

CUADERNOS DE Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social INFORMACION SINDICAL

- Valoración de CC.OO. y cuadro comparativo

ccoonectate 
A LA FORMACION

CCOO promueve la formación a lo largo de la vida y apuesta por la mejora de tu cualificación profesional.

www.ccoonectate.es



Diálogo Social

Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social

(Firmado por CC.OO., UGT, CEOE, CEPYME
y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales)

- Valoración de CC.OO. y cuadro comparativo

Edita: Confederación Sindical de Comisiones Obreras

© Madrid, julio 2006

Realiza: Paralelo Edición

Depósito legal: M-30852-2006

Impreso en papel reciclado



VALORACIÓN DEL ACUERDO SOBRE MEDIDAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

En los primeros años de la década de los 90, el sistema de la Seguridad Social se encontraba en una situación cada vez más difícil. El número de cotizantes se situaba en torno a los 12,3 millones y el número de pensiones en 6,2 millones, con una incesante reducción de la relación activos/pasivos. Aunque ya se había iniciado el paulatino proceso de separación de fuentes de financiación del INSALUD y del INSERSO, todavía los gastos de estas prestaciones sanitarias y de servicios sociales contribuían a generar un déficit creciente de la Seguridad Social. Esta realidad, en un marco más amplio de crisis económica y aumento del desempleo, alentaba las fuertes presiones para afrontar una transformación del modelo de reparto solidario de la Seguridad Social por otro de capitalización, o al menos introducir severas reducciones de la intensidad protectora.

La Confederación Sindical de CC.OO. consideró una prioridad de su trabajo sindical impulsar un proceso de reformas que, a la vez que continuara mejorando las pensiones de la Seguridad Social, garantizase la sostenibilidad futura del sistema y evitara cualquier medida de cambio de modelo o de recorte de la acción protectora. Las propuestas elaboradas por nuestro sindicato contribuyeron –de forma importante– a los debates y elaboraciones de los grupos parlamentarios en lo que fue la preparación del Pacto de Toledo, y las 15 recomendaciones contenidas en el acuerdo final coincidieron, en lo fundamental, con las propuestas que veníamos propugnando.

La coherencia y el rigor de nuestros análisis y propuestas han sido unánimemente reconocidos, incluso desde los ámbitos e intereses más alejados y contrarios a los nuestros, aunque no siempre han tenido la suficiente receptividad en sectores con responsabilidades políticas.

La dinámica fomentada por la Confederación, de abordar con rigor y con visión de futuro los problemas de la Seguridad Social, se vio respaldada por un cambio de actitud en el último Gobierno del PSOE y en el primero del PP, que renunciaron a adoptar cualquier medida que no estuviera sustentada en el diálogo y el acuerdo social, a diferencia de lo ocurrido en las sucesivas reformas de finales de los años 70 y durante la década de los 80. El PP, que tradicionalmente había apostado por el modelo de capitalización, asumió el modelo de reparto y la necesidad de mejorar y consolidar el sistema público.

Este cambio de actitud de la derecha permitió, por vez primera desde la instauración de la democracia, que todo el arco parlamentario defendiera el modelo de Seguridad Social que la Constitución recogía. La propia patronal, por primera vez, abandonó su oposición

global al modelo de sistema público de Seguridad Social y aunque no defendió el Pacto de Toledo ni el acuerdo posterior de los sindicatos con el nuevo Gobierno del PP, en noviembre de 1996, no mantuvo una actitud beligerante frente a los mismos.

La legitimación política y social del sistema de pensiones ha sido, sin duda, un factor de enorme importancia para el cambio en la percepción por parte de la ciudadanía de las garantías de futuro de la Seguridad Social y en la valoración muy positiva del papel y gestión de la misma.

La progresiva puesta en marcha de las 15 recomendaciones contenidas en el Pacto de Toledo y su concreción en el Acuerdo sobre Consolidación y Racionalización del Sistema de la Seguridad Social de 1996, unido a la mejora de la situación económica y a la recuperación del empleo, frenó el proceso deficitario del sistema, iniciándose una sensible mejora en la relación gastos e ingresos del mismo.

Ese cambio tan positivo de la Seguridad Social posibilitó que en la segunda legislatura del PP se abriera un nuevo proceso negociador, cuyo objetivo no era tanto actuar ante una situación de emergencia como la de años atrás, sino favorecer la consolidación a medio y largo plazo de la sostenibilidad del sistema, afrontar algunas medidas parciales de mejora de la protección, introducir propuestas de racionalización gestora, retomar propuestas no suficientemente desarrolladas del Pacto de Toledo e incluso abrir un nuevo ámbito de protección social, como el de la atención a la dependencia.

El acuerdo de abril de 2001, a pesar de que suponía un avance en el desarrollo del Pacto de Toledo y complementaba al del año 1996, no contó con el apoyo de UGT, pero sí de las organizaciones empresariales, que –por primera vez en su trayectoria– firmaban un acuerdo de impulso y reforzamiento del sistema público de pensiones, dejando sin argumentos a quienes desde diversos sectores llevaban muchos años cuestionando la viabilidad del sistema y defendiendo el cambio de modelo.

El mantenimiento del crecimiento económico y del número de cotizantes a la Seguridad Social, reforzado por los procesos de regularización de la población inmigrante y la sostenida incorporación de la mujer al mercado de trabajo, está coincidiendo en el tiempo con una ralentización coyuntural del crecimiento de nuevos pensionistas, al estar llegando a la edad de jubilación las generaciones nacidas durante la guerra civil y la inmediata posguerra, con un número de personas sensiblemente menor.

Esta coincidencia ha permitido una acentuación del superávit de la Seguridad Social y un crecimiento notable del Fondo de Reserva, favorecido también por el cumplimiento del proceso de separación de fuentes de financiación.

Esta situación ha de ser valorada con rigor. Y ello implica reconocer el carácter temporal de este superávit y rehuir cualquier planteamiento catastrofista.

En este sentido, es necesario tener presente que, aunque el ritmo de crecimiento del modelo económico actual –con evidentes y reconocidas carencias en materia de competitividad y con factores de riesgo no desdeñables, nacionales e internacionales– se mantuviera en términos similares, la evolución de los cotizantes a la Seguridad Social no va a poder mantener el mismo ritmo que en los últimos diez años, en que prácticamente ha crecido un 50%, basada en buena medida en el sector de la construcción y en los servicios vinculados a la hostelería y cuidados a las personas.

A ello hay que añadir que a partir del año 2015 van a jubilarse las generaciones procedentes del *baby boom* de finales de los 50 y que la ampliación de las expectativas de vida sigue ampliándose en nuestro país, que ya tiene cerca de un millón de pensionistas con más de 85 años (y que, por tanto, llevan percibiendo pensión al menos veinte años). Los estudios más solventes, y sin tener en cuenta posibles saltos cualitativos en los avances de las políticas de salud, reconocen que en las sociedades desarrolladas, como la nuestra, cada cinco años se incrementa en un año la esperanza de vida. Ello se traduce en que en el año 2020, muy posiblemente, buena parte de los pensionistas españoles alcancen la edad de 85 años y que empiece a ser frecuente que una persona disfrute más años de pensión de los que haya cotizado a la Seguridad Social.

También debe tenerse en cuenta el llamado «efecto sustitución» de las viejas pensiones, incluidas las del SOVI (en trance de desaparición), por las nuevas pensiones, ya que, gracias a las mejoras salariales en la negociación colectiva, a carreras de cotización más larga, al acuerdo de revalorización automática de las pensiones y a las mejoras del poder adquisitivo de las pensiones mínimas, la pensión media de las altas va siendo sensiblemente superior a la media de las bajas, con las evidentes repercusiones que ello tiene en la aceleración del incremento global del gasto en pensiones.

Asimismo, hay que tener presente la lenta, pero inevitable, entrada en el disfrute de sus derechos de cotizantes de los inmigrantes, que hoy y en los próximos años básicamente aportarán, pero que a partir del año 2020 empezarán a acceder a las pensiones, al ir llegando a la edad de jubilación.

Por otra parte, el Fondo de Reserva, a pesar de su gran crecimiento, que se mantendrá algunos años más, tiene unas posibilidades reales de intervención que no alcanzan más allá de los cinco años.

Esto, como se sabe, no ocurre sólo en nuestro país, y es bien conocido que en buena parte de los de nuestro entorno se llevan abordando procesos de reforma de la Seguridad Social desde hace años, algunos de ellos de forma drástica y con escasos niveles de consenso político y social.

Todas ellas son razones que, a quienes estamos interesados en la pervivencia a largo plazo de nuestro sistema de pensiones, como es el caso de la CS de CC.OO., nos llevan

a demandar una política a medio y largo plazo que garantice estos tres grandes retos que tendrá que afrontar la Seguridad Social en los próximos años:

- Pagar mayor número de pensiones.
- Pagar pensiones con mejores cuantías.
- Pagar las pensiones durante más años.

Dejar que el sistema de pensiones «evolucione a su aire y ya se irá viendo», como algunos parecen pretender, es una irresponsabilidad, una falta de solidaridad intergeneracional, cuando no facilitar el camino a quienes defienden cambiar el actual modelo.

Por ello, la CS de CC.OO., coincidiendo en bastantes aspectos con el propio diagnóstico que ha venido haciendo la Seguridad Social en los últimos años y que ésta ha remitido a los organismos internacionales, cuando se inició el proceso de diálogo social de la presente legislatura consideró imprescindible realizar un riguroso análisis de las tendencias de futuro del sistema y abordar –de la forma más consensuada posible– la adopción de medidas que garantizasen el abordaje de los tres retos antes citados, con resultados positivos para la sociedad española. Inicialmente, esta posición de nuestro sindicato encontró alta receptividad en los responsables de la Seguridad Social, que luego no se vio concretada debido a los vetos y restricciones impuestas por la necesidad de justificación de unos y por el cortoplacismo irresponsable de otros.

El largo y, a veces, poco sistemático proceso de negociación, con nulo acompañamiento de costes económicos y cálculo de los efectos a medio y largo plazo, ha ido derivando paulatinamente en una escasa voluntad de afrontar medidas estratégicas y a rehuir cualquier aspecto complejo o conflictivo.

El acuerdo finalmente logrado, pese a ser una suma de medidas parciales, no siempre interrelacionadas, puede ser considerado en la mayor parte de los casos como una mejora de la acción protectora, que incrementa el gasto a corto, medio y largo plazo, en el que, pese a las apariencias, no se introducen elementos que puedan ser caracterizados como recortes y en el que las únicas propuestas de carácter estructural que aúnan racionalización y mejora de la protección (la integración del REASS cuenta ajena y del Régimen Especial de Empleados de Hogar), han sido posibles gracias a que su conveniencia ha sido defendida con ahínco, cuando no con terquedad, por la CS de CC.OO.

Este acuerdo, que cuenta con el respaldo de la CS de CC.OO., UGT, CEOE-CEPYME y el Gobierno, estableciendo un consenso hasta ahora nunca alcanzado, es una forma más de concretar el proceso de diálogo social abierto en julio de 2004 y debe servir para que al retomar una nueva fase de negociación se afronten con rigor y visión estratégica los retos que tiene nuestro sistema de Seguridad Social, sin agravios entre las partes ahora firmantes.

En este ámbito, la CS de CC.OO. seguirá trabajando por los intereses de todos los trabajadores, con el Gobierno y con los grupos parlamentarios, con los otros interlocutores sociales y, en definitiva, con el conjunto de la sociedad española, para garantizar la sostenibilidad de la Seguridad Social y permitir que las pensiones sean cada vez más un instrumento de calidad de vida para los pensionistas, de cohesión social y territorial, de solidaridad intergeneracional, además de un factor que contribuya a la capacidad de consumo, a la competitividad empresarial y al crecimiento económico.

Salvador Bangueses
Secretaría de Política Institucional

Madrid, 5 de junio de 2006

TEXTO DEL ACUERDO SOBRE MEDIDAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. La aprobación de una nueva tarifa de primas de cotización por contingencias profesionales, que adecue la actualmente vigente –que data de más de 26 años– a la realidad productiva actual, simplifique la «tarificación» y la gestión y ponga en relación más directa la prima a abonar con el riesgo correspondiente a la actividad realizada.
3. La evolución de las cotizaciones sociales, dentro de un marco general que asegure la competitividad de las empresas españolas, la generación de empleo y el desarrollo económico, debe mantener una relación acorde con los incrementos de afiliación, la correspondencia entre aportaciones y prestaciones, la evolución de los salarios y la productividad de la economía española. En este sentido, las bases mínimas de cotización en cada uno de los regímenes deben garantizar el equilibrio entre aportaciones y prestaciones en todas las carreras de cotización. Asimismo, la base máxima de cotización evolucionará conforme a la variación real del IPC.
4. En orden a lograr un mayor grado de contributividad, se mantiene la fijación de una base mínima de cotización superior a partir de los 50 años para aquellos trabajadores por cuenta propia que hayan cotizado, con anterioridad a la fecha del cumplimiento de dicha edad, menos de cinco años.
5. La disminución de la morosidad y del fraude, con el incremento constante del porcentaje de realización de los derechos reconocidos, que será desarrollado a través de planes operativos puestos en marcha en colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. El objetivo a alcanzar en este ámbito durante esta década es que el índice de morosidad no supere el 1 por 100.

II. MEJORA DE LA ACCIÓN PROTECTORA NO CONTRIBUTIVA

Adicionalmente a las medidas ya adoptadas o comprometidas por el Gobierno para la presente legislatura, en relación con el incremento de las pensiones mínimas, el establecimiento de una pensión mínima de orfandad, para personas con discapacidad menores de 18 años, así como respecto de la equiparación, entre la asignación económica por hijo a cargo y la pensión no contributiva (ambas en favor de personas con 18 o más años y una discapacidad igual o superior al 65 por 100) en el marco del cumplimiento de los objetivos de mejora de la protección no contributiva, se acuerda la adopción de las siguientes medidas:

1. Se extenderá, de forma paulatina, la garantía de los complementos a mínimos a los pensionistas de incapacidad permanente total cualificada menores de 60 años, de manera que, tras dicho proceso gradual, todos los perceptores de la pensión de incapacidad permanente total cualificada puedan percibir los complementos a mínimos, siempre que reúnan los requisitos que, legal y reglamentariamente, se hayan establecido.
2. A efectos de la percepción de los correspondientes complementos a mínimos por viudedad, para beneficiarios menores de 60 años, la acreditación de una discapacidad igual o superior al 65 por 100 se equiparará a la existencia de cargas familiares.
3. La mejora de las deducciones por hijo a cargo en la legislación tributaria (IRPF), de las prestaciones económicas del nivel contributivo de la Seguridad Social y de las prestaciones familiares del nivel no contributivo garantizarán un refuerzo de las políticas de apoyo a las familias con menores ingresos.

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

1. Pensión de jubilación

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

- a) El período mínimo de cotización para generar la pensión de jubilación se definirá en 5.475 días (15 años) efectivos de cotización, o su equivalente real en días/cuota. Este compromiso se llevará a cabo a lo largo de 5 años, incrementándose los 4.700 días de cotización efectiva (exigidos en la actualidad) en 77 días por cada seis meses transcurridos desde la entrada en vigor de la reforma, de manera que al final del proceso paulatino se exigirían los señalados 5.475 días.

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

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

2. Pensión de incapacidad permanente

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

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

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

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

- c) La pensión de incapacidad permanente, en el grado de incapacidad permanente total, se excluirá para aquellas profesiones cuyos requerimientos físicos resultan inasumibles a partir de una determinada edad. Estas profesiones se determinarán reglamentariamente, previa comprobación de que los cotizantes a las mismas se mantienen en su práctica totalidad en edades inferiores a los 45 años.
- d) Teniendo en cuenta la finalidad del complemento de gran invalidez, su cuantía se establecerá en un importe independiente de la cuantía de la prestación por incapaci-

dad permanente absoluta. En tal sentido, la cuantía del referido complemento se situará en el resultado de sumar al 50 por 100 de la base mínima de cotización vigente en cada momento el 25 por 100 de la base de cotización correspondiente al trabajador (calculadas ambas en función de la contingencia que origine la prestación).

- e) Se aprobará una nueva lista de enfermedades profesionales, con efectos en las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por incapacidad permanente o muerte y supervivencia que, siguiendo la Recomendación Europea sobre enfermedades profesionales de 2003, adecue la lista vigente a la realidad productiva actual, así como a los nuevos procesos productivos y de organización.

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

3. Pensión de viudedad

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

- a) La pensión de viudedad debe recuperar su carácter de renta de sustitución y reservarse para aquellas situaciones en las que el causahabiente contribuía efectivamente al sostenimiento de los familiares supérstites: matrimonio; parejas de hecho, siempre que tuviesen hijos en común con derecho a pensión de orfandad y/o existiese dependencia económica del sobreviviente respecto del causante de la pensión; o personas divorciadas perceptoras de las pensiones previstas en el Código Civil.
- b) En caso de matrimonio, para acceder a la pensión de viudedad, en los supuestos de fallecimiento del causante por enfermedad común, se requerirá un período previo de vínculo conyugal de dos años o la existencia de hijos en común con derecho a pensión de orfandad. De no acreditarse ese período y ante la ausencia de hijos con derecho a pensión de orfandad, se concederá una pensión temporal con una duración equivalente al período acreditado de convivencia matrimonial.
- c) En los supuestos de parejas de hecho, para acceder a la pensión de viudedad se precisará la constatación de convivencia mutua, estable y notoria, durante un período amplio, a determinar en el desarrollo del acuerdo. En caso de existencia de hijos comunes con derecho a pensión de orfandad, se precisará, además, dependencia económica del conviviente sobreviviente, en más del 50 por 100 de sus ingresos, de los del causahabiente. En los supuestos de inexistencia de hijos comunes, se exigirá dependencia económica en más del 75 por 100 de los ingresos.

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

- d) En los supuestos de distribución de la pensión entre la persona viuda del fallecido con otra que hubiera sido cónyuge de este último, y del que en el momento del fallecimiento se encontraba divorciada, se establecerán las oportunas modificaciones normativas en orden a que exista una garantía del 50 por 100 de la pensión en favor del cónyuge sobreviviente, que cumpla los requisitos para acceder a la misma.
- e) Para los nacidos con posterioridad a 1 de enero de 1967 se establecerán, previa la realización de un estudio, en el marco de la Comisión no Permanente de valoración de los resultados del Pacto de Toledo, reglas para la reformulación de la pensión de viudedad que, a su vez, serán objeto de negociación en el marco del diálogo social.

4. Pensión de orfandad

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

- a) La atribución del porcentaje del 70 por 100 en la pensión de viudedad, en los supuestos de menores rentas, no irá en detrimento de la cuantía de las pensiones de orfandad.
- b) La mejora progresiva de la pensión mínima de orfandad, en el caso de beneficiarios, menores de 18 años y con una discapacidad igual o superior al 65 por 100.
- c) El incremento de la cuantía de las pensiones de orfandad, en el caso de parejas de hecho, cuando el conviviente supérstite no tuviese derecho a la pensión de viudedad, en los términos previstos en el párrafo c) de la medida III.3.

5. Prestación de incapacidad temporal

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

- a) La modificación de la normativa de Seguridad Social, de modo que, cuando el proceso de incapacidad temporal (IT) derive de una contingencia profesional y durante la percepción de la prestación se extinga el contrato de trabajo, el interesado seguirá percibiendo la prestación por IT hasta el alta médica, pasando después, si reúne los requisitos necesarios, a la situación de desempleo, sin que el período de la situación de IT consuma período de prestación de desempleo.
- b) Se procederá al análisis de la regulación jurídica de la prestación de incapacidad tem-

poral, así como de sus modalidades de gestión, con la finalidad de definir con mayor precisión las funciones de los Servicios de Salud y de las entidades que gestionan la prestación económica, respecto de los procesos de incapacidad, a fin de evitar que, debido a diagnósticos diferentes de unos y otras, puedan producirse situaciones de desprotección de los trabajadores.

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

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

1. Jubilación parcial

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

a) La edad de acceso será:

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

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

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

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

- A la entrada en vigor de la disposición que apruebe la medida, dos años.

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

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

- c) Será preciso que el trabajador relevado acredite el siguiente período de cotización:
- A la fecha de entrada en vigor de la disposición que apruebe la medida: 18 años.
 - Transcurrido el primer año de la fecha de la entrada en vigor de la disposición que apruebe la medida: 21 años.
 - Transcurrido el segundo año desde la fecha de la entrada en vigor de la disposición que apruebe la medida, se exigirán 24 años de cotización.
 - Transcurrido el tercer año desde la fecha de la entrada en vigor de la disposición que apruebe la medida, se exigirán 27 años de cotización.
 - Transcurrido el cuarto año desde la fecha de entrada en vigor de la disposición que apruebe la medida, se exigirán 30 años de cotización.
- d) La reducción máxima y mínima de la jornada habitual de trabajo del trabajador que pasa a la jubilación parcial será del 75 por 100 y del 25 por 100, respectivamente.

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

- Transcurrido el primer año desde la fecha de entrada en vigor de la disposición que apruebe la medida se aplicarán los porcentajes del 82 por 100 y 25 por 100, respectivamente.

- Transcurrido el segundo año desde la fecha de la entrada en vigor de la disposición que apruebe la medida, se aplicarán los porcentajes del 80 por 100 y del 25 por 100, respectivamente.
- Transcurrido el tercer año desde la fecha de la entrada en vigor de la disposición que apruebe la medida, se aplicarán los porcentajes del 78 por 100 y 25 por 100, respectivamente.
- Transcurrido el cuarto año desde la fecha de la entrada en vigor de la disposición que apruebe la medida, se aplicarán los porcentajes definitivos del 75 por 100 y del 25 por 100, respectivamente.

No obstante, si el jubilado parcial acredita, en la fecha de efectos de la jubilación parcial, 6 años de antigüedad en la empresa y 30 de cotización a la Seguridad Social, los porcentajes de reducción de la jornada podrán establecerse entre el 85 por 100 y el 25 por 100, siempre que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa y mediante un contrato de duración indefinida. En estos supuestos, respecto de la edad de los trabajadores que acceden a la jubilación parcial, se exigirá 60 años hasta el sexto año de entrada en vigor de la norma que incorpore al ordenamiento jurídico las medidas contenidas en este apartado IV.1, y 61 años a partir del séptimo.

- e) En los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo de éste no pueda ser el mismo o uno similar que el que vaya a desarrollar el trabajador relevista, se precisará que exista una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, de modo que la relativa al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por 100 de la base por la que venía cotizando el trabajador que pasa a la jubilación parcial.

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

2. Jubilación anticipada

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

- a) Los coeficientes reductores de la cuantía de la pensión, en los supuestos de extinción no voluntaria de la relación laboral para todos los trabajadores que acrediten entre 30 y 34 años de cotización, serán del 7'5 por 100 por cada año que falte para el cumplimiento de los 65 años de edad.

- b) Se adoptarán medidas de mejora de las pensiones causadas, antes del 1 de enero de 2002, por trabajadores con 60 o más años que hubiesen sido despedidos y accedido a la jubilación anticipada, acreditando 35 o más años de cotización, a través de la incorporación a la pensión que se venga percibiendo de una cantidad a tanto alzado.
- c) Se adoptarán las medidas normativas necesarias, en orden a calificar como involuntaria la extinción de la relación laboral producida en el marco de los expedientes de regulación de empleo (ERE), a los efectos de la aplicación de las reglas de Seguridad Social sobre jubilación anticipada, en los términos del artículo 161.3 y de la disposición transitoria tercera de la Ley General de la Seguridad Social.

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

Se desarrollarán reglamentariamente las previsiones del artículo 161.2 de la Ley General de la Seguridad Social, sobre reducción de la edad de jubilación a nuevas categorías de trabajadores, estableciéndose un procedimiento general en el que se prevea la realización previa de estudios sobre siniestralidad del sector, penosidad, peligrosidad y toxicidad de las condiciones de trabajo, incidencia de procesos de incapacidad temporal o permanente o requerimientos físicos en la actividad.

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

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

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

Al objeto de propiciar mayores cotizaciones con el efecto correspondiente en la pensión de jubilación, la base de cotización durante la percepción del subsidio de desempleo para los mayores de 52 años, con derecho a cotización por la contingencia de jubilación, será equivalente al 125 por 100 del SMI.

5. Incentivos a la prolongación voluntaria de la vida laboral

Con la finalidad de incrementar el número de trabajadores que deciden voluntariamente llegar a la edad ordinaria de jubilación o retrasarla, la prolongación voluntaria de la vida laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación debe estar incentivada, con indepen-

dencia tanto de los años cotizados (si éstos superan el período de carencia) como de la base de cotización.

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

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

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

a.1) Si el pensionista tiene derecho a la pensión máxima, percibirá anualmente una cantidad a tanto alzado equivalente a un 2 por 100 de la magnitud citada por cada año que haya transcurrido después del cumplimiento de los 65 años o de la fecha en que se adquiere el derecho a la pensión máxima; de ser posterior, dicho porcentaje será del 3 por 100 si, en las fechas señaladas, el interesado acredita 40 o más años de cotización.

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

a.2) En los supuestos en que no se alcance la cuantía de la pensión máxima, se tendrá derecho a un incremento de un 2 por 100 sobre la base reguladora (adicional al que corresponda según los porcentajes en función de años cotizados, establecidos en el artículo 163 de la Ley General de la Seguridad Social) por cada año que haya transcurrido después del cumplimiento de los 65 años, salvo que en dicha fecha se tengan acreditados 40 años de cotización, en cuyo caso el porcentaje indicado será del 3 por 100.

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

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

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

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

En el marco de las Recomendaciones tercera y sexta del Pacto de Toledo, es una exigencia de la equidad que debe presidir el sistema de protección social la equiparación en prestaciones y obligaciones de los cotizantes del sistema, simplificando su estructura de regímenes.

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

1. Conforme a los acuerdos alcanzados con las organizaciones profesionales agrarias, se integra en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) a los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social (REASS), estableciéndose un sistema especial de cotización en favor de estos trabajadores agrarios por cuenta propia, titulares de explotaciones familiares o que trabajen en las mismas.
2. Por otra parte, en el momento actual la configuración del Régimen Especial Agrario, trabajadores por cuenta ajena, realizada hace cuarenta años, manifiesta su obsolescencia y su inadecuación a los cambios económicos, sociales y demográficos experimentados en el sector agrario español y su mercado de trabajo.

Ya en el Pacto de Toledo de 1995 se contenía una llamada a la simplificación de regímenes, ratificada en las recomendaciones de su renovación parlamentaria de 2003, donde se contiene una referencia más precisa a un proceso paulatino, que comprendiera un análisis exhaustivo, un amplio período transitorio y la consideración de las especificidades del sector. Asimismo, durante estos años se han producido integraciones parciales, se ha suscrito el acuerdo de 2005 para reconvertir el Régimen Especial Agrario, trabajadores por cuenta propia, en un sistema especial de cotización dentro del Régimen Especial Agrario de Trabajadores Autónomos, y están en tramitación modificaciones normativas que persiguen la flexibilización del encuadramiento de los trabajadores.

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

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

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

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

3. En paralelo a este proceso, en relación con el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar y el Régimen Especial Agrario de Trabajadores Autónomos, se adoptarán las medidas necesarias a fin de impulsar la diversificación de actividades para los colectivos que quieran complementar la recolección y cultivo de especies marinas con procesos de manipulación, envasado y comercialización de las mismas.
4. En relación con el Régimen Especial de Empleados de Hogar se procederá al estudio de la regulación de la relación laboral de carácter especial, a fin de proponer en su caso su adecuación a la realidad actual. También y con el objetivo de convergencia de prestaciones con el Régimen General (especialmente en la cobertura de contingencias profesionales y de la fecha de inicio del percibo de la prestación de incapacidad laboral) se analizará el establecimiento de medidas de aplicación paulatina que permitan la convergencia de tipos de cotización entre ambos regímenes, en el horizonte de que el Régimen Especial de Empleados de Hogar confluya en el Régimen General, cuando la identidad de tipos de cotización sea plena.

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

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

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

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

VI. SOSTENIBILIDAD Y ADAPTACIÓN DEL SISTEMA

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

VII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Gobierno y las organizaciones firmantes de este acuerdo constituirán una Comisión de Seguimiento a fin de continuar el diálogo social en el desarrollo legal y reglamentario del mismo. Todo ello sin perjuicio de los procedimientos de consulta y audiencia a las organizaciones empresariales y sindicales más representativas previstos en la legislación vigente.

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

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

2 de junio de 2006

CUADRO COMPARATIVO DEL ACUERDO SOBRE MEDIDAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL

El cuadro de la izquierda recoge el nuevo texto (*en letra cursiva comentarios valorativos*). En el cuadro de la derecha se señala la situación actual.

PRESTACIONES NO CONTRIBUTIVAS

INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL

Extensión de los complementos a mínimos de forma gradual a los menores de 60 años; al final del proceso, todos los perceptores de IPT cualificada podrán cobrar el complemento a mínimos.

Mejora la pensión del colectivo.

En la actualidad, los perceptores de IPT cualificada de entre 55 y 59 años no perciben complemento a mínimos.

PENSIÓN DE VIUDEDAD DE MENORES DE 60 AÑOS CON MINUSVALÍA

Las pensiones de viudedad de menores de 60 años con minusvalía igual o mayor al 65% se equiparan a las pensiones con cargas familiares a efecto de cobrar complemento a mínimos.

Mejora la pensión de viudedad del colectivo.

Actualmente, la pensión de viudedad para menores de 60 años establece diferentes cuantías para las personas con cargas familiares o sin cargas familiares. La cuantía con cargas familiares es igual a la pensión de viudedad para las edades comprendidas entre los 60 y 64 años.

PRESTACIÓN FAMILIAR

Mejora de la prestación por hijo a cargo en equilibrio con el tratamiento fiscal.

Se pretende redefinir las ayudas por hijo a cargo, prácticamente inexistentes en la actualidad, considerando conjuntamente las deducciones por hijo del IRPF y las prestaciones de Seguridad Social.

Actualmente, la prestación por hijo a cargo menor de 18 años no minusválido es de 24,25 euros/mes, para familias con ingresos inferiores a 9.091,99 euros/año.

PRESTACIONES CONTRIBUTIVAS

PENSIÓN DE JUBILACIÓN. PERÍODO MÍNIMO DE COTIZACIÓN

Exigir los quince años efectivos de cotización ($365 \times 15 \text{ años} = 5.475 \text{ días}$) aplicando un período transitorio de cinco años hasta su aplicación. Incremento de 77 días por cada 6 meses transcurridos desde la entrada en vigor de la reforma.

La medida recupera el período de carencia, contemplado en la ley y reducido por la jurisprudencia, de manera gradual para facilitar el cumplimiento y no perjudicar a ningún trabajador.

Actualmente, el período efectivo es de 12 años y medio, aunque la normativa desde 1985 recoge la obligación de cotizar 15 años.

En 2004, el 3,38% de los nuevos pensionistas accedieron con 15 o menos años cotizados (se desconoce el dato de los que no alcanzaban los 15 años). RG 1,38; RETA 6,32; REAS c. ajena 11,45; REAS c. propia 6,97; Hogar 18,87.

PENSIÓN DE INCAPACIDAD PERMANENTE. PERÍODO MÍNIMO DE COTIZACIÓN

Para los menores de 31 años, el período mínimo de cotización sería 1/3 del período comprendido entre el cumplimiento de los 16 años y la del hecho causante.

La medida trata de facilitar el cumplimiento de período de carencia para los trabajadores jóvenes que acceden más tarde al mercado laboral. Mejora todas las situaciones.

En la actualidad, si el trabajador tiene menos de 26 años el período de cotización debe ser la mitad del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplió 16 años y la fecha del hecho causante de la prestación.

Si el trabajador tiene cumplidos 26 años, el período de cotización es la cuarta parte del tiempo transcurrido entre la fecha que cumplió 20 años y la del hecho causante de la prestación, con un mínimo en todo caso de 5 años. Además, la quinta parte de dicho período debe estar comprendida dentro de los diez años inmediatamente anteriores al hecho causante.

PENSIÓN DE INCAPACIDAD PERMANENTE . ENFERMEDAD COMÚN

La cuantía se definirá de acuerdo con la base reguladora y con el período de cotización tal como se aplica en la pensión de jubilación, considerándose a estos efectos cotizados los años que le resten al interesado desde el hecho causante hasta la fecha de jubilación ordinaria (65 años) (sobre la cuantía así calculada se aplicará el grado de incapacidad vigente).

En la actualidad, la cuantía de la prestación se calcula aplicando el porcentaje del grado de discapacidad concedido sobre la base reguladora de los ocho últimos años cotizados, sin tener en cuenta el número de años cotizados.

Medida de racionalización que trata de impedir que los trabajadores con pocos años cotizados incrementen de forma sustancial la pensión de jubilación que les correspondería, accediendo poco antes de los 65 años a una pensión de incapacidad permanente.

Se establecerá un importe mínimo para la pensión de incapacidad permanente total.

Mejora la pensión para este colectivo.

INCAPACIDAD PERMANENTE: DETERMINADAS PROFESIONES

Exclusión de la pensión de incapacidad permanente total para aquellas profesiones cuyos requerimientos físicos resulten inasumibles a partir de una determinada edad. Profesiones desarrolladas en edades inferiores a 45 años.

Medida de racionalización que intenta evitar las pensiones de IP total en profesiones que por las altas exigencias físicas deben abandonarse en la madurez: futbolistas, modelos...

PENSIÓN DE INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA COMPLEMENTO DE GRAN INVALIDEZ

La cuantía del complemento de gran invalidez será el resultado de sumar al 50% de la base mínima de cotización el 25% de la base de cotización del trabajador.

Medida de solidaridad que trata de acercar las cuantías de complemento de gran invalidez, cuyo objetivo es atender la situación de dependencia que supone igual coste para cualquier trabajador.

En la actualidad, la cuantía del complemento es el 50% de la cuantía de la pensión de cada trabajador.

PENSIÓN DE VIUDEDAD

En materia de viudedad se pretende recuperar el carácter sustitutivo de rentas de esta prestación y regular la percepción de prestaciones para nuevas situaciones familiares.

PENSIÓN DE VIUEDAD: MATRIMONIO

Para generar pensión de viudedad se exigirán 2 años de matrimonio previo, en caso de fallecimiento por enfermedad común, o hijos en común. Si no se da alguno de estos requisitos, se concederá una pensión temporal con una duración equivalente a la del matrimonio.

Medida de racionalización que trata de impedir las pensiones de viudedad para los matrimonios de conveniencia entre personas mayores y jóvenes.

En la actualidad no se exige período previo de matrimonio para acceder a la pensión de viudedad.

PENSIÓN DE VIUEDAD: PAREJAS DE HECHO

Para generar pensión de viudedad, si no existe matrimonio, se exigirá constatación de período amplio de convivencia, hijos en común y dependencia económica en más del 50% de los ingresos del fallecido. Si no existen hijos en común, la dependencia económica deberá ser de más del 75%.

Amplía la pensión de viudedad a otros colectivos.

Nuevo derecho que concede pensión de viudedad a las parejas de hecho.

PENSIÓN DE VIUEDAD: VARIOS CÓNYUGES

En caso de divorcio y posterior matrimonio el cónyuge sobreviviente tendrá garantizado el 50% de la pensión.

Se propone mejorar al cónyuge que convivía con el fallecido ya que entre los cónyuges divorciados han desaparecido los vínculos económicos, excepto si existe obligación de pensión alimenticia.

Actualmente, se reparte en función de la duración de cada matrimonio.

PENSIÓN DE VIUEDAD: REFORMULACIÓN FUTURA

Para los nacidos a partir del 1 de enero de 1967 se establecerán, previa la realización de un estudio, reglas para la reformulación de la pensión de viudedad.



Medida de racionalización en consonancia con los cambios sociales que se están produciendo en nuestra sociedad.

PENSIÓN DE ORFANDAD

La atribución del 70% en la pensión de viudedad, en los supuestos de menores rentas, no irá en detrimento de la cuantía de las pensiones de orfandad. En todo caso la pensión de orfandad equivaldrá al 20% de la base reguladora.

Mejora las pensiones de orfandad.

En caso de parejas de hecho, cuando no se acceda a la pensión de viudedad, debido al período de convivencia o a la falta de dependencia económica, su cuantía se reparte entre los hijos con derecho a pensión de orfandad.

Mejora las pensiones de orfandad.

Mejora progresiva de la pensión mínima de orfandad en el caso de beneficiarios menores de 18 años con minusvalía igual o mayor al 65%.

Mejora las pensiones de orfandad.

Actualmente, la suma de las pensiones por viudedad y orfandad no pueden superar el cien por cien de la base reguladora.

La pensión mínima de orfandad es de 141,18 euros/ mes.

INCAPACIDAD TEMPORAL: CONTINGENCIAS PROFESIONALES

En las situaciones de incapacidad temporal por contingencias profesionales, la extinción del contrato no producirá consumo de la prestación por desempleo.

Mejora la prestación de IT por contingencias profesionales.

En la actualidad, el período de IT por contingencias profesionales, una vez extinguido el contrato, se descuenta del período al que se tenga derecho de prestación por desempleo.

INCAPACIDAD TEMPORAL: BAJAS DE MÁS DE 12 MESES

Análisis de la regulación jurídica y de su gestión para evitar que diagnósticos discrepantes entre los equipos de valoración de incapacidad (EVIS) y los servicios públicos de Salud produzcan situaciones de desprotección de los trabajadores.

Mejorar la situación actual.

Modificación normativa incluida en los Presupuestos Generales del Estado 2006 que concede la competencia sobre la concesión de las bajas superiores a los 12 meses a los equipos médicos (EVIS) del INSS.

JUBILACIÓN PARCIAL

La edad de acceso para los mutualistas será los 60 años reales.

La edad de acceso para los no mutualistas será de 61 años reales. (La entrada en vigor se hará paulatinamente en el plazo de 6 años).

En ambos casos no se admiten reducciones de la edad por penosidad, etc.

Los trabajadores deberán acreditar 30 años de cotización. (La entrada en vigor se hará paulatinamente en un plazo de 4 años).

Se necesitará acreditar un período de antigüedad en la empresa de 6 años. (La entrada en vigor se hará paulatinamente en un plazo de 4 años).

La reducción máxima y mínima de jornada habitual será del 75% y del 25%. (La entrada en vigor se hará paulatinamente en un plazo de 4 años).

Actualmente, se puede acceder a los 60 años.

En la actualidad, no se exige un período específico de cotización.

No se exige antigüedad en la empresa.

Actualmente, la reducción máxima de jornada es del 85% y la reducción mínima del 25%.

JUBILACIÓN PARCIAL. SISTEMA ESPECIAL DE ACCESO

Si el jubilado parcial acredita 30 años cotizados y 6 años de antigüedad, los porcentajes de reducción de la jornada podrán establecerse entre el 85% y el 25% si el trabajador relevista es contratado a jornada completa y con duración indefinida. En estos supuestos la edad de

acceso a la jubilación podrá ser de 60 años hasta que transcurridos 6 años de período transitorio se pasen a exigir 61 años.

La base de cotización del trabajador relevista no podrá ser inferior al 65% de la del relevado si no ocupa su puesto de trabajo u otro similar.

Los convenios colectivos y los acuerdos de negociación vigentes, hasta el 31-12-2009, que incluyan compromisos sobre jubilación parcial se seguirán rigiendo por el RD 1131/2002.

La medida trata de que el uso de esta figura, muy costosa para la Seguridad Social e inasumible financieramente si aumenta al ritmo actual, se gobierne de manera prudente para evitar su generalización.

La exigencia de los nuevos requisitos se hace de forma gradual para no quebrar expectativas y se respetan los acuerdos existentes en la actualidad.

JUBILACIÓN ANTICIPADA

Los coeficientes reductores de la cuantía de la pensión en los supuestos de extinción no voluntaria de la relación laboral para los trabajadores que hayan acreditado entre 34 y 30 años de cotización será del 7,5%.

Rebaja de medio punto el coeficiente reductor para los trabajadores que acceden a la jubilación anticipada con 30 años exactos de cotización.

Se adoptarán las medidas necesarias para calificar como involuntaria la extinción de la relación laboral producida en el marco de los ERE, a los efectos de la jubilación anticipada, en los términos del art. 161.3 y de la Disposición Transitoria 3ª de la LGSS.

Mejora la regulación existente.

En la actualidad, la modificación afecta únicamente a los que acceden con 30 años cotizados que, en la actualidad, tienen un coeficiente reductor del 8%. Con 30 años y 1 día cotizados ya se computan como 31 años cotizados y se aplica el 7,5% coeficiente reductor vigente hasta los 34 años cotizados.

JUBILACIONES ANTICIPADAS EN VIGOR EN DETERMINADAS CONDICIONES

Se adoptarán medidas de mejora para pensiones causadas antes del 1 de enero de 2002, para trabajadores despedidos con 60 o más años y con 35 o más años cotizados, a través de la incorporación a la pensión que se venga percibiendo de una cantidad a tanto alzado.

Mejora la pensión de los trabajadores expulsados del mercado laboral antes del 2002, por lo que se les aplicaron coeficientes reductores mayores que los vigentes actualmente.

En el acuerdo del 2001 se decidió estudiar la situación.

COEFICIENTES REDUCTORES: PENOSIDAD

La aplicación de coeficientes reductores para trabajos penosos, peligrosos o tóxicos no podrá ocasionar que la edad de jubilación esté por debajo de los 52 años.

Para regímenes especiales se establecería un período transitorio de aplicación de la nueva regulación.

Se propone regular reglamentariamente la aplicación de coeficientes reductores a nuevas categorías de trabajadores.

La medida trata de racionalizar el uso de los coeficientes por penosidad ante su aplicación a nuevos colectivos de trabajadores.

La edad de 52 años es el límite aplicado en la mayoría de los casos.

Diversidad de situaciones.

COTIZACIÓN EN SITUACIÓN DE DESEMPLEO PARA MAYORES DE 52 AÑOS

Aumento de la cotización a la Seguridad Social durante la percepción del subsidio de desempleo para mayores de 52 años al 125% del SMI.

Mejora la situación existente.

En la actualidad, se cotiza por el 100 por 100 del SMI.

INCENTIVOS A LA PROLONGACIÓN VOLUNTARIA DE LA VIDA LABORAL

La jubilación por encima de la edad ordinaria debe ser incentivada, en la práctica totalidad de las situaciones, con independencia tanto de los años cotizados (siempre que superen el período de carencia) como de la base de cotización.

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

Quienes se jubilen cumplidos los 66 años tendrán los siguientes beneficios:

- Si el pensionista tiene derecho a pensión máxima recibirá una indemnización a tanto alzado del 2% de dicha cuantía por cada año trabajado después de los 65 años. El porcentaje será del 3% si acredita 40 o más años cotizados (sin poder superar anualmente la cuantía de la base máxima de cotización).
- Si no se alcanza la pensión máxima se obtendrá un incremento anual del 2% de la base reguladora por cada año trabajado después de los 65 años. Si se acreditan 40 años cotizados el incremento será del 3%. Desde el momento que se alcance la pensión máxima se aplicarán los criterios del caso anterior.

Mejora la situación actual, especialmente para los que tienen más de 40 años cotizados y para los que prolongan el trabajo con pensión máxima a los 65 años.

En el Régimen General se extienden las bonificaciones a todos los cotizantes mayores de 59 años con contratos indefinidos y 5 años de antigüedad en la empresa.

Mejora la situación existente.

En la actualidad, las bonificaciones afectan a los trabajadores mayores de 60 años.

REFORMAS EN LA ESTRUCTURA DEL SISTEMA

RÉGIMEN ESPECIAL DE EMPLEADOS DE HOGAR

Se integraría en el Régimen General con un periodo transitorio que permita el incremento de costes de cotización de forma paulatina.

La desaparición del régimen especial de hogar permitirá igualar las prestaciones de estos trabajadores a las del Régimen General.

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

En la actualidad, el tipo de cotización en el Régimen Especial de Empleadas de Hogar es del 22% de la base mínima de cotización, con una cuota de 138,86 euros al mes.

RÉGIMEN ESPECIAL AGRARIO. CUENTA PROPIA

El REA por cuenta propia se integra en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos estableciendo un sistema especial de cotización para los titulares de explotaciones familiares o que trabajen las mismas.

En la actualidad, había un procedimiento de convergencia (con norma legal) con un período transitorio de seis años para igualar el tipo de cotización al del RETA.

Esta medida ha sido acordada recientemente entre las organizaciones agrarias y la Administración sin participación de CC.OO.

RÉGIMEN ESPECIAL AGRARIO. CUENTA AJENA

Se acuerda que el REASS cuenta ajena se integre en el Régimen General, mediante la articulación de un sistema especial que permita avanzar en la efectiva equiparación de las prestaciones para los trabajadores y que evite un incremento de costes perjudicial para la competitividad y el empleo de las explotaciones agrarias. A tal fin, se establece un período transitorio entre 15 y 20 años.

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

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Gobierno y las organizaciones firmantes de este acuerdo constituirán una comisión de seguimiento a fin de continuar el diálogo social en el desarrollo legal y reglamentario del acuerdo.

La Dirección General de Ordenación elaborará, al cabo de los dos años siguientes a la firma del presente acuerdo, un informe sobre evolución de contribuciones y prestaciones en el sistema.

SOSTENIBILIDAD Y ADAPTACIÓN DEL SISTEMA

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

REPERCUSIONES PRESUPUESTARIAS DE LAS PROPUESTAS

No se acompaña memoria económica del coste de las medidas presentadas.

Un elemento muy importante para valorar las propuestas, dado que la mayor parte implican un aumento en el gasto que ya cuenta con su propio componente dinámico por el mayor número de pensionistas y mejores cuantías de las nuevas pensiones.