

Acuerdos sobre medidas en materia de Seguridad Social

Tras un largo periplo de múltiples negociaciones, el Gobierno, las organizaciones patronales CEOE y CEPYME y los sindicatos UGT y CC.OO, han firmado el "Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social". El acuerdo final es muy parecido a las propuestas de medidas de reforma de la Seguridad Social que se trasladaron a las fuerzas sindicales en noviembre del año pasado. Dicho acuerdo trata de abordar una reforma global en aras de asegurar el futuro de las pensiones. La impronta reformista se fundamenta en cinco ejes básicos:

1.- Adecuar los gastos y los ingresos de la seguridad social para garantizar su sostenibilidad a través de dos vías: a) asunción con cargo a la imposición general de la financiación de los complementos a mínimos de las pensiones contributivas y b) creación de una nueva tarifa de primas de cotización por contingencias profesionales.

2.- Mejorar y extender los complementos de mínimos: haciendo especial hincapié en los pensionistas de incapacidad permanente total cualificada menores de 60 años.

3.- Alcanzar una mayor proporción entre el esfuerzo contributivo y los derechos generados de manera que se incorporan importantes novedades en el régimen regulatorio de las pensiones de jubilación, incapacidad permanente, viudedad, orfandad e incapacidad temporal.

4.- Incentivar la prolongación de la vida laboral más allá de la edad obligatoria de jubilación así como una mayor conexión entre los mecanismos de jubilación flexible: jubilación parcial y anticipada.

5.- Avanzar en el proceso de simplificación y "racionalización" del sistema de regímenes de la Seguridad Social apuntando como iniciativas de futuro la integración en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos a los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario y los trabajadores por cuenta ajena del Régimen Agrario integrarlos dentro del Régimen General. Igualmente, otra de las propuestas sería incluir el Régimen Especial de Empleados del Hogar dentro del Régimen General.

El objetivo de esta circular informativa es analizar el contenido del Acuerdo, destacando aquellos aspectos que consideramos influirán de manera importante en las próximas decisiones empresariales de índole laboral.

SUMARIO

Principales medidas incorporadas en el ámbito de la acción protectora derivada de las prestaciones económicas contributivas.....	2
Principales medidas incorporadas en torno a la edad de jubilación y a la prolongación de la vida laboral.....	3
Conclusiones.....	5

❖ **PRINCIPALES MEDIDAS INCORPORADAS POR LA REFORMA DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

I. 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 acuerda que 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. El aumento se realizará a lo largo de cinco años.

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, considerándose a estos efectos cotizados los años que le resten al interesado hasta los 65 años. 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.
- d) La cuantía del complemento de gran invalidez se situará en el resultado de sumar al 50% de la base mínima de cotización vigente en cada momento el 25% de la base de cotización correspondiente al trabajador, calculadas ambas en función de la contingencia que origine la prestación.
- e) Se aprobará una nueva lista de enfermedades profesionales, siguiendo la Recomendación Europea sobre enfermedades profesionales de 2003, que 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.

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, 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 receptoras de las pensiones previstas en el Código Civil.
- b) En caso de matrimonio, 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 periodo amplio, a determinar. En caso de existencia de hijos comunes con derecho a pensión de orfandad, se precisará, además,

dependencia económica del conviviente sobreviviente, en más del 50% de sus ingresos. Si no existen hijos comunes, se exigirá dependencia económica en más del 75% de los ingresos. Cuando no se acceda a la pensión de viudedad debido al período de convivencia o a la falta de dependencia económica, y existiesen hijos comunes con derecho a pensión de orfandad, el importe que hubiera correspondido a la pensión de viudedad acrecerá aquélla.

- d) En los supuestos de distribución de la pensión entre distintos cónyuges se garantiza el 50% de la pensión en favor del último cónyuge.

4. Pensión de orfandad

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

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

5. Prestación de incapacidad temporal.

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

- a) 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 unificarán criterios al respecto de los procesos de incapacidad, a fin de evitar que puedan producirse situaciones de desprotección de los trabajadores.

❖ **MEDIDAS EN TORNO A LA EDAD DE JUBILACIÓN Y A LA PROLONGACIÓN DE LA VIDA LABORAL**

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

1. Jubilación parcial.

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

- a) 61 años de edad (60 para los trabajadores "mutualistas").
- b) Un período de antigüedad mínima en la empresa de seis años.
- c) 30 años de período 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% y del 25%, respectivamente. Se podrán establecer porcentajes de reducción de la jornada entre el 85% y el 25%, siempre que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa y mediante un contrato de duración indefinida.
- e) Si el puesto de trabajo del trabajador relevista no pueda ser el mismo o uno similar se precisará que exista una correspondencia entre las bases de cotización de ambos (mínimo el 65% de la base de cotización).

2. Jubilación anticipada.

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

- a) Los coeficientes reductores, siempre y cuando se acrediten entre 30 y 34 años de cotización, serán del 7'5% por cada año que falte para el cumplimiento de los 65 años de edad.
- b) se añadirá una cantidad a tanto alzado para mejorar las pensiones causadas, antes de 1º de enero de 2002, por trabajadores con 60 ó más años que hubiesen sido despedidos y accedido a la jubilación anticipada, acreditando 35 ó más años de cotización.
- c) Se calificaran como involuntarias las jubilaciones anticipadas fruto de expedientes de regulación de empleo (ERES)

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

Previa realización de un estudio y del desarrollo de la Ley se establecerán coeficientes reductores de la edad de jubilación por realización de trabajos penosos, peligrosos o tóxicos. 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.

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

La cotización a la Seguridad Social durante la percepción del subsidio de desempleo para mayores de 52 años será equivalente al 125% del SMI para favorecer mayores cotizaciones y poder acceder a una mejor pensión.

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

Con la finalidad de incrementar el número de trabajadores que deciden voluntariamente llegar a la edad ordinaria de jubilación o retrasarla, la prolongación voluntaria de la vida laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación debe estar incentivada, con independencia tanto de los años cotizados (si estos superan el período de carencia) como de la base de cotización. La pensión de los jubilados a partir de los 66 años debe ser superior en todo caso a la que les correspondería a los 65 años.

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

- a) Quienes se jubilen con 66 o más años de edad real tendrán los siguientes beneficios:
 - a.1) Si el pensionista tiene derecho a la pensión máxima, percibirá anualmente una cantidad a tanto alzado equivalente a un 2% de la magnitud citada por cada año de trabajo adicional o de la fecha en que se adquiere el derecho a la pensión máxima, de ser posterior. Dicho porcentaje será del 3% si el interesado acredita 40 o más años de cotización. En ningún caso, la suma de la cantidad a tanto alzado más el importe anual de la pensión máxima podrá superar la cuantía, también en cómputo anual, del tope máximo de cotización.
 - a.2) En los supuestos en que no se alcance la cuantía de la pensión máxima, se tendrá derecho a un incremento de un 2% sobre la base reguladora por cada año que haya transcurrido después 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%.
- b) Se ampliarán a todos los trabajadores mayores de 59 años con contrato indefinido las bonificaciones ya existentes para mayores de 60 años con 5 años de antigüedad.

❖ CONCLUSIONES

Desde hace años el sistema de la Seguridad Social está en el punto de mira de políticas de cambio tendentes a asegurar que el propio sistema no entre en una situación de déficit en los próximos años (ahora se habla del 2.015), pero ello no puede ser causa justificable para que se proceda al recorte de derechos o perspectivas ya consolidadas que bien son generadores de prestaciones.

La denominada "sostenibilidad del sistema" apoyada en la asunción de medidas como las antes expuestas; entre otras: (pensión de jubilación, incapacidad permanente y temporal, jubilación parcial y contrato de relevo, pensión de viudedad, alargamiento de la vida laboral, etc.) conlleva endurecimientos en el acceso a derechos que no justifican de manera absoluta la reforma acometida.

No obstante, la sintonía final del acuerdo se caracteriza por notas de equilibrio, al tener en cuenta las reformas adoptadas en materia laboral y dentro de la protección social compatibiliza la mejora de determinadas prestaciones, la generación de ahorros para el sistema, la creación de empleo, la mayor correspondencia entre cotizaciones y prestaciones y la mejora en la gestión y control de los recursos y prestaciones que engloban nuestro sistema de la Seguridad Social.

Por último, para comprobar la efectividad del acuerdo será necesario que las partes firmantes realicen un seguimiento periódico y una evolución de la marcha del sistema, a fin de detectar posibles tendencias negativas y adoptar las medidas necesarias en cada caso para su consolidación.

Eduardo Díaz Abellán

Asociado. Departamento Jurídico-Laboral

ediaz@jausaslegal.com

Este boletín ha sido elaborado por nuestros profesionales con el objetivo exclusivo de divulgar información de interés empresarial, sin que de ningún modo se pueda considerar una opinión profesional. Debido a su carácter informativo, tampoco debe confundirse con una comunicación comercial ni publicitaria de servicios profesionales.
© JAUSAS 2006