

**LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL AÑO 2003  
(MODIFICACIONES INTRODUCIDAS EN LAS LEYES DE  
PRESUPUESTOS Y DE «ACOMPañAMIENTO»)**

**Núm.  
8/2003**

**JOSÉ ANTONIO PANIZO ROBLES**

*Administrador Civil del Estado*

*Miembro del Instituto Europeo de Seguridad Social*

**Extracto:**

**COMO** en años anteriores, también en el año 2003, 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, tanto en la vertiente económico-financiera, en la relativa a la cotización a la Seguridad Social en el año 2003, destacando el régimen de la cotización por el período de vacaciones retribuidas y no disfrutadas en el momento de extinción de la relación laboral, como en la relativa a la acción protectora, que prevé, entre otras cuestiones, la extensión de la cobertura por contingencias profesionales a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de Trabajadores Autónomos y la extensión de la prestación de incapacidad permanente total cualificada a los trabajadores por cuenta propia de los Regímenes especiales agrario y de los trabajadores del mar.

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

---

## Sumario:

---

### Introducción.

- I. La Seguridad Social en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2003.
  1. Aspectos económico-financieros.
  2. La cotización a la Seguridad Social en el año 2003.
    - 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. El Programa de fomento del empleo para 2003 y su incidencia en el ámbito de la Seguridad Social.
    - 3.1. Regulación general.
    - 3.2. Otros supuestos de bonificaciones de cotizaciones por contratación de trabajadores.
  4. La revalorización de las pensiones de la Seguridad Social en el ejercicio 2003.
    - 4.1. Los criterios generales de la revalorización.
    - 4.2. La modificación del concepto de pensiones públicas.
- II. Medidas de Seguridad Social contenidas en la Ley de Acompañamiento (LMFAOS).
  1. Novedades en materia de cotización y recaudación.
    - 1.1. La cotización por el período de vacaciones retribuidas y no disfrutadas en el momento de extinción de la relación laboral.
    - 1.2. Compensaciones y deducciones de deudas por cotizaciones sociales de las Comunidades Autónomas.
    - 1.3. Obligación de pago en las Mutualidades de funcionarios.
    - 1.4. Devolución de cotizaciones indebidamente ingresadas en MUFACE.
  2. Modificaciones en el ámbito de la acción protectora.
    - 2.1. La protección social de los menores internados.
    - 2.2. La prestación de incapacidad permanente total cualificada en el caso de los trabajadores por cuenta propia.
    - 2.3. La extensión de la cobertura por contingencias profesionales en los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.
    - 2.4. La prestación por maternidad en el caso de funcionarios.
    - 2.5. La mejora de la pensión de viudedad.
    - 2.6. Modificaciones en la pensión de orfandad.
  3. Novedades en el ámbito de la gestión.
    - 3.1. Infracciones y sanciones en el ámbito de los Regímenes Especiales de Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, de las Fuerzas Armadas y del personal al servicio de la Administración de Justicia.
    - 3.2. Suministro de información a las Mutualidades de Funcionarios.

### Anexos.

## INTRODUCCIÓN

Con fecha 1.º de enero de 2003 han entrado en vigor las Leyes 52/2002 y 53/2002, ambas de 30 de diciembre, sobre Presupuestos Generales del Estado (LPGE) y de Medidas fiscales, administrativas y del orden social (también conocida como Ley de *Acompañamiento*) (LMFAOS). En ambas leyes se contienen determinados preceptos que afectan al ámbito de la Seguridad Social <sup>1</sup>, tanto en la vertiente económico-financiera, como en la relativa a la protección, con especial incidencia, en este último ámbito, en los trabajadores por cuenta propia, como consecuencia de haber llevado al ordenamiento jurídico algunos de los compromisos contenidos en el «*Acuerdo Social para la mejora y el desarrollo del sistema de protección social*» <sup>2</sup>, suscrito el 9 de abril de 2001 entre el Gobierno y determinadas Organizaciones sociales.

Este trabajo tiene como finalidad ofrecer un análisis de las medidas que, relativas al ámbito de la Seguridad Social, se contienen en las disposiciones legales mencionadas.

## I. LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA 2003

### 1. Aspectos económico-financieros.

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>3</sup> y de la Ley General de la Seguridad Social <sup>4</sup>. En el mismo sentido, 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; a tal finalidad, se prevén las formas de financiación de la asistencia sanitaria <sup>5</sup>, 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.

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 Gestión Sanitaria <sup>6</sup>, se efectúa con dos aportaciones finalistas del Estado <sup>7</sup>, y con cualquier otro ingreso afectado a aquella entidad <sup>8</sup>.

Además de la financiación de la asistencia sanitaria de la Seguridad Social prestada por el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria, hay que tener en cuenta la que llevan a cabo las Comunidades Autónomas, la totalidad de las cuales han recibido la transferencia de las funciones y servicios de aquélla. Para asegurar una financiación adecuada de los correspondientes servicios, la nueva disposición transitoria de la Ley 21/2001, de 27 de diciembre (en la redacción incorporada por el art. 68.Tres LMFAOS) establece que tales Administraciones territoriales deberán destinar a la financiación de los servicios de dicha asistencia sanitaria y como mínimo el importe de los recursos que, en el correspondiente ejercicio, proporcione para la financiación de los mismos, el nuevo sistema de financiación <sup>9</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.Tres LPGE <sup>10</sup>. Además de la financiación procedente de los Presupuestos del Estado, hay que tener en cuenta que la gran mayoría del gasto derivado de los servicios sociales de la Seguridad Social se financian con recursos propios de las Comunidades Autónomas, que han asumido la transferencia de las funciones y servicios (o con la parte de los tributos estatales cedidos), en el marco del nuevo sistema de financiación de dichas Administraciones Territoriales.
- 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 606.350 miles de euros <sup>11</sup>.
- En el año 2003 –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, también alcanza a las gestionadas por el Instituto Social de la Marina (ISM) <sup>12</sup>. A tal fin, el artículo 12.4 LPGE 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>13</sup>.

## 2. La cotización a la Seguridad Social en el año 2003.

En el ámbito de la cotización a la Seguridad Social para el ejercicio 2003, 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 81 LPGE –y sin perjuicio de la concreción de las diferentes cuantías que se contienen en el **anexo I**– 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 2003, conforme a los términos que se reflejan en los apartados siguientes.

### 2.1. Bases de cotización.

Con carácter general, las bases mínimas o fijas de cotización a la Seguridad Social, en el ejercicio 2003, se actualizan, respecto a los importes fijados en el año 2002, en el mismo porcentaje de previsión de evolución del IPC, es decir, en el 2%. A su vez, las bases máximas, así como el tope máximo de cotización, se incrementan en el 3%, a fin de compensar, en parte, la repercusión de la desviación de la inflación.

La única novedad consiste en la determinación de la base de cotización aplicable a la cotización por desempleo de los trabajadores eventuales, incluidos en el Régimen Especial Agrario <sup>14</sup>. En tal sentido y como ya se recogía para los trabajadores fijos, se establece que la base de cotización para la contingencia indicada es la establecida para la cotización por jornadas reales.

### 2.2. Tipos de cotización.

Los tipos de cotización no experimentan modificación, manteniéndose en los porcentajes vigentes en el año 2002. 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.

De esta forma, los tipos de cotización al desempleo son los siguientes <sup>15</sup>:

- a) Los contratos de duración indefinida (incluidos los a tiempo parcial y los fijos discontinuos), así como los de duración determinada en las modalidades de contratos formativos de trabajo en prácticas, de inserción, de relevo, de interinidad <sup>16</sup>, cuando todos ellos sean realizados con trabajadores minusválidos: 7,55%.
- b) Los contratos de duración determinada:
  - Si los contratos son a tiempo completo: el 8,3%.
  - Si los contratos son a tiempo parcial: el 9,3%.
  - Cualquiera que sea la jornada de trabajo, si el contrato se realiza por empresas de trabajo temporal para poner los trabajadores contratados a disposición de las empresas usuarias: 9,3%, salvo en el caso de que los contratos sean llevados a cabo con trabajadores que tengan acreditado un grado de minusvalía igual o superior al 33%, en cuyo caso, el tipo de cotización es el 7,55%.

Se precisa que, respecto de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario, el tipo de cotización al desempleo será el establecido para los contratos a tiempo completo de duración determinada (es decir, el 8,30%), salvo que se trate de trabajadores contratados a través de empresas de trabajo temporal (en este caso, el tipo de cotización se sitúa en el 9,30%) o el

supuesto de trabajadores discapacitados (en cuyo supuesto, el tipo de cotización es igual al de los trabajadores fijos, es decir, el 7,55%).

De todos modos, sea cual sea el tipo de cotización aplicable, en el caso de los trabajadores eventuales del REASS la cuota resultante se reduce, tanto para el trabajador como para el empresario, en un 70%, de acuerdo con lo establecido en el artículo 4.º de la Ley 45/2002 <sup>17</sup> y artículo 81. Nueve. 2 LPGE.

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

El artículo 81 LPGE contiene otras reglas que afectan a la cotización a la Seguridad Social para el ejercicio 2003:

- 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 81 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.
- La determinación de las bases de cotización en el Régimen Especial de la Minería del Carbón, dada la especialidad de este Régimen Especial, si bien el apartado Siete del artículo 81 LPGE no contiene novedades, respecto a la regulación vigente en el año 2002 <sup>20</sup>.
- 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. El Programa de fomento del empleo para 2003 y su incidencia en el ámbito de la Seguridad Social.

El artículo 47 LMFAOS establece para el ejercicio 2003 <sup>22</sup> el programa de fomento del empleo, el cual 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 LMFAOS adoptan la forma de bonificaciones en las cuotas de Seguridad Social y se dirigen básicamente al fomento de 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.

### 3.1. Regulación general.

#### 3.1.1. Ámbito subjetivo.

El programa de fomento del empleo para el año 2003 se aplica a la contratación de trabajadores, desde el 1.º de enero al 31 de diciembre de dicho año, en los siguientes supuestos:

a) *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:*

- Mujeres desempleadas, con edades comprendidas entre los 16 y los 45 años.
- 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>.
- Desempleados inscritos ininterrumpidamente, en la Oficina de empleo, durante seis o más meses <sup>26</sup>.
- Desempleados mayores de 45 años, distinguiéndose, a efectos de las correspondientes bonificaciones –en los términos que posteriormente se indicarán– entre los desempleados, con edades comprendidas entre los 45 y los 55 años y los mayores de dicha edad y hasta los 65 años.
- Desempleados perceptores de prestaciones o subsidios por desempleo, a los que les falte un año o más de percepción de la prestación en la fecha de la contratación.
- Desempleados perceptores del subsidio por desempleo, en favor de trabajadores incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social –REASS–.
- Desempleados perceptores de la ayuda específica denominada renta activa de inserción <sup>27</sup>.
- Mujeres desempleadas inscritas en las Oficinas de empleo, que sean contratadas en los 24 meses siguientes a la fecha del parto.

b) *Las contrataciones indefinidas (incluida la contratación de trabajadores fijos discontinuos) de trabajadores desempleados, inscritos en las correspondientes Oficinas de empleo, 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 menos desde el 1.º de enero de 2002 <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.

c) *También pueden ser beneficiarios de las bonificaciones, las contrataciones, tanto indefinidas (incluyendo la contratación de trabajadores fijos-discontinuos) como temporales, efectua-*

das 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.
- Internos en centros penitenciarios, cuya situación penitenciaria les posibilite acceder a un empleo, así como los liberados condicionales y los ex-reclusos.
- Menores incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2002, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, cuya situación les permita acceder a un empleo, así como los que se encuentren en situación de libertad vigilada y los ex internos <sup>32</sup>.

Estas contrataciones pueden ser llevadas a cabo por las empresas 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 algunas de las situaciones descritas, con la finalidad de lograr su formación y adiestramiento en el ejercicio ordinario de una actividad laboral <sup>33</sup>.

- d) Las cooperativas o sociedades laborales a las que se incorporen desempleados comprendidos en los grupos señalados en las letras a) y c), siempre que la incorporación sea por tiempo indefinido y la entidad haya optado por un régimen de Seguridad Social de trabajadores por cuenta ajena <sup>34</sup>.
- e) Cualquiera de los empleadores reflejados en las letras a) a d) anteriores, que contraten o incorporen, de forma indefinida, incluida la contratación de fijos discontinuos, o temporalmente, a personas que tengan acreditada por la Administración competente la condición de víctima de violencia doméstica por parte de algún miembro de la unidad familiar de convivencia <sup>35</sup>.
- f) Asimismo, se incentiva la transformación en contratos de duración indefinida (incluyendo la modalidad de fijos-discontinuos) de los contratos de duración determinada o tempo-



rales, celebrados antes del 1.º de enero de 2003. 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.

- g) Por último, figuran como destinatarios de bonificaciones los contratos de trabajo indefinidos, suscritos con trabajadores con sesenta o más años, y con una antigüedad en la empresa de 5 años. Las mismas bonificaciones se aplican en el caso de cooperativas, respecto de sus socios trabajadores o de trabajo, con vínculo de carácter indefinido, mayores de sesenta años, siempre que la entidad hubiese optado por un régimen de Seguridad Social de trabajadores por cuenta ajena.

### 3.1.2. 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 los correspondientes beneficios, ya que, siguiendo el precedente de ejercicios anteriores –salvo ligerísimas correcciones–, el artículo 47.Cinco LMFAOS 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>36</sup>, con la excepción de la relación laboral de carácter especial de los penados en instituciones penitenciarias <sup>37</sup> y de la relación laboral especial de los menores en centros de internamiento a quienes se puede aplicar el régimen de bonificaciones establecidas para los trabajadores desempleados en situación de exclusión social <sup>38</sup>.
- Las contrataciones realizadas entre familiares (cónyuge, ascendientes, descendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado) del empresario, 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.
- 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>39</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.
- La incorporación de socios trabajadores o de socios de trabajo a cooperativas o sociedades laborales, en los casos en que hayan mantenido un vínculo contractual previo con tales entidades superior a los 12 meses.
- 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 de

los anteriores programas de fomento del empleo <sup>40</sup>. 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.

- En el caso de las bonificaciones por los trabajadores con 60 o más años y 5 de antigüedad en la empresa (o la cooperativa o sociedad laboral) las mismas no son aplicables a las contrataciones que efectúen o hubiesen efectuado las Administraciones Públicas o los Organismos Públicos.

### 3.1.3. 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>41</sup>:

*a) Los contratos indefinidos iniciales a tiempo completo o parcial, celebrados entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2003, 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.
- 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).
- 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 al inicio de la vigencia del contrato; 45%, durante el resto de vigencia del contrato, en el caso de trabajadores mayores de 45 años y hasta los 55; o 50%, durante el resto de vigencia del mismo, en el supuesto de trabajadores mayores de 55 y hasta los 65. Si los contratados son mujeres, los porcentajes indicados se incrementan, según los casos, en 10 puntos adicionales <sup>42</sup>.
  - Contrataciones de mujeres desempleadas, inscritas en las Oficinas de empleo <sup>43</sup>, que sean contratadas dentro de los 24 meses siguientes al alumbramiento: 100% durante los 12 meses siguientes al inicio de la vigencia del contrato.
- b) *Los contratos indefinidos a tiempo completo o parcial, que formalice un trabajador autónomo, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2003, con un trabajador desempleado, comprendido dentro de los colectivos subjetivos indicados anteriormente, dan lugar a la aplicación de las bonificaciones en la cuota empresarial por contingencias comunes indicadas, con un incremento de 5 puntos <sup>44</sup>.*
- c) *Las contrataciones indefinidas o temporales, a tiempo completo o parcial, efectuadas, entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2003, 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 la vigencia del contrato, con un máximo de 24 meses.*
- Dada la previsible baja estabilidad de estos trabajadores, se ha previsto que la aplicación de la bonificación se pueda aplicar por una o varias (sucesivas) empresas o entidades sin ánimo de lucro. En estos casos, se aplica el máximo de los 24 meses desde la fecha inicial del primer contrato.
- d) *Los empleadores <sup>45</sup> que contraten o incorporen indefinida o temporalmente a personas que tengan acreditada la condición de víctimas de violencia doméstica, tienen derecho a una bonificación de las cuotas empresariales, por contingencias comunes, del 65% durante los 24 meses siguientes a la vigencia del contrato. Al igual que sucede con las contrataciones a que se refiere la letra c) anterior, si un mismo trabajador celebra distintos contratos de tra-*

bajo, 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.

- e) *La incorporación a las cooperativas o sociedades laborales, como socios trabajadores o de trabajo, con carácter indefinido y en un régimen de Seguridad Social de trabajadores por cuenta ajena, que se produzcan entre el 1.º de enero y el 31 de diciembre de 2003, da derecho a las bonificaciones señaladas en las letras a), c) y d), según la clase de contratación.*
  
- f) *La transformación durante el ejercicio 2003 en indefinidos (incluida la modalidad de fijos discontinuos) de los contratos de duración determinada o temporales, celebrados con anterioridad al 1 de enero de 2003, 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.*
  
- g) *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 2003, 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 las del contrato que se transforma.*
  
- h) *Los contratos de trabajo indefinidos que estén suscritos con trabajadores con 60 o más años, que acrediten una antigüedad en la empresa de, al menos 5 años, dan derecho en el ejercicio 2003 a una bonificación de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes, salvo las correspondientes a incapacidad temporal, del 50% para quienes reúnan los requisitos indicados por primera vez en 2003. El porcentaje alcanza el 60%, para los que ya reunían los requisitos en el ejercicio anterior. Los porcentajes indicados se incrementan en un 10% en cada ejercicio, en que sigan manteniéndose los señalados requisitos, hasta alcanzar el 100%.*

En todo caso, si al cumplir la edad de los 60 años edad, el trabajador no alcanzase la antigüedad de cinco, la bonificación únicamente operará a partir de la fecha en que se alcance tal antigüedad en la empresa.

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 artículo 47.Nueve LMFAOS 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, 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.

En cualquier caso, la contratación bonificada habrá de formalizarse en el modelo oficial establecido por el Instituto Nacional de Empleo.

#### 3.1.4. Condiciones para poder beneficiarse de las bonificaciones.

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. No obstante, la bonificación en las cotizaciones previstas a favor de los trabajadores con 60 o más años y un período mínimo de antigüedad de 5 años, son compatibles con las establecidas con carácter general en los Programas de Empleo, sin que, en ningún caso, la suma de todas ellas pueda ser superior al 100%.

Como cualquier bonificación de cuotas, las establecidas en el programa de fomento del empleo para el año 2003 quedan condicionadas a que la empresa o la entidad (o el trabajador por cuenta propia que contrate al desempleado) se encuentre al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones de Seguridad Social, 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 –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.

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>46</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.

### 3.1.5. 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.

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 artículo 47 LMFAOS, se prevén otros supuestos en los que la contratación da lugar a las correspondientes bonificaciones en las cotizaciones sociales.

#### 3.2.1. Trabajadores con 65 o más años.

##### a) Exoneración de cotizaciones de trabajadores por cuenta ajena.

El artículo 11 de la Ley 35/2002 introdujo 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>47</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>48</sup>.

El apartado 40.Dos LMFAOS procede a dar nueva redacción al citado artículo 112 bis LGSS, para incluir dentro de la exoneración también a los socios trabajadores o de trabajo de las cooperativas <sup>49</sup>.

- Si al cumplir 65 años de edad el trabajador no tiene cotizados 35 años, la exención a que se refiere el apartado anterior es 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.

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

El artículo 13 de la Ley 35/2002 (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>50</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 disposiciones adicionales novena y undécima de la Ley 45/2002 contemplan unas medidas relacionadas con la bonificación del empleo, cuando afecta a trabajadores discapacitados, de la siguiente forma:

- Los contratos de interinidad que se celebren con personas minusválidas desempleadas, en orden a la sustitución de trabajadores minusválidos, que tengan suspendido su contrato de trabajo por incapacidad temporal, durante el período que persista esta situación, dan derecho a una bonificación del 100% de la totalidad de las cotizaciones empresariales de la Seguridad Social, incluidas las correspondientes a contingencias profesionales y a las aportaciones de recaudación conjunta.
- De igual modo, las personas minusválidas que se establezcan como trabajadores por cuenta propia, vinculados a un proyecto de autoempleo aprobado por la Administración competente, se benefician, durante los tres años siguientes a dicha aprobación, de una bonificación del 50% de la cuota correspondiente a la base de cotización mínima, establecida en el Régimen Especial.

De otra parte, el apartado 4 de la disposición adicional séptima de la Ley 45/2002 da nueva redacción a la disposición adicional quinta de la Ley 24/2001, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, referente a la aplicación de las bonificaciones de cotizaciones sociales, en el caso de contrataciones de trabajadores discapacitados. De conformidad con ello, durante el ejercicio 2003 <sup>51</sup>, la contratación por tiempo indefinido, sea a tiempo completo o a tiempo parcial, de trabajadores minusválidos tienen los siguientes incentivos:

- a) Una subvención económica de 650.000 pesetas por cada contrato celebrado <sup>52</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>53</sup>, en los siguientes importes:
  - 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.

Ahora bien, las bonificaciones por la contratación de trabajadores minusválidos no se aplican en los siguientes supuestos:

- 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 a la fecha de la contratación, hubiesen prestado servicios en la misma empresa o grupo de empresas, mediante un contrato a tiempo indefinido. Esta limitación también resulta de aplicación en los casos de vinculación laboral del trabajador con empresas a las que el solicitante de los beneficios hubiese sucedido, de conformidad con las previsiones del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.
- Contrataciones con trabajadores que hayan finalizado su relación laboral de carácter indefinido, en el plazo de 3 meses previo a la formalización del nuevo contrato.



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

- Se tiene derecho a una bonificación del 100% de las cotizaciones, 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 <sup>54</sup> que tenga suspendido su contrato de trabajo, como consecuencia de riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento <sup>55</sup>.
- También resultan bonificadas al 100% las cotizaciones a cargo de la empresa, incluidas las de recaudación conjunta (desempleo, FOGASA y Formación Profesional), correspondientes a los trabajadores, 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, 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 necesaria 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.

#### **4. La revalorización de las pensiones de la Seguridad Social en el ejercicio 2003.**

##### *4.1. Los criterios generales de la revalorización.*

Como también es habitual, y conforme a las previsiones de la propia LGSS, la LPGE <sup>56</sup> contempla la revalorización de las pensiones de Seguridad Social, aspecto este importante en cuanto afecta a más de 8 millones de pensiones <sup>57</sup>. La revalorización de las pensiones de Seguridad Social en el ejercicio 2003 viene condicionada por la desviación producida en el año 2002 entre las previsiones de inflación (tenidas en cuenta inicialmente en la revalorización de las pensiones) y la variación real de aquélla, lo que ha supuesto un diferencial de 1,9 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 2002. 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 2001/noviembre 2002, la inflación real se ha situado en el 3,9%, por lo que se ha originado un diferencial de 1,9 puntos, lo cual tiene dos efectos <sup>58</sup>:

- En primer lugar, las pensiones de la Seguridad Social se revalorizan de hecho, en el año 2003, respecto de las cuantías que se venían percibiendo en el ejercicio 2002, en un 3,9% (resultado de aplicar a la cuantía de la pensión a 31 de diciembre de 2002, el resultado conjunto de la desviación de la inflación en 2002 –1,9%– y las previsiones de inflación para el año 2003 –2%–).
- En segundo lugar, los pensionistas de la Seguridad Social tienen derecho a percibir, dentro del primer trimestre del año 2003 y en un pago único, el diferencial entre el importe de pensión percibido en el año 2002 y el que hubiese resultado si la pensión se hubiese incrementado, en dicho ejercicio, en el 3,9% (variación real de la inflación) <sup>59</sup>.

Pero, además y frente al incremento de las pensiones en el año 2003, del 2% (en los términos expuestos) determinadas pensiones experimentan porcentajes de revalorización por encima del indicado. Estas pensiones son las correspondientes a las pensiones mínimas de jubilación, para menores de 65 años, las pensiones de viudedad para beneficiarios con menos de 65 años, las pensiones mínimas de orfandad y en favor de determinados familiares (que experimentan una subida del 3,5%), así como las pensiones del extinguido SOVI no concurrentes con otras pensiones públicas, que se incrementan en el 2,5%. Se trata, con la medida indicada y siguiendo el precedente del ejercicio 2002, de llevar al ordenamiento jurídico uno de los compromisos contenidos en el Acuerdo Social de 2001, respecto a incrementos, superiores al general de la revalorización, de las pensiones de menor cuantía.

En los **anexos III y IV** se contienen, respectivamente, las cuantías de las distintas pensiones y de otras prestaciones de Seguridad Social para el año 2003, 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 2002.

#### *4.2. La modificación del concepto de pensiones públicas.*

Otra novedad, en el ámbito de la revalorización de pensiones, se recoge en el artículo 8.º 2 RDR, en relación con el concepto y naturaleza de pensión pública, concepto que, desde su implan-

tación en el año 1984, había tenido una *vis expansiva* hasta su plasmación definitiva en el artículo 37 de la Ley 4/1990, de 30 de junio <sup>60</sup>, de modo que toda pensión que se financiase, cualquiera que fuese la parte de esta financiación, con recursos públicos, tenía la naturaleza de pensión pública, lo cual traía importantes consecuencias, respecto de la determinación inicial o de la revalorización de la pensiones que se regula todos los años en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado <sup>61</sup>, en el sentido de que los importes de tales pensiones, en percepción única o en concurrencia con otras, no pueden exceder la cuantía que esté establecida, en cada momento, como límite máximo de pensión pública (para el año 2003, 1.953,10 euros/mes).

Frente a la regulación anterior, la Ley 44/2002, de Reforma del Sistema financiero, ha abierto una especie de *válvula de escape*, en la posibilidad de establecer sistemas complementarios dentro del sector público, todo ello en el marco de las orientaciones recogidas en el Pacto de Toledo, así como en los Acuerdos Sociales de 1996 y 2001, respecto de la conveniencia de ir estableciendo y fortaleciendo sistemas complementarios de pensiones que, sin sustituir los sistemas obligatorios, permitan una mejora de rentas de los trabajadores <sup>62</sup>. A su vez, en el Acuerdo sobre la mejora y el sistema de protección social, de 9 de octubre de 2001, las partes firmantes <sup>63</sup> acordaban la adopción de medidas para la implantación de las medidas necesarias de impulso de los planes complementarios de pensiones, en especial los ligados a la modalidad de empleo, y vinculados a la negociación colectiva. En la misma dirección, en el marco del Acuerdo, suscrito en 2002, entre el Gobierno y las Organizaciones representativas en el ámbito de la función pública, se acordó el establecimiento, en el ejercicio 2004, de planes de pensiones que englobasen a los funcionarios públicos.

No obstante, la puesta en práctica de los planes de pensiones, en el ámbito del sector público, encontraba dos dificultades legales. De una parte, la prohibición expresa (disp. adic. 48.<sup>a</sup> de la Ley 46/1985, de Presupuestos Generales del Estado para 1986) que mantenía la prohibición de aportación de ningún recurso público para la financiación de sistemas complementarios; de otra, el propio concepto de pensión pública, que limitaba los efectos de las correspondientes pensiones, al someterlas –juntamente con la pensión del régimen de Seguridad Social– al límite máximo de pensión pública.

Para evitar tales efectos, la disposición adicional 5.<sup>a</sup> de la Ley 44/2002 da nueva redacción a la disposición final segunda de la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Regulación de Planes y Fondos de Pensiones, con los siguientes objetivos:

- a) Posibilitar que las Administraciones y Organismos Públicos, así como las Entidades y empresas dependientes de unas y otros, puedan establecer, a favor de su personal, esquemas complementarios de pensiones, a través de planes de empleo o por medio de contratos de seguros colectivos, incluidos los formalizados por mutualidades de previsión social, para la cobertura de las contingencias señaladas en el artículo 8.º de dicha Ley (básicamente, jubilación, incapacidad y muerte y supervivencia) pudiendo allegar los correspondientes recursos, con lo que se deroga, siquiera sea parcialmente, la disposición adicional 48.<sup>a</sup> de la Ley 46/1985.
- b) Se supedita el establecimiento de estos esquemas complementarios de protección social a las correspondientes dotaciones presupuestarias y, en su caso, a las habilitaciones necesarias, de acuerdo con la normativa existente en cada Administración, Organismo o Entidad.

- c) Se establece que las pensiones derivadas de tales planes o contratos de seguros no tienen la naturaleza de pensión pública y, consecuentemente, tampoco les resulta de aplicación los límites en la determinación inicial de los importes de las pensiones, o en su revalorización.

En base a las previsiones legales, el artículo 8.2 RDR exceptúa de la consideración de pensión pública y, por tanto, no se computan sus cuantías a efectos de la limitación del señalamiento inicial o de la fijación de la cuantía máxima de percepción de las pensiones públicas, las abonadas por las Administraciones Públicas, incluidas las Corporaciones Locales, las Entidades, Organismos de ellas dependientes o empresas participadas por las mismas, a través de planes de empleo o por medio de contratos de seguros colectivos, incluidos los formalizados por mutualidades de previsión social empresarial, en los términos contemplados en la disposición final segunda del texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre.

## II. MEDIDAS DE SEGURIDAD SOCIAL CONTENIDAS EN LA LEY DE ACOMPAÑAMIENTO (LMFAOS)

### 1. Novedades en materia de cotización y recaudación.

#### *1.1. La cotización por el período de vacaciones retribuidas y no disfrutadas en el momento de extinción de la relación laboral.*

El apartado Uno del artículo 40 LMFAOS procede a dar nueva regulación, respecto del modo de efectuar las declaraciones de cotización cuando, en el momento de la extinción de la relación laboral, el trabajador tiene derecho a un período de vacaciones no disfrutadas cuando abandona la empresa.

Hasta el 1.º de enero de 2003, la liquidación de las cotizaciones por los períodos indicados estaba contenida en la disposición adicional de la Orden TAS/192/2002, de 31 de enero, conforme a la cual la liquidación se llevaba a cabo de la misma forma que las gratificaciones que no puedan ser objeto de cuantificación anticipada total o parcialmente, es decir, a través de su prorrateo por el período desde el momento en que se finalizó el disfrute del anterior período de vacaciones hasta la fecha de la extinción del contrato de trabajo.

Esta forma de liquidación de las retribuciones correspondientes al período vacacional produce dos efectos: en primer lugar, incrementar las bases de cotización de los períodos anteriores a la extinción del contrato de trabajo; pero, a su vez, reducir el período de cotización, frente a otro trabajador que, en las mismas condiciones que el trabajador a quien se le extingue el contrato de trabajo, permanece en la empresa <sup>64</sup>. Esta «pérdida» de períodos de cotización no tenía una relevancia

significativa, ya que, una vez producido el cese en la relación laboral, en la mayor parte de las ocasiones el trabajador pasaba a la situación de desempleo y a percibir las correspondientes prestaciones, entre las que se incluye el mantenimiento de la cotización de la Seguridad Social.

Sin embargo, esta situación se modifica totalmente con la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 5/2002, de 24 de mayo, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de su ocupabilidad, que da nueva redacción, entre otros, al apartado 3 del artículo 209 LGSS, en el sentido de que, en los supuestos en que el período que correspondiese a las vacaciones anuales retribuidas no hubiese sido disfrutado con anterioridad a la finalización de la actividad de la relación laboral (o a la finalización de la actividad de temporada o campaña de los trabajadores fijos discontinuos) la situación legal de desempleo y el nacimiento del derecho a las prestaciones de desempleo se producen una vez transcurrido dicho período, siempre que se soliciten en el plazo de los 15 días a la finalización del mismo.

La nueva regulación (que se mantiene en la redacción que al art. 209.3 LGSS da el art. 1.º de la Ley 45 /2002) no aclaraba en qué situación se encontraba el trabajador, a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social, durante el período que media entre la finalización del contrato de trabajo y la conclusión del período de vacaciones no disfrutadas, por más que la doctrina viniese entendiendo que, ante la falta de regulación expresa, habría que entender dicho período como de alta y cotización <sup>65</sup>. Sin embargo, la Administración venía considerando que la falta de regulación no podía rellenarse mediante el recurso a la analogía y, de forma provisional y a fin de solucionar –siquiera fuese parcialmente– la problemática que se planteaba <sup>66</sup>, procedió a considerar el período señalado como de situación de asimilación al alta, si bien con carácter provisional, hasta tanto se procediese a dar una regulación definitiva <sup>67</sup>. Esta solución definitiva se contiene en la Ley 45/2002 en la que se contienen dos previsiones expresas:

- Se modifica el artículo 125.1 LGSS (a través de la disp. adic. segunda de la Ley 45/2002) calificando como situación de asimilación al alta la del trabajador durante el período correspondiente a vacaciones anuales retribuidas que no hayan sido disfrutadas, en la fecha de la finalización del contrato de trabajo. Esta situación de asimilación al alta alcanza a la globalidad de la acción protectora, salvo en lo referente a la prestación de riesgo durante el embarazo.
- A su vez, y concretado en el ámbito del desempleo, la nueva redacción del artículo 210.4 LGSS <sup>68</sup> reitera la consideración, como de situación asimilada al alta, del período indicado, añadiendo, además, su cómputo como período de ocupación cotizada, a los efectos previstos tanto en el artículo 210.1 (duración de la prestación, en función de los períodos cotizados previamente), como 216.1 (subsidio de desempleo).

No obstante, los preceptos contenidos en la Ley 45/2002 no solucionaban toda la problemática que incide en la cotización de las retribuciones correspondientes al período de vacaciones no disfrutadas en el momento del cese en la relación laboral y, en especial, en lo que respecta a si dicho período se tenía como cotizado a efectos de las correspondientes prestaciones. La contestación afir-

mativa a esta cuestión viene recogida en el artículo 40.Uno LMFAOS, a través de la nueva redacción del artículo 109 LGSS, por la que, frente al principio general de prorrateo de las gratificaciones de vencimiento superior al mensual o que se perciban de forma extemporánea, se ordena que las retribuciones correspondientes a vacaciones anuales devengadas y no disfrutadas con anterioridad a la extinción de la relación laboral, sean objeto de liquidación y cotización complementaria, sin prorrateo alguno, aunque lógicamente con aplicación del tope máximo de cotización del mes o meses que resulten afectados, no obligando tampoco a cotizar más allá de la extinción de la relación laboral.

La medida de no aplicar en estos casos el referido prorrateo entre los meses del año y efectuarse liquidación y cotización complementaria e independiente al respecto pretende evitar que operen los límites de las bases máximas mensuales de cotización, con los efectos negativos antes expuestos, aunque siempre con sujeción al tope máximo de cotización.

No obstante, de esta forma de liquidación especial se exceptúan los supuestos en que, mediante ley o en ejecución de sentencia, se establezca que la remuneración del trabajador incluya, de forma obligatoria y conjuntamente con el salario, la parte proporcional correspondiente a las vacaciones devengadas. Es el caso, por ejemplo, de los trabajadores con contrato de puesta a disposición a través de una empresa de trabajo temporal, ya que, en estos casos y conforme a lo establecido en el artículo 11 a) de la Ley 14/1994, de 2 de junio, y frente al principio general que prohíbe compensar las vacaciones (art. 38 ET) dada la peculiaridad de este trabajo, se ordena el abono, conjuntamente con el salario, la parte de retribución correspondiente a la vacación <sup>69</sup>.

### *1.2. Compensaciones y deducciones de deudas por cotizaciones sociales de las Comunidades Autónomas.*

La posibilidad de compensar las deudas de Seguridad Social que tuviesen determinadas Administraciones Públicas se reguló, a mediados de la década de los ochenta, puesto que la disposición final 2.<sup>a</sup> de la Ley 50/1984, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1985, autorizó al Gobierno para establecer un procedimiento que permitiese compensar el importe de los débitos y créditos recíprocos que exista entre la Administración central e institucional, Seguridad Social, empresas públicas, Corporaciones Locales y demás entes públicos, procedimiento que se recogió en el Reglamento General sobre recaudación de los recursos de la Seguridad Social (RGR) <sup>70</sup>.

Sin embargo, pronto surgió la problemática de si, en el marco de dicha autorización, se comprendía la posibilidad de que el importe de las deudas que, por cotizaciones sociales, tuviesen las Comunidades Autónomas o las Corporaciones Locales fuesen objeto de la oportuna compensación, a través de la práctica de retenciones en los importes que la Administración General del Estado, y con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, hubiese de transferir a dichas Administraciones Territoriales. Para posibilitar esta práctica, el artículo 76 de la Ley 13/1996, LMFAOS (1997) autorizó al Gobierno para establecer un procedimiento que permitiese la retención, a favor de la Seguridad Social, de los importes adeudados a la misma por la propia Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y las entidades que componen la Administración

Local, así como las empresas, entes y sociedades dependientes de unas y otras, respecto de los importes que, con cargo a los Presupuestos Generales del Estado deban transferirse a la Administración o entidad deudora <sup>71</sup>.

El procedimiento específico de deducción aparece regulado en la subsección 2.<sup>a</sup> de la Sección Segunda (procedimiento de compensación) y Sección Tercera (procedimiento de deducción) del Capítulo VI RGR <sup>72</sup> que, en síntesis, establecen las prescripciones siguientes:

- a) Respecto de la compensación –y a salvo la que opera en virtud de la colaboración obligatoria <sup>73</sup>– para poder compensarse créditos y débitos recíprocos entre la Seguridad Social y las Administraciones públicas, debe tratarse de créditos y deudas no satisfechos en los plazos y forma legalmente establecidos, habiendo adquirido firmeza o habiendo sido impugnados, con denegación de la misma.

Para proceder a la misma, la Tesorería General de la Seguridad Social, la Agencia Estatal de Administración Tributaria o el órgano de la correspondiente Administración que hubiesen acordado la compensación remiten las oportunas relaciones de créditos y deudas, extinguiéndose por compensación en la cantidad recurrente.

- b) En lo que se refiere a la deducción, el artículo 54 RGR prevé que, ante la existencia de deudas de Seguridad Social por parte de las Administraciones y entes públicos, no ingresadas en plazo y que no hubiesen sido objeto de reclamación o, siéndolo, se hubiese desestimado la reclamación, se podrá deducir, a favor de la Tesorería General de la Seguridad Social, el importe de las mismas en las transferencias que, con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, debieran efectuarse a la Administración o entidad deudora <sup>74</sup>.

La modificación del sistema de financiación de las Comunidades Autónomas –operado en virtud de la Ley 21/2001, de 27 de diciembre– hacía necesaria la adaptación de las fórmulas anteriores, ya que, a partir del 1.º de enero de 2002, se han minorado fuertemente la cuantía de las transferencias a favor de las Administraciones autonómicas, con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, al descansar la financiación de los servicios y prestaciones gestionados por tales Administraciones en la cesión de la recaudación líquida de determinados tributos, así como la participación de las Comunidades en el Fondo de Suficiencia.

Por ello, la disposición adicional 1.<sup>a</sup> LMFAOS establece las nuevas reglas de compensación y deducción de deudas con la Seguridad Social por parte de las Comunidades Autónomas, del siguiente modo:

- El Estado puede deducir de los importes de la participación en la recaudación líquida de los tributos gestionados por el mismo y de las entregas del Fondo de Suficiencia a las Comunidades Autónomas, el importe de las deudas líquidas, vencidas y exigibles contraídas con la Seguridad Social por aquéllas o por las entidades de derecho público dependientes de la misma.

- La deducción será acordada por la Tesorería General de la Seguridad Social y practicada por el Ministerio de Hacienda, quien la llevará cabo en las entregas a cuenta que le correspondan a la Comunidad Autónoma por la participación en la recaudación líquida de los tributos gestionados por el Estado y por el Fondo de Suficiencia.
- Pudiera suceder que, en la deducción, concurriesen deudas derivadas de tributos del Estado y deudas por cotizaciones sociales, cuya suma conjunta excediese de la cuantía de las entregas a cuenta. En este caso, el apartado Tres de la adicional primera LMFAOS prevé que se efectúe el correspondiente prorrateo.
- La resolución en que se declare la extinción total o parcial de la deuda corresponde al órgano competente para determinar la procedencia de la deducción, produciendo sus efectos desde el momento en que se practique y por la cuantía acordada <sup>75</sup>.

### *1.3. 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 4 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>76</sup>. A su vez, se estableció en 4 años el plazo de prescripción de las infracciones y sanciones en materia de Seguridad Social <sup>77</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>78</sup>, previendo, conforme al artículo 10 de la Ley de Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado <sup>79</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.

De igual modo, en el ámbito de la legislación de las Fuerzas Armadas <sup>80</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 completó por el artículo 39 LMFAOS (2002) 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 y 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 interrumpida 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.

La adaptación, en la materia de la obligación de pago de las cotizaciones, así como del reintegro de las prestaciones indebidadas, no se extendió a la Mutualidad General Judicial <sup>81</sup>, olvido nor-



mativo al que viene a poner remedio el artículo 43 LMFAOS, mediante el que se procede a la modificación de determinados preceptos del texto refundido de la legislación del Régimen especial del personal al servicio de la Administración de Justicia, en el sentido siguiente:

- a) Se fija en 4 años, el plazo de prescripción de la obligación del pago de las cotizaciones a la Mutuality, a contar desde la fecha en que preceptivamente debieron haberse ingresado (art. 43. Uno).
- b) Se impone la obligación de reintegro de las prestaciones indebidamente percibidas por parte del receptor de las mismas, previendo la responsabilidad subsidiaria de quien, por acción u omisión, haya contribuido a hacer posible la percepción indebida. La obligación de reintegro prescribe a los 4 años, contados desde el momento del cobro indebido o desde que fue posible ejercitar la acción para exigir la devolución (art. 43.Tres) <sup>82</sup>.

#### *1.4. Devolución de cotizaciones indebidamente ingresadas en MUFACE.*

Como se ha indicado, el plazo de prescripción, tanto del pago de las cotizaciones como de reintegro de prestaciones indebidas, quedó fijado en 4 años en el Mutualismo administrativo, por el artículo 29 LMFAOS (2001), al igual que se había llevado a cabo previamente en el ámbito de la Seguridad Social. A su vez, en este ámbito –el de la Seguridad Social– se redujo también a 4 años el plazo de prescripción de la devolución de ingresos indebidos <sup>83</sup>, sin que esta regulación se extendiese al Mutualismo administrativo.

Para completar esta regulación, el artículo 45 LMFAOS (a través de la incorporación de un nuevo apartado 7 en el art. 10 del texto refundido de la Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios públicos) prevé que los mutualistas obligados a cotizar tienen derecho a la devolución, total o parcial, de las cuotas o al exceso de las mismas, ingresadas indebidamente, situando el plazo para el ejercicio de esta acción en 4 años. De igual modo, se precisa que forman parte de la cotización a devolver los recargos, intereses y costas que se hubiesen satisfecho, en los casos en que el ingreso se hubiese realizado por la vía de apremio, así como el interés legal aplicado, en su caso, a las cantidades ingresadas.

## **2. Modificaciones en el ámbito de la acción protectora.**

### *2.1. La protección social de los menores internados.*

La cuestión de los beneficios de Seguridad Social aplicables a quienes se encuentran privados de libertad por cumplimiento de una condena vino tradicionalmente siendo compleja, puesto que la normativa reglamentaria que se vino aplicando hasta el año 2001 no estaba en consonancia con los preceptos constitucionales (teniendo en cuenta que los reclusos son el único colectivo a quien

expresamente la Constitución reconoce el derecho a la Seguridad Social) <sup>84</sup> ni con la normativa legal penitenciaria <sup>85</sup>, según la cual el interno en un establecimiento penitenciario goza de la protección dispensada por la legislación vigente en materia de Seguridad Social, beneficio que reconoce, de igual modo, el Reglamento Penitenciario <sup>86</sup> que se limita a señalar que la asistencia sanitaria, en favor del propio recluso, estará a cargo directamente del establecimiento penitenciario. Sin embargo, la normativa reguladora de la Seguridad Social que se vino aplicando a los reclusos (Decreto 573/1967, por el que se asimilan a trabajadores por cuenta ajena, a efectos de su inclusión en la Seguridad Social, a los reclusos que realicen trabajos penitenciarios retribuidos) únicamente reconocía los derechos de Seguridad Social a los internos que efectúen trabajos penitenciarios retribuidos y no de forma completa, sin que la normativa penitenciaria posterior hubiese tenido reflejo en la regulación de la Seguridad Social aplicable a los reclusos.

La LMFAOS (2000) –art. 21– dio un paso adicional, al habilitar al Gobierno para regular la relación laboral de carácter especial de los penados que realizasen actividades laborales en instituciones penitenciarias, regulación en la que debería establecerse el ámbito de protección social del colectivo indicado. Por último, las previsiones legales se cerraron con el artículo 24.2 LMFAOS (2001) el cual, a través de la inclusión en la LGSS, de la disposición adicional 30, estableció un conjunto de bonificaciones en la cotización de los penados que llevasen a cabo trabajos, en el sentido siguiente:

- Una bonificación del 65%, en las aportaciones a cargo del Organismo Trabajo y Prestaciones Penitenciarias –u Organismo equivalente autonómico– y, en su caso del propio trabajador, en la cotización por los denominados «*conceptos de recaudación conjunta*» (Desempleo, Formación Profesional y Fondo de Garantía Salarial).
- En la cotización por contingencias comunes, se aplican las bonificaciones que estén establecidas en la contratación de trabajadores con especiales dificultades de inserción laboral <sup>87</sup>, sin que les sea de aplicación las exclusiones que pudieran establecerse para las relaciones laborales de carácter especial <sup>88</sup>.
- La financiación de las bonificaciones corre a cargo de las correspondientes partidas presupuestarias del Instituto Nacional de Empleo, salvo las relativas a la aportación del Fondo de Garantía Salarial, que se financian con cargo al Presupuesto de este último Organismo.

La delegación legislativa mencionada fue llevada a cabo a través del Real Decreto 782/2001, de 6 de julio <sup>89</sup>, que reguló la relación laboral de carácter especial de los penados que realizan actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad, sin que esta relación se pudiese aplicar –a la vista del contenido del art. 56.2 j) de la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, sometidos a ejecución de medidas de internamiento– a los menores internados, ya que dicho precepto únicamente se limita a reconocer a tales menores el derecho a una formación laboral adecuada, a un trabajo remunerado dentro de las disponibilidades de la entidad pública, y a las correspondientes prestaciones sociales, cuando alcancen la edad legalmente establecida, sin efectuar otra particularidad. De ahí, que fuese discutible la facultad del Gobierno para el desarrollo reglamenta-

rio de la previsión legal mencionada o para adaptar el régimen legal común del trabajo de los menores, así como la protección social a las peculiaridades de los penados.

Para llenar este vacío el artículo 39 LMFAOS <sup>90</sup> considera como relación laboral de carácter especial la de los menores incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley Orgánica 5/2000, precisando que tendrá la consideración de empleador la entidad pública correspondiente o la persona física o jurídica con la que la primera tenga establecido el oportuno concierto, sin perjuicio de la responsabilidad solidaria de la entidad pública respecto de los eventuales incumplimientos en materia salarial y de Seguridad Social.

Además, se autoriza al Gobierno para establecer un marco de protección de Seguridad Social para los menores internos, que tengan en cuenta las especiales características y necesidades del colectivo.

Al igual que sucede con los penados, se prevé unas bonificaciones de cuotas, puesto que el apartado Tres del artículo 40 LMFAOS (mediante la introducción de un nuevo párrafo en el apartado 1 de la disp. adic. 30.<sup>a</sup> LGSS <sup>91</sup>) extiende a los menores internos las bonificaciones previstas en dicha adicional. Conforme a tales previsiones, la cotización de tales personas estará sujeta a una bonificación del 65%, por los conceptos de desempleo, FOGASA y formación profesional; de igual modo, y en cuanto a las cuotas empresariales por contingencias comunes les son de aplicación las bonificaciones generales que se otorguen a la contratación de trabajadores con especiales dificultades de inserción laboral, sin que les sean de aplicación las exclusiones que estén establecidas para las relaciones de carácter especial.

En tal sentido –y como se ha reflejado en el apartado I.3– el artículo 47 LMFAOS, 1.3 f) incluye, dentro del Programa de Fomento del Empleo para el ejercicio 2003 a los menores internados, cuya situación les permita acceder a un empleo, así como a los que se encuentren en situación de libertad vigilada, estableciendo una bonificación de las cuotas empresariales, por contingencias comunes, del 65%, durante un máximo de 24 meses.

## *2.2. La prestación de incapacidad permanente total cualificada en el caso de los trabajadores por cuenta propia.*

La LMFAOS introduce una serie de medidas que tienen como finalidad la mejora de la protección social de los trabajadores por cuenta propia, en orden a llevar al ordenamiento jurídico determinados compromisos contenidos, en este ámbito, en el Acuerdo Social de 2001. Dos de las medidas se concretan en disposiciones legislativas (como son el incremento de la prestación de incapacidad permanente total para la profesión habitual, en determinadas circunstancias –que se analiza en este apartado–, así como la extensión de la protección por riesgos profesionales a favor de los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial de Autónomos). La tercera se concreta únicamente en la obligación del Gobierno de efectuar un estudio en el que se analice la posibilidad de establecer un fondo de garantía a favor de los trabajadores por cuenta propia, que cesen en la actividad por razones objetivas, siempre que cumplan una serie de requisitos previos, cual es la dependencia económica de uno o varios empresarios <sup>92</sup>.

La Ley 24/1972, de 21 de junio, de perfeccionamiento y mejora de la acción protectora de la Seguridad Social, introdujo, en el ámbito de las prestaciones de incapacidad permanente, un nuevo grado, conocido como de «*incapacidad permanente total cualificada*», a favor de las personas incapacitadas que, en razón de su edad y teniendo en cuenta otras circunstancias socioeconómicas, no se insertasen en el mercado de trabajo o fuese difícilmente presumible su integración en el mismo. Este nuevo grado consiste en un incremento del 20% de la base reguladora correspondiente a la prestación de incapacidad permanente total, previamente reconocida.

El desarrollo reglamentario de las previsiones legales se contienen en el artículo 6.º del Real Decreto 1647/1972, de 23 de junio, en el que se concretan las condiciones y requisitos para acceder a dicho incremento, consistentes en:

- El trabajador ha de tener 55 o más años de edad <sup>93</sup>.
- No debe llevar a cabo ningún trabajo, por cuenta ajena o propia, por el que debiera quedar incluido en algún Régimen de la Seguridad Social.

Las previsiones legales y reglamentarias se extendieron a los trabajadores por cuenta ajena, sin que, por el contrario, resultasen aplicables a los trabajadores por cuenta propia, como ratificó una abundante y constante jurisprudencia del Tribunal Supremo <sup>94</sup>. No obstante, la extensión de la prestación de la incapacidad permanente total *cualificada* ha constituido uno de los puntos de mejora de la acción protectora reivindicada por las organizaciones de trabajadores por cuenta propia.

De esta solicitud se hace eco el Acuerdo Social para la mejora y el desarrollo del sistema de protección social, de 9 de abril de 2001, en cuyo apartado VII (y dentro de las orientaciones recogidas en las Recomendaciones 3.ª y 4.ª del Pacto de Toledo) se recoge el compromiso de extender la prestación de incapacidad permanente total *cualificada* a los trabajadores por cuenta propia, cualquiera que fuese el Régimen de Seguridad Social de encuadramiento.

A tal finalidad, responde el contenido de los artículos 41 y 42 LMFAOS, a tenor de los cuales:

- a) Se procede a extender a los trabajadores por cuenta propia, incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social <sup>95</sup>, el incremento señalado, siempre que los interesados tengan una determinada edad (cuya concreción habrá de determinarse en la norma reglamentaria, si bien, por relación a la regulación establecida para los trabajadores por cuenta ajena, es de esperar que la edad mínima se fije en 55 años).

El pensionista no ha de ejercer una actividad por cuenta ajena o propia, ni ostentar la titularidad de una explotación agraria o marítimo-pesquera, o de un establecimiento abierto al público como propietario, arrendatario, usufructuario u otro concepto análogo y deberá reunir los demás requisitos que se establezcan reglamentariamente.

- b) Con idéntica finalidad, se extiende el incremento indicado a los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar <sup>96</sup>, con una regulación similar a la prevista para los trabajadores por cuenta propia del REASS.

Habrá que esperar, en consecuencia, a la aprobación de las disposiciones reglamentarias para que se pueda reconocer el incremento de la pensión de incapacidad permanente total *cualificada*, disposiciones reglamentarias en las que, a su vez, es de esperar que se regule dicho incremento en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos <sup>97</sup>, de modo que también este colectivo tenga derecho a la prestación señalada.

Una cuestión que, seguramente hará surgir la polémica, es la de la irretroactividad absoluta de la mejora de la acción protectora, ya que el incremento de pensión únicamente se aplica a las situaciones de incapacidad permanente que se causen a partir del 1.º de enero de 2003 (fecha de entrada en vigor de la LMFAOS). De acuerdo con ello, las personas que tengan reconocida una prestación de incapacidad permanente total en la fecha indicada, no tendrán derecho al mencionado incremento, con independencia de que en esa fecha cumplan el requisito de edad que se establezca y los demás condicionantes a los que se supedite la nueva prestación <sup>98</sup>.

### *2.3. La extensión de la cobertura por contingencias profesionales en los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.*

Dentro del proceso de equiparación gradual de convergencia de los Regímenes especiales con el Régimen General, el Acuerdo Social de 2001 recogió el compromiso de llevar a cabo las adaptaciones precisas en el ordenamiento de la Seguridad Social, tendentes a incluir en el ámbito de la acción protectora dispensada en el RETA la cobertura de las contingencias profesionales, si bien dicha ampliación habría de llevar incorporada la obligación de satisfacer las correspondientes cotizaciones sociales. Hasta la entrada en vigor de la LMFAOS, la protección de las contingencias que se ocasionaban por causa o como consecuencia del trabajo se desenvolvía a través de las contingencias comunes, ya que en este Régimen no cabía distinguir entre unas y otras contingencias <sup>99</sup>.

Para incorporar tal compromiso al ordenamiento jurídico, el artículo 40, apartado Cuatro, incorpora la disposición adicional 34.<sup>a</sup> en la LGSS, con la finalidad (como se recoge en el propio epígrafe de la misma) de extender la acción protectora por contingencias profesionales a los trabajadores incluidos en el RETA <sup>100</sup>, en virtud de la cual:

- a) Los trabajadores por cuenta propia incluidos en el RETA pueden tener derecho a las prestaciones, derivadas de accidentes de trabajo o enfermedad profesional.
- b) Ahora bien, frente a lo que sucede con los demás trabajadores por cuenta propia, respecto de los cuales –y salvo el caso de la IT– la cobertura de las contingencias profesionales se incluye dentro del ámbito *obligatorio* de protección, en el caso del RETA la extensión indicada adquiere carácter voluntario, pudiendo, en consecuencia los interesados tener o no dicha cobertura.

No obstante, para que pueda llevarse a cabo esa opción es requisito que los interesados hayan optado, bien con carácter previo o de forma simultánea, por dar cobertura a la prestación de IT, derivada de contingencias comunes, en los términos contenidos en la disposición adicional 11.ª LGGS, así como en el RIA <sup>101</sup>. En consecuencia, pueden plantearse varias situaciones, como son:

- Los colectivos que opten por excluir la IT derivada de contingencias comunes. En consecuencia, tendrán derecho a la globalidad de las prestaciones derivadas de tales contingencias, salvo la referente a dicho subsidio, sin que la protección se extienda a las contingencias profesionales.
  - Los colectivos que elijan o mantengan la opción por la IT, derivada de contingencias comunes, pero que no se acojan a la mejora por contingencias profesionales. Es decir, estos colectivos tendrán una protección global, pero únicamente por contingencias comunes.
  - Por último, quienes tengan un ámbito de acción protectora integral, al optar por la IT derivada de contingencias comunes y, asimismo, por efectuar la mejora de las contingencias profesionales.
- c) En todo caso, la mejora de la acción protectora señalada determina la obligación de efectuar las correspondientes cotizaciones, en los términos previstos en la propia adicional, de modo que, para la cotización por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se han de aplicar los epígrafes específicos y los porcentajes que se determinen por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, para su inclusión en la Tarifa de Primas, aprobada por el Real Decreto 2930/1979, de 29 de diciembre. Los porcentajes se aplicarán sobre la base de cotización elegida por el interesado.
- d) Siguiendo el antecedente de los trabajadores por cuenta propia, incluidos en el REASS <sup>102</sup> o en REM <sup>103</sup>, el apartado 1 de la disposición adicional 34.ª LGSS delimita el concepto de accidente de trabajo para los trabajadores por cuenta propia del RETA, entendiéndose por tal el ocurrido como consecuencia directa e inmediata del trabajo que realiza por su propia cuenta y que determina su inclusión en el campo de aplicación de dicho Régimen Especial.

En el mismo sentido, la norma legal considera como enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta propia que esté provocada por la acción de los elementos y sustancias y en las actividades que se especifican en la lista de enfermedades profesionales con las relaciones de las principales actividades capaces de producirlas anexa al Real Decreto 1995/1978, de 12 de mayo, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el Sistema de Seguridad Social.

- e) Por las contingencias indicadas, se reconocerán las prestaciones que, por las mismas, se conceden a los trabajadores incluidos en el Régimen General, en las condiciones que reglamentariamente se establezcan.

- f) Respecto a la gestión, el apartado 3 de la adicional 34.<sup>a</sup> LGSS precisa que la cobertura de las contingencias profesionales de los trabajadores por cuenta propia o autónomos se llevará a cabo con la misma Entidad, gestora o colaboradora, con la que se haya formalizado la cobertura de la incapacidad temporal.

#### 2.4. La prestación por maternidad en el caso de funcionarios.

La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, implicó, entre otras modificaciones, un cambio sustancial en la prestación por maternidad, ya que, además de aumentar los períodos de descanso, introdujo una mayor flexibilidad en la forma de proceder a la suspensión del contrato de trabajo o del disfrute del permiso funcionarial, por parte de los padres, bien con carácter general y, en el caso de maternidad biológica, mediando siempre una opción previa por parte de la madre a favor del padre.

Esta mayor flexibilidad radica, entre otras cuestiones, en la posibilidad de que el descanso (y la respectiva prestación de Seguridad Social) se disfrutase en jornada parcial, de manera que se compatibilizase la realización de una parte de la jornada, con la suspensión de otra parte de la misma. La regulación legal –contenida en el art. 48.4 ET– fue desarrollada a través del Real Decreto 1251/2001, de 16 de noviembre, en cuya disposición adicional 1.<sup>a</sup> se regula con detalle la forma de efectuar dicha simultaneidad, que implica una ampliación del período de suspensión y de la prestación económica de la Seguridad Social, salvo en lo que se refiere a las 6 semanas post-parto, en cuyo supuesto el descanso ha de tomarse a tiempo completo <sup>104</sup>.

Sin embargo, el disfrute parcial del permiso funcionarial no se pudo extender a los funcionarios públicos (ni siquiera en los casos en que los mismos estuviesen incluidos en el Régimen General), ya que el contenido, en esta materia, no se extendió a la modificación del artículo 30 de la Ley 30/1984 (artículo regulador, entre otros aspectos, de los permisos por maternidad), situación que contrastaba con el hecho de que sea el sector público uno de los de mayores índices de empleo femenino. Para poner fin a esta diferenciación no justificada, el artículo 58.Cuatro LMFAOS procede a la modificación del artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de modo que el permiso por maternidad pueda disfrutarse en régimen de jornada completa o tiempo parcial, a solicitud de los funcionarios, y si lo permiten las necesidades del servicio, todo ello en los términos que reglamentariamente se establezca.

#### 2.5. La mejora de la pensión de viudedad <sup>105</sup>.

En la legislación anterior al 1.º de enero de 2002, y tras la reforma operada en 1972 <sup>106</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 fallecía en activo) el porcentaje del 45%, constituyendo lo que popularmente viene denominándose la *media pensión* <sup>107</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 aquella, 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 incorporaron al artículo 1.º del Real Decreto 1465/2001, de 27 de diciembre, de modificación parcial del régimen jurídico de las prestaciones de muerte y supervivencia (RDMS) <sup>108</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>109</sup>, en el que se prevé:

- Para la determinación de la cuantía de la pensión de viudedad, sobre la correspondiente base reguladora, se aplicaría 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%.

En aplicación del Acuerdo citado, la disposición final 1.ª RDR da un nuevo paso y establece que, con efecto de 1.º de enero de 2003, el porcentaje aplicable, con carácter general, para la determinación de la pensión de viudedad es del 48%. De igual modo y siguiendo el precedente del año 2002, el nuevo porcentaje de la pensión de viudedad no sólo se aplica a las pensiones que se causen a partir de 1.º de enero de 2003, sino que también resulta de aplicación, de oficio, a las pensiones causadas con anterioridad, siempre que el porcentaje aplicado a la respectiva base reguladora, en el momento de causar la pensión, fuese inferior al 48% <sup>110</sup>.

## 2.6. Modificaciones en la pensión de orfandad.

El apartado primero del artículo 21 de la Orden de 13 de febrero de 1967, que establece normas para la aplicación y desarrollo de las prestaciones de muerte y supervivencia del Régimen General de la Seguridad Social (en la redacción incorporada por el art. 3.º del RD 1465/2001, de 27 de diciembre) prevé las causas por las que procede la extinción de la pensión de orfandad.

Desde el momento en que la adopción, en el ordenamiento jurídico civil, produce los efectos de la afiliación, se ha venido entendiendo que la misma era causa de la extinción de la pensión de orfandad, por cuanto que el huérfano, al insertarse en el nuevo núcleo familiar y «borrarse la filiación anterior», perdía tal condición ya que la situación de necesidad, originada por la pérdida de uno o dos de los progenitores, se eliminaba ante la nueva obligación de cuidado y alimentos por parte de la nueva familia, si bien, no procedía en ningún caso la extinción automática por la Gestora, sino que requería de la oportuna demanda ante la jurisdicción social.

Recientemente, el Tribunal Supremo ha dictado, con fecha 7 de octubre de 2002, sentencia en recurso de casación para unificación de doctrina, a través de la cual se señala que la adopción del huérfano por parte de otra persona no origina, per se, la pérdida de la pensión de orfandad, por cuanto que el artículo 21 de la Orden de 13 de febrero de 1967 (en su redacción originaria, así como en



la incorporada por la disp. adic. del RD 1647/1997, de 31 de octubre, ni en la dada por el art. 3.º RDMS) no contempló, dentro de las causas de extinción de la pensión citada la adopción. Para el Tribunal Supremo, entender extinguida la prestación por la adopción, con la regulación vigente, supondría introducir por vía de analogía y de interpretación extensiva, una causa de extinción de un beneficio no contemplada legalmente.

La disposición final 2.ª RDR sale al paso de la interpretación jurisprudencial, incluyendo, dentro de las causas de extinción de la pensión de orfandad, la adopción del huérfano.

De otra parte, el apartado 2 del señalado artículo 21 de la Orden de 13 de febrero de 1967 establece que, si al extinguirse la pensión de orfandad a causa de cumplir la edad mínima fijada en cada caso, cesar en la incapacidad que le otorgaba el derecho a la pensión o contraer matrimonio, el beneficiario no ha devengado 12 mensualidades de la pensión, le será entregada, de una sola vez, la cantidad necesaria para completarlas. Esta previsión, heredera del Reglamento General del Mutualismo Laboral (art. 95), había venido siendo interpretada en el sentido de que la finalidad de dicho precepto era la de garantizar a los beneficiarios de orfandad el percibo de un mínimo de 12 mensualidades para que no resulten de peor condición que las hijas y hermanas mayores a las que se refería el párrafo tercero del artículo 98 del mismo Reglamento General del Mutualismo Laboral. Es decir, que el beneficiario de la pensión de orfandad debía percibir un mínimo de 12 mensualidades aunque no hubiera devengado ninguna mensualidad de pensión por su retraso en la solicitud.

El artículo 41 del Decreto 3158/1966, de 23 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General de Prestaciones Económicas de la Seguridad Social, estableció el abono del subsidio temporal a favor de familiares que comenzaría el día primero del mes siguiente de aquel en que se efectúa la solicitud y tendrá una duración máxima de 12 mensualidades, con independencia del tiempo transcurrido desde el hecho causante hasta la solicitud. En base a ello, la indemnización de 12 mensualidades de la pensión de orfandad había venido siendo considerada por la Entidad gestora como una garantía de mínimos paralela a la establecida para los hijos y hermanos de los pensionistas. De esta manera, existía el criterio administrativo de que la garantía de las 12 mensualidades de pensión de orfandad prevista en el artículo 21.2 de la Orden de 1967, ampara a todos los hijos del causante que, en la fecha de su fallecimiento, reunían los requisitos para devengar la pensión de orfandad, aunque no lleguen a devengarla por demorarse la solicitud.

Sin embargo, surgía un problema de legalidad toda vez que el artículo 21.2 de la Orden de 13 de febrero de 1967, antedicha, establece la garantía de las 12 mensualidades para los supuestos en que, una vez devengada la pensión de orfandad, ésta se extinga por alguna de las causas señaladas en dicho precepto, pero siempre que se haya efectuado el reconocimiento inicial de la pensión.

Para adecuar los criterios administrativos a la legalidad expresa, la disposición final 2.ª RDR modifica también el apartado 2 del artículo 21 de la OM de 13 de febrero de 1967, en el sentido de que la garantía de las 12 mensualidades será de aplicación, cuando el beneficiario no hubiera llegado a devengar cantidad alguna de la pensión de orfandad antes de llegar a la edad límite para ser perceptor de la misma, por haberla solicitado en fecha posterior al cumplimiento de dicha edad, siempre que en la fecha del hecho causante hubiera reunido las condiciones para ser beneficiario.

### 3. Novedades en el ámbito de la gestión.

#### *3.1. Infracciones y sanciones en el ámbito de los Regímenes Especiales de Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, de las Fuerzas Armadas y del personal al servicio de la Administración de Justicia.*

Para adecuar el régimen jurídico de las sanciones, por la comisión de infracciones en el ámbito de los Regímenes de Seguridad Social de los funcionarios públicos, a las modificaciones habidas en el ordenamiento jurídico, el artículo 44 LMFAOS establece las siguientes prescripciones:

- a) Se determina que la autoridad competente para la imposición de las sanciones. En tal sentido, se establece que la competencia para sancionar las infracciones cometidas en el ámbito del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, del Régimen Especial de la Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, y del Régimen Especial de la Seguridad Social del personal al servicio de la Administración de Justicia corresponde, respectivamente, al Ministro de Administraciones Públicas, al Ministro de Defensa, y al Ministro de Justicia, así como a los órganos de las citadas Mutualidades que se designen reglamentariamente.
  
- b) La adecuación del régimen reglamentario de infracciones y sanciones en el ámbito del Mutualismo Administrativo. A tal fin, la LMFAOS autoriza al Gobierno para que, en el plazo de un año –que finaliza el 31 de diciembre de 2003– proceda a aprobar los preceptivos Reales Decretos, en los que, además de designarse los órganos específicos que tengan atribuida la competencia sancionadora, se determinen las infracciones y sanciones que han de regir en el ámbito del Mutualismo Administrativo. Dado que el ámbito de las infracciones y sanciones está sujeto a reserva de Ley, la propia LMAFOS precisa que las mismas serán las que ya están reguladas en el ámbito de la Seguridad Social, a través del Texto Refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, aprobada por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

De esta forma, la remisión a norma reglamentaria ulterior, en el ámbito señalado, no quiebra el principio de reserva de ley exigido por la Constitución, al precisarse, en Ley, que las conductas ilícitas y sus consecuencias serán las establecidas para el Régimen General –y recogidas en el mencionado Texto Refundido–.

#### *3.2. Suministro de información a las Mutualidades de Funcionarios.*

Con carácter general y aplicables a las tres Mutualidades Generales de Funcionarios (MUFACE, ISFAS y MUGEJU) el artículo 46 LMFAOS prevé nuevos mecanismos en orden al suministro de información a tales Entidades de modo que, a fin de mantener debidamente actualizados los registros de los respectivos colectivos, las Comunidades Autónomas habrán de informar mensualmente

a las mismas de la situación de los funcionarios incluidos en el campo de aplicación del Mutualismo administrativo, que presten servicios en aquéllas.

Con la misma periodicidad, las mencionadas Comunidades han de intercambiar información con las indicadas Mutualidades de los colectivos, incorporados a las mismas, que, en virtud de los respectivos conciertos con la Seguridad Social reciban asistencia sanitaria, a través de los servicios sanitarios de la Comunidad.

A su vez, y concretada únicamente en el ámbito de la MUFACE, el apartado dos del artículo 45 LMFAOS introduce un nuevo apartado 3 en la disposición adicional 8.ª del texto refundido de la Ley de la Seguridad Social de los Funcionarios Públicos, con objeto de facilitar la gestión del control del colectivo incorporado a MUFACE, comprobando la concordancia de los datos obrantes en la Mutualidad con los disponibles en el Registro Central de Personal. Para ello, se prevé que, con periodicidad mensual, dicho Registro remita las inscripciones y anotaciones obrantes en el mismo, en relación con los actos de toma de posesión, cambio de situaciones administrativas, pérdida de la condición de funcionario o jubilación.

## ANEXO I

### Bases y tipo de cotización a la Seguridad Social en el año 2003

#### 1. Régimen General <sup>111</sup>.

##### 1.1. Bases mínimas y máximas de cotización.

Bases máximas de cotización en 2003		
Grupo cotización	Euros/mes	Inc. S/2001
Grupo 1 .....	2.652	3,00
Grupo 2 .....	2.652	3,00
Grupo 3 .....	2.652	3,00
Grupo 4 .....	2.652	3,00
Grupo 5 .....	2.652	3,00
Grupo 6 .....	2.652	3,00
Grupo 7 .....	2.652	3,00
Grupo 8 .....	2.652	3,00
Grupo 9 .....	2.652	3,00
Grupo 10 .....	2.652	3,00
Grupo 11 .....	2.652	3,00

1.2. Bases máximas de cotización de determinados colectivos incluidos en el Régimen General.

Bases máximas de cotización en 2003		
Colectivo	Euros/mes	Inc. S/2001
Representantes de comercio .....	2.652	6,81
Artistas:		
Grupo 1 .....	2.652	3,00
Grupo 2 .....	2.652	3,00
Grupo 3 .....	2.652	3,00
Grupo 4 .....	2.652	3,00
Grupo 5 .....	2.652	3,00
Grupo 6 .....	2.652	3,00
Grupo 7 .....	2.652	3,00
Profesionales taurinos:		
Grupo 1 .....	2.652	3,00
Grupo 2 .....	2.652	3,00
Grupo 3 .....	2.652	3,00
Grupo 7 .....	2.652	3,00

1.3. Tipos de cotización.

Tipos de cotización (%)			
Contingencia y situación protegida	Empresa	Trabajador	Total
Contingencias comunes .....	23,6	4,7	28,3
Horas extraordinarias:			
Derivadas de fuerza mayor .....	12,0	2,0	14,0
Restantes horas .....	23,6	4,7	28,3

## 2. Régimen Especial Agrario.

### 2.1. Bases de cotización <sup>112</sup>.

Colectivos	Base de cotización		Cuota fija	
	Euros/mes	Inc. S/2001	Euros/mes	Inc. S/2001
Trabajadores por cuenta ajena:				
Grupo 1 .....	822,00	2,01	94,53	2,01
Grupo 2 .....	681,90	2,02	78,42	2,02
Grupo 3 .....	592,80	2,01	68,17	2,01
Grupo 4 .....	550,20	2,00	63,27	2,00
Grupo 5 .....	550,20	2,00	63,27	2,00
Grupo 6 .....	550,20	2,00	63,27	2,00
Grupo 7 .....	550,20	2,00	63,27	2,00
Grupo 8 .....	550,20	2,00	63,27	2,00
Grupo 9 .....	550,20	2,00	63,27	2,00
Grupo 10 .....	550,20	2,00	63,27	2,00
Grupo 11 .....	550,20	2,00	63,27	2,00
Trabajadores por cuenta propia:				
a) Por contingencias comunes .....	585,00	1,99	109,69	1,99
b) Por contingencias profesionales .....	585,00	1,99	5,82	1,99
c) Mejora de Incapacidad Temporal .....	585,00	1,99	15,80	1,99

### 2.2. Bases de cotización empresarial en el REASS por jornadas reales.

Grupos de cotización	Base de cotización	
	Euros/día	Inc. S/2001
Trabajadores por cuenta ajena:		
Grupo 1 .....	36,56	2,01
Grupo 2 .....	30,31	1,99
Grupo 3 .....	26,37	2,01
Grupo 4 .....	24,47	2,00
Grupo 5 .....	24,47	2,00
Grupo 6 .....	24,47	2,00

.../...

.../...

Grupo 7 .....	24,47	2,00
Grupo 8 .....	24,47	2,00
Grupo 9 .....	24,47	2,00
Grupo 10 .....	24,47	2,00
Grupo 11 .....	24,47	2,00

### 2.3. Tipos de cotización.

Colectivo	Tipo de cotización
Trabajadores por cuenta ajena .....	11,50
Empresarios (por jornada real) .....	15,50
Trabajadores por cuenta propia:	
Contingencias comunes .....	18,75
Mejora voluntaria de IT .....	2,70

## 3. Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

### 3.1. Bases de cotización.

Bases de cotización		
	Euros/mes	Inc. S/2001
Base máxima de cotización .....	2.652,00	3,00
Base máxima aplicable a los afiliados con 50 o más años .....	1.388,10	2,00
Base mínima .....	740,70	1,99

### 3.2. Tipos de cotización.

Contingencia	Tipo de cotización
Con carácter general .....	28,3
Con exclusión de la prestación de IT .....	26,5

#### 4. Régimen de Empleados de Hogar.

##### 4.1. Base y tipo de cotización.

	Importe/mes		
	Euros	Inc. S/2001	
Base de cotización .....	550,20	2,1	
	Empleador	Trabajador	Total
Tipo de cotización .....	18,30	3,70	22,00

#### 5. Desempleo y contingencias de recaudación conjunta (tipos de cotización).

Contingencia	Tipos de cotización (%)		
	Empresario	Trabajador	Total
Desempleo:			
Con carácter general .....	6,0	1,55	7,55 <sup>113</sup>
Contratación de duración determinada:			
A tiempo completo .....	6,7	1,6	8,3
A tiempo parcial .....	7,7	1,6	9,3
Realizada por empresas de trabajo temporal .....	7,7	1,6	9,3
Si el contrato de puesta a disposición se efectúa con un trabajador minusválido .....	6,0	1,55	7,55
Fondo de Garantía Salarial .....	0,4	–	0,4
Formación profesional .....	0,6	0,1	0,7

**6. Cotización en los contratos para la formación y de aprendizaje.**

Importe mensual de la cuota						
Contingencia y situación protegida	Empresa		Trabajador		Total	
	Euros	Inc. S/2002	Euros	Inc. S/2002	Euros	Inc. S/2002
<b>Contratos para la formación:</b>						
Contingencias comunes .....	25,32	2,01	5,05	2,02	30,37	2,01
Contingencias profesionales .....	3,49	2,04			3,49	2,04
Fondo de Garantía Salarial .....	1,94	2,10			1,94	2,10
Formación profesional .....	0,93	2,10	0,14	0,00	1,07	1,91
<b>Contratos de aprendizaje <sup>114</sup>:</b>						
Contingencias comunes .....	20,67	2,02	4,03	1,99	24,78	2,02
Contingencias profesionales .....	3,49	2,04			3,49	2,04
Fondo de Garantía Salarial .....	1,94	2,10			1,94	2,10
Formación profesional .....	0,93	2,10	0,14	0,00	1,07	1,91

**ANEXO II**

**Bonificaciones de cuotas en la contratación indefinida realizada entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2003**

Modalidad	Hombres			Mujeres		
	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:						
Con carácter general .....	65	65				
Entre 45 y 55 años .....	65	65	45	75	75	55
Entre 55 y 65 años .....	65	65	50	75	75	60
Mujeres desempleadas 12 meses, contratadas en los 24 meses siguientes al parto .....				100		
<b>Primer trabajador de autónomo en alta antes de 1.º de enero de 2001 .....</b>						
						Se aplican los porcentajes que correspondan, en función de la modalidad de contratación, incrementados en 5 puntos
<b>Contratación o incorporación de socios trabajadores o de trabajo por cooperativa o sociedad laboral .....</b>						
						Se aplican las bonificaciones correspondientes a la modalidad de contratación, así como al género del trabajador
<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	
<b>Contrataciones de personas que acrediten la condición de víctima de violencia doméstica por parte de algún miembro de la unidad familiar de convivencia .....</b>	65	65		65	65	
<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 tiempo parcial en indefinidos a tiempo parcial</b> .....	25	25		25	25	
<b>Contratos suscritos con trabajadores con 60 o más años y 5 de antigüedad en la empresa</b> .....	50 <sup>115</sup>	60	10% adicional por cada año de vigencia del contrato. A las mujeres trabajadoras se les aplican los mismos porcentajes			
<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 65 años y que tengan acreditado un período de cotización, igual o superior a 35 años</b> ....	100	100	100 <sup>116</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

### ANEXO III

#### Cuantía de las pensiones de Seguridad Social para el año 2003 (Anexo I RDR) <sup>117</sup>

Clase de pensión	Euros/mes
Cuantía máxima de pensión pública .....	1.953,10

.../...

.../...

	C/cónyuge		S/cónyuge	
	Euros/mes	Inc. S/2002	Euros/mes	Inc. S/2002
<b>Pensiones mínimas</b>				
Jubilación:				
Titular 65 años .....	471,68	2,00	400,54	2,00
Titular menos 65 años .....	428,22	3,50	362,54	3,50
Incapacidad:				
Gran invalidez .....	707,52	2,00	600,81	2,00
Incapacidad absoluta .....	471,68	2,00	400,54	2,00
Titular 65 años .....	471,68	2,00	400,54	2,00
Parcial AT y titular 65 años .....	471,68	2,00	400,54	2,00
Viudedad:				
Titular 65 años .....			400,54	2,00
Titular entre 60 y 64 años .....			362,54	3,50
Titular menos de 60 años y cargas familiares			362,54	3,50
Titular menos de 60 años y sin cargas familiares			289,30	3,50
Orfandad:				
Un único beneficiario .....			117,60	3,50
En la orfandad absoluta el mínimo se incrementará en 289,30 euros mensuales, distribuidos, en su caso, entre todos los beneficiarios				
En favor de otros familiares:				
Por beneficiario .....			117,60	3,50
Si no existe viuda ni huérfano pensionistas:				
Un solo beneficiario, con 65 años .....			302,86	2,00
Un solo beneficiario, menor 65 años .....			285,10	3,50
Varios beneficiarios: el mínimo asignado a cada uno se incrementará en el importe que resulte de prorratear 171,70 euros mensuales, entre el número de beneficiarios ...				
<b>Límite ingresos para acceso a pensiones mínimas</b>	<b>5.754,30 euros/año</b>			

**Cuantía de las pensiones de Seguridad Social para el año 2003 (continuación)**

Clase de pensión	Importe	
	Euros/mes	Inc. S/2002
<b>Pensiones SOVI</b> .....	285,89	2,5
<b>Pensiones no contributivas:</b>		
Un beneficiario .....	268,77	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 .....	260,79	2,00
Hijo mayor de 18 años y 75% de minusvalía .....	391,19	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 .....	41,78	2,00
<b>Pensiones asistenciales</b> .....	149,86	0,00

**ANEXO IV**

**Cuantía de las pensiones de Seguridad Social para el año 2003, 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)**

Clase de pensión pública	Cuantía de la pensión (euros/mes)
<b>Importe máximo de pensión</b> .....	1.980,48

.../...

.../...

	C/cónyuge	S/cónyuge
<b>Pensiones mínimas</b>		
Jubilación:		
Titular 65 años .....	462,43	392,68
Titular menos 65 años .....	413,73	350,28
Incapacidad:		
Gran invalidez .....	693,65	589,02
Incapacidad absoluta .....	462,43	392,68
Titular 65 años .....	462,43	392,68
Parcial AT y titular 65 años .....	462,43	392,68
Viudedad:		
Titular 65 años .....		392,68
Titular entre 60 y 64 años .....		350,28
Titular menos de 60 años y cargas familiares .....		350,28
Titular menos de 60 años y sin cargas familiares .....		279,51
Orfandad:		
Un único beneficiario .....		113,62
En la orfandad absoluta el mínimo se incrementará en 279,51 euros/mes, distribuidos, en su caso, entre todos los beneficiarios .....		
En favor de otros familiares:		
Por beneficiario .....		113,62
Si no existe viuda ni huérfano pensionistas:		
Un solo beneficiario, con 65 años .....		292,56
Un solo beneficiario, menor 65 años .....		275,46
Varios beneficiarios: el mínimo asignado a cada uno se incrementará en el importe que resulte de prorratear 165,89 euros/mes, entre el número de beneficiarios		

<b>Pensiones SOVI no concurrente</b> .....		278,91
<b>Pensiones no contributivas</b> .....		263,50
<b>Asignaciones por hijo minusválido a cargo:</b>		
Con 18 o más años y 65% de minusvalía .....		255,67
Con 18 o más años y 75% de minusvalía .....		383,51

## NOTAS

- <sup>1</sup> Por un año más, la LMFAOS vuelve a contener toda una serie de preceptos que modifican buena parte del ordenamiento jurídico, modificación que se incrementa tras la tramitación parlamentaria del texto aprobado por el Gobierno, con la problemática que ello encierra y el incremento de la inseguridad jurídica. Una crítica –en la misma línea de ejercicios anteriores– al contenido de la LMFAOS en el dictamen del CES a la misma. El dictamen del CES puede consultarse en la web de este Órgano ([www.ces.es](http://www.ces.es)).
- <sup>2</sup> Un análisis del contenido del 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; MONEREO PÉREZ, J.L.: «La nueva fase de desarrollo del Pacto de Toledo: el Acuerdo para la mejora y el desarrollo del sistema de protección social». *RL*. N.º 24. 2001; PANIZO ROBLES, J.A.: «Comentarios de urgencia al Acuerdo sobre el desarrollo y la mejora del sistema de protección social». *Revista de Trabajo y Seguridad Social (Comentarios y Casos Prácticos)*. Ed. Estudios Financieros. N.º 218. Mayo. 2001; PIÑEYROA DE LA FUENTE, A.J.: «Acuerdo de 9 de abril de 2001, sobre desarrollo del sistema de Seguridad Social como avance y revisión del Pacto de Toledo». *Información Laboral*. N.º 15. 2001 o RICO LETOSA, R.: «Flexibilización del requisito de edad en la pensión de jubilación contributiva (Breve comentario al Acuerdo para la mejora y desarrollo del sistema de Protección social y al Real Decreto-Ley 16/2001)». *Relaciones Laborales*. N.º 20. Octubre 2002. También en las colaboraciones contenidas en los n.º 5 y 6 de la *Revista Foro de la Seguridad Social*, dedicado al mencionado Acuerdo.
- <sup>3</sup> Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1091/1988, de 23 de septiembre (LGP).
- <sup>4</sup> Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (en adelante LGSS).
- <sup>5</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 y, por relación a las mismas, el contenido del artículo 86.2 LGSS (en la redacción incorporada por el art. 69 de la Ley 21/2001). El artículo 68.Tres LMFAOS (2003) adiciona una nueva disposición transitoria a la Ley 21/2001 sobre la financiación mínima de la asistencia sanitaria de la Seguridad Social gestionada por las diferentes Comunidades Autónomas.
- <sup>6</sup> A través del Real Decreto 840/2002, de 2 de agosto, de competencias y estructura básica del Ministerio de Sanidad y Consumo, el anterior Instituto Nacional de la Salud pasó a denominarse Instituto Nacional de Gestión Sanitaria, manteniendo el mismo régimen y la naturaleza de Entidad gestora de la Seguridad Social.
- <sup>7</sup> Una, por un importe de 136.235,66 miles de euros, para operaciones corrientes y otra de 13.632,31 miles de euros, para operaciones de capital.
- <sup>8</sup> Estos ingresos se estiman en un importe de 447,46 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.  
  
En relación con los recursos que se generen por la dispensación en España de la prestación de asistencia sanitaria a asegurados de otros países, el artículo 69 LMFAOS prevé la forma de aplicación presupuestaria del saldo de operaciones por reembolsos de gastos sanitarios, en aplicación de normas internacionales de Seguridad Social.
- <sup>9</sup> A tales efectos, se entiende como importe de los recursos que proporciona el nuevo sistema para la financiación de los servicios de asistencia sanitaria de la Seguridad Social, la suma de las siguientes cantidades: a) el rendimiento correspondiente a la cesión del 35% de la recaudación líquida por el IVA; b) el rendimiento correspondiente a la cesión del 40% de la recaudación líquida de los Impuestos sobre la Cerveza, Vino y Bebidas Fermentadas, Productos Intermedios, Alcohol y Bebidas Derivadas, sobre Hidrocarburos y sobre Labores del Tabaco; c) el rendimiento correspondiente a la cesión del 100% de la recaudación líquida del Impuesto sobre la Electricidad; d) el rendimiento correspondiente a la recaudación por el Impuesto Especial sobre determinados medios de Transporte; e) el rendimiento correspondiente a la recaudación del Impuesto sobre las Ventas Minoristas de Determinados Hidrocarburos y f) la parte del Fondo de Suficiencia que corresponda a a financiación de los servicios de asistencia sanitaria de la Seguridad Social.

- <sup>10</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 2.270.171,55 miles de euros y otra, para operaciones de capital, por una cuantía de 31.931,19 miles de euros, así como con cualquier otro ingreso afectado a los servicios prestados por la Entidad, por un importe estimado de 69.006,44 miles de euros.
- <sup>11</sup> La cuantía de la transferencia del Estado a la Seguridad Social, en orden a la cobertura financiera de los complementos a mínimos de las pensiones contributivas, casi duplica la cifra del ejercicio 2001 –306.346 miles de euros–. Esta medida se enmarca en el objetivo de que la totalidad de las pensiones mínimas se financien a través de las aportaciones del Estado, de conformidad con lo establecido en la disposición transitoria 14.ª LGSS (en la redacción incorporada por el art. 34.Doce LMFAOS –2002–), en un período paulatino de 12 años, a contar desde 1.º de enero de 2002. Según datos correspondientes al mes de noviembre de 2002, existían pensionistas que percibían complementos a mínimos. Estos complementos suponían un gasto mensual de millones de euros.
- <sup>12</sup> El ISM es el Organismo al que la LGSS –disp. adic. 19.ª– encarga, entre otras materias, la gestión del Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.
- <sup>13</sup> La asistencia sanitaria dispensada por el ISM se financia mediante una aportación de 75.732,36 miles de euros. De igual modo, los servicios sociales gestionados por dicho Organismos Público se financian a través de una aportación, para operaciones corrientes, por una cuantía de 44.258,09 miles de euros y una transferencia, para operaciones de capital, por un total de 6.149,63 miles de euros.
- <sup>14</sup> Hasta el ejercicio 2002, los trabajadores eventuales, incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, estaban excluidos de la cobertura de desempleo, con carácter general. Es la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de su ocupabilidad (que tiene como antecedente el Real Decreto-Ley 5/2002, de 24 de mayo) la que procede a la inclusión señalada.
- <sup>15</sup> De acuerdo con lo establecido en el artículo 81.Nueve.2 LPGE.
- <sup>16</sup> Salvo los bonificados al amparo del Real Decreto-Ley 11/1998.
- <sup>17</sup> Conforme a dicho artículo, la cuota a ingresar, en razón de la cotización al desempleo de los trabajadores eventuales, incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, se reducirá, tanto en la aportación empresarial, como en la a cargo del trabajador, de la siguiente forma: en un 70%, en el año 2003; en un 55%, en 2002; en un 40%, en 2005; en un 30%, en 2006, y se aplicará sin reducción a partir de 2007.
- <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 las 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 82 LPGE prevé:
- La cotización a MUFACE, a cargo de los funcionarios, se sitúa en el 1,69 por ciento 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 ciento 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 ciento 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.

- <sup>20</sup> No obstante, la cotización en el Régimen del Carbón, en lo que se refiere a las contingencias comunes, están sujetas a la previa determinación, por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales conforme a lo previsto en el artículo 81 LPGE, de las denominadas *bases normalizadas*. Las últimas bases normalizadas aprobadas corresponden al ejercicio 2002, y se contienen en la Orden/TAS/2123/2002, de 3 de diciembre (BOE de 12 de diciembre).
- 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 redacción definitiva del artículo 47 LMFAOS es consecuencia de una enmienda (la número 280) presentada por el Grupo Parlamentario Popular, en la tramitación del proyecto LMFAOS en el Senado. *Vid.* Boletín Oficial de las Cortes Generales. Senado. Serie II. Día 29 de noviembre de 2002. El Programa de fomento del empleo recoge algunos de los incentivos que ya habían sido incluidos en la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de Medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad (procedente del Real Decreto-Ley 5/2002, de 24 de mayo).
- <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.
- <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> La disposición adicional primera de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, regula detalladamente la renta activa de inserción, la cual recoge las modificaciones ya introducidas por el Real Decreto-Ley 5/2002, de 24 de mayo.
- <sup>28</sup> El Programa de Fomento del empleo para el año 2002 condicionaba estas contrataciones a que los autónomos no hubiesen tenido asalariados a su cargo para el desempeño de su actividad profesional, en los 12 meses anteriores a la contratación, y contratasen indefinidamente su primer trabajador. 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> Este colectivo no figuraba en los programas de fomento del empleo de ejercicios anteriores, y su inclusión responde a las previsiones contenidas en el artículo 39 LMFAOS, relativo a la autorización al Gobierno para establecer la relación laboral de carácter especial de los menores internos. *Vid.* el apartado II.2.1 de este trabajo.
- <sup>33</sup> *Vid.* la disposición 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> Las Cooperativas, respecto de sus socios de trabajo o socios trabajadores, pueden optar, a efectos de Seguridad Social, por el Régimen de Autónomos o por el Régimen de trabajadores por cuenta ajena, correspondiente a la actividad desarrollada.



- Vid.* la disposición adicional 4.ª LGSS, la Ley 27/1999, de 16 de julio, de Cooperativas, así como el Real Decreto 1278/2000, de 30 de julio, por el que se adaptan determinadas disposiciones de Seguridad Social para la aplicación a las sociedades cooperativas.
- <sup>35</sup> Este colectivo es de nueva incorporación a los programas de fomento del empleo, y responde a las iniciativas de lucha contra la violencia doméstica, que, con frecuencia, supone una salida del hogar de la víctima de la violencia, así como la necesidad de insertarse en el mercado de trabajo.
- <sup>36</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>37</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>38</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. Un análisis de la medida señalada en PANIZO ROBLES, J.A.: «Novedades en materia de Seguridad Social contenidas en las Leyes de Presupuestos y de Acompañamiento para 2002». *Revista de Trabajo y Seguridad Social (Comentarios y Casos Prácticos)*. Ed. Estudios Financieros. Febrero. 2002.
- <sup>39</sup> Esta limitación 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>40</sup> Contenidos en las disposiciones siguientes: 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; Ley 12/2001, de 9 de julio; Ley 24/2001, de 27 de diciembre, así como Real Decreto-Ley 16/2001, de 27 de diciembre y Ley 35/2002, de 12 de julio.
- <sup>41</sup> En el **anexo II** se recogen, en forma de cuadro, una síntesis de la cuantía de las bonificaciones, según las diferentes modalidades de contratación.
- <sup>42</sup> En el Programa de Fomento del Empleo para el año 2002, únicamente existía una bonificación del 65%, durante los primeros 24 meses de vigencia del contrato, porcentaje que, con igual duración, alcanzaba el 75%, en el caso de que las contratadas fuesen mujeres.
- <sup>43</sup> En el Programa de Fomento del Empleo para el año 2002, se condicionaba a que la desempleada estuviese inscrita en la correspondiente Oficina del Servicio Público de Empleo, durante un tiempo no inferior a 12 meses.
- <sup>44</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%.
- <sup>45</sup> Se trate de empresas, trabajadores autónomos, empresas o entidades sin ánimo de lucro, así como cooperativas o sociedades laborales.
- <sup>46</sup> De acuerdo con lo previsto en el artículo 16 LISOS.
- <sup>47</sup> La exoneración alcanza también a las cotizaciones por desempleo, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional. Según algunas informaciones, el ahorro anual medio de la exoneración podría ascender a 4.922 euros. *Vid.* los datos contenidos en el Diario *ABC*, de 10 de noviembre de 2002.

- 48 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.
- 49 Esta particularidad no figuraba en el texto aprobado por el Gobierno, y responde a una enmienda presentada por el Grupo Parlamentario Popular en la tramitación de la LMFAOS en el Congreso. Las enmiendas a la LMFAOS en el Congreso se contienen en el Boletín Oficial de las Cortes Generales. Congreso de los Diputados. Serie A. De 31 de octubre de 2002.
- 50 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.
- 51 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.
- 52 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.
- 53 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).
- 54 También a los socios trabajadores o socios de trabajo de las sociedades cooperativas.
- 55 De acuerdo con las previsiones del Real Decreto-Ley 11/1998, de 4 de septiembre.
- 56 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 1425/2002, de 27 de diciembre, sobre revalorización de las pensiones de la Seguridad Social para el ejercicio 2003 (RDR).
- 57 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.
- 58 Tal como se establece en la disposición adicional quinta LPGE y en la disposición adicional 1.ª RDR.
- 59 Según datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales la desviación de la inflación implicará un mayor coste para el sistema de Seguridad Social de 2.071 millones de euros, de los cuales 1.050 millones se destinarán a la paga compensatoria y 1.021 millones a consolidar la desviación en el ejercicio 2003.
- 60 En la redacción dada por la Ley 13/1996, de 30 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social.
- 61 Para el año 2002, en los artículos 39 a 42 LPGE.
- 62 La implantación de sistemas complementarios de pensiones, en capitalización, que permitan compensar las reducciones que se operan en los sistemas legales, es una práctica que comienza a implantarse en los países de la Europa comunitaria, como puede ser el caso de Suecia o Alemania. Sobre las últimas reformas de los sistemas de pensiones, *vid.*, entre otros, «Un análisis de las reformas recientes en los sistemas de Seguridad Social de la Unión Europea» en FERRERAS ALONSO, F.: «El sistema de pensiones en Suecia (síntesis)». *Tribuna Social*. N.º 121. 2001, «Adaptar la Seguridad Social a las nuevas situaciones sociales: el ejemplo de Alemania». *Tribuna Social*. N.º 128-129. 2001, o «La evolución de la Seguridad Social en la Unión Europea, con especial referencia a las pensiones». *RL*. Mayo. 2002. De igual modo, en CORREIA CAMPOS, A.: «Reformas de Seguridad Social en Europa. La contribución de la experiencia de América Latina». *Foro de Seguridad Social*. N.º 4. 2001.
- 63 El Gobierno, las Organizaciones empresariales representativas y la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.
- 64 Piénsese, por ejemplo, en dos trabajadores con la misma categoría profesional y retribución, en cuyo convenio colectivo se establece que se tiene derecho a 1 mes de vacaciones por año. A los 11 meses de trabajo efectivo, uno de ellos ve extinguido su contrato de trabajo y el otro pasa a disfrutar sus vacaciones reglamentarias.
- Respecto del primero, la empresa, al tiempo de abonar el finiquito –con el abono de las retribuciones debidas por vacaciones no disfrutadas– causa la baja del trabajador en la Seguridad Social y procede a efectuar la liquidación de las correspondientes cotizaciones, para lo que prorrata las retribuciones correspondientes a las vacaciones en los 11 meses anterior-

res a la extinción del contrato de trabajo. Este trabajador tendrá un período de cotización de 11 meses; en cambio, el trabajador que sigue en la empresa disfrutará de sus vacaciones, en las que se mantiene el alta en la Seguridad Social, con lo que, dentro de las 12 últimas mensualidades, tendrá un período de cotización de 12 meses.

- <sup>65</sup> Véase, entre otros, MOLINA NAVARRETE, C.: «Nuevas reglas del sistema de protección frente al desempleo. Comentarios al Real Decreto-Ley 5/2002, de 24 de mayo» o SEMPERE NAVARRO, A.V.: «Estudio crítico del Real Decreto-Ley 5/2002, de 24 de mayo». Ambos trabajos en *Revista de Trabajo y Seguridad Social (Comentarios y Casos Prácticos)*. Ed. Estudios Financieros. N.º 232. Julio. 2002.
- <sup>66</sup> Si el período indicado no podía calificarse como de alta o de situación de asimilación al alta, surgía el problema de si, en la misma, podían causarse prestaciones de la Seguridad Social que están condicionadas al alta (como puede ser el caso de las prestaciones por maternidad o incapacidad temporal o el acceso a la jubilación anticipada).
- <sup>67</sup> *Vid.* la Resolución de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, de 8 de agosto de 2002, sobre consideración, como de situación asimilada al alta, del período de vacaciones retribuidas y no disfrutadas en la fecha de la extinción de la relación laboral.
- <sup>68</sup> Redacción incorporada por el apartado cuatro del artículo 1.º de la Ley 45/2002.
- <sup>69</sup> Esta precisión no figuraba en el texto aprobado por el Congreso de los Diputados, y se debe a una enmienda (la número 411) presentada por el Grupo Popular, en la tramitación de la LMFAOS, en el Congreso de los Diputados. El texto de las enmiendas en el Congreso a la LMFAOS se encuentra en el Boletín Oficial de las Cortes Generales. Congreso de los Diputados. Serie A. De 31 de octubre de 2002.
- <sup>70</sup> Aprobado por Real Decreto 1637/1995, de 6 de octubre.
- <sup>71</sup> El artículo 38 LMFAOS (1998) previó que el procedimiento de compensación previsto en el artículo 76 de la Ley 13/1996, se aplicase de igual modo a deudas de Seguridad Social que tuviesen las empresas privadas que reciban subvenciones o cualquiera clase de ayudas públicas.
- <sup>72</sup> En la redacción incorporada por los Reales Decretos 1426/1997, de 15 de septiembre y 2032/1998, de 25 de septiembre. El RGR se complementa y desarrolla por la Orden de 26 de mayo de 1999.
- <sup>73</sup> Es decir, las que operan entre los importes de las cotizaciones a ingresar y los correspondientes a las prestaciones por incapacidad temporal satisfechos a los trabajadores a su servicio, todo ello de conformidad con lo previsto en el artículo 26 LGSS.
- <sup>74</sup> El procedimiento de la compensación se recoge en los artículos 55 a 58 RGR y en los artículos 43 y sigs., de la Orden de 26 de mayo de 1999.
- <sup>75</sup> No obstante, la propia disposición adicional primera prevé la existencia de deudas anteriores a la nueva regulación, previendo –apartado cinco– que, respecto de las mismas, el Ministerio de Hacienda y la Comunidad Autónoma podrán acordar un plan especial de cancelación de dichas deudas.
- <sup>76</sup> Establecido en el artículo 24 de la Ley 1/1998, de 26 de febrero, de Derechos y Garantías de los Contribuyentes.
- <sup>77</sup> Conforme a la nueva redacción del artículo 4.2 LISOS, dada por el artículo 25 LMFAOS (2001).
- <sup>78</sup> De acuerdo con las previsiones de los artículos 29 y 30 LMFAOS (2001).
- <sup>79</sup> Texto Refundido, aprobado por Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio.
- <sup>80</sup> Texto Refundido, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2000, de 9 de junio.
- <sup>81</sup> Organismo competente para la gestión del Régimen Especial de la Seguridad Social del personal al servicio de la Administración de Justicia, al amparo de lo establecido en el texto refundido de las disposiciones legales vigentes sobre dicho régimen, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2000, de 23 de junio.
- <sup>82</sup> Por su parte, el apartado Dos del mencionado artículo 43 adapta determinados preceptos aplicables a la Mutualidad General Judicial a la normativa general reguladora de la Administración Pública, al indicar que los actos administrativos y resoluciones de los órganos de gobierno, administración y representación de la misma serán impugnables conforme a las Leyes 30/1992, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas, Ley 5/1997, LOFAGE y al artículo 82 LMFAOS (1999). La disposición final 5.ª LMFAOS autoriza al Gobierno para que proceda a la reestructuración de los órganos de gobierno, administración y representación de la Mutualidad General Judicial, manteniendo hasta entonces (disp. trans. 5.ª) los actualmente vigentes.

- <sup>83</sup> Según la redacción actual del artículo 23.1.3 LGSS.
- <sup>84</sup> De acuerdo con el artículo 25.2 CE el condenado tiene derecho a un trabajo remunerado y a los beneficios correspondientes de la Seguridad Social.
- <sup>85</sup> Artículo 26 f) de la Ley Orgánica 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria.
- <sup>86</sup> Aprobado por Real Decreto 190/1996, de 9 de febrero, que deroga el anterior, aprobado por Real Decreto 1201/1981, de 8 de mayo.
- <sup>87</sup> Es decir, las bonificaciones establecidas en los programas de fomento del empleo, para determinados colectivos que tienen dificultades de inserción laboral (jóvenes, menores de 30 años, parados de larga duración, desempleados mayores de 45 años, mujeres en sectores donde la presencia femenina está subrepresentada, etc.).
- <sup>88</sup> Es usual que, en los correspondientes programas de fomento del empleo, se excluya de las bonificaciones en las cotizaciones sociales las contrataciones que se efectúen en el marco de las relaciones laborales de carácter especial, previstas en el artículo 2.º del Estatuto de los Trabajadores, dentro de las que se encuentran las relaciones laborales de los reclusos en instituciones penitenciarias.
- <sup>89</sup> Un análisis de la relación laboral de carácter especial contenida en GARCÍA SILVERO, E. A.: «El Real Decreto 782/2001, de 6 de julio, como nuevo marco legal en la relación laboral de los penados». *Aranzadi Social*. N.º 14. Diciembre. 2001; RAMOS MORCILLO, M.J.: «Los penados en instituciones penitenciarias. Relación laboral especial y protección de Seguridad Social. Análisis del RD 782/2001, de 6 de julio». *Revista Técnico-Laboral*. N.º 92. 2002, o RODRÍGUEZ MESA, M.J.: «La relación laboral de los penados en instituciones penitenciarias». *Revista de Derecho Social*. N.º 16. 2001.
- <sup>90</sup> El contenido del artículo no se contenía en el texto de la LMFAOS aprobado por el Gobierno, y el mismo responde a una enmienda –la 277– presentada por el Grupo Parlamentario Popular en la tramitación de aquélla en el Senado. El contenido de las enmiendas presentadas en el Senado se recogen en el Boletín Oficial de las Cortes Generales. Senado, Serie II. De 29 de noviembre de 2002.
- <sup>91</sup> La disposición adicional 30.ª fue incorporada a la LGSS por el artículo 24.2 de la Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de Medidas fiscales, administrativas y del orden social. El apartado Tres del artículo 40 LMFAOS procede a modificar la rúbrica de la mencionada disposición 30.ª LGSS (cuyo título pasa ser el de *Bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social y de aportaciones de recaudación conjunta en determinadas relaciones laborales de carácter especial*).
- <sup>92</sup> En tal sentido, la disposición final sexta LMFAOS prevé que en el primer semestre de 2003, el Gobierno habrá de emitir un informe relativo a la situación de los trabajadores autónomos, que dependan económicamente de uno o varios empresarios, estudiando el establecimiento de un fondo de garantía en caso de cese por causas objetivas.
- <sup>93</sup> Tradicionalmente, la Administración exigió, a efectos de la aplicación del incremento del 20%, que el interesado, en la fecha de reconocérsele la prestación de incapacidad permanente tuviese 55 o más años, denegando el incremento a quienes, aun teniendo 55 años, y cumpliendo los demás requisitos exigibles, no alcanzaban dicha edad en la fecha de reconocimiento inicial. Este criterio fue contestado por los Tribunales, que reconocían el incremento en los supuestos indicados. A fin de acomodar la gestión a los pronunciamientos judiciales, la entonces Secretaría General para la Seguridad Social dictó las Resoluciones de 22 de mayo de 1986 (BOE de 27 de mayo) y 11 de abril de 1990 (BOE de 27 de abril).
- <sup>94</sup> De ello, son muestra, entre otras, las siguientes sentencias: Para los trabajadores por cuenta propia, incluidos en el Régimen Especial Agrario (REASS), SSTS u.d. 25-11-1991; 6-6-1992; 9-3-1993 ó 18-1-1994; para los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de Autónomos (RETA): SSTS u.d. 25-6-1998 y 8-5-1999.
- <sup>95</sup> A cuya finalidad, el artículo 42 LMFAOS modifica los artículos 27.1 y 31.2 del texto refundido de las Leyes 38/1966, de 31 de mayo, y 41/1970, de 22 de diciembre, por el que se establece y regula el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.
- <sup>96</sup> Mediante la modificación, a través del artículo 41 LMFAOS, de los artículos 36.2 y 41.1 del texto refundido de las Leyes 116/1969, de 30 de diciembre, y 24/1972, de 21 de junio, por las que se regula el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar.
- <sup>97</sup> Hay que tener en consideración que la regulación del RETA se contiene, en la mayor parte, en norma reglamentaria, por lo que no resultaba imprescindible incluir la mejora de la acción protectora en disposición con rango de Ley, requisito que sí era necesario en los casos de los trabajadores por cuenta propia incluidos en el REASS o en el Régimen del Mar.
- <sup>98</sup> Todo ello, de acuerdo con las previsiones contenidas en el apartado Tres de los artículos 41 y 42 LMFAOS.

- <sup>99</sup> Como pone de manifiesto la jurisprudencia. *Vid.* STC 38/1985, de 13 de febrero o STS u.d. de 26-1-1998. En el mismo sentido, STSJ, Valencia, de 25-3-1992.
- <sup>100</sup> Teniendo en cuenta que la regulación del RETA se contiene en disposición reglamentaria, no hubiese sido necesaria norma con rango de Ley, en orden a la indicada extensión de la protección, siendo suficiente con norma reglamentaria (como se efectúa en el caso de la extensión, en dicho Régimen de la incapacidad permanente total *cualificada*). Sin embargo, dicho rango es exigible desde el momento en que la ampliación de la cobertura protectora va acompañada de la exigencia de una cotización adicional, dado que el establecimiento de las cotizaciones sociales, en cuanto prestaciones patrimoniales públicas, precisan de norma legal, de acuerdo con una doctrina, que ya puede considerarse consolidada, derivada del Tribunal Supremo.
- <sup>101</sup> Reglamento de inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variación de datos de los trabajadores, aprobado por Real Decreto 84/1996, de 26 de enero.
- <sup>102</sup> Artículos 31.4 del Texto Refundido de la legislación de la Seguridad Social Agraria, aprobado por Decreto 2123/1971, de 23 de julio, y 63 de su Reglamento, aprobado por Decreto 3772/1972, de 23 de diciembre.
- <sup>103</sup> Artículo 41.2 del Texto Refundido de la legislación del Régimen del Mar, aprobado por Decreto 2864/1974, de 30 de agosto. Con idéntico contenido, el artículo 100 de su Reglamento General, aprobado por Decreto 1867/1970, de 9 de julio.
- <sup>104</sup> La regulación supone, por ejemplo, que si la suspensión de la relación laboral se efectúa en un régimen de parcialidad del 50% (es decir, que se lleva a cabo la mitad de la jornada), las 10 semanas en que pueda llevarse a cabo esa parcialidad se convierten en 20 semanas. De modo que el período de 16 semanas se amplía a 26 semanas (de las cuales, 6 han de disfrutarse a tiempo completo, y en las otras 20 se llevará a cabo una jornada del 50%). Dado que, en esa situación, la trabajadora percibe la mitad del salario, la prestación de la Seguridad Social se reduce, de igual modo, en un 50%.
- <sup>105</sup> Un análisis reciente sobre la problemática de la pensión de viudedad en CAVAS MARTÍNEZ, F.: «La pensión de viudedad: estado de la cuestión y propuestas para su reforma». *Aranzadi Social*. N.º 14. Noviembre. 2001 o GÁRATE CASTRO, J.: «La reforma de las prestaciones de muerte y supervivencia a partir del acuerdo para la mejora y el desarrollo del sistema de protección social». *Tribuna Social*. N.º 137. Mayo. 2002.
- <sup>106</sup> Ley 24/1972, así como en el Real Decreto 1646/1972.
- <sup>107</sup> Un análisis de la pensión de viudedad, en 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 Abogados 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; BLAZQUEZ 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>108</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>109</sup> Aprobado por el Decreto mencionado en la nota anterior.
- <sup>110</sup> Hay que tener en cuenta que, si bien en la actualidad y para el conjunto del sistema, rige el porcentaje del 46%, 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 aplicables en su día a la base reguladora fueron superiores al 48% (ya que eran del 50% –si se trataba de pensiones derivadas de activos– o del 60% –si derivaban de pensionistas–). En todos estos casos, no se aplica el nuevo porcentaje de la pensión de viudedad.
- <sup>111</sup> Las normas de cotización vigentes en el Régimen General se aplican de igual modo en la cotización de los Regímenes Especiales asimilados (Régimen de la Minería del Carbón y de Trabajadores del Mar), sin perjuicio de las especialidades

derivadas de la «normalización» en el primero de los Regímenes indicados, así como de las bases de cotización correspondientes a los trabajadores, incluidos en los grupos 21 y 31 del Régimen del Mar, y que perciban sus retribuciones por la modalidad de «a la parte».

- 112 En el Régimen Especial Agrario, y a efectos de la cotización por contingencias profesionales, se introduce una especialidad a favor de los empresarios que estuviesen inscritos en el indicado Régimen Especial con anterioridad al 26 de enero de 1996 (fecha de entrada en vigor del Real Decreto 1995/1995, de 22 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Cotización y Liquidación de otros derechos de Seguridad Social) y que, en dicha fecha, viniesen cotizando por la modalidad de cuotas por hectáreas. Ahora bien, si en ejercicios anteriores dicha especialidad consistía en mantener dicha forma de cotización, el nuevo apartado Tres.4 del artículo 81 LGSS establece una reducción de cotizaciones del 45% en los tipos de porcentajes establecidos en la tarifa de primas para la cotización a la Seguridad Social por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, contenida en el Anexo al Real Decreto 2930/1979, de 29 de diciembre.
- 113 En todos los supuestos, la cuota del desempleo para los trabajadores eventuales incluidos en el REASS se reduce, durante el año 2003 y tanto en la aportación empresarial como en la del trabajador, en un 70%.
- 114 Contratos suscritos con anterioridad al 17 de mayo de 1997. A partir de dicha fecha, esta modalidad de contratación fue sustituida por la de formación. La diferencia de cotización en los contratos de aprendizaje, con respecto a los de formación, radica en que en los primeros no existe protección por la contingencia incapacidad temporal, cuando la situación deriva de una enfermedad común o un accidente no laboral.
- 115 La bonificación no alcanza a todas las contingencias comunes, ya que se excluyen las correspondientes a incapacidad temporal.
- 116 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.
- 117 Los porcentajes sobre 2002 se calculan teniendo en cuenta los importes de las pensiones a 3-12-2002, es decir, después de aplicar (a la cuantía de las pensiones percibidas en dicho ejercicio) la desviación de 1,9% entre la evolución real del IPC en dicho ejercicio (período noviembre-2001/noviembre-2002) y la revalorización prevista provisionalmente para las pensiones -2%-.