup>102</sup>, en los términos establecidos en el Real Decreto 575/1997, de 18 de abril.

Ahora bien, desde que se constata la negativa del perceptor de la IT a efectuar el reconocimiento médico, hasta que se procede a la expedición de la propuesta de alta y, posteriormente, se expide, por los servicios médicos del Servicio de Salud, la correspondiente alta médica <sup>103</sup>, transcurre un período amplio, que puede dar lugar a que se esté percibiendo indebidamente la prestación. Por ello, el apartado X del Acuerdo Social prevé la adopción de las medidas oportunas, en los casos en que el beneficiario de la prestación de IT no acudiese, sin causa justificada, a los exámenes o reconocimientos médicos practicados.

<sup>100</sup> Vid. BONACHE BERMEJO, F.: «La gestión de la incapacidad temporal: coordinación entre la Administración Gestora Pública, sus Mutuas colaboradoras y empresas. Disfunciones y análisis de situaciones». *Revista Técnica de Seguridad Social y Prevención*. N.º 5. 2001.

<sup>101</sup> Si bien en estos casos, en lo que se refiere a los procesos de IT, derivados de contingencias comunes, ya que, por lo que se refiere a las prestaciones de IT, derivada de contingencias profesionales, la Mutua asume la totalidad de las competencias de gestión.

<sup>102</sup> En las condiciones contenidas en el Real Decreto 575/1997, de 18 de abril. La propuesta de alta es expedida por los servicios médicos del INSS o de la Mutua, ante la Inspección Médica del respectivo Servicio Público de Salud, quien la trasladará al facultativo correspondiente, a fin de que éste expida el alta médica o, en su caso, mantenga la baja. Un análisis del contenido del Real Decreto en PANIZO ROBLES, J.A.: «*El control de la incapacidad temporal .....*» *op. cit.*

<sup>103</sup> Según datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, de las propuestas de alta tramitadas por los Servicios de Salud, en más del 80% de los casos, se procedía a la expedición del alta médica.

En el mismo objetivo, el artículo 34. Cuatro LMFAOS da nueva redacción al artículo 131 bis.1 LGSS, de modo que el derecho al subsidio de IT, además de por las causas ya establecidas <sup>104</sup>, se extingue por la incomparecencia injustificada a cualquiera de las convocatorias para los exámenes y reconocimientos establecidos por los médicos adscritos al Instituto Nacional de la Seguridad Social o a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

La nueva redacción en el apartado 1, del artículo 131.bis LGSS, origina la supresión del contenido de su párrafo segundo, mediante el que se facultaba a los servicios médicos del INSS para expedir altas médicas, en los procesos de IT, a los exclusivos efectos de las prestaciones económicas de la Seguridad Social <sup>105</sup>.

### 3.1.3. Las sanciones en caso de infracciones de beneficiarios de IT.

La última de las medidas relacionadas con la IT se contiene en el artículo 34.Uno LMFAOS, que modifica el apartado 47.1. LISOS, precisando que las infracciones graves se sancionarán con la pérdida de la prestación o pensión durante un período máximo de tres meses, salvo en los casos de los números 2 y 3, tanto en lo que se refiere a las prestaciones por desempleo, como (y aquí está la novedad) en la IT, en los que la sanción está constituida por la extinción de la prestación.

Hay que tener en cuenta que la incomparecencia a los reconocimientos médicos, sin causa justificada, está tipificada en el artículo 25.2 LISOS como infracción grave, por lo que, hasta la entrada en vigor de la LMFAOS, dicha conducta únicamente podía ser sancionada mediante la pérdida temporal de la prestación. Con la modificación legal, la incomparecencia no justificada a los reconocimientos médicos puede dar lugar a la extinción del contrato de trabajo, por dos vías:

- Por aplicación directa del artículo 131.bis LGSS, es decir, sin tener que abrir un expediente sancionador.
- Por la vía de la sanción, mediante la apertura de un procedimiento sancionador (que corresponde tramitarlo a la respectiva Dirección Provincial de la Entidad Gestora, a iniciativa de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social), tras la tipificación de la conducta infractora.

<sup>104</sup> Por el transcurso del plazo máximo establecido; por ser dado de alta médica el trabajador, con o sin declaración de incapacidad permanente; por haber sido reconocido al beneficiario el derecho al percibo de la pensión de jubilación; por fallecimiento.

<sup>105</sup> Esta competencia, introducida en el ordenamiento de la Seguridad Social, por el artículo 39 de la Ley 66/1997, de 30 de diciembre, fue desarrollada por el Real Decreto 1117/1998. La misma competencia se extendió a los facultativos adscritos al ISM (en virtud del artículo 26 de la Ley 55/1999, de 29 de diciembre) y a los servicios médicos de las Mutuas (artículo 44 del Real Decreto-Ley 6/2000, de 21 de junio). Tras la entrada en vigor de la LMFAOS las previsiones legales señaladas han quedado sin objeto.

### 3.2. Las modificaciones de la pensión de jubilación.

El RDLJ ha modificado determinados preceptos que regulan el acceso a la pensión de jubilación, así como la cuantía de la misma, todo ello con la finalidad de dotar a esta pensión de los caracteres de gradualidad y flexibilidad, en el marco de las directrices contenidas en la Recomendación 10.<sup>a</sup> del Pacto de Toledo, y en el apartado IV del Acuerdo Social de 2001, así como en las orientaciones recogidas en diferentes documentos internacionales, procedentes básicamente de la Unión Europea <sup>106</sup>, en las que se aboga por incentivar y favorecer la prolongación de la vida activa en los trabajadores de más edad, dotando, al tiempo, el acceso a la jubilación de caracteres de progresividad y flexibilidad. De otra parte, la LMFAOS procede a dar una nueva regulación, en el ámbito de la Seguridad Social, a la jubilación parcial, a fin de acomodar su régimen jurídico a las innovaciones producidas en el ámbito laboral por la Ley 12/2001.

En el objetivo de lograr una mayor flexibilidad en la edad de acceso a la jubilación, caben dos alternativas posibles: de una parte, establecer los mecanismos que, bien con carácter general, bien ante determinadas situaciones, se pueda acceder a la jubilación de forma anticipada; de otra, estableciendo mecanismos que penalicen el adelanto de la jubilación o que incentiven su diferimiento, más allá de la edad ordinaria que esté fijada. En ambas direcciones, se coloca el RDLJ ya que al tiempo que regula unos mecanismos que propicien la entrada en la jubilación, a partir de los 61 años, también prevé unos incentivos en la demora en el acceso a dicha pensión.

#### 3.2.1. La jubilación anticipada con reducción de la cuantía de la pensión.

Dentro de los mecanismos de la jubilación flexible, una de las posibles vías es la de posibilitar el acceso a la correspondiente pensión a una edad inferior a la establecida con carácter general <sup>107</sup>. En el sistema de la Seguridad Social, antes de la entrada en vigor del RDLJ existían tres formas básicas de anticipar la edad <sup>108</sup>:

- La fijación de una edad inferior, sin reducción en el importe de la pensión, como consecuencia de la realización de unas actividades que se presumen como peligrosas, penosas, tóxicas o insalubres <sup>109</sup>.

<sup>106</sup> Vid. entre otros, la Comunicación de la Comisión Europea sobre «*La evolución futura de la protección social en una perspectiva a largo plazo: pensiones seguras y viables*». COM (2000). 622. Final.

<sup>107</sup> Vid. LÓPEZ CUMBRE., L.: «Anticipación de la edad de jubilación. El confuso tratamiento jurídico de las jubilaciones anticipadas». *Tribuna Social*, N.º 94. Octubre. 1998.

<sup>108</sup> No se consideran los mecanismos de ayudas previas a la jubilación ordinaria, ya que, en tales casos, el trabajador no accede a la jubilación de la Seguridad Social, hasta el cumplimiento de los 65 años.

<sup>109</sup> Técnicamente, este supuesto no es de anticipación de la edad de jubilación, ya que para los diferentes colectivos, el ordenamiento de la Seguridad Social determina *su edad*, aunque sea inferior a la establecida con carácter general. Esta fórmula puede adoptar dos mecanismos: de una parte, el del coeficiente reductor de la edad (aplicable por cada año efectuado en la actividad de que se trate, de modo que a mayor período de trabajo, mayor reducción de la edad), mecanismo

- La anticipación de la edad de jubilación, ligada a objetivos de fomento de nuevo empleo.
- La anticipación de la edad de jubilación, a partir de una determinada edad, minorando la cuantía de la pensión, variable en proporción al período de anticipación frente a la fecha del cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

Es en este mecanismo en el que se han introducido las mayores modificaciones operadas por el RDLJ en el ámbito de la pensión de jubilación, ampliando las posibilidades de anticipación a supuestos que tenían vedada tal posibilidad antes del 1.º de enero de 2002, como mediante la minoración de los coeficientes que reducen la cuantía de la pensión por el hecho de anticipar el acceso a dicha clase de pensión.

Respecto del segundo de los supuestos, el RDLJ, manteniendo lo requisitos y condiciones de acceso a la pensión de jubilación, a partir de los 60 años y en virtud de *derecho transitorio*, sin embargo modifica el importe de la pensión, al fijar unos nuevos coeficientes, que no son fijos, sino que guardan cierta proporción con el período de cotización acreditado por el interesado, siempre que, como sucedía en la legislación anterior, la extinción de la relación laboral previa no fuera debida a causa imputable al jubilado, y se acredite un período mínimo de cotización de más de 30 años. Por ello, si se accede a la jubilación antes de los 65 años, en virtud de las previsiones de la Disposición Transitoria 3.ª LGSS y en la Ley 47/1998, de 23 de diciembre, la cuantía de la pensión se reduce, por cada año que, en el momento del hecho causante de la jubilación, le falte al interesado para cumplir los 65 años, mediante la aplicación de los coeficientes siguientes:

- Si el cese en la actividad previa es imputable al trabajador, cualquiera que sea el período de cotización acreditado: 8%.
- Si el cese en la actividad previa no es imputable al trabajador, pero éste acredita un período de cotización de 30 o menos años: 8%.
- Si el cese en la actividad previa no es imputable al trabajador, pero éste acredita un período de cotización de 31 o más años, se aplican los siguientes coeficientes:

PERÍODO DE COTIZACIÓN ACREDITADO	COEFICIENTE APLICABLE
• Entre 31 y 34 años .....	7,5
• Entre 35 y 37 .....	7
• Entre 38 y 39 .....	6,5
• 40 o más .....	6

que se aplica a los trabajadores mineros, a los que efectúan su actividad en el sector marítimo-pesquero, los trabajadores ferroviarios o quienes realizan trabajos aéreos; de otra, la determinación de una edad fija, como es la de los 55 años (para los profesionales taurinos) o la de 60 años (para los bailarines o trapecistas).

Una finalidad semejante parece estar en el contenido de la Adicional 32.ª LMFAOS a través de la cual se prevé que el Gobierno presente ante las Cámaras un informe en el que se analice la situación de los funcionarios de las policías autonómicas, en el nuevo marco de la jubilación gradual y flexible, en función de la edad de jubilación en comparación con el resto de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado.

Sin embargo, la mayor novedad del RDLJ (artículo 3.º) respecto de la pensión de jubilación, radica en el establecimiento de nuevos mecanismos que permiten acceder anticipadamente a la pensión de jubilación, aunque no se tenga la *condición de mutualista* (es decir, la afiliación a una Mutuality de trabajadores por cuenta ajena, antes del 1.º de enero de 1967), del modo siguiente:

- Se permite la jubilación anticipada a partir de una determinada edad: los 61 años, siempre que, además, se cumpla una serie de requisitos.
- Los requisitos necesarios son:
  - El interesado ha de encontrarse inscrito en la correspondiente Oficina de Empleo, como demandante de empleo, durante un plazo de, al menos, 6 meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud de la jubilación <sup>110</sup>.
  - Ha de acreditarse un período mínimo de cotización efectiva de 30 años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias <sup>111</sup>.
  - Que el cese en el trabajo, como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo, no se haya producido por causa imputable a la libre voluntad del trabajador, entendiéndose por libre voluntad del trabajador, la inequívoca manifestación de voluntad de quien, pudiendo continuar su relación laboral y no existiendo razón objetiva que la impida, decide poner fin a la misma. Aplicando por analogía las previsiones contenidas en la Disposición Transitoria Segunda del Real Decreto 1647/1997, de 31 de octubre, para poder jubilarse anticipadamente será preciso que la extinción de la relación laboral se haya producido por alguna de las causas siguientes:
    - Por causa de despido colectivo, fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, debidamente autorizado.
    - En base a la muerte, jubilación o incapacidad del empresario, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante, cuando las mismas determinen la extinción del contrato de trabajo.
    - Por despido improcedente, cuando se haya optado por la indemnización, o cuando se haya dictado auto en ejecución de sentencia declarando extinguida la relación laboral, o por despido improcedente, cuando se trate de representantes de los trabajadores, siempre que no hubiesen dejado de ejercer, en su caso, su derecho de reincorporación al trabajo.

<sup>110</sup> La nueva regulación de la jubilación anticipada deja fuera de su aplicación a los funcionarios incorporados al Régimen General de la Seguridad Social. Con ello, se mantiene la diferencia, en el acceso a la jubilación, entre los diferentes funcionarios, según cual sea el Régimen de Seguridad Social en que estén integrados. Si el mismo es el de Clases Pasivas, el funcionario tiene la posibilidad de jubilarse, a partir de los 60 años, siempre que acredite un período de cotización de 30 años; si el Régimen aplicable es el Régimen General, el funcionario no podrá acceder a la jubilación anticipada, salvo que tenga la condición de mutualista.

<sup>111</sup> En el ordenamiento de la Seguridad Social, y como consecuencia de los pronunciamientos del TS –STS, en interés de Ley, de 10 de mayo de 1974–, a efectos de cotización, se añade la parte proporcional de pagas extras, de modo que cada año equivale a 425 días.

- Por despido basado en causas objetivas [artículo 52.c) ET].
  - Por resolución voluntaria por parte del trabajador, en los casos previstos en los artículos 40, 41.3 y 50 ET.
  - Mediante la expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato, siempre que dichas causas no hayan actuado por denuncia del trabajador.
  - A causa de la resolución de la relación laboral, durante el período de prueba, a instancia del empresario, siempre que la extinción de la relación laboral anterior se hubiese debido a alguno de los supuestos contemplados.
  - En los casos de beneficiarios de la prestación por desempleo, cuando se extinga por agotamiento de la prestación o por pasar a ser pensionista, en los casos previstos en el artículo 213 LGSS, así como en los casos de acceso a la jubilación como consecuencia de la extinción del subsidio asistencial, a favor de los trabajadores con 52 o más años.
  - Por cualquier razón en virtud de la cual la extinción del trabajo no derive de causa imputable a la libre voluntad del trabajador.
- Es necesario, para poder acceder a la jubilación a la edad de 61 años, que la pensión sea reconocida por el Régimen General, por el Régimen Especial de la Minería del Carbón o por el de Trabajadores del Mar, en este caso, como trabajador por cuenta ajena <sup>112</sup>.
- La pensión es objeto de reducción mediante la aplicación, por cada año o fracción de año que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir los 65 años, de los siguientes coeficientes:

PERÍODO DE COTIZACIÓN ACREDITADO	COEFICIENTE APLICABLE
• Entre 31 y 34 años .....	7,5 <sup>113</sup>
• Entre 35 y 37 .....	7
• Entre 38 y 39 .....	6,5
• 40 o más .....	6

Los mecanismos de anticipación de la edad de jubilación va acompañada de otros que pretenden mantener en la cotización a los trabajadores de más edad, que salen del mercado de trabajo, con su efecto en la cuantía de las pensiones futuras, siguiendo al efecto los compromisos contenidos en el Acuerdo Social, los cuales quedan incorporados al ordenamiento jurídico a través de los artículos 6 y 7 RDLJ, con la finalidad de que la pensión de jubilación no se reduzca, como consecuencia del cese en la actividad a una edad inferior a aquella en que el interesado puede acceder a la jubilación.

<sup>112</sup> Conforme a las previsiones del apartado 3 de la Adicional 8.ª LGSS, en la redacción incorporada por la Disposición Final 1.ª RDLJ.

<sup>113</sup> Salvo que la pensión sea reconocida por el Régimen Especial del Mar, en cuyo caso el coeficiente es del 7%.

Debe tenerse en cuenta que los mecanismos de mantenimiento en la cotización, a través de la figura del Convenio especial (conforme a las previsiones de los artículos 6 y 7 RDLJ) no se aplican a la generalidad de los trabajadores de edad, sino únicamente a aquellos a quienes se les extingue su relación laboral, por medio de un expediente de regulación de empleo –ERE–, siempre que, además, cumplan otros requisitos adicionales.

En este objetivo, el RDLJ:

- Añade un nuevo apartado 15 al artículo 51 ET, estableciendo la obligación, en los expedientes de regulación de empleo correspondientes a empresas no incursas en procedimiento concursal, que incluyan trabajadores con 55 o más años, siempre que los mismos no tuvieren la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, de abonar las cotizaciones para la financiación de un convenio especial, a favor del trabajador.

Es decir, que quedan excluidos de la aplicación del Convenio Especial:

- Con carácter general, los trabajadores de menos de 55 años o los que, siendo mayores de esa edad, estuviesen afiliados a la Seguridad Social antes del 1.º de enero de 1967, en una Mutualidad de trabajadores por cuenta ajena.
  - Los trabajadores, cualquiera que sea su edad, cuya extinción de la relación laboral no discurra a través de un ERE.
  - Por último, los trabajadores que, aun cumpliendo los requisitos exigidos (tener 55 o más años, no acreditar la condición de mutualista y estar incluido en un ERE), sin embargo pertenezca a una empresa que esté incurso en un procedimiento concursal.
- La regulación del Convenio especial señalado se contiene en la nueva Disposición Adicional, la 31.ª, LGSS, añadida por el artículo 7.º RDLJ, mediante la cual se prevé:
    - Las cotizaciones del Convenio especial comprenden desde la fecha en que se origine el cese en la relación laboral o, en su caso, en que se extinga la obligación de cotizar por agotamiento de la prestación por desempleo contributivo, y la fecha en la que el trabajador cumpla los 65 años.
    - Para la fijación de las cuotas, se tiene en cuenta el promedio de las bases de cotización del trabajador en los últimos seis meses de ocupación cotizada, a las que se aplica el tipo de cotización vigente para el Convenio especial, en el momento de suscripción del mismo.

De las cuotas resultantes se han de deducir las que estén a cargo del INEM, y correspondientes al período en que el trabajador pueda ser beneficiario del subsidio asisten-

cial de desempleo, a favor de trabajadores con 52 o más años. Para el cálculo de estas cotizaciones se tendrán en cuenta las bases, tipos y coeficientes vigentes en la fecha de suscripción del Convenio <sup>114</sup>.

- Hasta el momento en que el trabajador cumpla los 61 años, las cuotas corren por cuenta exclusiva del empresario, pudiendo ingresarlas de una sola vez o fraccionar su pago, siempre que aquéllas se garanticen mediante aval solidario, o se sustituya al empresario en su obligación de abono por medio de entidades financieras o aseguradoras, previo consentimiento de la Tesorería General de la Seguridad Social, en los términos que establezca el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Una vez que el trabajador ha cumplido los 61 años, las cuotas al Convenio especial corren por cuenta de aquél, debiendo ingresarse en los términos vistos en la normativa reguladora, con carácter general, del convenio especial. Las cuotas siguen siendo obligatorias hasta el cumplimiento de los 65 años o hasta que el trabajador acceda a la jubilación, caso de que se trate de una fecha anterior. Al dejar al trabajador como sujeto único del abono de las cuotas, va a ser difícil el mantenimiento del Convenio especial, más allá de los 65 años, por lo que el trabajador se verá abocado a la jubilación anticipada, si reúne los requisitos de cotización indicados.
- Las aportaciones empresariales que se hayan ingresado por el convenio especial se reintegrarán al empresario, previa regularización anual, en los supuestos de fallecimiento, de reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente o de realización de actividades en virtud de las cuales se efectúen cotizaciones al sistema de Seguridad Social, si bien en este último supuesto el reintegro tiene como límite máximo el importe de las cuotas abonadas en la realización de las actividades.
- Por último, la Disposición Transitoria Única RDLJ prevé la aplicación de la figura del convenio especial señalado, únicamente a los supuestos de expedientes de regulación de empleo, cuyo procedimiento se haya iniciado a partir del 1.º de enero de 2002.

### 3.2.2. La jubilación parcial.

La Ley 12/2001 ha modificado, entre otros, el artículo 12.6 ET, relativo al contrato a tiempo parcial, ligado a la jubilación parcial, introduciendo una mayor flexibilidad en esta figura con el propósito de lograr una mayor utilización de la misma, así como la de propiciar un diferimiento en el acceso a la pensión, siguiendo al efecto las recomendaciones internacionales, así como los criterios contenidos en el Acuerdo Social de 2001. En la regulación vigente a partir del 11 de julio de 2001 <sup>115</sup> el ordenamiento jurídico <sup>116</sup> distingue según que el acceso a la jubilación parcial se haya llevado a cabo por un trabajador antes o después de los 65 años, del siguiente modo:

<sup>114</sup> Hay que tener en cuenta que, durante la percepción del subsidio asistencial, el INEM cotiza a la Seguridad Social por las contingencias de jubilación, asistencia y protección familiar, si bien aplicando la base mínima de cotización. En consecuencia, de la cotización que corresponda al Convenio especial ha de deducirse la que corre a cargo del INEM.

<sup>115</sup> Fecha de entrada en vigor de la Ley 12/2001, de acuerdo con lo previsto en la Disposición Final 2.ª Uno de la misma.

<sup>116</sup> Artículo 12.6. ET.

- Si el acceso a la jubilación parcial se produce antes del cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, es decir, antes de los 65 años <sup>117</sup>, es exigible en todo caso la celebración del contrato de relevo.
- Por el contrario, si el acceso a la jubilación parcial se efectúa habiendo cumplido los 65 años, la celebración del contrato de relevo es potestativa para la empresa, pudiendo el trabajador acceder a la jubilación parcial, aunque no se haya suscrito el contrato de relevo. Con ello, se hace palpable uno de los cambios más sustanciales en la nueva regulación de la jubilación parcial, cual es la de la flexibilización de la edad de jubilación, así como el favorecimiento de la prolongación en la actividad de los trabajadores de más edad <sup>118</sup>.

Sin embargo, la reforma de la Ley 12/2001 <sup>119</sup> no se trasladó a la LGSS, que, desde una vertiente formal, seguía acomodada a la legislación anterior, señalando que la jubilación parcial se extinguía, en todo caso, a los 65 años. Conforme a la nueva redacción dada por la LMFAOS (artículo 34. Seis) al artículo 166 LGSS se acomoda éste a las previsiones laborales, de modo que:

- Se mantiene el acceso a la jubilación parcial a partir de una determinada edad, que habrá de ser inferior en 5 años a la edad ordinaria de acceso a la jubilación. Es decir que, con carácter general, el acceso a la jubilación parcial se produce con una edad mínima de 60 años <sup>120</sup>. Pero, así como en la legislación anterior, la jubilación parcial se extinguía al cumplir el pensionista los 65 años (y, en tal sentido, no era posible el acceso inicial a la pensión de jubilación parcial a partir de dicha edad), en la nueva legislación se puede acceder a la pensión a partir de dicha edad, sin que dicha pensión se extinga por el cumplimiento de esa edad.
- Para acceder a la jubilación parcial es preciso que, previamente, el trabajador reduzca su jornada de trabajo (así como las correspondientes retribuciones), entre un máximo de un 85% y un mínimo de 25%, suscribiendo un contrato a tiempo parcial, cuyas retribuciones son compatibles con la pensión de jubilación parcial.
- A su vez, para que se pueda acceder a la jubilación parcial es preciso que la empresa contrate otro trabajador, a fin de que realice la jornada de trabajo abandonada por el jubilado, salvo que el acceso a la jubilación se produzca a la edad de 65 años, en cuyo caso no existe tal obligación para la empresa. Asimismo, el contrato de relevo suscrito con anterioridad a que el jubilado parcial cumpliera los 65 años, puede extinguirse a partir de ese límite o, alternativamente, prorrogarse por períodos anuales.

<sup>117</sup> De conformidad con lo previsto en el artículo 161 LGSS.

<sup>118</sup> En el marco de las orientaciones de la Recomendación 10.ª del Pacto de Toledo y del apartado IV del Acuerdo Social de abril de 2001.

<sup>119</sup> Un análisis de las modificaciones del artículo 12.6 ET (por la Ley 12/2001) en materia de la jubilación parcial en PANIZO ROBLES, J.A.: «Un nuevo paso a la jubilación flexible (la nueva regulación de la jubilación parcial y del contrato de relevo)». *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Recursos Humanos (Comentarios y Casos Prácticos)*. Ed. Estudios Financieros. N.º 223. Octubre 2001.

<sup>120</sup> O la que corresponda, en los supuestos en que se pueda acceder a la jubilación con una edad inferior a los 65 años.

- En todo caso, y frente al principio de incompatibilidad entre el percibo de la pensión de jubilación y la realización de actividades, el artículo 166.3 prevé la compatibilidad del disfrute de la pensión de jubilación parcial y la realización de un trabajo a tiempo parcial.
- Por último, el artículo 2 RDLJ <sup>121</sup> difiere a las normas reglamentarias que se establezcan la regulación jurídica de la jubilación parcial en el ámbito de la Seguridad Social <sup>122</sup>.

### 3.2.3. La incentivación de la prolongación en la actividad laboral.

La Recomendación 10.<sup>a</sup> del Pacto de Toledo proponía que se adoptaran medidas para incentivar el retraso voluntario a la jubilación, por los efectos positivos tanto para el propio pensionista, como para el propio sistema de la Seguridad Social. Siguiendo estas orientaciones, la Adicional 26.<sup>a</sup> LGSS (incorporada por la Ley 24/1997) facultaba al Gobierno para el establecimiento de las medidas necesarias en orden a posibilitar la compatibilidad entre el percibo de la pensión con la realización de actividades, mediante la suspensión proporcional de la cuantía de la primera, sin que las previsiones normativas se incorporaran al ordenamiento laboral. En la misma dirección, el Acuerdo Social parte de la necesidad de incentivar la prolongación en la actividad más allá de los 65 años, proponiendo diferentes medidas, buena parte de las cuales se han incluido en el RDLJ.

- Se amplía el período en que se puede percibir el subsidio asistencial de desempleo, a favor de los trabajadores que cumplan todos los requisitos, salvo la edad, para acceder a la pensión de jubilación, que, en la legislación anterior, se extinguía al cumplimiento, por parte del beneficiario, de la edad que le diese derecho a cualquier pensión contributiva. Con ello, si el trabajador tiene la *condición de mutualista*, el subsidio se extinguía a los 60 años, edad en la que el interesado podía acceder a la pensión de jubilación.

Con la nueva redacción del artículo 216.3 LGSS el subsidio podrá percibirse hasta que el trabajador alcance la edad exigida, en su caso, para el acceso a la pensión de jubilación <sup>123</sup>.

La nueva regulación se aplica a todos los subsidios en vigor, cualquiera que sea la fecha en que se causaron.

- Se posibilita la compatibilidad entre el percibo de una pensión y la realización de un trabajo a tiempo parcial, que, en la legislación anterior, sólo era posible por medio de la figura de la jubilación parcial, lo cual podía producir efectos comparativos contrarios al principio de equidad.

<sup>121</sup> Añade un nuevo apartado 4 al artículo 166 LGSS.

<sup>122</sup> Mientras no se promulgue otra disposición reglamentaria, la jubilación parcial, en el ámbito de la Seguridad Social, sigue regulándose por el Real Decreto 144/1999, de 29 de enero, en lo que no entre en contradicción con lo establecido en el artículo 12.6 ET y 166 LGSS.

<sup>123</sup> De acuerdo con la nueva legislación, el subsidio se extinguirá al cumplir el interesado la edad de 65 años, salvo que se trate de un supuesto en que el trabajador, (por aplicación de los coeficientes correctores de la edad o por pertenecer a colectivos a los que el ordenamiento de la Seguridad Social ha establecido una edad de jubilación inferior a los 65 años) pueda jubilarse antes, en cuyo caso el subsidio se extinguirá en la fecha en que el interesado cumpla la edad que le posibilita el acceso a la jubilación.

El RDLJ (artículo 1.º) modifica el artículo 165.1 LGSS, en orden a que las personas que accedan a la jubilación pueden compatibilizar el percibo de la pensión con un trabajo a tiempo parcial, si bien, en estos supuestos, se procederá a la suspensión proporcional del percibo de la pensión en proporción inversa a la reducción aplicable a la jornada de trabajo del pensionista en relación a la de un trabajador a tiempo completo comparable.

- La pensión de jubilación podrá incrementarse, más allá del 100%, de la base reguladora, en los supuestos en que se acceda a la misma, cumplidos los 65 años. Conforme al apartado 2 del artículo 163 LGSS (en la redacción incorporada por el artículo 10 RDLJ), cuando se acceda a la pensión de jubilación a una edad superior a los 65 años, el porcentaje aplicable a la respectiva base reguladora es el resultante de sumar al 100%, un 2% adicional por cada año que, en la fecha del hecho causante de la pensión, se haya cotizado desde el cumplimiento de los 65 años, siempre que en esta última fecha el interesado tuviera acreditados 35 años de cotización. En otro caso, el porcentaje adicional indicado se aplica, cumplidos los 65 años, desde la fecha en que se haya acreditado dicho período de cotización.
- Se establece la exoneración de las cotizaciones a la Seguridad Social, en los términos señalados en el apartado II anterior.
- Se establecen reglas que intentan evitar subidas artificiales en las bases de cotización, con sus efectos en las prestaciones, por los períodos en que exista la exoneración en el abono de las correspondientes cuotas. En tal sentido, el artículo 162.6 LGSS (modificado por el artículo 12 RDLJ) prevé que, por los períodos de actividad en los que el empresario no haya efectuado cotizaciones por contingencias comunes, en los términos previstos en el artículo 112.bis, a efectos de determinar la base reguladora de las prestaciones a las que alcance la exoneración (es decir, todas las prestaciones salvo las derivadas de contingencias profesionales y la IT, derivada de contingencias comunes) las bases de cotización a tener en cuenta no podrán ser superiores al resultado de incrementar el promedio de las bases de cotización del ejercicio anterior en el porcentaje de variación media conocida del IPC en dicho ejercicio. Esta limitación también se aplica a los trabajadores por cuenta propia ( Disposición Adicional 32.ª 2 LGSS, en la redacción dada por el artículo 13 RDLJ).

### 3.3. Las modificaciones en las pensiones de incapacidad permanente.

La Ley 24/1997, de 15 de julio, modificó el régimen jurídico de las pensiones de incapacidad permanente <sup>124</sup>, y entre ellas las de vedar el acceso a las mismas, en los casos en que el interesado tenía 65 o más años y reunía los requisitos para acceder a la pensión de jubilación. Esta regulación podía producir unos efectos no deseados, como eran:

<sup>124</sup> Vid. DESDENTADO BONETE, A.: «La protección de la incapacidad permanente en la Ley de consolidación y racionalización del sistema de la Seguridad Social». *Revista del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*. N.º 4. 1997; FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J.J.: «Reflexiones sobre la reforma de la incapacidad permanente». *Tribuna Social*. N.º 11. 2000; MARTÍNEZ BARROSO, M.R.: «Una reforma inacabada: la incapacidad permanente». *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Recursos Humanos (Comentarios y Casos Prácticos)*. Ed. Estudios Financieros. N.º 184. 1998; ROQUETA BUI, R.: *La incapacidad permanente*, Consejo Económico y Social. Madrid.2000.

- a) En primer lugar, que se obligase a una persona a cotizar por todas las contingencias y prestaciones (incluida la de incapacidad permanente) y sin embargo esa cotización no tuviese efecto para parte de la acción protectora de la Seguridad Social.
- b) En segundo lugar, la paradoja de que podía salir mejor tratado quien tuviese una menor cotización, ya que un trabajador que tuviese acreditado un período de cotización de 15 años, no podía acceder a la pensión de incapacidad permanente, aunque acreditase las dolencias correspondientes, teniendo que acceder a una pensión (la de jubilación) por un importe equivalente al 50% de la respectiva base reguladora, mientras que otro trabajador, en las mismas circunstancias pero con un período de cotización inferior a 15 años, podía acceder a las pensiones de incapacidad permanente, que podrían consistir en el 100% (o 150%) de la base reguladora.

A corregir estas disfuncionalidades, se dirigen los artículos 8 y 9 RDLJ, a través de los cuales:

- Se da nueva redacción al artículo 138.1 LGSS, posibilitando el acceso a la pensión de incapacidad permanente, aunque el trabajador tenga 65 años, si la prestación deriva de un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.
- En los supuestos en que el trabajador, con 65 o más años, acceda a la pensión de incapacidad permanente, derivada de contingencias comunes, por no tener cumplido el período de 15 años, necesario para acceder a la jubilación, la cuantía de la pensión de incapacidad permanente será equivalente al resultado de aplicar a la correspondiente base reguladora el porcentaje que corresponda al período mínimo de cotización que esté establecido, en cada momento, para el acceso a la pensión de jubilación.

#### 3.4. Las pensiones de muerte y supervivencia.

La LMFAOS origina la modificación de determinadas prestaciones de muerte y supervivencia, cuya regulación se complementa con las previsiones contenidas en el RDMS. Todas estas modificaciones se insertan en el cumplimiento de las previsiones contenidas en el apartado VI del Acuerdo Social (incremento de la solidaridad) y se dirigen en tres ámbitos:

- La modificación de la cuantía de la pensión de viudedad.
- La variación de las condiciones de las causas de extinción de esta pensión.
- La elevación del límite para poder seguir siendo perceptor de las pensiones de orfandad, criterios que el RDMS extiende a determinadas pensiones a favor de determinados familiares.

### 3.4.1. La cuantía de la pensión de viudedad.

En la legislación anterior al 1.º de enero de 2002, y tras la reforma operada en 1972 <sup>125</sup>, la pensión de viudedad se calculaba aplicando a la base reguladora de la pensión que viniese percibiendo el causante o la que se determine (si aquél fallece en activo) el porcentaje del 45%, constituyendo lo que popularmente viene denominándose la *media pensión* <sup>126</sup>. El Acuerdo de abril de 2001 establece un incremento de la cuantía de las pensiones de viudedad, situando el porcentaje aplicable a la base reguladora para determinar la cuantía de aquélla, en un 52%, con carácter general, y en un 70% (en los supuestos en que la pensión de viudedad constituyese la principal fuente de ingresos del pensionista, y éste tuviese cargas familiares) precisando que la mejora de estas pensiones se efectuaría a lo largo de la legislatura.

Las previsiones del Acuerdo Social se incorporan al artículo 1.º RDMS <sup>127</sup>, mediante la modificación del artículo 31 del Reglamento General que determina la cuantía de las prestaciones económicas del Régimen General de la Seguridad Social <sup>128</sup>, en el que se prevé:

- Para la determinación de la cuantía de la pensión de viudedad, sobre la correspondiente base reguladora, se aplicará el porcentaje del 46%.
- Si los ingresos del pensionista no son superiores a un determinado importe, la pensión de viudedad constituye la principal fuente de ingresos, y tiene cargas familiares, el porcentaje pasa a ser el 70%. El citado artículo 1.º RDMS fija la forma de cumplir los requisitos indicados, en el siguiente sentido:
  - Existen menores ingresos por parte del pensionista, cuando el total de los rendimientos anuales del pensionista no superen el resultado de sumar a la cifra que constituye el límite de ingresos para percibir complementos a mínimos de las pensiones contributivas la cuantía, en términos anuales, del importe de la pensión mínima de viudedad que correspondiese en función de la edad del pensionista. Teniendo en cuenta las cuantías de ambas

<sup>125</sup> Ley 24/1972, así como en el Real Decreto 1646/1972.

<sup>126</sup> ALONSO ALONSO, M.: «Pensión de viudedad: la realidad social protegible por esta prestación y examen de la situación actualmente protegida en el sistema de la Seguridad Social». *Boletín del Ilustre Colegio de Abogado de Madrid*. N.º 15. 2000; BLASCO LAHOZ, J.F.: «Las últimas reformas de las prestaciones por muerte y supervivencia». *Tribuna Social*, N.º 92-93. 1998; BLÁZQUEZ AGUADO, E.M.: «Comentario a la jurisprudencia más reciente sobre prestaciones familiares». En GONZÁLEZ ORTEGA, S. (coord.): «Seguridad Social y familia». *La Ley*. 1999; PÉREZ ALONSO, M.A.: *La pensión de viudedad en el Régimen General*. Edit. Tirant Lo Blanch. Valencia. 2000; PURCALLA BONILLA, M.A. y ROLDÁN, N.: «Régimen normativo vigente de la pensión de viudedad: propósitos, realidades y carencias de las reformas producidas», *Revista Técnico-Laboral*. N.º 77. 1998; SASTRE IBARRECHE, R.: «Protección por muerte en el Régimen General de la Seguridad Social: la necesidad de una reforma». *Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*. N.º 3. 1986.

<sup>127</sup> Debe tenerse en cuenta que el porcentaje aplicable a la base reguladora, para la determinación de la cuantía de la pensión de viudedad, se contiene en norma reglamentaria, el Decreto 3158/1966, por lo que se ha preferido mantener en norma con igual rango la variación de aquél.

<sup>128</sup> Aprobado por el Decreto mencionado en la nota anterior.

magnitudes, el límite de rendimientos del pensionista de viudedad para poder percibir una pensión de viudedad, que sea el 70% de la correspondiente base reguladora es, a partir de 1 de enero de 2002 y en euros/año, el siguiente:

EDAD PENSIONISTA	LÍMITE MÍNIMOS	IMPORTE MÍNIMA VIUED.	LÍMITE TOTAL
Menos de 65 años .....	5.538,38	5.397,00	10.935,38
65 o más años .....	5.538,38	4.814,18	10.352,56

- A su vez, la pensión de viudedad constituye la principal fuente de ingresos del pensionista cuando la pensión suponga, al menos, el 50% del total de los ingresos de aquél.
- El pensionista tiene cargas familiares (3.º requisito) cuando el mismo tenga a cargo hijos menores de 26 años o mayores incapacitados, o menores acogidos, siempre que la renta del conjunto de la unidad familiar, así constituida, incluido el pensionista, dividida entre el número de miembros que la compongan, no supere el 75% del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias <sup>129</sup>.
- Por último, se establece un límite para la subida de las pensiones de viudedad, de modo que la pensión (una vez calculada al 70%) más los ingresos anuales del pensionista no puede exceder del límite indicado en el cuadro anterior. Caso de darse esta circunstancia, la pensión se minorará en el importe necesario para no superar el indicado límite.
- Cuando los requisitos señalados se cumplan con posterioridad al hecho causante de la pensión de viudedad, la aplicación del porcentaje del 70% sobre la base reguladora de la correspondiente pensión tiene efectos económicos desde el día primero del mes siguiente a la fecha en que se efectúe la correspondiente solicitud. A su vez, los requisitos de menores ingresos, cargas familiares y que la pensión de viudedad constituye la principal fuente de ingresos del pensionista, deberán concurrir durante todo el período de percepción de la pensión. La pérdida de alguno de ellos motiva la aplicación del porcentaje del 46%, con efectos desde el día 1.º del mes siguiente a aquel en que deje de concurrir alguno de los requisitos señalados.

Para la acreditación del cumplimiento de los requisitos, los beneficiarios de las pensiones están obligados a presentar ante la Entidad gestora, en el plazo de 30 días desde la fecha en que se produzca, comunicación acreditativa de cuantas variaciones tengan lugar en su situación familiar o económica, que puedan suponer el nacimiento o la extinción del derecho al porcentaje del 70%. De igual modo, el pensionista queda obligado a presentar, antes del 1.º de marzo de cada año, declaración expresiva de los rendimientos, propios y de los miembros de la unidad familiar, a efectos de poder determinar la subsistencia de los requisitos de rentas y situación familiar.

<sup>129</sup> 4.643,1 euros/año, en el ejercicio 2002, conforme a la cuantía del salario mínimo establecida por el Real Decreto 1466/2001, de 27 de diciembre.

- Los nuevos porcentajes de la pensión de viudedad no sólo se aplican a las pensiones que se causen a partir de 1.º de enero de 2002, sino que también resultan de aplicación (artículo 1.º RDMS) a las pensiones que causadas con anterioridad, siempre que el porcentaje aplicado a la respectiva base reguladora, en el momento de causar la pensión, fuese inferior a la establecida en los señalados apartados.

Hay que tener en cuenta que, si bien en la actualidad y para el conjunto del sistema, rige el porcentaje del 45%, en la determinación de la cuantía de la pensión de viudedad, sin embargo esta situación no siempre ha acontecido en el pasado. Por ejemplo, en el Régimen General y en otros Regímenes de la Seguridad Social de Trabajadores por Cuenta Ajena, asimilados al General (Minería del Carbón, Ferroviarios, etc.) el porcentaje aplicable a la base reguladora, antes de 1972, era del 60% (en el supuesto de pensiones de viudedad, derivadas de pasivos) o del 50% (en el caso de pensiones de viudedad derivadas de contingencias profesionales). De igual modo, el Régimen de Autónomos, hasta la unificación de 1991 con relación a la regulación de las prestaciones de muerte y supervivencia, respecto a las condiciones exigidas en el Régimen General, los porcentajes señalados eran el 50% (si se trataba de pensiones derivadas de activos) o del 60% (si derivaban de pensionistas). En todos estos casos en que los porcentajes aplicables en su día a la base reguladora fueron superiores al 46%, las pensiones no resultan mejoradas por la aplicación del nuevo porcentaje <sup>130</sup>.

La aplicación de los nuevos porcentajes, en lo que se refiere a las pensiones de viudedad ya causadas, se aplica con carácter general de oficio, salvo en lo que respecta al porcentaje del 70%, en cuyo caso se requiere de solicitud del interesado y acreditación del cumplimiento de los requisitos señalados. La nueva cuantía de la pensión tiene efectos económicos desde el día 1.º de enero de 2002, siempre que la pensión se solicite en el primer trimestre del ejercicio (es decir, antes del 31 de marzo); en otro caso, la solicitud, por aplicación de las reglas generales, únicamente tiene una retroactividad de tres meses.

#### 3.4.2. La extinción de las pensiones de viudedad.

Una de las causas por la que se extinguía la pensión de viudedad consistía en el hecho de que el pensionista contrajese nuevas nupcias. Sin embargo, en determinados ámbitos se ha ido poniendo de manifiesto la problemática que plantea este hecho ante personas de edad que desean establecer una relación convivencial, con los beneficios inherentes para su calidad de vida, autonomía personal y autoayuda, sin que aquélla pudiese formalizarse *a la luz del día* <sup>131</sup>, ante la consecuencia de pérdida de la pensión de viudedad, la cual, por otra parte, podía constituir la principal fuente de ingre-

<sup>130</sup> Buena parte de estas pensiones experimentarían subidas, cuando, en aplicación de las previsiones del Acuerdo de abril de 2002, el porcentaje de la pensión de viudedad se coloque por encima del 50%.

<sup>131</sup> Al parecer, no han faltado casos de matrimonio celebrados como secretos, según la legislación canónica, los cuales, al no ser registrados civilmente, no eran conocidos por la Entidad Gestora y sin que los mismos, en consecuencia, dieran lugar a la extinción de la pensión de viudedad. Vid. DÍAZ MÉNDEZ, A.: «Pensión de viudedad y formas inusuales de matrimonio». *Actualidad Laboral*. N.º 12. 2001.

sos del pensionista. Esta demanda, incluso, llegó al Parlamento, en el que se aprobaron determinadas iniciativas parlamentarias tendentes a procurar que, ante determinadas situaciones, el nuevo matrimonio del pensionista no implicase la extinción de la pensión de viudedad <sup>132</sup>.

En este ámbito, el apartado VI del Acuerdo Social de 9 de abril de 2001 previó el establecimiento de un nuevo esquema de las causas de extinción de las pensiones de viudedad, de manera que se posibilitase la compatibilidad en la percepción de la pensión de viudedad con el nuevo matrimonio del pensionista, siempre que el pensionista de viudedad fuese una persona de edad o incapacitada; que la pensión de viudedad constituyese la principal fuente de ingresos del pensionista y que los ingresos del nuevo matrimonio no superasen un determinado límite.

El artículo 34.Siete LMFAOS, así como el RDMS pretenden llevar al ordenamiento jurídico de la Seguridad Social las previsiones del Acuerdo, del modo siguiente:

- Se modifica el artículo 174.3 LGSS, en el sentido de que las pensiones de viudedad quedan sin efecto en los supuestos del artículo 101 del Código Civil, sin perjuicio de lo que reglamentariamente se establezca, en los casos del nuevo matrimonio del pensionista.

Conforme a la nueva regulación, la pensión de viudedad se extingue en los casos de nuevo matrimonio, así como por convivir *more uxorio* con otra persona, si bien esta última causa, al menos por imperio de la Ley, sólo es aplicable a las pensiones de viudedad causadas por persona que fue en su momento cónyuge del causante, pero que, en la fecha del fallecimiento, se encontraba divorciado o separado del primero, o su matrimonio había sido declarado nulo <sup>133</sup>.

Dado que esta causa de extinción de la pensión de viudedad no se ha incorporado al artículo 11 de la Orden del Ministerio de Trabajo de 13 de febrero de 1967 (que es objeto de nueva redacción por el artículo 2.º RDMS), como sucedía en la legislación anterior a 1.º de enero de 2002, la convivencia marital, sin nuevo matrimonio, sigue extinguiendo la pensión de viudedad, si la convivencia se efectúa por un pensionista divorciado o separado del causante y, sin embargo, tal convivencia no extingue la pensión, si no mediado divorcio, separación o nulidad, manteniéndose la diferencia anterior, que tuvo incluso su respaldo en la jurisprudencia del TS <sup>134</sup>.

<sup>132</sup> En la pasada legislatura, se aprobó, a iniciativa de los Grupos parlamentarios Popular y Catalán, en el Congreso de los Diputados, una Proposición no de Ley mediante la cual se instaba al Gobierno a tomar las medidas normativas necesarias, en orden a que, en los supuestos de matrimonios de pensionistas de viudedad, de mayor edad o incapacitados y con menores ingresos, se pudiese compatibilizar la percepción de la pensión de viudedad y el nuevo matrimonio.

<sup>133</sup> CABEZAS ESTEBAN, J.L.: «Extinción de la pensión de viudedad en el Régimen General de la Seguridad Social por contraer nuevas nupcias o tomar estado religioso y por observar conducta deshonesto o inmoral». *REDT*. N.º 43. 1990; GARCÍA-CASILLAS DÍAZ, J.M.: «La extinción de la pensión de viudedad por contraer nuevas nupcias». *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Recursos Humanos (Comentarios y Casos Prácticos)*. Ed. Estudios Financieros. N.º 168. Marzo. 1997.

<sup>134</sup> STS Ud. de 14 de abril y 17 de junio de 1994.

En coherencia con la nueva regulación, la Derogatoria LMFAOS procede a la derogación de la regla 5.<sup>a</sup> de la Adicional 10.<sup>a</sup> de la Ley 30/1981, de reforma del Código Civil, en materia de separación o divorcio.

- El artículo 2.º RDMS da nueva redacción al artículo 11 de la Orden de 13 de febrero de 1967, estableciendo las causas de extinción de la pensión de viudedad, entre las que se incluye las nuevas nupcias del pensionista, salvo que se den los siguientes requisitos (cuyo cumplimiento posibilita la compatibilidad entre la pensión de viudedad y el nuevo matrimonio):
  - Tener una edad mínima de 61 años de edad o, siendo menor de esa edad, tener reconocida también una pensión de incapacidad permanente, en el grado de incapacidad absoluta o de gran invalidez, o acreditar una minusvalía en un grado igual o superior al 65%.
  - La pensión de viudedad ha de constituir la principal fuente de ingresos del pensionista, entendiéndose cumplido este requisito cuando la pensión o pensiones de viudedad percibidas representen, como mínimo, el 75% del total de ingresos de aquél, en cómputo anual.
  - Por último, los rendimientos del nuevo matrimonio de cualquier naturaleza, incluida la pensión o pensiones de viudedad, no pueden superar 2 veces el importe, en cómputo anual, del salario mínimo interprofesional, vigente en cada momento <sup>135</sup>. El cómputo de los ingresos se lleva a cabo aplicando las mismas reglas que estén establecidas, a efectos de la percepción de los complementos a mínimos de las pensiones de la Seguridad Social, en su modalidad contributiva. Si cumplidos los demás requisitos, la pensión de viudedad, sumada a los otros ingresos de los dos cónyuges, sobrepasa 2 veces el importe anual del salario mínimo, se reduce la cuantía de la pensión, a fin de no superar el límite indicado. En el caso de que se perciba más de una pensión de viudedad, la minoración en cada una de ellas se lleva a cabo proporcionalmente a la relación existente entre cada pensión y la suma total de todas ellas <sup>136</sup>.
- Como consecuencia del nuevo marco de compatibilidad entre la pensión de viudedad y el nuevo matrimonio, se suprime la indemnización a tanto alzado de 24 meses de la base reguladora, cuando la pensión de viudedad se extingue por nuevo matrimonio.

A su vez, se mantienen las demás causas de extinción de la pensión de viudedad, como son la declaración, mediante sentencia firme, de la culpabilidad en la muerte del causante, así como la del fallecimiento del pensionista. Por último, desaparecen otras dos causas de viudedad (profesar estado religioso y observar conducta deshonestas) que, aunque incluidas formalmente en el ordenamiento jurídico, sin embargo desde hace varios años no se aplicaban en la práctica.

<sup>135</sup> Para el año 2002, 12.381,6 euros/año.

<sup>136</sup> En el ámbito de la legislación de Clases Pasivas, los apartados Uno y Dos del artículo 55 LMFAOS modifica los artículos 38 y 45 del Texto Refundido de la Ley de Clases Pasivas (aprobado por Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril), en el sentido de prever que el nuevo matrimonio del pensionista no extinga la pensión de viudedad, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

### 3.4.3. La pensión de orfandad.

El artículo 34. Ocho LMFAOS (en cumplimiento de las previsiones contenidas en el apartado VI del Acuerdo Social y en la Recomendación 12.<sup>a</sup> del Pacto de Toledo) amplía los límites de edad para percibir la pensión de orfandad <sup>137</sup>. Conforme a la LMFAOS, así como al artículo 9 del Real Decreto 1647/1997 (en la redacción dada por el artículo 3.º RDMS) la pensión de orfandad se percibirá con carácter general hasta los 18 años, salvo que se trate de huérfanos incapacitados para todo trabajo, en un grado similar a la incapacidad absoluta o gran invalidez. No obstante, aun cumplidos los 18 años, se puede seguir percibiendo la pensión de orfandad (o se puede abrir el derecho), siempre que el huérfano no trabaje o, cuando haciéndolo, los rendimientos económicos anuales del trabajo no superen el 75% de la cuantía, también en términos anuales, del salario mínimo interprofesional. Dándose estas circunstancias, los nuevos límites de edad son los siguientes:

- Con carácter general: 22 años.
- En caso de inexistencia de ambos progenitores (orfandad absoluta): 24 años <sup>138</sup>.

En sentido contrario a lo sucedido en 1997 (la Ley 24/1997 amplió los límites de edad desde los 18 a los 21 años) <sup>139</sup> los nuevos límites para poder percibir la pensión de orfandad se aplican también a las pensiones extinguidas, siempre que los interesados reúnan los requisitos de edad exigidos.

De otra parte, se da nueva redacción a las causas de extinción de las pensiones de orfandad, a fin de armonizarlas, en lo necesario, con las pensiones de viudedad, ya que si para éstas no es causa de extinción para viudedad el hecho de *tomar estado religioso*, tampoco debe serlo para orfandad.

### 3.4.4. Pensiones en favor de determinados familiares.

Las modificaciones introducidas por el RDMS en las prestaciones de la Seguridad Social a favor de determinados familiares del causante son las siguientes:

<sup>137</sup> CAPILLAS BOLAÑOS, J.A.: «Las nuevas pensiones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, tras las reformas operadas por la Ley 24/1997, de 15 de julio, Real Decreto 1647/1997 y Real Decreto 4/1998: su configuración actual». *Actualidad Laboral*. N.º 22. Junio. 1998; MARÍN CORREA, J.M.: «Los nuevos límites a la pensión de orfandad». *Actualidad Laboral*. N.º 34. 1999; PANIZO ROBLES, J.A. «Las pensiones de la Seguridad Social por viudedad y orfandad: últimas modificaciones legales», en GONZALEZ ORTEGA, S. (COORD.) «Seguridad Social y familia». *La Ley*. Madrid. 1999; RIERA VAYREDA, C.: «Beneficiarios de la pensión de orfandad». *Actualidad Laboral*. N.º 20. Madrid. 2001 y *La pensión de orfandad*. Tirant Lo Blanch. Valencia, 2000.

<sup>138</sup> Una regulación semejante se ha trasladado a la legislación de Clases Pasivas, mediante la modificación del artículo 41.2. del Texto Refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, llevada a cabo por el artículo 55. Cuatro LMFAOS.

<sup>139</sup> Vid. POZO MOREIRA, F. J.: «La diversidad jurisprudencial en torno a la ampliación de los nuevos límites de edad en la pensión de orfandad». En GONZÁLEZ ORTEGA, S.: «*Seguridad Social y familia ...*» *op. cit.*

- Los nuevos límites de las pensiones de orfandad se extienden a las pensiones a favor de determinados familiares del causante <sup>140</sup>. En tal sentido, respecto a las correspondientes pensiones, los hermanos y nietos del causante, que reúnan los demás requisitos exigidos <sup>141</sup>, podrán ser beneficiarios de aquéllas hasta los 22 años, siempre que no efectúen un trabajo lucrativo o, cuando realizándolo, sus rendimientos anuales no superen el 75% del importe, también en cómputo anual, del salario mínimo interprofesional (artículo 4.º RDMS).
- Siguiendo los mismos razonamientos que en la pensión de orfandad, se suprime como causa de extinción de la pensión a favor de familiares, la de causar estado religioso <sup>142</sup>.
- A su vez, los nuevos límites de edad para percibir las pensiones en favor de los nietos o hermanos del causante ocasiona que se modifique el artículo 25 de la citada Orden de 13 de febrero de 1967 (a través del artículo 5.º RDMS) estableciendo en 22 años, la edad que deberán tener los beneficiarios del subsidio temporal a favor de familiares <sup>143</sup>.

### 3.5. El anticipo de las prestaciones en caso de responsabilidad empresarial.

Uno de los asuntos de mayor complejidad y *más vidriosos* <sup>144</sup> del panorama normativo de la Seguridad Social lo constituye la responsabilidad en orden al pago de las prestaciones, en aquellos supuestos en que se produzcan determinadas ausencias o defectos en la relación instrumental (afiliación o cotización) de la protección <sup>145</sup>.

El fundamento legal de esta responsabilidad lo constituye el artículo 126.2 LGSS, en virtud del cual el incumplimiento de las obligaciones en materia de afiliación, altas y bajas, así como de cotización, origina la exigencia de responsabilidad, en cuanto al pago de las correspondientes pres-

<sup>140</sup> CASTRO ARGÜELLES, M.A.: «Prestaciones de Seguridad Social a favor de familiares». *La Ley*. 1998; CEA AYALA, A.: «Acerca de las prestaciones de muerte y supervivencia». *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Recursos Humanos (Comentarios y Casos Prácticos)*. Ed. Estudios Financieros. N.º 134. Mayo 1994.; GONZÁLEZ ORTEGA, S.: «Las prestaciones a favor de otros familiares», En «Seguridad Social y familia». *La Ley*. Madrid. 1999.

<sup>141</sup> Como son menores de una determinada edad; convivir con el causante y a su expensas; no tener derecho a otra pensión pública y que sus ingresos no superen el importe del salario mínimo interprofesional.

<sup>142</sup> A través de la modificación del artículo 24 de la Orden del Ministerio de Trabajo, de 13 de febrero de 1967.

<sup>143</sup> Tienen derecho a este subsidio los hermanos y causantes que cumplan los requisitos establecidos para las pensiones, salvo la edad.

<sup>144</sup> Así lo califica SEMPERE NAVARRO, A.V.: «La responsabilidad empresarial en contingencias profesionales tras la STS 1 febrero 2000». *Aranzadi Social*. N.º 4. Mayo 2000.

<sup>145</sup> Un análisis del ámbito y de la regulación de la responsabilidad en orden a las prestaciones de Seguridad Social, además de en los diferentes compendios de Seguridad Social, se encuentra en obras como las de ALONSO SECO, J.M.: «Responsabilidad empresarial en orden a las prestaciones de Seguridad Social: Regulación, jurisprudencia y alternativas para una modificación legal». *Revista de Trabajo y Seguridad Social* N.º 4. 1991; GALA DURÁN, C.: *La responsabilidad empresarial por incumplimiento de las obligaciones de afiliación, alta y/o cotización a la Seguridad Social* Aranzadi Pamplona 1997; GARCÍA ORTUÑO, F.: «La responsabilidad en el pago de las prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social». *Revista de Política Social* n.º 113. 1977; HERNÁNDEZ PÉREZ, M.J.: *La responsabilidad empresarial en orden a las prestaciones de la Seguridad Social*. Universidad de Murcia 1994; MARTÍNEZ LUCAS, J.A.: «La responsabilidad en orden a las prestaciones de Seguridad Social». *La Ley* 1996; o MUÑOZ MOLINA, J.: *Responsabilidad empresarial en materia de prestaciones de Seguridad Social*. Tirant lo Blanch. Valencia 1999.

taciones, previa la fijación de los supuestos de imputación y de su alcance, y de la regulación del procedimiento para hacerla efectiva. Del contenido de dicho artículo, se pueden extraer varias precisiones:

- a) El sujeto pasivo de la responsabilidad es el empresario incumplidor, tal como se deduce el propio artículo 126.2, como de otros preceptos de la LGSS <sup>146</sup>.
- b) La aplicación del artículo 126.2 LGSS requiere de desarrollo reglamentario que, a pesar del tiempo transcurrido, aún no se ha dictado <sup>147</sup>.
- c) El vacío normativo ha sido completado por la jurisprudencia, entendiendo vigente, en calidad de norma reglamentaria los preceptos de la Ley de 1966, e integrando la misma con la propia jurisprudencia de los Tribunales <sup>148</sup>.

No obstante, la regulación legal sobre el anticipo de las prestaciones, en los casos de responsabilidad empresarial en el pago de las mismas, no contempla determinados aspectos que, por ello, han originado diferentes problemas, ya que los criterios jurisprudenciales no siempre vienen siendo aplicados por las Entidades de la Seguridad Social. Entre estos problemas se encuentran situaciones como:

- El artículo 126.3 no fijaba límites algunos al anticipo, por parte de las Entidades Gestoras, Mutuas o Tesorería General de la Seguridad Social en los casos de responsabilidad empresarial; además, la LGSS no determina si el importe a anticipar incluye o no el interés de capitalización y, sobre todo, el de recargo por falta de aseguramiento, cuando uno y otro resulten aplicables, sin que la ausencia legal haya sido resuelta en la práctica jurisprudencial o a través de criterios administrativos.
- A su vez, el artículo 126.3 LGSS no regula en la actualidad el régimen jurídico de la subrogación en los derechos y las acciones de los beneficiarios, por parte de la Entidad Gestora, Mutua o Tesorería General de la Seguridad Social, que haya anticipado las prestaciones a cargo del empresario responsable, tanto frente a este empresario, como frente a la Entidad que resulte responsable subsidiario, en funciones de garantía, con independencia de que haya sido o no declarada la insolvencia del responsable principal (es decir, el empresario) a través del correspondiente procedimiento de apremio o del proceso de ejecución judicial.

<sup>146</sup> Como son el artículo 121.2 (... *las prestaciones que deban satisfacer los empresarios...*), 125.5 (... *la responsabilidad empresarial que resulte procedente...*) o 127.1 (... *cuando un empresario haya sido declarado responsable...*).

<sup>147</sup> La previsión del artículo 126 LGSS coincide con la contenida en el artículo 96.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social de 1974, así como con la recogida en otro artículo de la misma numeración contenido en el Texto Articulado de la Ley de Bases de la Seguridad Social, de 21 de abril de 1966. En definitiva, la ausencia de desarrollo reglamentario dura ya cerca de 35 años.

<sup>148</sup> Valga como ejemplo la STS de 1 de febrero de 2000. No obstante, no faltan autores que dudan de la vigencia de la Ley de 1966 (entre ellos, ORDEIG FOS, J.M.: *El Sistema español de la Seguridad Social*. Edit. del Derecho Privado. Madrid 1989 o RIVERO LAMAS, J.: «La protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario». *Actualidad Laboral*. N.º 9. 1988); de igual modo el TS, en alguno de su pronunciamiento también duda de dicha vigencia (STS 29-9-1988).

En este ámbito, la doctrina unificada del Tribunal Supremo <sup>149</sup>, ante el ejercicio de la acción de subrogación por parte de la Mutua que había anticipado las prestaciones a cargo del empresario responsable, se condena al pago de la cantidad correspondiente al empresario responsable, pero, al tiempo, se condena, a través de la misma sentencia, en su condición de responsable subsidiario a las Entidades gestoras, en funciones de garantía, señalando que la acción de la Mutua no se incardina en el ámbito de la gestión recaudatoria, aunque la misma da lugar a un proceso de Seguridad Social y, por tanto, competencia del orden jurisdiccional social.

La aplicación de este principio tiene consecuencias para la Seguridad Social, ya que la misma termina asumiendo a su cargo las prestaciones de las que ha sido declarado responsable un empresario, el cual puede negarse al pago de las prestaciones, las cuales, si rige sobre las mismas el principio de automaticidad de las prestaciones, son anticipadas por la Mutua, la cual reclama a continuación su reembolso de la Entidad pública, en funciones de garantía, sin esperar a la condena de insolvencia del empresario <sup>150</sup>.

- El artículo 126.3 LGSS tampoco determina la vía administrativa o judicial competente, en relación con la materia del anticipo.
- Por último, en la legislación actual queda por delimitar claramente, quién es el órgano competente para la declaración de la responsabilidad en orden a las prestaciones, salvo en lo que respecta a la incapacidad permanente <sup>151</sup>.

El Pacto de Toledo, en su Recomendación 12.<sup>a</sup>, abordó el tema de la responsabilidad empresarial en orden a las prestaciones, proponiéndose la necesidad de abordar la regulación de la misma, adecuando aquélla a la realidad social actual y a las características del modelo de Seguridad Social, sin que las previsiones mencionadas fueran objeto de la oportuna modificación normativa. A su vez, el Acuerdo Social de 2001 aborda también la necesidad de proceder a la regulación de la responsabilidad empresarial, si bien fija unos parámetros sobre los que ha de moverse aquélla, como son:

<sup>149</sup> Sentencia de 28 de octubre de 1999 (precedida por otras, como las de 22-11 y 22-12, ambas de 1993; 8-3-1994, 30-12-1995; 18,7, 15.11 y 7.12, todas ellas de 1996).

<sup>150</sup> Esta circunstancia es puesta de manifiesto en los votos particulares a la STS de 28-10-1999, para los que el hecho de que la Mutua haya ingresado los correspondientes capitales coste no excluye el que la Tesorería General de la Seguridad Social proceda a la recaudación frente al empresario responsable y devuelva a la Mutua las cantidades anticipadas, de tener éxito la ejecución administrativa; sólo tramitada y a resultas de la misma, tiene sentido plantear la exigencia de la responsabilidad subsidiaria de la Entidad Gestora.

Para el voto particular lo que no tiene sentido es que, cuando ya existe un título ejecutivo administrativo, en virtud del acto declarativo de la Administración de la Seguridad Social competente, se intente producir otro mediante una petición de reconocimiento de lo que ya había sido declarado –la responsabilidad de la empresa– o de una declaración de responsabilidad subsidiaria de la Gestora, que todavía no tiene un presupuesto necesario para establecerse (como es la insolvencia de la empresa).

<sup>151</sup> En el ámbito de la incapacidad permanente, el artículo 1.º del Real Decreto 1300/1995, de 21 de julio, establece como una de las competencias de las Direcciones Provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social la declaración del responsable de esta clase de prestaciones.

- Mantenimiento de las garantías del trabajador para acceder a la protección del sistema de la Seguridad Social.
- Establecimiento del alcance y de las consecuencias del incumplimiento de las obligaciones de afiliación y/o de cotización por parte de las empresas, de manera que la aplicación del principio anterior no origine, de forma total o parcial, una exoneración de la responsabilidad.
- Necesidad de preservar el equilibrio financiero del sistema de la Seguridad Social.

Las previsiones del Acuerdo Social se recogen en el artículo 34. Tres LMFAOS, a través de la modificación del artículo 126 LGSS, con los siguientes objetivos:

- Se limita la cuantía del anticipo de las prestaciones, el cual, en ningún caso, excederá de la cantidad equivalente a 2,5 veces el importe del salario mínimo interprofesional, vigente en cada momento o, en su caso, del importe del capital coste necesario para el pago anticipado, con el límite indicado, por las Entidades Gestoras, Mutuas o Tesorería General de la Seguridad Social.

Se entiende que lo que se produce es la limitación del anticipo de la prestación, pero no así el de la propia responsabilidad empresarial, que vendrá dada por la cuantía de la prestación a reconocer al interesado. Por ello, en este ámbito la actuación a seguir será la siguiente:

- La Entidad Gestora deberá determinar el importe de la pensión, en función de su naturaleza, de las bases de cotización y del tiempo cotizado, así como a señalar el responsable directo de la misma.
  - Si se trata de prestaciones en las que corresponde el anticipo, la Gestora abonará, en tal concepto, la prestación hasta la cuantía máxima de 2,5 veces el salario mínimo; si, por el contrario, la prestación deriva de una contingencia profesional, la Mutua abonará el correspondiente capital coste, y la Entidad Gestora comenzará a abonar la prestación, si bien con el límite de 2,5 veces el salario mínimo.
  - Una vez que la empresa constituya el capital coste o, en su caso, sea declarada la insolvencia del empresario, la Entidad Gestora deberá proceder al abono definitivo de la prestación, por el importe declarado en la resolución administrativa inicial, sin que ya juegue el tope del anticipo.
- Para el cálculo del importe de las prestaciones o, en su caso, del capital coste necesario para el pago de las mismas, por parte de las Mutuas o de las empresas declaradas responsables de las mismas, se ha incluir en todo caso el interés de capitalización, así como el recargo por falta de aseguramiento establecido, pero excluyendo el recargo por falta de medidas de seguridad e higiene en el trabajo, a que se refiere el artículo 123 LGSS.

- Frente a algunos pronunciamientos de los Tribunales, para ejercitar las acciones contra las Entidades que resulten responsables subsidiarias, por actuar en funciones de garantía, se requiere, como paso previo, que se haya declarado, en vía judicial o administrativa, la insolvencia, definitiva o provisional, del empresario responsable directo <sup>152</sup>.
- El ejercicio por las Entidades Gestoras, Mutuas o Tesorería General de la Seguridad Social, de las acciones que les correspondan, como consecuencia de la subrogación en los derechos y las acciones de los beneficiarios, aquéllos podrán utilizar frente al empresario responsable, la misma vía administrativa o judicial, que hubiese seguido para la efectividad del derecho y de la acción objeto de la subrogación.
- Corresponde a la Entidad Gestora competente la declaración, en vía administrativa, de la responsabilidad en orden a las prestaciones, cualquiera que sea la prestación, así como la Entidad que deba anticipar la prestación o constituir el correspondiente capital coste.

### 3.6. La renta activa de inserción.

La aparición de fenómenos de exclusión social, con la persistencia del desempleo masivo –en especial, en determinados colectivos– ha dado lugar a la necesidad de articular instrumentos eficaces de cobertura frente a los riesgos potenciales, al tiempo que se incrementan la participación e integración de las personas en la vida social <sup>153</sup>. De igual modo, el fenómeno de la exclusión social ha constituido uno de los ejes básicos de la actuación de las instancias de la Unión Europea, tal como se refleja en el comunicado del Consejo Europeo, celebrado en Lisboa <sup>154</sup>, o en la Agenda de la Comisión Europea para el cuatrienio 2001-2004 <sup>155</sup>.

En el marco de estas iniciativas, así como encuadrado en las directrices del Plan de Empleo de Acción del Reino de España, el Real Decreto 781/2001, de 6 de julio <sup>156</sup>, ha establecido una ayuda económica, denominada renta activa de inserción, destinada a los trabajadores desempleados, den-

<sup>152</sup> Con la nueva regulación se impide la acción de las Mutuas para reclamar, en un solo acto, la declaración como responsable del empresario incumplidor y, al mismo tiempo, la de la responsabilidad subsidiaria de la Gestora.

<sup>153</sup> Vid. sobre el particular Consejo Económico y Social: *La pobreza y la exclusión en España. Informe*. Madrid. CES. 1997. Sobre las posibilidades de inserción laboral de las personas excluidas a través de nuevas ocupaciones, vid. JIMÉNEZ, E., BARREIROS, F. y SÁNCHEZ, J.: *Los nuevos yacimientos de empleo: los retos de la creación de empleo desde el territorio*. Barcelona. Fundación CIREM. 1998 o CACHÓN, L., COLLADO, J.C. y MARTÍNEZ, I.: *Los nuevos yacimientos de empleo en España*. Colegio de Economistas de Madrid. 1996.

<sup>154</sup> El contenido de los Consejos Europeos puede analizarse en la web de la Unión Europea («[europa.eu.int](http://europa.eu.int)»)

<sup>155</sup> Para el texto de la Agenda Social de la Comisión Europea, véase la Comunicación de aquélla de 28-6-2000 COM (2000). 379 final.

<sup>156</sup> Prorrogando el programa establecido en el año 2000, a través del Real Decreto 236/2000, de 18 de febrero. Un análisis de la renta activa de inserción y del contenido del Real Decreto 781/2001, en CASA QUESADA, S. y MOLINA HERMOSILLA, O.: «La renta activa de inserción: una incierta incursión estatal en el ámbito de las políticas de inserción. Comentario al Real Decreto 781/2001, de 6 de julio». *Revista de Trabajo y Seguridad Social. Recursos Humanos (Comentarios y Casos Prácticos)*. Ed. Estudios Financieros. N.º 224. Noviembre. 2001.

tro de un programa de acción limitado al año 2001. El programa de renta activa de inserción está dirigido a los colectivos de desempleados de edad y que lleven en el desempleo un largo período. Conforme a la regulación vigente, pueden ser beneficiarios del programa de renta activa de inserción los desempleados con 45 o más años, siempre que:

- sean desempleados ininterrumpidamente durante 12 o más meses;
- hayan extinguido la prestación contributiva de desempleo y, en su caso, el subsidio asistencial;
- carezcan de rentas superiores al 75% del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de pagas extraordinarias;
- no hayan cumplido la edad ordinaria que se exija para el acceso a la pensión contributiva de jubilación, salvo que el trabajador no tenga acreditado el período de cotización requerido para ello.

Los solicitantes de la renta activa de inserción, previamente al reconocimiento de la misma, deben firmar un compromiso de actividad, en virtud del cual se obligan a realizar cuantas actuaciones sean favorecedoras de su inserción laboral, actuaciones que se plasman en el contenido de un programa específico, a desarrollar por los servicios públicos de empleo.

La cuantía de la renta es equivalente al 75% del salario mínimo, excluida la parte proporcional de las pagas extraordinarias, sin que durante la percepción de la renta exista obligación, por parte del INEM, de cotizar a la Seguridad Social por ninguna contingencia. La renta comienza a percibirse una vez transcurrido el período de tres meses, contados desde la fecha de la solicitud y se mantendrá hasta agotar la duración máxima (en principio, de 10 meses), siempre que el trabajador no haya causado baja en el correspondiente programa de inserción laboral.

Ahora bien, el programa tenía una duración determinada para el ejercicio 2001. Por ello, el artículo 38 LMFAOS habilita al Gobierno para regular, para el año 2002 y dentro de la acción protectora por desempleo y con el régimen financiero y de gestión establecido en el Capítulo V del Título III LGSS <sup>157</sup> el establecimiento de una ayuda específica, denominada renta activa de inserción, dirigida a los desempleados con especiales necesidades económicas y dificultades para encontrar empleo, que adquieran el compromiso de realizar actuaciones favorecedoras de su inserción laboral.

<sup>157</sup> Es decir, mediante la misma financiación que la prevista para la protección por desempleo, la cual, conforme al artículo 223 LGSS, se llevará a cabo, de formas indiferenciada, con cotizaciones de empresarios y de trabajadores y con la aportación del Estado, siendo esta última la que «cada año esté fijada en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado».

#### 4. La gestión de las prestaciones.

##### 4.1. El control de las prestaciones de desempleo <sup>158</sup>.

El artículo 34.Nueve LMFAOS da nueva redacción al artículo 219 LGSS, con la finalidad de implantar unos controles que posibiliten la verificación periódica de que los beneficiarios de los subsidios asistenciales de desempleo siguen manteniendo los requisitos que permiten el acceso a estas prestaciones.

De acuerdo con las nuevas exigencias, los beneficiarios del subsidio asistencial de desempleo, una vez que haya transcurrido un período de 6 meses de percepción de la prestación, deben efectuar una nueva solicitud de prórroga de aquella, acompañando la documentación acreditativa del mantenimiento de los requisitos de acceso, en especial, las cargas familiares y la ausencia de ingresos suficientes. La solicitud debe presentarse en el plazo que medie entre la fecha de agotamiento del período de derecho semestral y los 15 días siguientes a la fecha del vencimiento del período de pago de la última mensualidad devengada <sup>159</sup>. La solicitud ha de renovarse de nuevo, cada vez que haya transcurrido un nuevo período semestral de derecho.

Una vez que se hayan realizado tales trámites, el subsidio se prorroga desde el día siguiente a la fecha del agotamiento del período semestral, siempre que se haya solicitado en el plazo indicado; en otro supuesto, el derecho a la prórroga tiene efectividad a partir del día siguiente al de la solicitud. En todo caso y a los efectos del reconocimiento de cualquiera de las prórrogas, el INEM puede exigir a los beneficiarios del subsidio la suscripción de un compromiso en orden a la realización de acciones favorecedoras de su inserción laboral, acciones que serán aplicadas por los Servicios públicos de empleo.

Los nuevos mecanismos de control se aplican no sólo a los subsidios que se originen a partir de la fecha de entrada en vigor de la LMFAOS, sino también a los que viniesen percibiéndose con anterioridad.

<sup>158</sup> Para el análisis de la regulación jurídica del desempleo, véase ALONSO OLEA, M. y TORTUERO PLAZA, J.L.: *Instituciones de Seguridad Social*. Edit. Civitas. Madrid.2000. También en DESDENTADO BONETE, A. y MERCADER UGUINA, J.: *El desempleo como situación protegida. (Un estudio sobre los problemas del acceso a la protección en el nivel contributivo y en el asistencial)*. Edit. Civitas. Madrid. 1996. Desde otras perspectivas MONEREO PÉREZ, J.L.: «El modelo español de protección contra el desempleo», en AA.VV.: *Seguridad Social y protección social: Temas de actualidad*. Madrid, Marcial Pons. 1996 o GARCÍA MURCIA, J.: «La protección por desempleo: una reseña de la jurisprudencia constitucional». *Actualidad Laboral*. N.º 4. 1993.

Respecto a la finalidad del control de las prestaciones por desempleo, *vid.* la contestación dada por el Gobierno a una pregunta parlamentaria del Grupo Parlamentario Mixto, sobre planes de revisión del sistema de prestaciones por desempleo. La contestación indicada se contiene en el Boletín Oficial de las Cortes Generales. Congreso de los Diputados. Serie D. de 22 de noviembre de 2001.

<sup>159</sup> El pago de las prestaciones de desempleo se produce entre los días 10 al 15 de cada mes.

Unos mecanismos de control semejantes se aplican respecto de los beneficiarios del subsidio asistencial de desempleo, a favor de trabajadores con 52 años, y que cumplan todos los requisitos para acceder a la jubilación contributiva, salvo la edad. En tales supuestos, cada vez que transcurra un período de 12 meses de percepción del mismo, a efectos del mantenimiento del derecho, el beneficiario debe presentar ante el INEM una declaración de ingresos, dentro del plazo de los 15 días siguientes a aquel en que se cumplan los 12 meses, desde el nacimiento del subsidio o de cualquiera de las prórrogas. Si no se aporta la declaración señalada, se puede interrumpir el pago del subsidio, así como la cotización a la Seguridad Social. La presentación de la declaración fuera de plazo implica la reanudación del derecho (abono del subsidio, así como de la cotización), con efectos desde la fecha en que se aporte la declaración.

Al igual que para el resto de los subsidios asistenciales, los nuevos mecanismos de control no sólo se aplican a los subsidios que nazcan a partir de 1.º de enero de 2002, sino también para los anteriores, si bien dicha obligación será exigible a partir de que transcurran 12 meses o múltiplo de 12 meses, desde la fecha del nacimiento del derecho o desde la fecha de su última reanudación.

#### *4.2. La adopción de medidas cautelares.*

El artículo 36 LMFAOS introduce una nueva Disposición Adicional, la 17.ª bis, en la LGSS, en orden a posibilitar el establecimiento de medidas cautelares en el reconocimiento o mantenimiento en el percibo de las prestaciones, con la finalidad de posibilitar a las Entidades Gestoras para que, con carácter provisional, puedan adoptar medidas cautelares cuando los beneficiarios incumplen la obligación de presentar documentos, antecedentes o justificantes preceptivos que condicionen el mantenimiento en el percibo de la prestación.

El ordenamiento de la Seguridad Social no establece la cautela de que el mantenimiento de las prestaciones de la Seguridad Social, supeditadas al cumplimiento de determinados requisitos, pudiesen ser objeto de suspensión cautelar en tanto en cuanto no se acreditasen los requisitos legales que, en cada caso, deban justificar. Las únicas referencias legales relativas a la adopción de medidas de carácter cautelar en el marco de las prestaciones económicas de la Seguridad Social, se contienen en el artículo 47 LISOS.

Sin embargo, en muchos procedimientos en que es necesaria la constatación inmediata del mantenimiento del derecho a la prestación, no necesariamente ha de llegarse, como única vía de solución, a la iniciación de un procedimiento sancionador, ya que pueden no darse los supuestos legales y de hecho necesarios para su incoación, aunque sí que puede resultar necesaria la aplicación, al menos transitoria, de una medida cautelar ampliable hasta el momento en que quede debidamente acreditado que se cumplen los requisitos para el mantenimiento del derecho reconocido.

Aunque en algunos procedimientos de prestaciones económicas de la Seguridad Social ya se sigue la adopción de medidas cautelares, a través de la suspensión cautelar de algunos importes de la prestación (por ejemplo, en los casos de control de pensiones mínimas), sin embargo, esta actuación empieza a ser contestada por los Juzgados de lo Social, al no contar con respaldo normativo suficiente.

La nueva Adicional 17.<sup>a</sup> bis LGSS se dirige a dotar a las Entidades Gestoras de los instrumentos jurídicos necesarios, en orden a que puedan adoptar las medidas cautelares oportunas, en los casos en que se incumpla la obligación de presentación de los documentos o certificaciones que condicionen el mantenimiento en el derecho a la prestación. En tal sentido, se prevé que el incumplimiento por parte de los beneficiarios o causantes de las prestaciones económicas del sistema de la Seguridad Social, de la obligación de presentar, en los plazos legales establecidos, declaraciones preceptivas o documentos, antecedentes, o justificantes o datos que no obren en la Entidad, cuando a ello sean requeridos, siempre que puedan afectar a la conservación del derecho a las prestaciones, podrá dar lugar a que por las Entidades Gestoras de la Seguridad Social se adopten las medidas preventivas necesarias, mediante la suspensión cautelar del abono de las citadas prestaciones, hasta tanto quede debidamente acreditado, por parte de los citados beneficiarios o causantes, que se cumplen los requisitos legales imprescindibles para el mantenimiento del derecho a las mismas o, en su caso, la resolución administrativa sea definitiva. La posibilidad de suspensión de la prestación, en virtud de lo establecido en la nueva Adicional 17.<sup>a</sup> bis LGSS, es compatible con las facultades que tienen las Entidades Gestoras de la Seguridad Social, en virtud del artículo 47.4. LISOS, ya que cuando la trasgresión de determinadas obligaciones <sup>160</sup> afectan al cumplimiento y conservación de los requisitos que dan derecho a la prestación, aquéllas están facultadas para suspender cautelarmente la misma, hasta que la resolución administrativa sea definitiva.

Por ello, una misma conducta puede dar lugar a dos actuaciones, con consecuencias diferentes, por parte de la Administración de la Seguridad Social. Piénsese, por ejemplo, en la negativa a no presentar un dato (que no obra ante la Entidad Gestora) y que condiciona el derecho a la prestación (por ejemplo, una declaración de rentas, que condiciona la percepción de un complemento a mínimos). En este caso, la Entidad Gestora puede actuar directamente, en razón de la nueva Adicional 17.<sup>a</sup> bis, y previa notificación al interesado, suspender cautelarmente la prestación, la cual será repuesta en el cobro, desde el momento en que se presenta el dato, con efectos desde la suspensión. Pero, a su vez, se puede iniciar un procedimiento sancionador, en el curso del cual –y como medida cautelar, al amparo del artículo 47.4. LISOS– proceder también a la suspensión cautelar de la prestación, sin perjuicio de que, como resultado del expediente sancionador, al final se pueda imponer una sanción equivalente a la pérdida de la prestación por un período de tres meses.

La facultad de adopción de medidas cautelares no se limita a las Entidades Gestoras de la Seguridad Social, sino que es extensible también a la gestión de las Mutualidades Generales de Funcionarios <sup>161</sup>, como establece la Disposición Adicional 15.<sup>a</sup> LMFAOS, ya que estas Mutualidades podrán adoptar, en el ámbito de sus respectivas competencias, las previsiones establecidas en la Adicional 17.<sup>a</sup> bis, LGSS.

<sup>160</sup> Tipificadas en los artículos 24 a 26 LISOS.

<sup>161</sup> Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE). Instituto Social de las Fuerzas Armadas (ISFAS) y Mutualidad General de Funcionarios de la Administración de Justicia.

## 5. Norma de procedimiento e impugnación de actos de Seguridad Social.

### 5.1. El procedimiento administrativo en el ámbito de la Seguridad Social.

El artículo 34. Once LMFAOS incorpora en la LGSS una nueva Disposición Adicional, la 25.<sup>a</sup>, mediante la que se establecen normas en los procedimientos relativos a la Seguridad Social <sup>162</sup>.

La Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (LRJPAC) modificó la regulación de los procedimientos en materia de Seguridad Social, estableciendo expresamente <sup>163</sup> su aplicación a la Administración de la Seguridad Social, quedando excluidas únicamente (Disposiciones Adicionales 6.<sup>a</sup> y 7.<sup>a</sup>) la impugnación de los actos de Seguridad Social, así como la revisión de oficio [los cuales se regulan por las previsiones contenidas en la Ley de Procedimiento Laboral (LPL) –artículos 71 y 145]–; asimismo, quedan excluidos los actos de gestión recaudatoria, que se regulan por su normativa específica <sup>164</sup> y los procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones en el orden social <sup>165</sup>.

La regulación contenida en la LRJPAC venía presentando algunos problemas, entre los que se encontraba el de la naturaleza del silencio administrativo, ya que, conforme al artículo 43.2. LRJPAC el mismo siempre tiene carácter positivo, salvo que una norma con rango de Ley o norma comunitaria europea establezca lo contrario, lo cual introducía la duda sobre la vigencia del artículo 71 LPL (que preveía el silencio negativo en el ámbito de la Seguridad Social) tras la entrada en vigor de la Ley 4/1999 <sup>166</sup>.

De otra parte, en cuanto al plazo para notificarse la resolución expresa, de conformidad con el artículo 42.2 de la LRJPAC, será el fijado por la norma reguladora del correspondiente procedimiento, que no podrá exceder de seis meses, salvo que una norma con rango de Ley o norma comunitaria europea establezca uno superior, estableciéndose un plazo supletorio, en defecto de otro fijado en las normas reguladoras de los procedimientos, de tres meses (artículo 42.2 LRJPAC) sin que estuviesen establecidos en el ámbito de la Seguridad Social los plazos respectivos, salvo en el caso de la incapacidad permanente, maternidad y riesgo durante el embarazo <sup>167</sup>.

<sup>162</sup> PALOMAR OLMEDA, A.: «La problemática aplicación de las normas procedimentales comunes en el ámbito de la Administración de la Seguridad Social». *La Ley*. 1996.

<sup>163</sup> Artículos 1 y 2 LRJPAC.

<sup>164</sup> Reglamento General de Recaudación de los Recursos del sistema de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1637/1995, de 6 de octubre (RGR).

<sup>165</sup> Reglamento General sobre procedimiento para la imposición de sanciones en el Orden Social y para expedientes de liquidación de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo. *Vid.* MARTÍNEZ LUCAS, J.A.: «El nuevo procedimiento sancionador en el orden social y liquidador de cuotas de Seguridad Social». *La Ley*. 1998.

<sup>166</sup> A través de la cual se modificó parcialmente la LRJPAC.

<sup>167</sup> De conformidad con el Real Decreto 1300/1995, de 21 de julio, el plazo para la resolución y notificación de los expedientes en materia de incapacidad permanente es de 135 días. A su vez, en lo que se refiere a los subsidios de maternidad y de riesgo durante el embarazo, el Real Decreto 1251/2001 previó un plazo de 30 días para la resolución y notificación de la resolución de tales prestaciones.

La nueva Disposición Adicional 25.<sup>a</sup> LGSS pretende salvar la problemática apuntada, fijando expresamente (y dentro de la normativa específica de la Seguridad Social) la regulación de los procedimientos en este ámbito, de acuerdo con las siguientes reglas:

- La tramitación de las prestaciones y demás actos en materia de Seguridad Social que no tengan carácter recaudatorio o sancionador se ajustará a lo dispuesto en la LRJPAC, con las especialidades en ella previstas, respecto de la impugnación y la revisión de oficio <sup>168</sup>, que se siguen rigiendo por la LPL (Disposiciones Adicional 6.<sup>a</sup> y 7.<sup>a</sup>). Por ello, con la nueva normativa queda clara la aplicación a los procedimientos de la Seguridad Social de la LRJPAC, sin más excepciones que las previstas en la propia Adicional 25.<sup>a</sup>.
- En los procedimientos iniciados a solicitud de los interesados, una vez que haya transcurrido el plazo máximo fijado por la norma reguladora del procedimiento de que se trate sin que haya recaído resolución expresa, habrá de entenderse desestimada la petición por silencio administrativo. Sin embargo, en los procedimientos relativos a la inscripción de empresas y a la afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de los trabajadores iniciados a solicitud de los interesados, así como los de convenios especiales, la falta de resolución expresa en el plazo previsto tiene como efecto la estimación de la respectiva solicitud por silencio administrativo <sup>169</sup>.

### 5.2. Las reclamaciones contra las resoluciones de la Seguridad Social.

El artículo 42 LMFAOS da nueva redacción al artículo 71 LPL, sobre las demandas en el ámbito de la Seguridad Social, con la finalidad de solventar la problemática que, en la regulación anterior, se residenciaba en el ámbito de la reclamación previa a la demanda en el orden jurisdiccional social, contra las resoluciones de las Entidades de la Seguridad Social.

La cuestión relativa a la reclamación previa <sup>170</sup> frente a las resoluciones o acuerdos de las entidades encargadas de la gestión de las prestaciones de la Seguridad Social, como requisito o presupuesto previo para la formulación de demanda ante la jurisdicción social, ha sido objeto de permanentes interpretaciones por parte tanto de los órganos judiciales como de la misma doctrina <sup>171</sup>, sin que las sucesivas modificaciones de su regulación legal hayan venido a poner solución definitiva a las dudas interpretativas planteadas casi desde un principio.

<sup>168</sup> CORREA CARRASCO, M.: «Administración de Seguridad Social y proceso laboral: la hipotética supletoriedad de la Ley de Procedimiento Administrativo en la revisión de actos declarativos de derechos». *Relaciones Laborales*, N.º 3. 1999.

<sup>169</sup> Con el contenido del apartado 2 de la Adicional 25.<sup>a</sup> LGSS se legaliza una actuación de la Tesorería, que ya venía dando valor de silencio positivo el hecho de no resolver en plazo los procedimientos relativos a la inscripción de empresas, y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos, conforme a lo establecido en la Resolución de la Tesorería General de la Seguridad Social, de 11 de enero de 2001 (BOE, de 30 de enero).

<sup>170</sup> BLASCO PELLICER, A.: «La reclamación administrativa previa en la modalidad procesal de Seguridad Social». *REDT. Civitas*, N.º 95. 1999; LORENZO DE MEMBIELA, J.B.: «La reclamación previa en el procedimiento ante la Seguridad Social». *Aranzadi Social*. 1998.

<sup>171</sup> Vid. MÁRQUEZ PRIETO, A.: *El proceso de Seguridad Social y la reducción de los privilegios administrativos. (LPL de 1995 versus LJCA de 1998)*: Edit. Comares. Granada. 1999.

La redacción del artículo 71 LPL <sup>172</sup>, anterior al 1.º de enero de 2002, intentó salvar los problemas creados por la interpretación del Tribunal Constitucional <sup>173</sup> a la redacción anterior que, entendía que la solicitud inicial tiene siempre valor de reclamación previa, lo que comportaba que toda solicitud no resuelta expresamente en el plazo de 45 días había de entenderse denegada por silencio administrativo, agotándose en dicho momento la vía administrativa y quedando expedita la vía a los Tribunales del orden social. Con la modificación de 1995 se difería al ámbito reglamentario el establecimiento de unos plazos más amplios para resolver los procedimientos en materia de Seguridad Social.

No obstante, con la redacción del artículo 71 LPL seguían sin disiparse las dudas en cuanto al verdadero alcance de la reclamación previa, y sobre todo en cuanto a la necesidad o no de agotar un doble trámite como presupuesto previo para el acceso a la vía judicial. La modificación que contiene la LMFAOS parte de la consideración de que la reclamación previa a la formulación de demanda contra las Entidades Gestoras y Servicios Comunes ante la jurisdicción social, se interpone contra una resolución, expresa o tácita, de aquellas que se ha emitido tras la tramitación del correspondientes procedimiento administrativo con arreglo a las normas de procedimiento administrativo común, así como la fijación legal del plazo para la resolución de las reclamaciones previas que, en la actualidad, se difiere a la vía reglamentaria.

En el objetivo señalado, la nueva redacción del artículo 71 LPL prevé:

- Es requisito necesario para formular demanda en materia de Seguridad Social que los interesados interpongan reclamación previa ante la Entidad Gestora o Servicio Común de la Seguridad Social correspondiente.
- La reclamación previa ha de interponerse, ante el órgano que dictó la resolución, en el plazo de treinta días desde la notificación de la misma, si es expresa, o desde la fecha en que, conforme a la normativa reguladora del procedimiento de que se trate, deba entenderse producido el silencio administrativo. Si la resolución expresa o presunta hubiera sido dictada por una Entidad colaboradora, la reclamación previa se interpondrá, en el mismo plazo, ante el órgano correspondiente de la Entidad Gestora o Servicio Común cuando resulte competente.

Frente a la regulación anterior, el párrafo segundo del artículo 71.2 LPL prevé la circunstancia de que la resolución que se recurre haya sido dictada por una entidad colaboradora (Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social o empresa colaboradora) en aquellos ámbitos en que las mismas ostentan facultades de reconocimiento del derecho; en estos supuestos, no es posible la formulación de reclamación

<sup>172</sup> Llevada a cabo por el artículo 46 de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, que luego pasaría a ser la actualmente vigente del texto refundido de la LPL de 1995.

<sup>173</sup> STC 355/1993, de 28 de noviembre y 194/1997, de 11 de noviembre.

previa ante la Colaboradora (que no se trata de un Órgano administrativo), si bien el interesado puede efectuar reclamación previa ante la Gestora o el Servicio Común, si tales Entidades resultan competentes.

En un análisis del ordenamiento jurídico, puede existir un caso en que puede resultar de aplicación el citado artículo 71.2.2.º LPL, como es el relativo a la determinación de la contingencia en el ámbito de la incapacidad temporal, materia que queda reservada a la actuación del INSS, conforme a una reiterada y constante línea jurisprudencial <sup>174</sup>. En estos casos, ante una resolución expresa o presunta de denegación por parte de la Mutua, denegando la prestación o que la misma derive de contingencia profesional, cabe que el beneficiario de la prestación formulase reclamación previa ante el Instituto Nacional de la Seguridad Social.

- En caso de inactividad de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes, en los casos en que deben actuar de oficio (por ejemplo, la aplicación de una revalorización de pensiones), si la Entidad correspondiente no dicta el acuerdo o la resolución correspondiente, el interesado puede solicitar que se dicte, teniendo esta solicitud valor de reclamación previa.
- Formulada la reclamación previa, la Entidad debe contestar expresamente a la misma en el plazo de 45 días; en caso contrario, podrá entenderse denegada la reclamación por silencio administrativo.
- Contra la denegación expresa o tácita de la reclamación previa, puede interponerse demanda ante la jurisdicción social, la cual ha de formularse en el plazo de treinta días, a contar desde la fecha en que se notifique la denegación de la reclamación previa o desde el día en que se entienda denegada por silencio administrativo.
- Por último, la Entidad Gestora o el Servicio Común de la Seguridad Social correspondiente ha de expedir recibo de presentación o ha de sellar debidamente, con indicación de la fecha, las copias de las reclamaciones que se les dirijan; este recibo o copia sellada ha de acompañar inexcusablemente a la demanda.

<sup>174</sup> STS. ud. 26, 27 y 28, de enero; 26 de febrero, 6 de marzo, 28 de abril, 12 de noviembre y 1 de diciembre, todas ellas de 1998; y 26 de enero, 19 de marzo y 23 de noviembre de 1999.

## ANEXO I

## Bonificaciones de cuotas en la contratación indefinida realizada entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2002 (Capítulo II de la Ley 12/2001, prorrogado por la D.A. 4.ª LMFAOS)

Modalidad	HOMBRES			MUJERES		
	Cuantía de las bonificaciones			Cuantía de las bonificaciones		
	1.º año	2.º año	Resto contrato	1.º año	2.º año	Resto contrato
<b>Contrataciones indefinidas a tiempo completo o a tiempo parcial realizadas con los colectivos siguientes:</b>						
• Contratación de mujeres desempleadas entre 16 y 45 años. ....				25	25	
• Mujeres para prestar servicios en actividades con menor índice de empleo femenino:						
– Mayores de 45 años. ....				70	60	
– Inscritas como desempleadas por un período de 6 meses. ....				70	60	
– Sin los requisitos anteriores. ....				35	35	
• Desempleados inscritos durante un período mínimo de 6 meses. ....	20	20		30	30	
• Desempleados entre 45 y 55 años. ..	50	45	45	60	55	55
• Desempleados entre 55 y 65 años. ..	55	50	50	65	60	60
• Perceptores de prestaciones por desempleo a quienes les falte al menos un año de percepción. ....	50	45		60	55	
• Desempleados perceptores del subsidio de desempleo REASS. ....	90	85		90	85	
• Perceptores de la renta activa de inserción. ....	65	65		75	75	
<i>Mujeres desempleadas 12 meses, contratadas en los 24 meses siguientes al parto. ....</i>				100		
<b>Primer trabajador de autónomo en alta antes de 1.º de enero 2001.</b>				Se aplican los porcentajes que correspondan, en función de la modalidad de contratación, incrementados en 5 puntos.		
<b>Contrataciones llevadas a cabo por empresas y entidades sin ánimo de lucro que contraten, indefinida o temporalmente, a colectivos con riesgo de exclusión social. ....</b>	65	65		65	65	

Modalidad	HOMBRES			MUJERES		
	Cuantía de las bonificaciones			Cuantía de las bonificaciones		
	1.º año	2.º año	Resto contrato	1.º año	2.º año	Resto contrato
<b>Transformación en indefinidos de contratos temporales, formativos, relevo y sustitución por anticipación de edad de jubilación. ....</b>	25	25		25	25	
<b>Transformación de contratos de prácticas y de relevo a t. parcial en indefinidos a tiempo parcial. ....</b>	25	25		25	25	
<b>Contratos temporales de interinidad:</b>						
• Sustitución excedente por cuidado de hijo (RDL 1/1995). ....	95	60	50	95	60	50
• Sustitución maternidad, adopción y acogimiento y riesgo durante el embarazo (RDL 11/1998). ....	100			100		
<b>Contratos suspendidos a causa de maternidad, adopción o acogimiento. ....</b>	100			100		
<b>Contratos con trabajadores con 60 o más años y que tengan una antigüedad en la empresa de 5 o más años. .</b>	50	60	70 <sup>175</sup>	50	60	70
<b>Contratos con trabajadores con 65 años y que tengan acreditado un período de cotización, igual o superior a 35 años. ....</b>	100	100	100 <sup>176</sup>	100	100	100
<b>Contratos indefinidos con trabajadores minusválidos (RD 1451/1983)</b>						
• 45 años. ....	90	90	90	90	90	90
• Menores de 45 años. ....	70	70	70	70	70	70
• Contratos discapacitados en Centros especiales de empleo (RD 1368/1985 y OM 16-10-1998). ....	100	100	100	100	100	100

<sup>175</sup> La bonificación alcanza a las aportaciones empresariales por contingencias comunes, salvo las referidas a la incapacidad temporal. La bonificación del 50% se va incrementando paulatinamente, hasta alcanzar el 100%.

<sup>176</sup> Técnicamente no se trata de bonificaciones, sino de exenciones de cotizar, por lo que el coste de las mismas no es soportada por el Presupuesto del INEM, sino por el de la Seguridad Social. La exención alcanza a la totalidad de las aportaciones empresariales por la cotización por contingencias comunes, salvo en lo que respecta a la incapacidad temporal, así como a las correspondientes al desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional.

## ANEXO II

## Cuantía de las pensiones de Seguridad Social para el año 2002 (Anexo I RDR)

CLASE DE PENSIÓN	EUROS/MES			
	C/ cónyuge		S/ cónyuge	
<b>Cuantía máxima de pensión pública. ....</b>	1.953,10			
<b>Pensiones mínimas</b>	Euros/mes	Inc. S/2001 <sup>177</sup>	Euros/mes	Inc. S/2001
• <i>Jubilación:</i>				
– Titular 65 años. ....	453,98	2,00	385,80	2,00
– Titular menos de 65 años. ....	406,16	3,50	343,87	3,50
• <i>Incapacidad:</i>				
– Gran invalidez. ....	680,97	2,00	578,25	2,50
– Incapacidad absoluta. ....	453,98	2,00	385,50	2,00
– Total: Titular: 65 años. ....	453,98	2,00	385,50	2,00
– Parcial AT y titular 65 años. ....	453,98	2,00	385,50	2,00
• <i>Viudedad:</i>				
– Titular 65 años. ....			385,50	2,00
– Titular entre 60 y 64 años. ....			343,87	3,50
– Titular menos de 60 años y cargas familiares. ....			343,87	3,50
– Titular menos de 60 años y sin cargas familiares. ....			274,39	3,50
• <i>Orfandad:</i>				
– Un único beneficiario. ....			111,54	2,02
– En la orfandad absoluta el mínimo se incrementará en 274,39 euros mensuales, distribuidos, en su caso, entre todos los beneficiarios.				

<sup>177</sup> Los porcentajes sobre 2001 se calculan teniendo en cuenta los importe de las pensiones a 31-12-2001, es decir, después de aplicar (a la cuantía de las pensiones percibidas en dicho ejercicio) la desviación de 0,7% entre la evolución real del IPC en dicho ejercicio (período noviembre-2000/noviembre-2001) y la revalorización prevista provisionalmente para las pensiones -2%-.

CLASE DE PENSIÓN	EUROS/MES	
	C/ cónyuge	S/ cónyuge
• <i>En favor de otros familiares:</i>		
– Por beneficiario. ....		111,54      2,02
– Si no existe viuda ni huérfano pensionistas:		
- Un solo beneficiario, con 65 años. ....		287,21      2,00
- Un solo beneficiario, menor 65 años. .		270,42      2,00
- Varios beneficiarios: El mínimo asignado a cada uno se incrementará en el importe que resulte de prorratear 162,85 euros mensuales, entre el número de beneficiarios.		
• <i>Subsidios de invalidez provisional. ....</i>	280,08      2,00	239,74      2,00
<b>Límite ingresos para acceso a pensiones mínimas. ....</b>		5.538,38 euros/año
	Euros/mes	Inc. S/2001
<b>Pensiones SOVI. ....</b>	273,80	2,5
<b>Pensiones no contributivas:</b>		
• Un beneficiario. ....	258,68	2,00
<b>Asignaciones económicas por hijo a cargo:</b>		
• Hijo menor de 18 años y no minusválido. ..	24,25	0,00
• Hijo menor de 18 años y minusválido. ....	48,47	0,00
• Hijo mayor de 18 años y 65% de minusvalía. ....	215,14	2,00
• Hijo mayor de 18 años y 75% de minusvalía. ....	322,71	2,00
<b>Límite de ingresos para percibir las asignaciones familiares por hijo a cargo no minusválido. ....</b>		7.954,07 euros/año
<b>Prestaciones LISMI:</b>		
• Subsidio garantía de ingresos mínimos. ...	149,86	0,00
• Subsidio de ayuda por tercera persona. ....	58,45	0,00
• Subsidio de compensación de gastos de transporte. ....	39,16	0,00
<b>Pensiones asistenciales. ....</b>	149,86	0,00

## ANEXO III

**Cuantía de las pensiones de Seguridad Social para el año 2001, a efectos de la aplicación del pago único a los pensionistas, como consecuencia de la desviación de la inflación en dicho ejercicio. (Anexo II RDR)**

	1.914,80	
<b>Importe máximo de pensión. ....</b>		
<b>Pensiones mínimas</b>	Con cónyuge	Sin Cónyuge
• <i>Jubilación:</i>		
– Titular 65 años. ....	445,07	377,94
– Titular menos de 65 años. ....	392,42	332,24
• <i>Incapacidad:</i>		
– Gran invalidez. ....	667,61	566,91
– Incapacidad absoluta. ....	445,07	377,94
– Titular: 65 años. ....	445,07	377,94
– Parcial AT y titular 65 años. ....	445,07	377,94
• <i>Viudedad:</i>		
– Titular 65 años. ....		377,94
– Titular entre 60 y 64 años. ....		332,24
– Titular menos de 60 años y cargas familiares. ...		332,24
– Titular menos de 60 años y sin cargas familiares.		265,11
• <i>Orfandad:</i>		
– Un único beneficiario. ....		109,35
– En la orfandad absoluta el mínimo se incrementará en 265,11 euros/mes distribuidas, en su caso, entre todos los beneficiarios.		
• <i>En favor de otros familiares:</i>		
– Por beneficiario. ....		109,35

Clase de pensión pública	Cuantía de la pensión (euros/mes)	
– Si no existe viuda ni huérfano pensionistas:		
- Un solo beneficiario, con 65 años. ....		281,57
- Un solo beneficiario, menor 65 años. ....		265,11
- Varios beneficiarios: El mínimo asignado a cada uno se incrementará en el importe que resulte de prorratear 155,76 euros/mes entre el número de beneficiarios.		
• <i>Subsidios de invalidez provisional.</i> .....	320,36	274,21
<b>Pensiones SOVI no concurrente</b> .....		267,12
<b>Pensiones no contributivas</b> .....		253,60
<b>Asignaciones por hijo minusválido a cargo:</b>		
• Con 18 o más años y 65% de minusvalía. ....		246,07
• Con 18 o más años y 75% de minusvalía. ....		316,38