

CUADERNOS DE INFORMACION SINDICAL

Informe aprobado por el
Consejo Confederal de 3 de abril de 2001

**Acuerdo para la mejora y el
desarrollo del sistema de
Protección Social**

Informe aprobado por el
Consejo Confederal de 3 de abril de 2001

Acuerdo para la mejora y el
desarrollo del sistema de
Protección Social

Edita: Confederación Sindical de Comisiones Obreras

© Madrid, abril 2001

Realiza: Paralelo Edición

Depósito legal: M-18290-2001

Impreso en papel reciclado 

INDICE

INFORME AL CONSEJO CONFEDERAL	7
ACUERDO PARA LA MEJORA Y EL DESARROLLO DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL	13
I. Introducción	13
II. Separación de las fuentes de financiación del sistema de Protección Social ...	14
III. Aplicación de excedentes	14
IV. Fondo de Reserva	15
V. Jubilación flexible	15
VI. Contributividad y equidad del sistema	18
VII. Mejora de presentaciones del sistema	18
VIII. Convergencia de regímenes especiales	20
IX. Dependencia	21
X. Agencia de la Seguridad Social	22
XI. Lucha contra el fraude	22
XII. Responsabilidad en el cumplimiento de las obligaciones en materia de Seguridad Social	23
XIII. Reducciones y bonificaciones en la cotización	24
XIV. Previsión social complementaria	25
XV. Comisión de seguimiento del acuerdo	26
XVI. Duración del acuerdo	27

Este *Cuaderno de Información Sindical* contiene el informe aprobado por el Consejo Confederal de 3 de abril, donde se instaba al Gobierno a cerrar con acuerdo la Mesa de reforma de la Seguridad Social.

Pocos días después, el 9 de abril, el secretario general de Comisiones Obreras, José María Fidalgo, firmaba con representantes de la patronal y el presidente del Gobierno el Acuerdo para la Mejora y el Desarrollo del Sistema de Protección Social, que reproducimos textualmente.

INFORME AL CONSEJO CONFEDERAL

El día 14 de marzo, el Consejo Confederal lanzó un claro mensaje al gobierno tras la aprobación del RDL de 2 de marzo. Ese mensaje incluía una crítica severa al RDL y a su comportamiento, que no nos ayudó en la búsqueda de un acuerdo con las organizaciones empresariales. Incluía además nuestra más firme decisión de recuperar nuestro status de correguladores de las reformas estratégicas de marcos de derechos sociales y laborales. En ese sentido se transmitió con claridad que era urgente cerrar con acuerdo la Mesa de reforma de la Seguridad Social abierta ocho meses antes, sin mezclar en esa negociación otros asuntos que, como la reforma de la negociación colectiva o de la regulación de los sistemas de protección social complementarios, deberían ser abordados en los marcos más idóneos y siempre tras un acuerdo en materia de Seguridad Social. La decisión del Consejo Confederal fue, creemos, bien interpretada no sólo por el gobierno sino por los trabajadores y la sociedad española. Fue una decisión clara, responsable y clarificadora.

Al tiempo que la estructura sindical puso en marcha una campaña de información, crítica y rechazo a la actitud del gobierno y a los contenidos del RDL de 2 de marzo, se organizó desde las Secretarías confederales de Empleo y de Acción Sindical y de las organizaciones confederadas, la elaboración de una batería de indicaciones para que en la actual campaña de negociación colectiva se hiciese frente a los aspectos más problemáticos de la legislación citada. Se han mantenido reuniones con los grupos parlamentarios de la oposición para inducir la presentación de enmiendas que, durante el proceso parlamentario de convalidación en ley del RD, mejoren en lo posible los contenidos. También se han tenido contactos con el Ministerio de Trabajo para que el Grupo Popular enfoque lo que son aspectos de inseguridad o incongruencia jurídica, que resuelva aspectos de riesgo evidente, y veremos si intencionado, relacionados, por ejemplo, con la extinción de determinados contratos (Art. 52E del E.T.).

No hemos podido realizar esta campaña de información, sensibilización y movilización de forma unitaria con UGT, dado que su pretensión de organizar para mayo una huelga general le parece incompatible con otras orientaciones y perspectivas. Hasta ha renunciado a la acción del paro del 27 de abril en defensa de la seguridad en el trabajo, por entender que sólo tendría interés y virtualidad de darse en la perspectiva que ellos contemplan.

La Mesa de negociación de Seguridad Social ha avanzado rápidamente en sus trabajos y hoy disponemos de un texto definitivo elaborado tras conjugar posiciones en estas dos semanas. El gobierno ha asumido el reto de buscar aquí un acuerdo razonable antes de abrir otros procesos de negociación. Comenzó renunciando expresamente a introducir ampliación de los períodos de cotización utilizados para calcular la pensión. Tras ello se negoció sobre los ejes planteados en la propuesta conjunta de CC.OO. y UGT. Estos ejes consideran medidas de consolidación del sistema, de mejoras de prestaciones y de ampliación de derechos. Estos ejes se

inscriben, por un lado, en las coordenadas todavía vigentes del acuerdo parlamentario conocido como Pacto de Toledo y, por otro, en la continuidad de lo acordado hace casi cinco años entre sindicatos y gobierno en el Acuerdo sobre Consolidación y Racionalización del sistema de pensiones de la Seguridad Social de 9 de octubre de 1996. Entendemos este documento como un jalón más en un desarrollo adaptativo a los cambios económicos, productivos y sociales del sistema de pensiones, que consolide y refuerce financieramente la Seguridad Social, que impulse en simultáneo contributividad y solidaridad y que proyecte seguridad porque las reformas son congruentes y consensuadas en los ámbitos políticos, sociales y económicos. Este jalón se relaciona con el anterior y debe tener continuidad con el siguiente.

Se relaciona con el anterior porque la situación actual del Sistema de Pensiones es tributaria de las decisiones acordadas hace cinco años. Hay excedente de cotizaciones sociales porque se tomaron medidas que incrementaron la contributividad al sistema (ampliación del período de cálculo y reponderación del valor de cada año cotizado) y porque los impuestos generales financian ya servicios sociales y la integridad del gasto sanitario. Han mejorado las pensiones, todas. Y más las mínimas. Y, sin embargo, el crecimiento del gasto lleva el recorrido deseado.

Por ello hoy podemos hablar de constitución y cuantía del Fondo de Reserva, para lo que se establecen límites máximos y mínimos y formulaciones para su control y utilización. Se establece el cogobierno de los excedentes marcando su destino y limitando arbitrariedades coyunturales. Se proyecta la culminación del proceso de separación de fuentes de financiación y las obligaciones del Estado para financiar con impuestos generales de forma progresiva y cómoda el complemento a mínimos.

Se acomete una mejora notable de las prestaciones más bajas del sistema (pensiones mínimas, pensiones de supervivencia y del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez), como aportación solidaria de magnitud no despreciable y que conlleva sin duda un esfuerzo permanente de contributividad. Los esfuerzos solidarios y la gradualización de la culminación de la separación de fuentes de financiación limitan el crecimiento del excedente y la reducción de cotizaciones. Y el mantenimiento del esfuerzo solidario requiere contributividad. Se proyectan mejoras no sólo para el régimen general, excedentario, sino para otros regímenes, con lo que el proceso de convergencia debe, en este período, ser abordado con más decisión.

La pieza más sindical de este acuerdo, lo más novedoso, es la introducción de gradualidad, progresividad y flexibilidad en la edad de jubilación. La presión desfiscalizadora y de reducción de costes laborales y la prolongación de la expectativa de vida no inducen a la anticipación de la edad de jubilación si se quieren prestaciones dignas, y sobre todo si se quieren los regímenes de reparto, solidarios y universales. Por eso la ampliación del derecho a la jubilación antes de los 65 años a los trabajadores y trabajadoras que no hubieran cotizado a la Seguridad Social antes del 67 era un objetivo importante y no fácil. Las limitaciones pactadas, Régimen General, treinta años cotizados y ejercicio del derecho a los 61 años son lógicas para el sistema que queremos fortalecer y asumibles con los datos de hoy. La reducción de los coeficientes reductores es la posible y la congruente con la contributividad.

Lo acordado en aspectos como sistemas complementarios, lucha contra el fraude o mejora de los instrumentos de gestión de la Seguridad Social emana del anterior acuerdo y del Pacto de Toledo y son medidas que no se deben considerar «de acompañamiento» o «estéticas» si se tiene un compromiso como el de CC.OO. con el futuro y no sólo el presente del Sistema de Seguridad Social.

Este acuerdo reforzará el sistema en términos de viabilidad económica y más de legitimación social. Este acuerdo nos legitima como correguladores y nos responsabiliza seriamente del futuro del sistema. Ojalá nunca abandonemos ni nuestro papel ni nuestra responsabilidad por el bien de los trabajadores y por nuestro propio bien. El cuidado del sistema, su consolidación y mejora constante, en todas las vertientes, contributividad y prestaciones, estabilidad y solidaridad, debe ser ya un cometido estratégico del movimiento sindical.

CC.OO. apuesta por un sistema público de pensiones en régimen de reparto y caja única, en el que progresivamente se vayan incrementando las cuantías de las pensiones y la extensión de la cobertura, siempre con garantía cierta de viabilidad futura del sistema. La Seguridad Social española ha cumplido cien años. Será responsabilidad, no exclusiva, pero sí básica de la coherencia y firmeza del movimiento sindical que, con los parámetros definidos, pueda durar otros cien años. Esa será quizás nuestra mayor aportación estratégica al bienestar de los trabajadores de nuestro país.

Esto conlleva la decisión firme de CC.OO. de sostener fuertemente la línea de rigor, responsabilidad y compromiso que nos ha llevado a nuestra posición. Y por ello, no ceder ni a las presiones de los que por interés económico privado quieren reducir el sistema para convertirlo en un producto financiero ni los que, por desconocimiento o falta de estrategia, hagan propuestas irrealizables o demagógicas.

Sin ninguna vacilación propongo que el Consejo Confederal, tras oír al secretario de Política Institucional, que explicará con detalle el contenido del texto del preacuerdo, ratifique para su firma y desarrollo legislativo y reglamentario este segundo acuerdo de pensiones.

La Secretaría de Organización y Comunicación, en conjunción con la Secretaría de Política Institucional, está en disposición de editar inmediatamente un número extraordinario de *Gaceta Sindical* tabloide con los contenidos del acuerdo y sus repercusiones para los trabajadores, pensionistas y el futuro del Sistema de Seguridad Social y con una valoración ajustada entre propuestas sindicales y resultados de esta mesa de negociación. Esta información y valoración debe llegar rápidamente a las empresas. Para ello se debe utilizar la campaña emprendida ya para informar sobre el RDL de 2 de marzo.

Tras este acuerdo debemos proseguir nuestro trabajo en el campo del diálogo social. La Secretaría de Acción Sindical tiene mandato para ordenar nuestra posición y conjugarla con la de UGT en relación con la reforma de la negociación colectiva desde las consideraciones siguientes. La negociación colectiva es el instrumento básico del sindicato para proteger y promocio-

nar los derechos de los trabajadores en la empresa y en el sector. El AINC de 1997 debe ser releído y revisado. Era la parte más estratégica de los tres acuerdos suscritos entonces con CEOE y CEPYME y pretendía reforzar y racionalizar el papel del convenio sectorial. Ante la tendencia expresada, no sólo por sectores patronales sino desde la política y los operadores económicos, a individualizar las relaciones laborales, nuestra apuesta por la negociación sectorial que cubra a todos los trabajadores, que sea desarrollada con las articulaciones y flexibilidad necesarias para hacer llegar sus efectos protectores a la última empresa, debe ser explicitada con claridad y concretada tras una discusión interna ágil y profunda. Se debe concretar qué tipo de mesa de negociación acoge nuestras propuestas. Todos los interlocutores deben poner sobre la mesa sus pretensiones con claridad. No pretendemos ni reformar todo ni empantanarnos allí durante meses. Pero este asunto no se resuelve ni de forma bipartita con las patronales ni tripartita con patronales y gobierno en tres o cuatro semanas. No acudimos a una nueva mesa de negociación a ver lo que nos proponen sino a proponer y conjugar nuestras propuestas con las de las contrapartes para buscar reformas consensuadas de las reglas jurídicas y convencionales de la negociación colectiva que garanticen el mayor peso del sindicato en la empresa, el incremento de los derechos de información y propuesta y el mayor peso de la regulación convencional en la constante mejora de las condiciones de trabajo. Es momento de incluir ahí la reglamentación de la Directiva Europea sobre Sociedades Anónimas y participación de los trabajadores.

Impulsaremos además la apertura de una mesa de negociación sobre mejora de la cobertura al desempleo. No creemos que la situación social (desempleo), ni económica (crecimiento de la riqueza, del empleo y de los beneficios), ni del sistema de protección al desempleo (excedentes de cotizaciones del INEM) sea compatible con una tasa de cobertura que deje fuera al 50 por ciento de parados y paradas, incluyendo situaciones de flagrante injusticia como la que sufren los parados y paradas de larga duración con responsabilidades familiares, sin ningún tipo de garantía de rentas.

Ya en el anterior Consejo indicábamos que al trabajo de información y movilización sobre estos aspectos del llamado diálogo social se añadía todo lo relativo a salud laboral (reconvirtiendo ahora la jornada del 27 de abril, pero manteniendo sus objetivos y reorientando el carácter de la acción) y el reforzamiento de la jornada del próximo 1º de Mayo, para cuya organización las Secretarías de Organización y Comunicación y Acción Sindical deben ya programar acciones, objetivos y alianzas sindicales. En la jornada del 1º de Mayo, la crítica al RDL de 2 de marzo y la reivindicación de trabajo estable y con derechos será uno de los ejes básicos del discurso de CC.OO.

El desarrollo de la negociación colectiva sectorial debe intensificarse sobre las bases establecidas por las Federaciones y la Confederación tras el RDL de 2 de marzo y no frenarse a la espera de hipotéticas reformas normativas en este campo en los próximos meses. Los objetivos de empleo, en más cantidad y calidad, y más derechos; la igualdad entre géneros y generaciones en derechos y oportunidades, etc., están marcados como prioritarios y lo son ahora aun de forma más evidente.

Quiero dejar constancia del reconocimiento a nuestro equipo negociador y manifestar con orgullo que hoy CC.OO. se ha vuelto a situar ante los trabajadores y la sociedad como el primer sindicato de este país porque, con sus propios méritos, refleja no sólo las reivindicaciones sino la capacidad de plasmarlas en regulaciones que mejoran las condiciones de vida de millones de ciudadanos y trabajadores.

Este resultado debe ser un estímulo para nuestro trabajo diario en la empresa, donde está la fuente de nuestro poder y legitimidad y donde debemos plasmar en afiliación y representatividad el fruto de nuestro esfuerzo.

Madrid, 3 de abril de 2001
José M^a Fidalgo Velilla
Secretario General C.S. de CC.OO.

ACUERDO PARA LA MEJORA Y EL DESARROLLO DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN SOCIAL

Introducción

Las partes firmantes del presente Acuerdo, en el marco de las Recomendaciones del Pacto de Toledo y del Acuerdo Social de octubre de 1996, y dentro del objetivo de consolidación del sistema de la Seguridad Social, han considerado la necesidad de que los modelos de Seguridad Social se embarquen en una senda de reformas que permitan su modernización en función de la evolución de las necesidades sociales. Reformas que deben incidir de manera positiva sobre los dos apoyos esenciales del sistema: el crecimiento económico y la creación de empleo.

Estas iniciativas deben llevarse a cabo dentro de un marco de diálogo social, ya que éste es un instrumento sustancial en la definición y puesta en marcha de las adaptaciones necesarias en nuestro Sistema de Protección Social.

Por todo ello, en aras a la pervivencia de un sistema estable, saneado y equilibrado, las partes consideran que, dada la naturaleza no contributiva de los complementos a mínimos, es el momento oportuno de establecer la ubicación definitiva de los mismos en cuanto a su financiación, así como el plazo máximo en el cual deberán ser financiados a través de aportaciones consignadas en los Presupuestos Generales del Estado.

Del mismo modo, es preciso establecer cuál es la cuantía idónea que debe alcanzar el Fondo de Reserva de la Seguridad Social, elemento central que permite garantizar su futuro. También es preciso determinar el destino de los excedentes que el nivel contributivo pueda presentar, con la finalidad de atender a los distintos intereses que confluyen en el sistema.

Por ello, se considera que a la vez que se dota el Fondo de Reserva, los excedentes, si los hubiese, han de destinarse también de forma equilibrada a la mejora de las prestaciones y la reducción de las cotizaciones sociales, y todo ello de acuerdo con las Recomendaciones del Pacto de Toledo.

Asimismo, las partes creen llegado el momento de abordar iniciativas que permitan al Sistema de Seguridad Social enfrentarse a los retos futuros. Por eso, se considera necesario introducir la jubilación flexible, seguir avanzando en la contributividad y equidad del sistema, así como en la mejora de las prestaciones, prestando atención a las situaciones de dependencia.

A su vez, y desarrollando las Recomendaciones del Pacto de Toledo, se sigue avanzando en la convergencia de los Regímenes Especiales, en las medidas de lucha contra el fraude, así como

en la responsabilidad en el cumplimiento de las obligaciones con la Seguridad Social. De igual forma, se considera necesario avanzar en la temática relativa a la previsión social complementaria. Finalmente, el acuerdo aborda la estructura organizativa del sistema al establecer el compromiso de la remisión a las Cortes Generales de un Proyecto de Ley de creación de la Agencia de la Seguridad Social, en el plazo de un año.

En consonancia con lo expuesto, las partes firmantes acuerdan la adopción de las medidas que se contienen en los apartados siguientes.

I. Separación de las fuentes de financiación del sistema de Protección Social

Se culminará el proceso de separación de los recursos para la financiación de la acción protectora de la Seguridad Social, en la línea marcada por la Recomendación 1ª del Pacto de Toledo y las previsiones de la Ley 24/1997, de 15 de julio, de consolidación y racionalización del sistema de la Seguridad Social.

En tal sentido, y dada la naturaleza no contributiva de los complementos a mínimos, se establecerá con carácter definitivo su ubicación, procediendo a las modificaciones normativas precisas en la legislación de Seguridad Social (artículo 86.2 y Disposición Transitoria 14ª de la Ley General de la Seguridad Social, Texto Refundido aprobado por Real Decreto-Legislativo 1/1994, de 20 de junio).

Asimismo, se fijarán en las Leyes de Presupuestos sucesivas aportaciones del Estado hasta la financiación total de tales complementos con cargo a las aportaciones del Estado, en un plazo que no superará los 12 años.

II. Aplicación de excedentes

Las partes firmantes consideran que sería un elemento útil de garantía para la consolidación del sistema de la Seguridad Social que el Gobierno, previa consulta con las organizaciones sociales, de acuerdo a las posibilidades económicas de cada momento y a la situación económica prevista, dedique prioritariamente a la dotación del Fondo de Reserva los excedentes en cotizaciones sociales provenientes de las liquidaciones presupuestarias.

En todo caso, el Gobierno, a la vez que se dota el citado fondo y previa consulta con la Comisión de Seguimiento que se constituye en el apartado XIII del presente acuerdo, establecerá el destino de los excedentes, si los hubiere, de forma equilibrada a la mejora de las prestaciones y a la reducción de las cotizaciones sociales, y todo ello de acuerdo con las Recomendaciones del Pacto de Toledo.

III. Fondo de Reserva

Partiendo de la importancia que la constitución del Fondo de Reserva ha tenido para el sistema de Seguridad Social, las partes firmantes fijan la cuantía que debe alcanzar dicho fondo en una mensualidad ordinaria del total de pago de prestaciones periódicas que realiza la Tesorería General de la Seguridad Social, más el correspondiente prorrateo de las pagas extraordinarias de julio y diciembre, mensualidad que se estima se situará en el año 2004 en torno a los 800.000 millones de pesetas.

Sería deseable, de acuerdo con las orientaciones contenidas en el Plan de Estabilidad, incrementar la cuantía del fondo hasta un importe de 1.000.000 de millones de pesetas.

Las partes firmantes consideran que la cuantía indicada de 800.000 millones deberá dotarse en la medida que lo permitan las posibilidades financieras, de forma que quede íntegramente ingresada en la cuenta abierta por la Tesorería General de la Seguridad Social en el Banco de España a finales del año 2004.

El Gobierno, en el plazo máximo de un año y previa consulta con la Comisión de Seguimiento a que se hace referencia en el apartado anterior, dictará las normas precisas que regulen los mecanismos de inversión del Fondo de Reserva, instrumentos de control y rendición de resultados, así como los supuestos de realización del referido Fondo de Reserva, que deberán limitarse a situaciones estructurales de déficit financiero del sistema de la Seguridad Social en el nivel contributivo de las prestaciones del mismo.

IV. Jubilación flexible

En los países de nuestro entorno político-geográfico y, concretamente, en el ámbito de la Unión Europea se están estableciendo medidas en orden a que la jubilación esté dotada de caracteres de flexibilidad y gradualidad, coordinando tales medidas con la repercusión que, cada vez con mayor incidencia, tiene la demografía en la evolución de los sistemas de pensiones.

En tal sentido, resulta conveniente modificar la regulación actual de la pensión de jubilación, de manera que la misma no impida una presencia social activa de los ciudadanos, teniendo en cuenta, a su vez, que esta permanencia repercute en la propia autoestima del trabajador, tiene efectos positivos sobre el sistema de pensiones y, de modo más general, presenta indudables ventajas para el conjunto de la sociedad que, de esta forma, puede aprovechar las experiencias y los conocimientos de los trabajadores de más edad.

Conscientes las partes firmantes de la importancia de tales hechos, y atendiendo a la Recomendación 10ª del Pacto de Toledo, sobre flexibilidad de la edad de jubilación, dotando a la misma de los caracteres de gradualidad y progresividad, acuerdan:

1. Se mantiene en 65 años la edad mínima general de acceso a la pensión de jubilación en el sistema de la Seguridad Social.

El Gobierno se compromete a presentar un estudio sobre la edad de jubilación que recoja las experiencias del derecho comparado en esta materia.

2. En el objetivo de lograr una mayor permanencia en la actividad, el Gobierno se compromete a introducir las modificaciones legales necesarias que posibiliten la adopción de las siguientes medidas:

- a) La modificación de la regulación de la jubilación parcial, de manera que se posibilite la compatibilidad entre el percibo de una pensión de jubilación y el desarrollo de actividades laborales desde el momento en el que se comience a percibir una pensión de jubilación a cargo del Sistema de Seguridad Social.

- b) La exoneración del pago de cotizaciones sociales por contingencias comunes de los trabajadores de 65 o más años, en los términos previstos en el apartado XII del presente acuerdo.

- c) La aplicación de la medida anterior obliga, a su vez, a introducir en la legislación de la Seguridad Social otras modificaciones, como:

- La posibilidad de acceder a las pensiones de incapacidad permanente, aunque el trabajador tenga 65 o más años y reúna las condiciones de acceso a la pensión de jubilación, cuando la causa originaria de la incapacidad derive de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional.
- Se modificará la regulación actual del subsidio por desempleo para mayores de 52 años de forma que éste ya no se extinguirá por el hecho de que el beneficiario alcance la edad a la que pueda tener derecho a una jubilación en su modalidad contributiva.
- A efectos del cálculo de la pensión de jubilación, que corresponde al trabajador, la base de cotización a partir de los 65 años no podrá verse incrementada, respecto a la vigente en el ejercicio anterior, en un porcentaje superior al índice de precios al consumo más dos puntos porcentuales.

- d) Las medidas señaladas en las letras b) y c) anteriores se aplicarán a los trabajadores incluidos en cualquiera de los Regímenes del sistema de la Seguridad Social con la excepción del párrafo segundo de la letra c.

- e) Se estudiará el desarrollo de medidas que posibiliten que el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de jubilación pueda superar el 100%, respecto de aquellos trabajadores que permanezcan en activo más allá de los 65 años de edad y 35 años de cotización.

3. Se modificarán las condiciones de acceso a la jubilación anticipada, del modo siguiente:

- a) Se mantendrá en su regulación actual el acceso, por aplicación del derecho transitorio, a la jubilación a partir de los 60 años.
- b) A su vez, podrán acceder a la jubilación anticipada, a partir de los 61 años, los trabajadores afiliados a la Seguridad Social con posterioridad al 1 de enero de 1967, siempre que reúnan los siguientes requisitos:
 - Estar incluidos en el campo de aplicación del Régimen General o de alguno de los Regímenes Especiales que contemplan, actualmente el derecho de la jubilación anticipada.
 - Acreditar un período mínimo de cotización efectivo de 30 años, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional de pagas extraordinarias.
 - Que el cese en el trabajo no se haya originado por causa imputable al trabajador. En el caso de despidos colectivos, se requerirá que se trata de trabajadores pertenecientes a empresas sujetas a expedientes de regulación de empleo.
 - En el supuesto de extinción de contratos de trabajo derivados de un expediente de regulación de empleo, promovidos por empresas que no se encuentren incursas en un procedimiento concursal, aquél deberá llevar como anexo un acuerdo en cuyas cláusulas se obliguen a financiar un convenio especial con la Tesorería General y hasta la edad de 65 años, y cuyo coste deberá ser soportado, salvo pacto en contrario, por empresario y trabajadores en la misma proporción en que se cotiza por contingencias comunes en el Régimen General de la Seguridad Social.
 - Asimismo será necesario que el trabajador se encuentre inscrito en las oficinas del Instituto Nacional de Empleo como demandante de empleo durante un plazo de, al menos, seis meses a la fecha de solicitud de la jubilación anticipada.
- c) El coeficiente reductor aplicable a la pensión de jubilación cuando se acceda a la misma a una edad inferior a los 65 años, en cualquiera de los supuestos señalados en las letras a) y b) anteriores, será el siguiente:

Años de cotización efectiva acreditados	% por cada año que falte para los 65 años
40 o más	6
38-39	6,5
35-37	7
31-34	7,5
30 o menos	8

Por otro lado, se estudiará la actual situación de aquellos pensionistas que ya hayan accedido a una pensión de jubilación anticipada, en orden a posibilitar la mejora de la pensión de jubilación que vienen percibiendo, todo ello de acuerdo con las posibilidades financieras del sistema.

V. Contributividad y equidad del sistema

En el marco de las orientaciones de la Recomendación 9ª del Pacto de Toledo, y teniendo en cuenta, a su vez, los principios que inspiraron el apartado J) del Acuerdo Social de 1996, resulta necesario profundizar en los criterios de contributividad, de manera que se logre una mayor proporcionalidad entre el esfuerzo de cotización y el nivel de prestación alcanzado, en aras a lograr una mayor equidad en las pensiones y dar una mayor estabilidad al sistema, todo ello sin perjuicio del reforzamiento de la solidaridad.

En este marco, y manteniendo el actual método de actualización de las bases de cotización, se revisará el sistema de cálculo de la base reguladora, de manera que se tengan en cuenta, de forma progresiva, el esfuerzo realizado por el trabajador a lo largo de su vida laboral.

En este sentido, deberá estudiarse en profundidad el efecto que en las prestaciones han producido las medidas adoptadas en 1996, y ello con el objetivo de reforzar el carácter contributivo y la equidad del sistema en el cálculo de aquéllas.

Por ello, las partes firmantes del presente acuerdo se comprometen, en el año 2003, una vez finalizado el período transitorio de ampliación del cálculo de la base reguladora hasta 15 años, a tomar las medidas oportunas para que se adopte la forma más idónea para el cálculo de las prestaciones.

VI. Mejora de prestaciones del sistema

La solidaridad es un principio básico de un sistema público de Seguridad Social. En la pasada legislatura, y como consecuencia de los acuerdos alcanzados entre ambas partes, se ha logrado un reforzamiento del principio indicado, lo cual ha motivado la mejora de determinadas prestaciones del Sistema.

Convencidas ambas partes de la necesidad de profundizar en la aplicación de la solidaridad, con especial incidencia en aquellas situaciones de mayor necesidad o de cuantía de pensión más reducida, acuerdan las siguientes medidas:

1. Pensión de viudedad.

Se introducirán, respecto de la pensión de viudedad, las siguientes modificaciones:

- a) Mejora, con carácter general y de forma progresiva, del porcentaje aplicable a la correspondiente base reguladora, a efecto del cálculo de la pensión de viudedad. Este porcentaje pasará de forma gradual del 45 % al 52 %.
- b) En el supuesto de pensionistas de viudedad con cargas familiares, y que la pensión de viudedad constituya la principal fuente de rentas, el porcentaje aplicable a la correspondiente base reguladora quedará fijado gradualmente en el 70%.

A tales efectos, el concepto de cargas familiares será el aplicable en las pensiones mínimas de viudedad para beneficiarios con menos de 60 años y cargas familiares.

- c) Se aprobará un nuevo marco de compatibilidades de la pensión de viudedad, permitiendo el mantenimiento en el percibo de esta pensión, aunque el pensionista contraiga nuevas nupcias, en los supuestos en que concurran simultáneamente las siguientes circunstancias:
 - Que se trate de personas mayores o incapacitadas.
 - Que la pensión de viudedad constituya la principal fuente de ingresos del pensionista.
 - Que se trate de personas con menores niveles de renta.

2. Pensión de orfandad.

Se incrementará el límite de edad para la percepción de la pensión de orfandad, en los supuestos de que el huérfano no trabaje o cuando, haciéndolo, los ingresos percibidos no superen el 75% del salario mínimo interprofesional, de la forma siguiente:

- Con carácter general: 22 años.
- En los supuestos de orfandad absoluta: 24 años.

3. Pensiones mínimas.

Se incrementará la cuantía de las pensiones mínimas siguientes:

- Pensiones mínimas de jubilación con beneficiarios de menos de 65 años.
- Pensiones mínimas de viudedad para beneficiarios con menos de 65 años.
- Pensiones no concurrentes del extinguido Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI).

VII. Convergencia de regímenes especiales

En aplicación de los principios de la Recomendación 4ª del Pacto de Toledo y del apartado I del Acuerdo Social de 1996, durante la presente legislatura se han ido produciendo avances en la convergencia de determinados Regímenes Especiales de la Seguridad Social con el Régimen General, básicamente en el ámbito de la cotización.

Teniendo en cuenta la favorable evolución del Régimen de Autónomos, resulta conveniente introducir las medidas que mejoren su marco de acción protectora, de forma que la misma vaya acercándose a la dispensada en el Régimen General, ante supuestos homogéneos.

En tal sentido, se acuerda incluir en la acción protectora dispensada por el Régimen de Autónomos la prestación de incapacidad permanente total «cualificada», cuando el trabajador autónomo tenga 55 o más años y no ejerza una actividad, ni sea titular de un establecimiento mercantil o industrial.

La medida anterior se aplicará, de igual modo y con los requisitos señalados, a los trabajadores por cuenta propia de los Regímenes Especiales Agrario y de Trabajadores del Mar, si bien la referencia al establecimiento mercantil o industrial se entenderá realizada a la explotación agraria o marítimo-pesquera.

De igual modo, se incluirá en la acción protectora dispensada en el Régimen de Autónomos la cobertura de los riesgos profesionales, estableciéndose, asimismo, las correspondientes cotizaciones.

A su vez, aparte de la estructuración del sistema en dos niveles, contributivo y no contributivo, para superar la deficiente estructura formal actual, se estimulará la simplificación e integración de Regímenes, de manera que se vaya haciendo realidad la Recomendación número 6 del Pacto de Toledo para que, «a medio o largo plazo, todos los trabajadores o asimilados queden encuadrados o bien en el Régimen de Trabajadores por Cuenta Ajena o bien en el Régimen de Trabajadores por Cuenta Propia», sin perjuicio de contemplar «las peculiaridades específicas y objetivas de los colectivos encuadrados en los sectores marítimo-pesquero y de la minería del carbón, así como de los trabajadores eventuales del campo».

Dicha convergencia y simplificación deberá iniciarse por la inclusión de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos y seguirse sucesivamente respecto de los trabajadores autónomos incluidos en el Régimen Especial de Trabajadores del Mar, sin perjuicio de mantener las especialidades que procedan y, en definitiva, instituir el sistema o los sistemas especiales que se consideren procedentes en materia de afiliación, altas, bajas, cotización o incluso recaudación.

Así mismo, se adoptarán las medidas necesarias para evitar la discriminación de la mujer

agraria en orden a su inclusión en el Régimen Especial Agrario, así como se implementarán las medidas legales oportunas tendentes a asegurar el encuadramiento y afiliación correctos de los trabajadores agrarios.

Finalmente, las partes firmantes acuerdan la constitución de una mesa que tenga como misión el análisis, de la integración en el Régimen General de los trabajadores por cuenta ajena del Régimen Especial Agrario, de acuerdo con las recomendaciones del Pacto de Toledo.

VIII. Dependencia

La Seguridad Social, en cumplimiento de los mandatos constitucionales, se ha implicado, de manera directa, en una serie de políticas globales y coordinadas dirigidas a las personas mayores o minusválidas, que están incidiendo en una triple dirección:

- En el establecimiento de un marco de prestaciones económicas sustitutivas de salarios o compensadoras de necesidades que protegen a las personas mayores frente a cualquier contingencia y propician un entorno de cobertura que, tras las importantes reformas introducidas en los últimos años como consecuencia del desarrollo del Pacto de Toledo, conjuga de manera equilibrada los principios de contributividad, equidad y solidaridad.
- En el despliegue de un modelo sanitario universalizado que tiene en cuenta las concretas necesidades de este colectivo mediante el desarrollo de especialidades, a las que tienen acceso con toda la amplitud requerida y en condiciones de igualdad.
- En el desarrollo de un conjunto de servicios que complementen a las pensiones y a la asistencia sanitaria a través de múltiples programas que promocionan la convivencia y la integración social y familiar de las personas mayores dentro de un entorno más humano y participativo. En tal sentido, debe recordarse el permiso parental recogido en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Ahora bien, las partes firmantes son conscientes de que el fenómeno de la dependencia está adquiriendo actualmente una dimensión inédita, debido, básicamente, al aumento de la esperanza de vida, y de que su solución eficaz exigirá del esfuerzo de todas las Administraciones, y del conjunto de la sociedad y de respuestas imaginativas en los diversos órdenes que comportan la atención adecuada de las personas que requieren especiales cuidados y de aquellas que las asistan.

Al estar transferidos los Servicios Sociales a las Comunidades Autónomas y en algunas materias a las Corporaciones Locales, y estando próxima la culminación de las transferencias sanitarias, la atención de la dependencia debe ser impulsada y compartida por las tres Adminis-

traciones Públicas, sin perjuicio de que la Administración General del Estado deba jugar un papel de impulso en la cobertura social de la contingencia indicada contribuyendo, de esta forma, a garantizar la igualdad en todo el Estado de acceso a prestaciones y programas por parte de las personas dependientes.

Se considera, por tanto, necesario abrir un período de análisis y debate social sobre cómo debe garantizarse la atención a la dependencia en nuestro país y el papel que ha de jugar el Sistema de Protección Social en su conjunto, en orden a que, antes de finalizar la presente legislatura, pueda estar diseñada y aprobada una política de atención a la dependencia, con el rango normativo oportuno.

En consecuencia, en el plazo de tres meses desde la firma del acuerdo se constituirá una Comisión de Trabajo con la participación de los ámbitos competentes de las tres Administraciones Públicas, con la finalidad de llevar a cabo un análisis y elaborar las propuestas adecuadas sobre el marco jurídico en el que ha de incardinarse la cobertura de las situaciones de dependencia, así como para la elaboración de las líneas básicas de actuación en esta materia, cuyos trabajos deberán estar finalizados antes del 30 de junio del año 2002.

IX. Agencia de la Seguridad Social

La actual estructura organizativa de la Seguridad Social, que supuso una indudable mejora frente a los esquemas de gestión anteriores, no responde adecuadamente a los nuevos planteamientos que se derivan de la realidad actual. Por ello, resulta conveniente llevar a la práctica el contenido de la Recomendación 7ª del Pacto de Toledo, mediante la constitución de una Agencia de la Seguridad Social, que logre una integración orgánica y funcional de las funciones de afiliación y recaudación y de gestión de prestaciones.

Para ello, el Gobierno se compromete, previa consulta con las organizaciones sociales, en el plazo máximo de un año a remitir a las Cortes Generales el Proyecto de Ley de creación de la Agencia de la Seguridad Social, a fin de que la gestión y administración de la Seguridad Social se lleve a cabo con sujeción a principios de simplificación, racionalización, economía de costes y eficacia social, además de descentralización funcional.

X. Lucha contra el fraude

1. Incapacidad temporal

En el marco de la Recomendación 13ª del Pacto de Toledo, resulta preciso continuar con las medidas de mejora de gestión de la incapacidad temporal de modo que, dando cobertura a las situaciones reales de imposibilidad de acceder al trabajo en caso de enfermedad o accidente, se evite la utilización indebida de esta prestación:

En este objetivo:

- Se establecerán las medidas necesarias que impidan la concatenación abusiva de la IT con la prestación de desempleo.
- Se articularán las medidas que eviten la prolongación indebida de la prestación, en los casos en que el trabajador que es llamado a reconocimiento médico por los servicios médicos de la entidad responsable del pago de la prestación, no acuda a los mismos sin causa justificada.
- Se incrementarán las medidas de coordinación necesarias entre las entidades responsables del pago de la prestación de IT y el INSALUD y los Servicios de Salud que permitan un mejor control de las situaciones de IT.

2. Otras medidas

- Se adoptarán las medidas normativas necesarias para incluir a los trabajadores en el Sistema de la Seguridad Social y en el Régimen que corresponda, de forma que se adecúe correctamente el encuadramiento a la actividad económica realizada.
- Asimismo también se adoptarán las medidas adecuadas para evitar afiliaciones de trabajadores de forma indebida en el Régimen Especial Agrario.
- A su vez, deberá estudiarse la situación de las personas que, carentes de las debidas licencias o permisos administrativos de actividad, hoy están encuadradas indebidamente en el Sistema.

XI. Responsabilidad en el cumplimiento de las obligaciones en materia de Seguridad Social

La regulación actual data del año 1966. La evolución experimentada por el sistema de la Seguridad Social desde entonces ha originado un desfase entre la citada regulación y las nuevas realidades sociales, de manera que resulta notoria su falta de adecuación a las circunstancias presentes.

De ello deriva la necesidad de abordar una reforma de las líneas legales que han de configurar el instituto de la responsabilidad en el cumplimiento de las obligaciones de empresarios y trabajadores en materia de Seguridad Social, reforma que ha de tener como pilares fundamentales los siguientes principios:

- Mantenimiento de las garantías del trabajador para acceder a la protección del sistema de la Seguridad Social.

- Una adecuada combinación del alcance y de las consecuencias del incumplimiento de las obligaciones de afiliación y / o de cotización por parte de las empresas, de manera que la aplicación del principio anterior no origine, de forma total o parcial, una exoneración de la responsabilidad.
- La necesidad de preservar el equilibrio financiero del sistema de la Seguridad Social.

De acuerdo con tales principios, se considera conveniente la adopción de las siguientes medidas:

1. Adecuar la aplicación del principio de automaticidad de las prestaciones, limitando el anticipo por parte de la entidad gestora o colaboradora exclusivamente hasta la cuantía de dos veces y media el salario mínimo interprofesional.

En orden a la aplicación de la citada medida, la Tesorería General remitirá anualmente a cada trabajador un documento-informe expresivo de la cuantía y número de las cotizaciones que consten en sus registros fruto de las declaraciones e ingresos efectuados por los empresarios.

2. Proceder al desarrollo normativo oportuno en esta materia, a efectos de dotar de mayor eficacia y agilidad al actual procedimiento declarativo de la responsabilidad empresarial, pudiendo atribuir las competencias necesarias a las entidades gestoras, fundamentalmente en relación con las prestaciones que reconoce el Sistema de la Seguridad Social.
3. Condicionar el reintegro, por parte del Instituto Nacional de la Seguridad Social, a las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social del importe de las prestaciones anticipadas por dichas Entidades Colaboradoras a que, con carácter previo a la efectividad de dicho reintegro, se proceda a la declaración administrativa o judicial de insolvencia del empresario declarado responsable.

XII. Reducciones y bonificaciones en la cotización

En este ámbito, se considera procedente establecer las siguientes medidas:

1. Con la finalidad de ampliar y mejorar la situación de las mujeres trabajadoras se ampliarán las bonificaciones que actualmente reciben las mujeres en activo. Consecuentemente, en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, los empresarios, cuando se produzca la reincorporación al puesto de trabajo, tendrán derecho a una bonificación del 100% de la aportación empresarial de la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, durante el período máximo de un año.
2. Los trabajadores con más de 50 años tienen problemas para mantenerse o reintegrarse en el mercado laboral. Medidas como la revisión de la oferta formativa, la implementación de políticas activas específicas o el desarrollo de programas de asesoramiento y orientación a

las empresas, deben ser acompañadas de reducción de cotizaciones sociales con la finalidad de mantener en la vida laboral a este colectivo. Con ello se estará contribuyendo a lograr el objetivo de que permanezcan laboralmente activos más allá de la edad ordinaria de jubilación según la Recomendación décima del Pacto de Toledo.

Los trabajadores contratados con 55 o más años de edad y que tengan una antigüedad en la empresa de 5 o más años gozarán de una bonificación o reducción gradual de la aportación empresarial en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, salvo en lo que se refiere a la incapacidad temporal, hasta cumplir los 65 años. En el supuesto de que no se acredite la antigüedad citada, la medida anterior será de aplicación a partir del momento en que el trabajador cumpla dicho requisito.

Dicha medida comenzará a hacerse efectiva a partir del 1 de enero del año 2002, de forma que las bonificaciones o reducciones de la cuota patronal por contingencias comunes, salvo en lo que se refiere a la incapacidad temporal, sean del 50% respecto a los trabajadores de 60 años de edad, aumentando gradualmente de modo que a los 65 años de edad las mismas alcancen el 100%.

Las bonificaciones o reducciones deberán extenderse paulatinamente hasta que sean de aplicación a las cotizaciones del colectivo de trabajadores con más de 55 años de edad.

3. Asimismo, y con la finalidad de incentivar la prolongación en la actividad laboral de los trabajadores que alcancen la edad legal de jubilación, se exonerará del pago de cotizaciones sociales, por contingencias comunes, salvo en lo que se refiere a la incapacidad temporal, correspondientes a los trabajadores que reúnan las siguientes circunstancias personales:

- Tener una edad igual o superior a 65 años.
- Acreditar 35 años efectivos de cotización a la Seguridad Social, sin tener en cuenta, a estos efectos, la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

En el supuesto de que no se acredite, en la fecha del cumplimiento de los 65 años, 35 años efectivos de cotización, la exoneración de las cotizaciones sociales indicada se iniciará a partir de la fecha en que se acredite el número de años de cotización señalado.

- La voluntariedad del trabajador en orden a decidir libremente la continuación o la reanudación de su actividad laboral.

XIII. Previsión social complementaria

La previsión social complementaria prevista en la Constitución, como parte del sistema de protección social, ha tenido un importante desarrollo en los últimos años. Con el fin de favo-

recer esta misma evolución en aquellos ámbitos donde actualmente es menor, se considera necesario abordar el marco regulador vigente, con objeto de, valorando la situación actual, introducir modificaciones al mismo.

Deberá estudiarse la actual situación de los planes de pensiones de empleo, a fin de potenciar los mismos, favoreciendo su desarrollo e implantación, facilitando la incorporación de las PYMES y de los empresarios individuales, así como de sus trabajadores, a planes de empleo de promoción conjunta o, en su caso, propios. La actuación se dirigirá, preferentemente, a impulsar la utilización de los planes de pensiones de promoción conjunta.

Se mejorará la interacción de los planes de empleo con la negociación colectiva, compatibilizando el ámbito supraempresarial con los acuerdos a nivel de empresa para tener en cuenta circunstancias específicas.

Se concretará la definición de las contingencias previstas en la normativa de planes de pensiones.

Asimismo, las partes se comprometen a estudiar la situación de la previsión social complementaria, con el propósito de proponer las mejoras necesarias que permitan su adaptación permanente a la realidad en que se desenvuelve. Entre otras cuestiones se abordará la problemática de las Comisiones de Control de los Planes y Fondos de Pensiones, facilitando que en determinados supuestos la negociación colectiva establezca criterios al respecto. Asimismo se analizará con detalle el papel de la negociación colectiva en materia de Planes y Fondos de Pensiones.

Deberán modernizarse las posibilidades de gestión e inversión de los fondos de pensiones en el contexto de la Unión Europea.

El desarrollo de los trabajos y conversaciones que se van a desarrollar en esta materia, con atención especial a la mejora de la interacción de los planes de pensiones de empleo con la negociación colectiva, deberá realizarse en el marco del diálogo social.

XIV. Comisión de seguimiento del acuerdo

Para el análisis y el seguimiento del acuerdo y, en general, de la evolución del sistema de la Seguridad Social, se acuerda la constitución de una Comisión integrada por las partes firmantes del presente acuerdo.

Dicha Comisión aprobará sus propios procedimientos y contará con los medios que resulten precisos para el cumplimiento de la misión y función que tienen encomendadas.

La Comisión se constituirá en el plazo máximo de un mes, desde la firma del presente acuerdo,

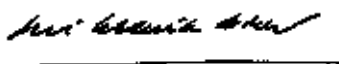
realizando sus funciones durante la vigencia del mismo. La Administración facilitará a este respecto los medios técnicos y los recursos oportunos para el adecuado funcionamiento de esta Comisión.

XV. Duración del acuerdo

El presente acuerdo extenderá su vigencia hasta el año 2004. No obstante, este límite temporal no será de aplicación para aquellos supuestos o medidas para las que se establece específicamente un límite diferente.

Madrid, de 9 de abril de 2001

Por el Gobierno



JOSÉ MARÍA AZNAR LÓPEZ
PRESIDENTE DEL GOBIERNO

Por la Confederación
de Comisiones Obreras



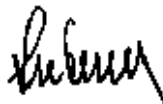
JOSÉ MARÍA FIDALGO VELILLA

Por la Confederación Española
de Organizaciones Empresariales



JOSÉ MARÍA CUEVAS SALVADOR

Por la Confederación Española
de la Pequeña y Mediana Empresa



ANTONIO MASA GODOY

cuadernos de información sindical

- | | |
|------|--|
| Nº 1 | «Sindicato y Sociedad»
Intervención de José María Fidalgo en el Club Siglo XXI
30 de mayo de 2000 |
| Nº 2 | «El sistema de Seguridad Social español en el año 2000» |
| Nº 3 | «Gobernar sindicalmente las mejoras de diálogo social»
Informe aprobado por el Consejo Confederal
13 de julio de 2000 |
| Nº 4 | INTERNACIONALES
«XVII Congreso de la CIOSL»
Durban (Sudáfrica)
Abril de 2000 |
| Nº 5 | INTERNACIONALES
«Los procesos de integración económica en América Latina: una respuesta sindical» |
| Nº 6 | «Reducir la temporalidad, reforzar la estabilidad»
Propuesta sindical de empleo para la negociación con CEOE y CEPYME |
| Nº 7 | «Vincular la afiliación con el desarrollo del diálogo social»
Informe aprobado por el Consejo Confederal de 24 de octubre de 2000 |
| Nº 8 | «Situación de la economía española y Presupuestos Generales del Estado 2001»
Posibles repercusiones de su aplicación |
| Nº 9 | «La escolarización de los hijos de los inmigrantes en España» |

títulos publicados

Nº 10	«Los servicios de atención a las personas dependientes»
Nº 11	«III Acuerdos Nacionales de Formación Continua»
Nº 12	«Criterios para la negociación colectiva de 2001»
Nº 13	«Acercar las propuestas sindicales a los centros de trabajo» Informe del Consejo Confederal 10 de enero de 2001
Nº 14	«Los Comités de Empresa Europeos en España»
Nº 15	«Segundo Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales»
Nº 16	«Las reformas impuestas no se aplican impunemente» Informe del Consejo Confederal 10 de marzo de 2001
Nº 17	«El Plan Hidrológico Nacional y los nuevos desafíos en la gestión sostenible del agua»
Nº 18	«Acuerdo para la mejora y el desarrollo del sistema de Protección Social»