



Comentarios al Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social

Julio 2006

INDICE

1- Un avance social incuestionable	1
2- El proceso de negociación	7
3- Los contenidos del Acuerdo	10
I- Garantía de la adecuada relación entre ingresos y gastos	10
II- Mejora de la acción protectora no contributiva	11
III- Medidas en el ámbito de la acción protectora derivada de las prestaciones económicas contributivas	12
<i>1-Pensión de Jubilación</i>	12
<i>2-Pensiones de Incapacidad Permanente</i>	13
<i>3- Pensión de viudedad</i>	17
<i>4-Pensión de orfandad</i>	21
<i>5-Incapacidad Temporal</i>	22
IV- Medidas en torno a la edad de jubilación	23
<i>1-Jubilación parcial</i>	23
<i>2-Jubilación anticipada</i>	25
<i>3-Reducción de la edad por realización de trabajos penosos, peligrosos o tóxicos</i>	26
<i>4-Cotización a la Seguridad Social durante la percepción del subsidio de desempleo para mayores de 52 años.</i>	27
<i>5-Incentivos a la prolongación voluntaria de la vida laboral</i>	28
V- Reformas en la estructura del sistema	29
VI- Sostenibilidad y adaptación del sistema	34
VII- Seguimiento y evaluación	34
4- Conciliar las mejoras y la sostenibilidad del sistema	35
ANEXO 1 : Mejoras en el ámbito de la Seguridad Social en el proyecto de Ley Orgánica de Igualdad entre mujeres y hombres.	41
ANEXO 2 : Pensiones de jubilación parcial por CCAA a 1-5-2006	43

Diálogo social en materia de protección social.

1- Un avance social incuestionable.

Con el *Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social* concluye el proceso de diálogo social iniciado en el mes de septiembre de 2004. Naturalmente, dicho proceso de diálogo continuará para el desarrollo legal y reglamentario de lo acordado.

Este Acuerdo poco tiene que ver con otros anteriores. En primer lugar, porque en el año largo de negociaciones se ha llegado a acuerdos sobre determinadas materias que mejoran nuestra protección social, como los siguientes:

- 1) **Acuerdo sobre Ley de Dependencia** por el que se sientan las bases del Sistema Nacional de Dependencia. La instauración de este nuevo derecho social, del que se beneficiarán más de un millón de ciudadanos cuando esté plenamente consolidado el sistema, conllevará, además, cambios sociales importantes, especialmente en lo relativo al rol social de la mujer, y tendrá efectos muy positivos sobre el empleo y la economía.
- 2) **Incremento de las pensiones mínimas** durante los ejercicios de 2005 y 2006 por unos importes que son incluso mayores a los habidos en los 8 años anteriores.
- 3) **Mejoras en el ámbito de la maternidad-paternidad y de la conciliación de la vida laboral y familiar**, recogidas en el proyecto de **Ley de Igualdad** entre mujeres y hombres, muchas de ellas a iniciativa de UGT. Con algunas de estas medidas (ver anexo):
 - **Se avanza en el principio de igualdad** con la creación, por ejemplo, de un permiso de paternidad exclusivo del padre.
 - **Se crean nuevas prestaciones sociales**, como, además de la anterior, la prestación de riesgo durante la lactancia y el subsidio de maternidad para quienes no hubiesen cotizado lo suficiente.
 - **Se eliminan o reducen requisitos para acceder a otras**, como para la prestación de riesgo durante el embarazo o la maternidad.

- **Se mejora y perfecciona la protección por maternidad/paternidad** en su relación con otras prestaciones como, por ejemplo, con la protección por desempleo al mantener la cotización a la Seguridad Social, si durante el disfrute del permiso se extingue el contrato¹ o al interrumpir, que no consumir, la prestación por desempleo cuando la baja por maternidad se produce estando percibiendo el desempleo².
- **Se refuerzan los derechos sociales** para que las mujeres puedan acceder más fácilmente a las pensiones, **como derecho propio**, mediante el aumento de los periodos de excedencia protegidos con cotización por cuidados de hijos o el cómputo de 112 días de cotización por cada hijo, aunque la mujer no estuviese en alta en la Seguridad Social, etc.

4) **En el ámbito de las pensiones se han producido mejoras adicionales** en algunas de ellas, como:

- A iniciativa de UGT, ampliación del colectivo de pensionistas con garantía de mínimos al reconocer por primera vez en 2005 una renta mínima a los pensionistas de incapacidad permanente total cualificada de 60 a 64 años. Ello ha beneficiado a aproximadamente 40.000 pensionistas.
- También en 2005, flexibilización del régimen de incompatibilidades de las pensiones del SOVI al permitir la compatibilización de éstas con las de Viudedad. Ello ha posibilitado que prácticamente 100.000 pensionistas puedan compatibilizar ambas pensiones. El coste anual de la medida alcanza los 260 millones de euros.
- Eliminación de la incompatibilidad establecida a partir del 1 de enero de 2004 entre la pensión de orfandad para los huérfanos mayores de 18 años incapacitados para el trabajo y la asignación económica por hijo a cargo para los mayores de esa edad y un grado de discapacidad igual o superior al 65%.
- En 2006 se establece una pensión mínima específica para los huérfanos menores de 18 años y una discapacidad igual o superior al 65% y se posibilita la continuación de la pensión de orfandad absoluta hasta la finalización del curso escolar, en el supuesto de que el cumplimiento de la edad máxima se produzca durante el desarrollo del mismo.

¹ En la actualidad, la extinción del contrato de trabajo durante la maternidad produce el cese en la obligación de cotizar.

² En la actualidad, si la maternidad se produce durante la percepción de la prestación por desempleo, el tiempo de maternidad consume tiempo de la prestación por desempleo. Con la reforma, la prestación por desempleo queda en suspenso y pasará a percibir la prestación por maternidad, una vez extinguida ésta se reanudará la prestación por desempleo.

- Se ha recuperado la equivalencia, en cómputo mensual, de las cuantías de las asignaciones familiares por hijo, con 18 o más años y una discapacidad igual o superior al 65%, con los importes de las pensiones no contributivas.

El conjunto de estas reformas suponen un incremento del gasto importante que no debemos minusvalorar. En protección a la dependencia, existe un compromiso de que cuando el sistema esté en pleno rodaje se dedique un 1% del PIB a su financiación. Las mejoras adicionales por encima de la inflación de las pensiones mínimas en el periodo 2005-2008, tendrán un coste acumulado en ese periodo de casi 2.000 millones de euros. Las mejoras en materia de protección social de la Ley de Igualdad suponen un incremento del gasto que se aproximará, según nuestras estimaciones, a los 400 millones de euros. Del resto de medidas es difícil cuantificar su coste, por ahora, pero se estima será alto. Sólo la mejora de las pensiones para los prejubilados anteriores a 1-1-2002, a los que no se les aplicó entonces la mejora de los coeficientes reductores, supone un coste de algo más de 360 millones de euros. Estimamos que los compromisos de gasto relacionados con este proceso de diálogo social en el ámbito de la protección social supone algo más de 2 puntos del PIB.

Durante los gobiernos del PP el gasto social en España se redujo en casi 2,5 puntos del PIB aumentando el diferencial respecto a Europa desde 6,5 puntos en 1996 a 8,6 en 2003. Las medidas acordadas reconducirán nuestro gasto social a los niveles que nos debería corresponder por nuestro nivel de riqueza.

En definitiva, este conjunto de medidas suponen un ***reforzamiento del Estado del Bienestar porque:***

- 1) Se instituye un nuevo pilar de protección, el *Sistema Nacional de Dependencia* para la protección pública de las personas dependientes.**
- 2) Se avanza en la igualdad de género y en una mejor protección de la maternidad/paternidad y en la conciliación de la vida laboral y familiar.**
- 3) Se promueve una mayor redistribución hacia las personas con menores rentas, especialmente mediante la mejora de las prestaciones mínimas, pero también por la inclusión de nuevos colectivos con garantías de mínimos.**
- 4) Se produce una mejor adaptación a la realidad social como, entre otras muchas, el reconocimiento de las uniones de hecho a efectos de las**

pensiones de viudedad o la aprobación de una nueva lista de enfermedades profesionales³.

- 5) Se refuerza el sistema mediante la adopción de una serie de medidas que, sin merma de la protección y solidaridad social, asegura su viabilidad futura.**

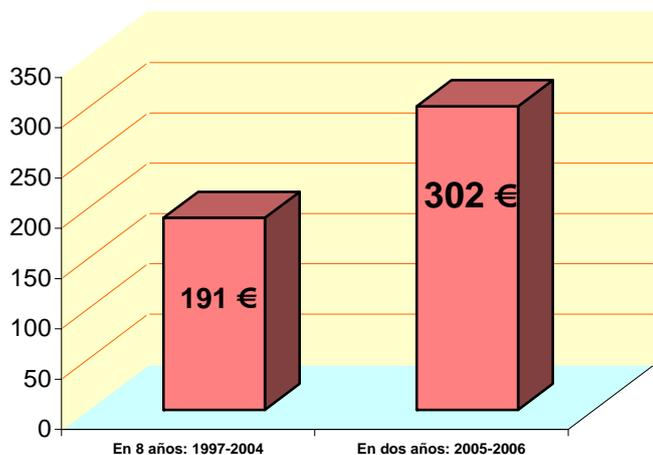
En segundo lugar, incluso aunque algunos de sus contenidos coincidan con acuerdos anteriores, pues ambos están subordinados al desarrollo de las recomendaciones del Pacto de Toledo, las diferencias con acuerdos anteriores son importantes porque suponen una mejora cualitativa pero, también, porque se resuelven deficiencias, insuficiencias o discriminaciones, en concreto:

- La puesta en marcha del Sistema Nacional de Dependencia después de los incumplimientos de todos los compromisos adquiridos en este ámbito en el Acuerdo de 9 de abril de 2001.
- Se mejora la situación de los prejubilados por despido individual, mejora que se extiende a todos los perceptores del subsidio por desempleo para mayores de 52 años, al elevar la base de cotización en la situación del subsidio por desempleo desde el 100% al **125%** del SMI. Pero hay que advertir que esa mejora es, además, sobre un salario mínimo mejorado en dos años –fruto también del diálogo social- en un 13% por encima de lo que se venía actualizando.
- Se resarcirá a los **prejubilados con anterioridad al 1 de enero de 2002** a los que no se aplicó con carácter retroactivo las mejoras en los coeficientes reductores.
- Por iniciativa de UGT, se incluye una nueva propuesta de calificar como **involuntaria cualquier extinción de la relación laboral producida por los ERE**, después de las interpretaciones contradictorias de la jurisprudencia.
- **No habrá referencia alguna a la ampliación del número de años para el cálculo de las pensiones.**
- Se mantiene el compromiso de incrementar **todas las pensiones mínimas** en la presente legislatura (recuérdese que las mejoras del 2001, además de menor cuantía, sólo beneficiaron al 26% de los pensionistas en mínimos) y realizar otras mejoras adicionales como las enumeradas con anterioridad. Este compromiso es a iniciativa de UGT, al incluirlo el PSOE en su programa electoral. El gasto en mejoras adicionales en sólo dos años (2005 y 2006) **es casi**

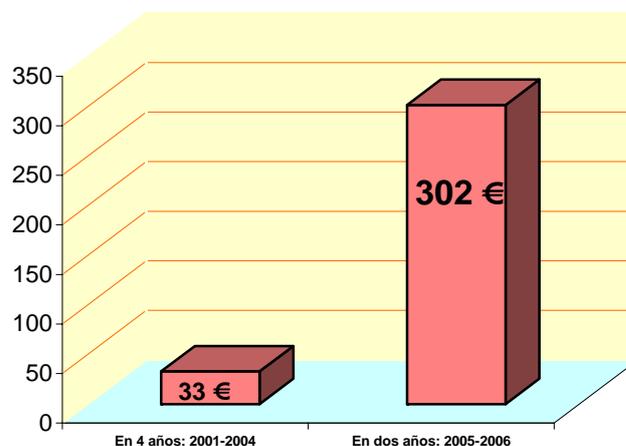
³ Asimismo, se modificará su notificación, registro y calificación con miras a hacer aflorar enfermedades calificadas de comunes cuando son profesionales.

10 veces superior al esfuerzo realizado en el periodo 2001-2004, es decir, en el periodo de vigencia del Acuerdo de Pensiones de 2001.

*Ganancia media de poder adquisitivo en el periodo
1997-2004 y 2005-2006*



*Ganancia media de poder adquisitivo en el periodo
2001-2004 y 2005-2006*



- A efectos de las pensiones de viudedad, se reconocerán las **uniones de hecho** (propuesta de UGT desde hace ya muchos años). En el Acuerdo de 2001 se dio primacía a una promesa electoral del PP de tinte moral, cual fue hacer compatible la pensión de viudedad con un nuevo matrimonio, eso sí, sólo en los casos en que el beneficiario fuera pobre o discapacitado.
- En los supuestos de mejoras de la pensión de viudedad con menores rentas (70% en caso de cargas familiares -medida adoptada en Acuerdo de 2001-), se **suprime el límite del 100%** de la base reguladora, manteniendo los huérfanos el porcentaje de pensión que les hubiera correspondido de no existir esa mejora de 18 puntos en la pensión. Dicho en otras palabras, el incremento de los 18 puntos de pensión de viudedad (del 52 al 70%) no será, como sucede en la actualidad, a costa de restarlo de la pensión de los huérfanos.
- Se mitiga, en los casos de **IT derivada de contingencias profesionales**, el recorte en esa prestación cuando estando en ella se extingue el contrato de trabajo, pues ese periodo se descuenta de la prestación por desempleo que le pueda corresponder. Cuando la IT derive de un accidente de trabajo o enfermedad profesional no se producirá ese descuento.
- Se reduce el coeficiente reductor para los jubilados anticipadamente que hayan cotizado 30 años, pasando del **8 actual al 7,5%**.
- Se prevé que la reducción de la edad de jubilación por realización de trabajos penosos, peligrosos o tóxicos se pueda extender a otros colectivos.

Además de estas medidas que mejoran Acuerdos anteriores, conviene recordar, también, que otras medidas que entonces consideramos negativas fueron reparadas con anterioridad durante los gobiernos del PP. En concreto, la supresión del límite de recursos del Fondo de Reserva que, como se recordará, el Acuerdo de 2001 establecía en 1 billón de pesetas. Hoy, el fondo alcanza la cifra de más de 5 billones de las antiguas pesetas.

En definitiva, el Acuerdo no es continuista, en absoluto, con los habidos con anterioridad y presenta un balance sumamente positivo, como ningún otro.

No debemos olvidar tampoco que el Acuerdo de abril de 2001, vino precedido de una regresiva reforma laboral llevada a cabo unilateralmente en el mes de marzo de aquel mismo año. Este Acuerdo ha venido precedido de varios acuerdos en materia de protección social y también del “*Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo*” de 9 de mayo.

Y como elemento transversal en todo el proceso de negociación en materia de protección social, **la dimensión de género**. Esta dimensión es evidente en todas y cada una de las medidas referidas a la Seguridad Social en la Ley de Igualdad, pero también en el Acuerdo sobre la Dependencia al liberar a la mujer de unas cargas que en el modelo familiar tradicional se les asignan específicamente a ella, en la mejora de las pensiones mínimas, pues el 62% de los perceptores de las pensiones mínimas de la Seguridad Social de la modalidad contributiva y el 74% de la modalidad no contributiva son mujeres y, por último, en este Acuerdo, con medidas, entre otras, como el reconocimiento de las pensiones de viudedad a las parejas de hecho o el compromiso de reforma del Régimen Especial de Empleados de Hogar.

2- El proceso de negociación.

En lo que se refiere a la Seguridad Social, el Gobierno, obligatoriamente, porque es un mandato del Congreso, ha presentado sus propuestas en base a las recomendaciones principales del Pacto de Toledo de octubre de 2003. Antes de que el Gobierno presentara su primer documento para la negociación en noviembre de 2005, UGT ya le había planteado sus prioridades, entre las que se encontraban:

1. La protección de las personas dependientes.
2. La mejora de las pensiones mínimas.
3. La mejora de la conciliación de la vida laboral y familiar.
4. La mejora de las pensiones de los prejubilados con anterioridad al 1-1-2002.
5. La resolución de deficiencias, insuficiencias o discriminaciones de Acuerdos anteriores, como algunas de las ya señaladas antes.

A todas estas prioridades se les ha dado una solución positiva.

Además de los compromisos señalados con anterioridad, introducimos nuevas propuestas durante el proceso de diálogo, como, por ejemplo:

1. La actualización de las bases máximas de cotización según el **IPC real**.
2. Extensión de la garantía de mínimos a los pensionistas de I.P.Total Cualificada menores de 60 años y el compromiso, también, de que todas las pensiones de Incapacidad Permanente Total tendrán un mínimo.
3. El tratamiento integrado de los beneficios fiscales por hijo en el IRPF y de las prestaciones de la Seguridad Social.
4. El compromiso de clarificar la normativa existente con el fin de que se califique como involuntaria la extinción de toda relación laboral producida por los ERE.

También hemos conseguido **la retirada** de otras propuestas de la Administración, como:

1. El establecimiento de una pensión mínima familiar que introducía requisitos de renta que restringían el acceso a los mínimos.
2. La propuesta de que para pasar a la jubilación anticipada antes había que agotar el periodo de desempleo de la modalidad contributiva.
3. La propuesta de una nueva tabla de porcentajes, para calcular la cuantía de la pensión de jubilación, **según trimestres cotizados**.

4. La modificación en los porcentajes de las pensiones de viudedad vinculados al nivel de rentas.

La mejora de algunas propuestas de la Administración como:

1. La exigencia de un periodo de matrimonio de dos años para acceder a las pensiones de viudedad, salvo que se tengan hijos en común con derecho a pensión de orfandad, tampoco se aplica si el fallecimiento del causante es por accidente o contingencias profesionales.
2. El nuevo método de cálculo de las pensiones de Incapacidad Permanente derivada de enfermedad común, no se aplicará a las pensiones que provengan de procesos de IT que se hayan iniciado con anterioridad a la entrada en vigor de la norma que desarrolle la medida mencionada y, además, se acepta nuestra propuesta de que se garantice un mínimo de pensión a las pensiones de Incapacidad Permanente Total.
3. El incremento de la base mínima de cotización durante las situaciones de subsidio por desempleo para los mayores de 52 años, desde el 100% del SMI al 125%. La propuesta inicial tenía su origen también en una iniciativa de UGT.
4. Pero, sobre todo, ha sido en las propuestas de jubilación parcial donde UGT, que no los otros interlocutores sociales, ha tenido mayores diferencias con la Administración. El acuerdo finalmente alcanzado es satisfactorio porque hemos conseguido:

- 1. Una transitoriedad amplia en la aplicación de las medidas propuestas.**
- 2. La eliminación de la posibilidad de modificar el artículo 22 del ET que hace referencia a la clasificación profesional y a la promoción en el trabajo.**
- 3. Que la base de cotización del trabajador relevista pase de un límite, al principio, no inferior al 100%, después al 85% y, por último, al 65% de la base del relevado**
- 4. Que se pueda mantener una reducción de jornada del 85% y acceder a los 60 años de edad a esa prestación si, entre otros requisitos, el contrato del relevista es a jornada completa y duración indefinida.**
- 5. Que se exceptúen de los nuevos requisitos los compromisos de jubilación parcial de convenios y acuerdos colectivos vigentes a la entrada en vigor de la norma y hasta la fecha de vigencia del convenio.**
- 6. Que, ante el riesgo de una reforma dura de la prestación e incluso su supresión, se mantenga su funcionalidad en la empresa, reforzando sus objetivos de mantenimiento del empleo y, además, con mayor seguridad jurídica.**

En conclusión, las modificaciones que se han efectuado respecto a la jubilación parcial tienen margen suficiente para realizar con tiempo razonable las adaptaciones en el empleo.

Como en todo Acuerdo en el que se intentan aglutinar intereses contrapuestos, el balance final es sumamente positivo para UGT pues buena parte de nuestras propuestas han sido aceptadas, si bien algunas no con la intensidad que hubiésemos deseado.

3. Los contenidos del Acuerdo.

(Nota: el texto en **negrita** y con viñeta, se corresponde con el texto del Acuerdo)

I- Garantía de la adecuada relación entre ingresos y gastos.

- ✓ **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.**

Se ratifica el compromiso de que el Estado asuma la financiación íntegra de los complementos de mínimos en 2013 debido a la asunción de nuevos compromisos de gasto por la Ley de Dependencia, Ley de Igualdad y mejoras en las pensiones mínimas, que se financiarán con aportaciones del Estado. Por tanto, no supone, ni mucho menos, un refrendo al Acuerdo de 2001. Lo sorprendente de aquel Acuerdo fue que, además de no comprometer mayores gastos sociales, alargó en 12 años la financiación de los complementos de mínimos con aportaciones públicas. Con este Acuerdo, se mantiene ese plazo, que expira en 2013, pero con un compromiso de nuevos gastos por parte del Estado.

- ✓ **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 directa la prima a abonar con el riesgo cierto de la actividad realizada.**
- ✓ **Las bases máximas de cotización evolucionarán conforme al IPC real.** (*Iniciativa UGT*)

Si bien las bases máximas de cotización en los últimos años se han venido incrementando un punto sobre la previsión de inflación, es decir un 3%, han crecido menos que la inflación real, lo cual supone un menor esfuerzo contributivo por parte de las rentas más altas. De 1990 a 2005, por ejemplo, la base máxima de cotización se ha incrementado un 60,5% mientras que el IPC lo ha hecho en un 70,2%.

- ✓ **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.**

- ✓ **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.

- ✓ En la introducción de este capítulo se reafirma el compromiso electoral de incrementar las pensiones mínimas un 26% en la presente legislatura. (*Iniciativa UGT*)

Durante las dos anteriores legislaturas del PP, los pensionistas con prestaciones mínimas no sólo no han participado de los resultados del crecimiento económico, sino que su situación respecto a la renta media del país ha ido empeorando hasta 2004, situación que se empezará a corregir por las importantes mejoras en los años 2005 y 2006.

Pensiones mínimas como % de la renta familiar bruta disponible

	1996	2004	Diferencia
Jubilación e incapacidad + 65 años y cónyuge a cargo	69,80	56,20	-13,6
Jubilación e incapacidad + 65 años y sin cónyuge, incluida viudedad	59,30	47,75	-11,6
Viudedad -65	51,80	44,50	-7,3
Pensiones no contributivas	39,50	32,00	-7,5

Cuando culmine esta legislatura el gasto en mejoras de las pensiones mínimas habrá sido en torno a 20 veces superior al esfuerzo realizado en la última legislatura del PP.

- ✓ **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.** (*Iniciativa UGT*).

Si en la revalorización de 2005 conseguimos que, por primera vez, se reconociese la garantía de mínimos a los pensionistas de Incapacidad Permanente Total Cualificada para los menores de 64 años y hasta los 60 años de edad, a partir del Acuerdo esa garantía se extiende para los mayores de 55 años.

- ✓ **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.

Ello supone un incremento importante en la cuantía de la pensión a partir de 2007. (Si se hubiese producido en 2006, la cuantía de la pensión se incrementaría en 88 € al mes).

- ✓ **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. (Iniciativa UGT)**

Una de nuestras críticas a las Recomendaciones del Pacto de Toledo, tanto en su versión de 1995 como de 2003, es la ausencia de cualquier referencia a las prestaciones por hijo a cargo de la Seguridad Social, cuya ineficacia protectora es incontestable. Junto a la insuficiencia de la protección familiar directa, en cuantías y en cobertura, otra crítica de UGT ha sido, tanto hacia la prioridad en la protección fiscal en lugar de la protección directa mediante prestaciones económicas, como hacia el carácter antiredistributivo de las deducciones fiscales por hijo a cargo y otras prestaciones familiares en el IRPF. Hubiésemos deseado una reformulación integral de estas prestaciones centrando el grueso de la protección por hijo a cargo en la Seguridad Social, pero no ha habido coincidencia de criterio, y mucho menos de prioridades, con el resto de interlocutores. Con el texto acordado se pretende, por una parte, el incremento de las prestaciones de la Seguridad Social y, por otra, poder intervenir en las reformas que se hagan al respecto en el IRPF.

III –Medidas en el ámbito de la acción protectora derivada de las prestaciones económicas contributivas.

1. Pensión de jubilación

- ✓ **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 cinco 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.

Este compromiso se llevará a cabo en 5 años, periodo que se incrementará en los supuestos de trabajadores con contrato a tiempo parcial en proporción inversa al porcentaje de jornada realizada. Algunos ejemplos:

Porcentaje de jornada	Periodo transitorio general	Periodo adicional para contrato a tiempo parcial	TOTAL periodo transitorio
30%	5 años	70% de 5 años= 3½	8½
50%	5	50% de 5 años= 2½	7½
70%	5	30% de 5 años= 1½	6½

Ver, más adelante, el capítulo 4 (“*Conciliar las mejoras y la sostenibilidad del sistema*”)

- ✓ **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- Pensiones de Incapacidad Permanente

- ✓ **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.**

En la actualidad el periodo mínimo de carencia para los trabajadores menores de 26 años está establecido en la mitad del tiempo transcurrido entre el cumplimiento de 16 años y el hecho causante. El compromiso es que el periodo mínimo de cotización para los menores de 31 años ha de ser un tercio del tiempo transcurrido entre el cumplimiento de los 16 y el hecho causante.

Algunos ejemplos de carencia mínima según la edad.

Edad	Ahora	Acuerdo
19	1 año y ½	1 año
21	2 años y ½	1 año y ½
23	3 años y ½	2 años y 3 meses
25	4 años y ½	3 años
27	5 años	3 años y ½
29	5 años	4 años y 3 meses
30	5 años	4 años y ½

- ✓ **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. (Iniciativa UGT).**
- ✓ **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. (Iniciativa UGT)**

En la actualidad, a efectos del cálculo de la base reguladora para las pensiones por incapacidad permanente, sea cual sea su grado y contingencia determinante (común o profesional) no se considera el número de años cotizados a efectos del cálculo de la pensión (pero sí a efectos de carencia). Con la medida se pretende evitar que personas que no han realizado suficiente esfuerzo de cotización se beneficien en la misma medida que los que sí lo hicieron.

En definitiva, el cálculo de la pensión de Incapacidad Permanente por enfermedad común se equipara con el de la pensión de jubilación que le hubiese correspondido al trabajador de no incapacitarse. A tal fin, se consideran cotizados los años que median entre la fecha del hecho causante y el cumplimiento de los 65 años de edad.

Tal medida sólo se aplicará en los casos de Incapacidad Permanente derivada de enfermedad común, no en los accidentes, sean laborales o no, ni tampoco en las enfermedades profesionales.

Algunos ejemplos de porcentajes sobre las bases reguladoras

En caso de IP Absoluta

Edad en fecha incapacidad	Años cotizados en fecha incapacidad	Años cotización	% sobre base reguladora	
			.Ahora	Propuesta
25	2	2+40=42	100	100,00
33	7	7+32=39	100	100,00
40	5	5+25=30	100	90,00
42	10	10+23=33	100	96,00
45	18	18+20=38	100	100,00
50	10	10+15=25	100	80,00
55	26	26+10=36	100	100,00

En caso de IP Total

25	2	2+40=42	55	55,00
33	7	7+32=39	55	55,00
40	5	5+25=30	55	49,50
42	10	10+23=33	55	52,80
45	18	18+20=38	55	55,00
50	10	10+15=25	55	44,00
55	26	26+10=36	55	55,00

En muchos sistemas europeos, incluso en España en el régimen de Clases Pasivas, si bien con diferencias notables respecto al Régimen General en cuanto a la graduación de la incapacidad y determinación de la cuantía inicial, para el cálculo de las pensiones de incapacidad permanente se considera el número de años realmente cotizados a los que se añaden los años que resten para cumplir la edad legal de jubilación.

La medida no tendrá prácticamente incidencia en el Régimen General. Sí será algo más perceptible en aquellos regímenes en los que más de la mitad de las pensiones por incapacidad permanente se concentran en edades cercanas a la edad de jubilación, señaladamente Empleados de Hogar y Autónomos, y existan menores periodos de cotización anteriores al hecho causante.

Edad media de las altas de Incapacidad Permanente

Hogar	55,82
Autónomos	53,97
Agrario	53,10
Total Sistema	50,74
Mar	50,56
General	50,08
Accidente Trabajo y E.P	45,53
Carbón	42,56

A iniciativa de UGT, se establecerá un importe mínimo para la pensión de incapacidad permanente total que evite, en casos extremos, que la cuantía sea excesivamente reducida.

También a *iniciativa de UGT*, la nueva fórmula de cálculo no se aplicará a los procesos de IT iniciados a la entrada en vigor de la norma.

- ✓ **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.**

Con la medida se pretende salir al paso de algunas sentencias que han reconocido pensiones de Incapacidad Permanente **para la profesión habitual** a futbolistas ya retirados.

- ✓ **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 incapacidad 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).**

En la actualidad, el complemento de la pensión de Gran Invalidez consiste en incrementar un 50% la cuantía de la pensión I.P.Absoluta. Ante una misma necesidad, el cuidado de una tercera persona, se protege en función de la pensión: a mayor pensión mayor complemento por ayuda, lo cual no es muy equitativo: un gran inválido con pensión mínima tendría, en 2006, una mejora de 283 €, a otro con una pensión máxima, la mejora le supone 1.116 €. Con la medida, que no supone ningún ahorro para el sistema, se pretende hacer una mejor redistribución de estos complementos.

- ✓ **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

- ✓ **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 supervivientes: 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.**
- ✓ **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.**

Esta medida, con la que se quiere evitar los matrimonios de conveniencia, no es desconocida en Europa. En algunos países se exigen 5 años de matrimonio o convivencia (Suecia, Finlandia, Suiza, Noruega, Hungría), en algunos 2 (Dinamarca) y en otros, 1 (Alemania, Bélgica, Portugal, Luxemburgo). Es habitual, aunque no general, que no se exija ningún periodo si se tienen hijos con derecho a pensión de orfandad o si el fallecimiento del causahabiente se produce por accidente.

- ✓ **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 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.**

Para UGT, esta medida ha sido una prioridad durante muchos años; otras Organizaciones no lo han entendido así. Todo sistema de Seguridad Social debe adaptarse a la realidad social para legitimarse. Seguir protegiendo a cónyuges y excónyuges, independientemente de sus rentas, cuando a la vez las nuevas realidades familiares no son protegidas, no parece socialmente aceptable. Una cosa es la familia y otra el matrimonio. Si la finalidad de la pensión de viudedad es reparar la minoración de ingresos como consecuencia del fallecimiento de un miembro de la familia, el mismo daño lo sufre una familia matrimonial como una

familia de hecho. Nuestras demandas están respaldadas, además, por los siguientes hechos:

1. Existe una amplia demanda social para reconocer las uniones de hecho a efectos de las pensiones de muerte y supervivencia, lo reclama una parte importante de la doctrina y lo demuestra el importante número de proposiciones presentadas por algunos grupos parlamentarios.
2. Las uniones de hecho son, además de una realidad numérica importante (son el 6% de las parejas y en crecimiento), una opción familiar o de convivencia más que hay que proteger, si se cumplen determinados requisitos, tales como la estabilidad y duración en el tiempo y la dependencia económica.
3. Varios organismos internacionales (OIT, Consejo de Europa,...) recomiendan la protección de estas situaciones, especialmente en caso de fallecimiento de uno de sus miembros.
4. En la inmensa mayoría de los países de Europa existe una regulación de las parejas de hecho. Curiosamente, en nuestro país la resistencia de los gobiernos anteriores a regular estas uniones ha propiciado que las CCAA hayan legislado en ese sentido con criterios dispares.
5. El reconocimiento de estas uniones a efectos de la Seguridad Social tampoco es extraño en España. En nuestra legislación se ha reconocido la convivencia marital a efectos de la asistencia sanitaria desde el año 1984.
6. Incluso las pensiones de viudedad se han reconocido de forma excepcional a las viudas, de uniones de hecho, de las víctimas del Yakovlev-42.

Si bien se argumenta, por parte de quienes están en contra de esta regulación, que de los matrimonios se deriva una serie de derechos y obligaciones que en el caso de las uniones de hecho no existen, no es menos cierto que, a efectos de las pensiones de viudedad, se condiciona su concesión a la exigencia de dos requisitos, periodos de convivencia más amplios y carencia de rentas, que no se exigen en los matrimonios.

El que únicamente UGT haya luchado por esta ampliación de derechos, ha dificultado que los niveles de dependencia económica exigidos se pudiesen reducir, si bien somos optimistas sobre las posibilidades de que se puedan mejorar, incluso, a corto plazo.

- ✓ **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.

Por poner un ejemplo, si en esa familia existiese un huérfano recibiría el 20% de la base reguladora más el 52% de la base reguladora correspondiente a viudedad; en el supuesto de dos huérfanos, a la pensión de cada uno habría que sumar la mitad, el 26%, de la de viudedad.

- ✓ **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.**

El criterio vigente de repartir la pensión de viudedad cuando concurra más de un beneficiario (cónyuge y excónyuge, o excónyuges), según el tiempo de convivencia con cada uno, sea cual sea el tiempo transcurrido entre uno y otro y la situación de rentas, es sumamente injusto. En primer lugar, porque en realidad al único que le afecta la pérdida de ingresos por la muerte del causahabiente, es al último cónyuge. Se ha apuntado desde hace tiempo que el derecho a la pensión de viudedad del excónyuge sólo debiera reconocerse en los supuestos de obligaciones asumidas por el causante, por ejemplo en el caso de obligación de pensiones alimenticias en virtud de un convenio regulador (como ocurre, por ejemplo, en países como Austria, Italia, Luxemburgo, Suiza, Portugal, Dinamarca -para los regímenes profesionales-, Suecia -para los accidentes de trabajo-, etc.). Y esto es lo que hemos acordado, que sólo se repartirá la pensión de viudedad a los excónyuges si son **perceptores de las pensiones previstas en el Código Civil.**

Por otra parte, en el supuesto de distintos beneficiarios de viudedad, el reparto de la pensión de acuerdo al tiempo vivido con el causante, puede dar como resultado -y de hecho ocurre- casos de pensiones de viudedad de eficacia social nula. *A iniciativa de UGT*, en estos casos **se garantizará al cónyuge sobreviviente el 50% de la pensión.**

- ✓ **Para los nacidos con posterioridad a 1º 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.**

La imparable incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha propiciado un cambio radical en las relaciones de dependencia económica que las mujeres venían

manteniendo respecto a los varones. Ese cambio social ha conducido en varios países a reconsiderar la naturaleza y los objetivos de las pensiones de viudedad.

Se ha criticado de esta pensión su carácter vitalicio y la compatibilidad con el trabajo y con otras pensiones de la Seguridad Social. Por otra parte, se protege de la misma manera a la viuda/o trabajadora o no, sea anciana o joven, discapacitada o no, tenga varios hijos o ninguno. Se viene señalando, al respecto, tanto el despilfarro de recursos en prestaciones para quien no las necesita, como la insuficiente protección de los verdaderos estados de necesidad. El Pacto de Toledo, en sus recomendaciones de octubre de 2003, recomienda la “*reformulación integral*” de las pensiones de viudedad.

Ese objetivo se ha llevado al diálogo social, pero, dada la ambigüedad de su enunciado, hemos preferido remitir a la *Comisión no Permanente de valoración de los resultados del Pacto de Toledo* la realización de un estudio sobre esa propuesta con el fin de establecer los criterios para su reforma, la cual, necesariamente, habrá de ser negociada con los interlocutores sociales. No tendría mucho sentido una reforma de esa envergadura, si después no existe consenso político sobre la misma.

Como ya señalamos con ocasión de la renovación del Pacto de Toledo en 2003, desde el punto de vista de UGT:

“1-Cualquier modificación en las pensiones de supervivencia debiera acompañarse de un amplio consenso social y político.

2-Las reformas deberían contar con un período transitorio generoso con el fin de hacerlas más livianas y aceptadas socialmente.

3-Previa o paralelamente deberían llevarse a cabo ciertas mejoras, como las siguientes:

- Regular el derecho a las pensiones de viudedad en las parejas de hecho.*
- Regular de forma coherente el reparto de las pensiones de viudedad en los casos de divorcio.*
- Mejorar la adquisición de derechos propios de la mujer.”*

Por tanto, estamos satisfechos de que en el proceso de diálogo social se hayan seguido estos criterios.

La propuesta es que la reforma se piense para aquellas personas nacidas a partir del 1-1-1967, es decir, empezaría a operar para aquéllos que hoy tienen menos de 40 años de edad con el fin de salvar la situación de aquellas mujeres mayores de esa edad que van a tener más dificultades en generar pensiones como derecho propio (por Jubilación o Incapacidad Permanente).

4- Pensión de orfandad

- ✓ **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.**

En desarrollo del Acuerdo de Pensiones de 2001, el Real Decreto 1465/2001, de 27 de diciembre, de modificación parcial del régimen jurídico de las prestaciones de muerte y supervivencia, estableció que cuando el pensionista de viudedad disponga de menor renta y además tenga cargas familiares, el porcentaje se eleva del 52% al 70%, para, a renglón seguido, establecer que la suma de las pensiones de viudedad y orfandad, derivadas del mismo sujeto causante, no podrán superar el límite a que se refiere el artículo 179.4 de la Ley General de la Seguridad Social, es decir el 100%. Dicho de otra manera, la mejora de esos 18 puntos era a costa de la pensión de los hijos. Téngase en cuenta que lo que se estaba sobreprotegiendo es la viudedad y no las mayores cargas familiares. Tanto es así que al fallecimiento de los dos progenitores o del pensionista de viudedad que percibiese ese 70%, la orfandad absoluta se incrementa con el 52% y no con el 70%.

Como señalábamos entonces, resultaba sorprendente que un incremento destinado a dar más protección a las familias con hijos a cargo no supusiera mejora alguna cuando haya 2 o más huérfanos.

	Legislación vigente	Acuerdo
Viudedad más dos hijos	$70+15+15=100\%$	$70+20+20=110\%$
Viudedad más tres hijos	$70+10+10+10=100\%$	$70+16+16+16=118\%$
Viudedad más cuatro hijos	$70+7,5+7,5+7,5+7,5=100\%$	$70+12+12+12+12=118\%$

- ✓ **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.**
- ✓ **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 (ver capítulo pensiones de viudedad).**

5- Incapacidad Temporal

- ✓ **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. (Iniciativa UGT).**

Por el Acuerdo de Pensiones de 2001 se estableció que cuando el trabajador se encuentre en situación de IT y durante la misma se extinga su contrato de trabajo, seguirá percibiendo la IT, pero en ese periodo que media entre la extinción del contrato y la extinción de la IT tendrá una cuantía igual a la del desempleo, que no la de la IT, y ese periodo será descontado del tiempo de la prestación por desempleo que le corresponda. Con el Acuerdo, se excluyen de aquel recorte los procesos de IT derivados de contingencias profesionales.

- ✓ **Se procederá al análisis de la regulación jurídica de la prestación de incapacidad temporal, 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.**

La prestación de Incapacidad Temporal, especialmente desde 1994, año en el que se abrió la posibilidad de que la prestación económica por IT pudiese ser gestionada por las Mutuas de Accidentes, ha estado en permanente reforma, principalmente en los aspectos relativos a la gestión y a la colaboración. Baste recordar, entre otras muchas: la reforma de 1997 (Ley 13/96, de 30 de diciembre, de acompañamiento a los presupuestos de 1997), por la que se posibilita que los facultativos del INSS y de las Mutuas puedan proponer a la Inspección sanitaria el Alta médica a efectos sanitarios; la reforma de 1998 (Ley 66/97, de 30 de diciembre, de acompañamiento a los presupuestos de 1998), por la que los facultativos del INSS pueden dar el alta médica a efectos de las prestaciones económicas (no las sanitarias) por IT; el Real Decreto-Ley 6/2000, de 23 de junio, de Medidas Urgentes de Intensificación de la Competencia en Mercados de Bienes y Servicios, en su artículo 44 preveía que los facultativos de las Mutuas pudieran dar directamente el alta médica a efectos económicos (hasta la fecha, tal disposición no ha sido desarrollada, especialmente por la oposición de UGT). En fin, a través de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2006, entre otras medidas relacionadas con esta prestación, se amplían las facultades del INSS para expedir las bajas o altas médicas a efectos de las prestaciones económicas de la Seguridad Social, si bien, en

un primer momento se pretendió extender esas facultades también a efectos sanitarios.

Con el Acuerdo se pretende, en primer lugar, reordenar la legislación sobre esta prestación, incluidos los aspectos de gestión y, en segundo lugar, precisar más las funciones de los Servicios de Salud y de las Entidades que gestionan la prestación económica, a fin de evitar la desprotección de los trabajadores debido a diagnósticos dispares de los facultativos de uno u otro servicio. UGT es la primera interesada en que esas situaciones se resuelvan de la mejor manera posible para el trabajador. En numerosas ocasiones hemos propuesto la necesidad de un mecanismo de arbitraje.

IV- Medidas en torno a la edad de jubilación.

1- Jubilación parcial

- ✓ ***Edad:*** 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

En el supuesto de que entre en vigor el 1-1-2007, para ese año se exigirían 60 años de edad; en el año 2008, 60 años y 2 meses de edad, etc..., los 61 años de edad se exigirían en el año 2013.

- ✓ ***Antigüedad:*** 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: 2 años.

Transcurrido un año: 3.

Transcurridos dos: 4.

Transcurridos tres: 5.

Transcurridos cuatro: 6.

Para ese cómputo se toma en cuenta la antigüedad en empresas del mismo grupo y la acreditada en una empresa anterior a la que haya sucedido la empresa actual.

- ✓ ***Periodo mínimo:*** Será preciso que el trabajador relevado acredite el siguiente período de cotización:

A la entrada en vigor de la medida: se exigirán 18 años de cotización.

Transcurrido el primer año: se exigirán 21.

Transcurrido el segundo año: se exigirán 24.

Transcurrido el tercero: se exigirán 27.

Transcurrido el cuarto año: se exigirán 30.

El motivo de este incremento no es otro que equiparar los requisitos de esta modalidad con la general de tener 30 años cotizados para los trabajadores no mutualistas. Ya que en esta modalidad no se aplican coeficientes reductores, se pretende que todos los colectivos tengan los mismos requisitos y, por lo tanto, se rijan, por el principio de igualdad en cuanto al acceso a las prestaciones. No tendría mucho sentido que a un trabajador despedido se le exijan 30 años para acceder a la jubilación anticipada, que además está penalizada con coeficientes reductores de la base reguladora en función de los años de anticipación de la edad legal de jubilación, y a otro se le exija muchos menos para acceder a esta modalidad que no tiene reducción alguna.

Conviene retener el dato de que el **94% de los jubilados por esta modalidad tenían 30 o más años cotizados** en el momento de acceso a la misma.

- ✓ **Reducción de jornada.** 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 periodo de cuatro años, del modo siguiente:

Transcurrido el **primer año**, se aplicarán los porcentajes del **82 por 100 y 25 por 100**, respectivamente.

Transcurrido el **segundo año**, se aplicarán los porcentajes del **80 por 100 y del 25 por 100** respectivamente.

Transcurrido el **tercer año**, se aplicarán los porcentajes del **78 por 100 y del 25 por 100** respectivamente.

Transcurrido el **cuarto año**, se aplicarán los porcentajes del **75 por 100 y del 25 por 100** respectivamente.

	%Reducción jornada		%Tiempo trabajo del relevado	
	Máxima	Mínima	Máximo	Mínimo
En la Actualidad	85	25	75	15
1° año	82	25	75	18
2° año	80	25	75	20
3° año	78	25	75	22
4° año	75	25	75	25

- ✓ **Excepción.** 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. *Iniciativa UGT*
- ✓ **Correspondencia de bases.** 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 o uno similar, 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.
- ✓ **Respeto a las condiciones pactadas.** 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. *Iniciativa UGT.*

Ver más adelante, capítulo 4 (“*Conciliar las mejoras y la sostenibilidad del sistema*”).

2- Jubilación anticipada

- ✓ 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. (*Iniciativa UGT*).

Así quedan los coeficientes reductores por anticipación de la edad de jubilación:

	En la actualidad	Acuerdo
Con 30 años de cotización	8%	7,5%
Entre 31 y 34 años de cotización	7,5%	7,5%
Entre 35 y 37 años de cotización	7%	7%
Entre 38 y 39 años de cotización	6,5%	6,5%
Con 40 o más años de cotización	6%	6%

- ✓ Se adoptarán medidas de mejora de 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, a través de la incorporación a la pensión que se venga percibiendo de una cantidad a tanto alzado. (*Iniciativa UGT*).

Esta iniciativa originaria de UGT ha estado permanentemente presente en nuestras exigencias desde 2001 y ha originado numerosos actos reivindicativos por parte de nuestras jubilados y prejubilados. Por tanto, sólo a UGT se debe el logro de esta medida que tendrá un alto coste para la Seguridad Social: más de 360 millones de euros.

- ✓ 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. (*Iniciativa UGT*).

Con esta medida se pretende aclarar definitivamente la normativa existente con el fin de acabar con las diferentes interpretaciones de la jurisprudencia.

3- Reducción de la edad por realización de trabajos penosos, peligrosos o tóxicos. *Iniciativa de UGT*

- ✓ 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 la actualidad son numerosos los colectivos que han solicitado reducción de la edad de jubilación por realizar trabajos penosos, peligrosos o tóxicos (bomberos, transportistas por carretera, trabajadores de la construcción,...). Un primer compromiso en este Acuerdo es el de establecer un procedimiento objetivo para determinar, después de la realización de los estudios que se citan, los colectivos susceptibles de beneficiarse de esa reducción. Una vez delimitados, y tal como se señala en el Acuerdo, se procuraría facilitar la modificación de las condiciones de trabajo y, en el caso de que ello no fuera posible, se establecerían los coeficientes reductores correspondientes. La aplicación de estos coeficientes reductores de la edad de jubilación se compensaría con un aumento de las cotizaciones en los sectores concernidos.

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. (Iniciativa de UGT).**

En la actualidad, los trabajadores que a partir de esa edad son despedidos individualmente o por causas objetivas, están discriminados en relación con los despedidos colectivamente, mediante ERE, a los que la empresa debe financiar un Convenio Especial con la Seguridad Social para mejorar sus cotizaciones por jubilación. Esta discriminación (que procede del Acuerdo de Pensiones de 2001) se corrige ahora por iniciativa de UGT.

5- Incentivos a la prolongación voluntaria de la vida laboral

- ✓ **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.**

La mejora de la pensión por encima del 100% de la base reguladora para quien prolonga voluntariamente la edad de jubilación con 35 o más años cotizados, fruto del Acuerdo de 2001, no ha cumplido con las expectativas creadas entonces. En algo más de 4 años, no llega a 22.000 el número de trabajadores, la mayoría en el Régimen de Autónomos, que se han acogido a estos beneficios. Uno de los motivos, no el único, de su escasa utilización es que a aquéllos que cotizan por bases máximas, la prolongación de la vida laboral no les incrementa la cuantía de sus pensiones al estar la pensión topada (31.255,56 euros en cuantía anual en 2006). Con esta modificación se permite que ese complemento a tanto alzado más la pensión pueda llegar hasta el tope máximo de cotización (34.772,4 euros en cuantía anual también en 2006). Con la medida, propuesta por el Gobierno, se pretende que aquéllos mejor situados en el mercado de trabajo tengan incentivos para prolongar voluntariamente la edad de jubilación, lo cual repercute positivamente en la Seguridad Social por el aplazamiento del pago de las pensiones. Pero también es un aliciente más para que a las rentas altas les resulte más atractivo cotizar por las bases máximas de cotización.

- ✓ **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 anterior.

- ✓ **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.

Con el Acuerdo de 2001 se establecen estas bonificaciones para mayores de 60 años de edad y con el compromiso de extenderlas, de forma progresiva, a los mayores de 55 años de edad. Ése fue el principal objetivo de la CEOE en aquel Acuerdo y también en el presente. Afortunadamente, las bonificaciones sólo se amplían para los trabajadores mayores de 59 **con contrato indefinido.**

V- Reformas en la estructura del sistema.

- ✓ **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, sin perjuicio de la necesaria incorporación a la cotización agraria de 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 1º de enero de 2009, de acuerdo con los objetivos reflejados en los párrafos anteriores de este apartado 2.

Por diversas razones, el régimen de trabajadores agrarios, junto al de empleados de hogar, a pesar de los diversos intentos de mejora propiciados por las organizaciones sindicales no ha visto mejorada su acción protectora ni, por tanto, convergido con el

Régimen General. A pesar de la recomendación del Pacto de Toledo de que todos los trabajadores por cuenta ajena deberían integrarse en el Régimen General, no se ha llevado a efecto, fundamentalmente, por la fuerte oposición de la patronal del sector que aduce pérdida de competitividad si se aumentan los costes.

En el Acuerdo se fijan plazos razonables tanto para el inicio de esa integración, el 1º de enero de 2009, como para que el incremento de costes que conlleva la integración pueda asimilarse en un plazo de 15 a 20 años.

Peculiaridades del REASS

1. **Encuadramiento.** No todos los trabajadores por cuenta ajena que realizan labores agrarias están integrados en este régimen, sino que algunos lo están en el General. La deficiente regulación de este aspecto concreto conduce, incluso, según pronunciamientos de la jurisprudencia, a que empresas dedicadas a una misma actividad, una esté encuadrada en el Régimen General y otra en el REASS. Dado el menor peso de las cotizaciones empresariales en el REASS, en muchas ocasiones se produce un encuadramiento fraudulento.
2. **Inactividad.** Los trabajadores eventuales agrarios tienen una ventaja respecto al resto de trabajadores eventuales de otros regímenes, cual es el alta en el REASS siempre que abonen el denominado cupón (72,59 € en 2006) en los períodos de inactividad. La integración de estos trabajadores en el Régimen General sería negativa si ello supone su baja en la Seguridad en los períodos de inactividad. De ahí que este problema deba tener una solución aceptable.
3. **Cotización.** El mayor problema de protección del REASS se encuentran en la cotización por bases únicas lo que, independientemente de los años cotizados, siempre conduce a prestaciones mínimas. La diferencia entre cotizar 15, 25 años o 30, por ejemplo, es nula en materia de pensiones. De nada serviría su integración en el Régimen General si van a seguir cotizando por una base mínima y única pues siempre percibirán prestaciones mínimas. Para evitar ese efecto, lo lógico es que se cotice por los salarios realmente percibidos independientemente de que en los períodos de inactividad se siga cotizando por la base mínima (el cupón).

Además de lo anterior, las cotizaciones están desigualmente repartidas. A igualdad de salario, la carga que soporta un trabajador agrario (el 11,5% de esa base única) es más del doble de la que soporta un trabajador del Régimen General (el 4,70%), mientras que la carga que soporta el empresario agrícola (el 15,5% sobre las bases diarias de cotización) es bastante inferior a la que soporta un empresario del Régimen General (23,6% en contingencias comunes).

4. **Acción protectora.** Dejando a un lado la menor cuantía de las prestaciones económicas, la acción protectora de este régimen presenta respecto al Régimen General, con el cual deberá converger, dos grandes diferencias. La primera, en materia de IT, pues se requiere que el trabajador justifique que se encontraba prestando servicios por cuenta ajena en el momento en que se inicia la enfermedad común o el accidente no laboral, lo que añade mayor dependencia respecto al empresario.

La segunda, en materia de jubilación, al no existir posibilidad de jubilación anticipada antes de los 65 años, si se ha estado siempre afiliado al REASS y cuando se ha cotizado al Régimen General o asimilado (Minería o Mar), se exige como requisito para acceder a la jubilación anticipada desde el REASS que al menos una cuarta parte de las cotizaciones se hayan realizado a esos regímenes.

- ✓ **En paralelo a este proceso, en relación con el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar y el Régimen Especial de los 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.**

Este compromiso está enfocado al concreto colectivo de *las mariscadoras* con el fin de permitir su encuadramiento en el Régimen del Mar, por su actividad en la recolección y cultivo de especies marinas y, simultáneamente, en el Régimen de Autónomos, cuando deciden compaginar aquella actividad con la manipulación, envasado y comercialización de aquellas especies.

- ✓ **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 temporal) 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.

En el aspecto concreto de la Seguridad Social, la necesidad de proceder a la mejora de este Régimen y hacerlo converger con el Régimen General, es evidente toda vez que tienen un nivel de protección muy inferior a cualquier otro, como se desprende del siguiente cuadro. Ha sido tanto el desinterés por la reforma de este régimen que aún pervive una vieja prestación, exclusiva del mismo, cual es la *prestación por profesión religiosa* (artículo 36 del Decreto 2346/1969) cuyo importe, por una sola vez, asciende a 30,05 euros.

Algunas peculiaridades del Régimen del Hogar

1. **Encuadramiento.** El Régimen de Empleados de Hogar incluye a quienes ejercen su actividad en el hogar familiar, sujeta a relación laboral de carácter especial del servicio de hogar familiar (RD 1424/1985, de 1 de agosto), sea de forma exclusiva para una familia o de forma discontinua o para varios hogares familiares⁴.
2. **Cotización.** Al igual que en el REASS, el mayor problema de protección de este Régimen se encuentra en la cotización por bases únicas, lo que, independientemente de los años cotizados, siempre conduce a prestaciones mínimas. En los trabajadores discontinuos o para varios hogares, todo el peso de la cotización recae en el propio trabajador (138,86 € de cuota).

	<i>Base mensual cotización</i>	<i>Tipo</i>	<i>Cuota en €</i>
<i>Servicio exclusivo y permanente de un solo hogar</i>	631,20	Trabajador: 3,7% Cabeza Familia: 18,3%	T: 23,35 CF: 115,51
<i>Servicio discontinuo o para varios hogares</i>	631,20	Trabajador: 22%	138,86

Asimismo, corresponde al trabajador discontinuo la solicitud de afiliación y/o alta, así como la baja en la Seguridad Social.

También corresponde al trabajador exclusivamente el abono de las cotizaciones durante las situaciones de IT y Maternidad, salvo el mes en que se inician aquéllas durante el cual está obligado a cotizar el cabeza de familia, en el caso de servicio exclusivo a un solo hogar,

3. **Acción protectora.** La acción protectora de este régimen está muy limitada pues, además de la exclusión de la protección por desempleo, no se contempla tampoco la protección de enfermedades profesionales y accidente de trabajo; cualquier tipo de accidente recibirá las prestaciones correspondientes a accidente no laboral. La prestación económica por IT por contingencias comunes se empieza a percibir a partir del día 29º de la baja lo que, en opinión de un sector de la doctrina, iría en contra del artículo 18.1 del Convenio 102 de la OIT y el artículo 171.1 del Código Europeo de Seguridad Social que establece un periodo de espera de 3 días.

Además de no existir posibilidad de jubilación anticipada antes de los 65 años, tampoco se aplica el beneficio de integración de lagunas de cotización ni se aplica la bonificación de años para cuantos cotizaron con anterioridad al 1-1-1967.

El compromiso va más allá de las recomendaciones del Pacto de Toledo por cuanto se procederá, a **iniciativa de UGT**, a modificar la regulación de la relación laboral de carácter especial que tienen estos trabajadores (RD 1424/1985, de 1 de agosto), con el fin de adecuar esa relación laboral especial, con mucha menor protección, a la

⁴ En abril de 2006, de los 350.438 afiliados a este régimen, 214.185 eran continuos para un mismo hogar y 136.253 discontinuos.

realidad actual y despojarla de elementos arcaicos y claramente discriminatorios respecto a otros trabajadores.

- ✓ **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.**
- ✓ **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.).**

4. Conciliar las mejoras y la sostenibilidad del sistema.

En el modelo social de UGT la mejora de las prestaciones y la viabilidad del sistema siempre han ido juntas. No participamos del criterio de que para asegurar la viabilidad futura del sistema haya que moderar el gasto en el presente. Ello supondría renunciar al progreso social. Cuando son tantas las necesidades mal cubiertas en la actualidad, la renuncia a mejorar las prestaciones sociales es una clara invitación a la reducción del esfuerzo colectivo y a la provisión privada de esas prestaciones para quien tenga recursos. Como señalábamos en el capítulo 1, estamos satisfechos por haber reforzado, con este y otros acuerdos, nuestro Estado de Bienestar.

Con toda probabilidad surgirán voces que cuestionarán el Acuerdo porque no afronta las medidas necesarias para asegurar la *sostenibilidad* del sistema o porque incrementa el gasto. Entiéndase por ello, entre otras cosas, que no se ha ampliado el número de años para el cálculo de las pensiones. Otros manifiestan que el Acuerdo es un conjunto de medidas inconexas de escasa entidad. Nada más lejos de la realidad a la vista de los contenidos anteriormente comentados, pero, sobre todo, porque no admite comparación con lo acordado en ocasiones anteriores. En este Acuerdo de 2006 hay más compromiso de gasto social, se resuelven algunas reformas regresivas, se produce una adaptación de ciertas prestaciones, como la viudedad y orfandad, a la realidad y demandas sociales, se mejoran las prestaciones a un mayor colectivo de trabajadores y pensionistas y, también, se recogen medidas que aseguran la sostenibilidad del sistema.

El que en algunos planteamientos se dé prioridad a la necesidad de incrementar el número de años para el cálculo de las pensiones, como única o principal salida al problema del envejecimiento, no nos parece aceptable. La reducción de la cuantía media de las pensiones que conllevaría tal ampliación, sólo se produciría en el Régimen General y asimilados (los que, precisamente, realizan mayor esfuerzo de contribución), ya que en aquellos regímenes especiales con menor presión contributiva, como lo demuestran reformas anteriores, la ampliación del número de años no les afectaría porque la reducción en la cuantía inicial se compensaría con los complementos de mínimos.

Y estamos hablando de un colectivo de algo más de 4,5 millones de trabajadores dentro del sistema de Seguridad Social que o bien eligen la base por la que cotizan (Régimen de Autónomos) o cotizan por bases mínimas y únicas (REASS, Empleados de Hogar), lo que supone prácticamente el 25% del total de afiliados.

Encontramos mucho más razonable que en este Acuerdo se haya dado prioridad a la integración de los regímenes especiales, y al correlativo aumento gradual del esfuerzo contributivo, que a reducir las pensiones de quienes en la actualidad cotizan más, como pretendían algunos.

Responsablemente UGT ha dado prioridad a la cobertura de aquellas necesidades más evidentes, pero también hemos compartido la necesidad de asegurar la sostenibilidad del sistema mediante la adopción de medidas que aminoren la tendencia al incremento del gasto de ciertas prestaciones. De ahí que, junto a las medidas de mejora, el Acuerdo contemple otras que buscan la sostenibilidad del sistema mediante la modificación de las condiciones de acceso a algunas prestaciones y la adaptación de otras a las nuevas realidades sociales.

Jubilación Parcial

Existe un amplísimo consenso (partidos políticos de diferente signo, instituciones nacionales e internacionales –OIT entre ellas-, expertos, etc.) en la necesidad de desincentivar la jubilación anticipada sobre la edad legal, para salvaguardar el sistema ante el reto del incremento del gasto como consecuencia del envejecimiento demográfico.

Al día de hoy, la cuestión de la **edad de jubilación** es un elemento central de la agenda social internacional (varios Consejos europeos: Lisboa, Estocolmo, Gotemburgo, Barcelona, Bruselas, etc., sitúan la prolongación de la vida activa y la desincentivación de la jubilación anticipada como prioridades sociales) y también es una prioridad en el Pacto de Toledo. En su renovación de octubre de 2003, si bien se recomienda mantener la figura del contrato de relevo y de sustitución, se aboga por avanzar en el objetivo de que la edad real de jubilación se aproxime a la edad legal y por impedir todo tipo de discriminación por razón de edad que suponga expulsión prematura del mercado de trabajo.

En resumen, a nivel nacional e internacional, los gobiernos están compelidos a realizar ciertas reformas en esa dirección.

La importancia que se le ha dado a la jubilación parcial en el proceso de Diálogo Social parte de la constatación de un hecho: desde 2002 el número de jubilaciones parciales se ha incrementado un 340% y con tendencia a un crecimiento mayor.

Como se recordará, esta modalidad de jubilación anticipada ha pasado de una reducción máxima de la jornada del 50% en 1984 a otra del 77%, después del Acuerdo sobre el Contrato a Tiempo Parcial de julio de 1998, para posteriormente situarla en el 85% en 2001. En la Ley 12/2001 de 9 de julio, por la que se aprueba la reforma laboral impuesta por el PP mediante Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo, se modifican los artículos 12.6 del E.T. y el 166 de la LGSS mediante los cuales se flexibiliza fuertemente la jubilación parcial.

Por una parte, al desvincularse del fomento del empleo por permitir la suscripción del contrato de relevo **con un trabajador de la misma empresa** que tuviese un contrato de duración determinada. Con la normativa anterior, sólo se permitía el contrato con trabajadores desempleados. Después de esa reforma, la jubilación parcial con contrato de relevo dejó de ser una figura obligada de fomento del empleo.

Por otra, al situar la reducción máxima de la jornada en el 85% lo que supone **trasladar el grueso del coste a la Seguridad Social**, pues habrá de abonar el 85% de la pensión. A partir de entonces, la reducción media de la jornada laboral se ha situado en el 84,12%, lo cual quiere decir que prácticamente el 100% de los jubilados parciales se acogen a la reducción máxima del 85% de jornada.

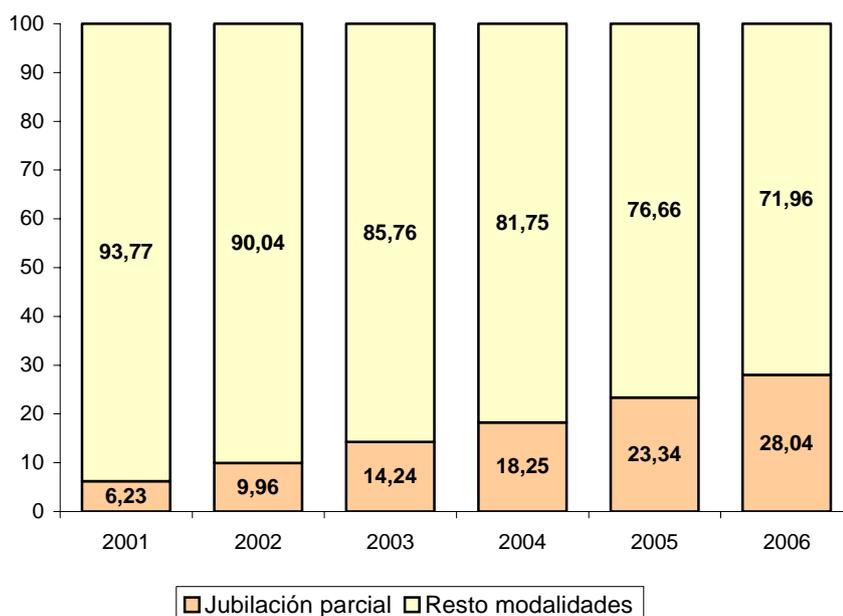
Por último, también en esa reforma se modifica el artículo 12.6 del E.T. en el sentido de promocionar la jubilación parcial con contrato de relevo después de cumplida la edad de 65 años, pero, curiosamente, se suprime en el apartado c) aquella excepción que hacía referencia a que el trabajador relevista podría ocupar el mismo puesto del trabajador relevado o uno similar entendiéndose por tal, *excepto en el caso del personal directivo*, las tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente, lo que ha supuesto abrir una puerta privilegiada de jubilación anticipada a los directivos de empresa que ha sido profusamente utilizada.

Desde el año 2002, el número de altas de jubilación parcial ha tenido un **crecimiento interanual medio del 45%** y la cuantía de las pensiones es, de media, según el año, entre un **15% y un 20% superior a la pensión de jubilación con 65 o más años** en el Régimen General. La dinámica en el crecimiento del gasto es evidente. De seguir a ese ritmo, el Gobierno prevé que en 10 años el número de pensiones anticipadas que se habrían acogido a esa modalidad de jubilación parcial podría ascender a más de 500.000 (a finales de 2006 se estima que habrá más de 80 mil pensionistas en esa situación).

	Número de altas de jubilación parcial	% Incremento sobre año anterior
2002	6.819	--
2003	10.867	59,36
2004	15.740	44,84
2005	20.928	32,96
2006 (estimación)	30.100	44,00
↓		
2005 (enero-mayo)	8.808	-
2006 (enero-mayo)	12.928	46,78

El hecho de que en esta modalidad no se apliquen coeficientes reductores, supone que la jubilación parcial vaya sustituyendo el resto de modalidades de jubilación anticipada. Si en 2001 suponían poco más del 6% el número de jubilaciones parciales dentro del conjunto de las jubilaciones anticipadas, en febrero de 2006 ya alcanzaban el 28%. La tendencia es clara.

Jubilación parcial como porcentaje del total de jubilaciones anticipadas



Nota: 2006 hasta febrero

El riesgo de que un desbordamiento del gasto en esta modalidad terminase por una reforma radical de la misma era alto, de ahí nuestra preocupación por seguir manteniendo una figura que, bien aplicada, debería seguir teniendo funcionalidad en las empresas. Con ello, además, damos cumplimiento a los mandatos de nuestro último Congreso, el primero, el de “la eliminación de aquellas normas que facilitan el uso indebido de la jubilación parcial y desvirtúan su configuración como medida de fomento del empleo y de tránsito progresivo hacia la jubilación”, el segundo, el de

“Fomentar el contrato de relevo como mecanismo de inserción laboral”, especialmente de los jóvenes.

Como ya señalamos con ocasión del Acuerdo de 2001 y posterior regulación de la jubilación gradual y flexible, resultaba paradójico que a los trabajadores que son despedidos se le exija unas condiciones más duras para acceder a la jubilación anticipada (30 años de cotización, 61 o más de edad y aplicación de coeficientes reductores del 8 al 6% de la pensión) que a los que voluntariamente se jubilan parcialmente.

Un segundo objetivo de UGT, fue dotar de **mayor seguridad jurídica** a esta modalidad dadas las abundantes denegaciones por parte de la entidad gestora, y que han tenido desigual fortuna en su paso por la jurisdicción social, especialmente por la confusa interpretación del artículo 12.6 del ET. Hemos evitado también cualquier tentación de modificar en sentido restrictivo, tanto ese artículo, como el 22 ET.

Periodo mínimo de cotización en Jubilación

Desde la Ley 26/85, nuestra legislación establece que para acceder a las pensiones de jubilación se requiere un periodo mínimo de cotización de 15 años. Sin embargo, por criterio administrativo de septiembre de 1993, se establece que las pagas extras o días cuotas se computan a efectos del periodo de carencia.

El cuadro muestra el porcentaje de pensionistas según los años cotizados. En el grupo de 15 años están comprendidos todos aquellos que han cotizado entre 12½ y los 15 años. En el Régimen General, sólo el 1,38% de los pensionistas que causaron pensión en 2004 habían cotizado entre 12½ y 15 años.

Número de altas de pensiones de jubilación, en %, con hecho causante en 2004 por regímenes y años cotizados.

Años cotizados	R.General	Autónomos	Agrario c/ajena	Agrario c/propia	Mar	Carbón	Hogar	TOTAL
15	1,38	6,32	11,45	6,97	0,85	0,00	18,86	3,38
16-20	4,38	15,80	17,37	17,11	3,23	0,25	32,10	8,14
21-25	5,20	15,57	9,59	9,19	6,14	0,42	21,71	7,63
26-30	7,20	14,51	6,63	11,52	11,39	1,35	13,58	8,71
31-34	8,98	12,95	6,98	9,23	19,36	2,20	6,48	9,57
>=35	72,87	34,85	47,99	45,97	59,03	95,77	7,27	62,58
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

El restablecimiento de los 15 años reales de cotización afectará más a aquellos regímenes donde se pueden adoptar decisiones de afiliación tardía. En todo caso, el periodo transitorio de aplicación, que se amplía para los trabajadores a tiempo parcial,

permite una adecuada gestión del tiempo de afiliación y cotización. No habrá efecto *expulsión*, si bien quienes han cotizado menos tendrán que cotizar algo más para poder acceder a la pensión de jubilación de la modalidad contributiva.

Esta medida, y en lo que se refiere a su dimensión de género, conviene verla asociada con dos mejoras en la Ley de Igualdad. La primera, la de *atribuir 112 días de cotización*, a efectos de las pensiones, por cada hijo en los casos de *mujeres que no estuviesen en alta en la Seguridad Social* cuando tuvieron aquéllos. La segunda, con el aumento de *uno a dos años* (o periodos mayores en caso de familia numerosa) *del período de excedencia* por cuidado de hijos o menores acogidos que se considera cotizado a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social.

ANEXO 1

Mejoras en el proyecto de **Ley de Igualdad** en el ámbito de la Seguridad Social o que tienen incidencia en sus presupuestos.

1. **Se crea un permiso de paternidad exclusivo del padre**, la prestación es del 100% de la base reguladora, con una duración de ocho días ininterrumpidos a añadir a los dos que se conceden en la actualidad. Si el parto, adopción o acogimiento es múltiple el período de permiso se ampliará en dos días más por cada hijo a partir del segundo.
2. **Se establece un subsidio de maternidad para las trabajadoras que reúnan todos los requisitos para acceder a la prestación por maternidad excepto el período mínimo de cotización.** Esta prestación no contributiva tendrá una duración de 42 días y una cuantía del 80% del IPREM si la trabajadora tiene uno o ningún familiar a cargo, del 107% si tiene dos familiares a cargo y del 133% si tiene 3 o más familiares a cargo.
3. **Se introduce una nueva prestación en el sistema de cobertura: “riesgo durante la lactancia”**, en los mismos términos que la prestación por riesgo durante el embarazo. El derecho se extingue cuando el niño cumple 9 meses, por tanto, 158 días de duración máxima.
4. **Se elimina la exigencia de acreditar el período mínimo cotizado** (en la actualidad 180 días, dentro de los 5 años anteriores a la suspensión del contrato de trabajo) **por riesgo durante el embarazo.**
5. **Se aumenta de 1 a dos años el período de excedencia por cuidado de hijos o menores acogidos que se considera cotizado a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social. En el caso de familias numerosas: de 15 a 30 meses, en la categoría general y de 18 a 36 meses, en la especial.**
6. A efectos de la consideración como cotizados los periodos de excedencia por cuidado de hijos y también en los supuestos de excedencia por cuidado de familiares, si viniesen precedidos por una reducción de jornada, **las cotizaciones realizadas durante esa reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100%** de la cuantía que hubiese correspondido de no haberla.
7. A efectos de las prestaciones contributivas de jubilación y de incapacidad permanente se computarán a favor de la trabajadora solicitante de la pensión, un total de 112 días completos de cotización por cada parto de un hijo, de 14 días por cada hijo a partir del segundo si el parto fuese múltiple, salvo si por la trabajadora se cotiza la totalidad de las dieciséis semanas o, si el parto fuese múltiple, durante el tiempo que corresponda.
8. **Se incrementa de 5 a 7 años el período en que hay que acreditar 180 días cotizados para el reconocimiento del subsidio por maternidad o, alternativamente, haber cotizado 365 días a lo largo de la vida laboral con anterioridad al inicio del descanso.**
9. **Se incrementa de 5 a 7 años el período en que hay que acreditar 180 días cotizados para el padre en caso de cesión del descanso por parte de la madre.**

- 10. Incremento de 16 a 18 semanas del período de descanso en el supuesto de nacimiento, acogimiento y adopción de menores discapacitados.** El padre podrá ejercer este derecho aunque la madre no trabaje.
- 11. Incremento del período de descanso en caso de fallecimiento del hijo.**
- 12. Posibilidad de que el padre pueda hacer uso de la parte de descanso que la madre le ha cedido cuando, en el momento en que corresponda su reincorporación al trabajo, ésta no pueda prestar servicios por encontrarse en situación de incapacidad temporal.** En estos supuestos se genera un subsidio de paternidad y un cambio de prestación de la madre que dejaría de percibir el subsidio por maternidad y recibiría la prestación de Incapacidad Temporal.
- 13. Reconocimiento del descanso por maternidad al padre trabajador en el caso de fallecimiento de la madre.** Situación ya contemplada desde la Resolución de 21 de abril de 2004 de la Secretaría de Estado para la Seguridad Social.
- 14. Se amplía de seis a ocho años la edad del menor que da derecho a la reducción de la jornada de trabajo y se modifica el porcentaje mínimo de disminución de jornada.** Actualmente la disminución de la jornada debe estar comprendida entre un tercio y la mitad de la jornada, con la modificación propuesta el límite mínimo sería de un octavo.
- 15. La excedencia voluntaria será por un plazo no menor de 4 meses y no mayor de 5 años.** En la actualidad el plazo mínimo de disfrute de una excedencia es de 2 años. La rebaja propuesta facilita esta posibilidad por lo que incrementará su número aunque por períodos más cortos.
- 16. Se amplía de 1 a dos años la duración conjunta de la excedencia por cuidado de familiares,** si bien se mantiene en 1 año el periodo considerado cotizado a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social.
- 17. Cuando el trabajador esté percibiendo el desempleo total y pase a la situación de maternidad se suspenderá la prestación por desempleo y pasará a percibir la de maternidad o paternidad. Una vez extinguida esta prestación, se reanudará la prestación por desempleo.**
- 18. Se extiende a los trabajadores por cuenta propia el derecho a percibir la prestación por maternidad en régimen de jornada parcial.** En la actualidad, la trabajadora autónoma tiene que elegir después de haber tenido las 6 semanas de descanso obligatorio entre disfrutar las 10 restantes o incorporarse al trabajo renunciando a la prestación. La medida plantea la posibilidad de que puedan optar a la jornada parcial.

ANEXO II

Pensiones de jubilación parcial en vigor a 1-5-2006	
ANDALUCÍA	3.356
Almería	172
Cádiz	657
Córdoba	370
Granada	341
Huelva	216
Jaén	131
Málaga	577
Sevilla	892
ARAGÓN	3.946
Huesca	294
Teruel	196
Zaragoza	3.456
ASTURIAS	2.568
ILLES BALEARS	600
CANARIAS	657
Las Palmas	259
S. C. De Tenerife	398
CANTABRIA	1.041
CASTILLA-LEÓN	2.920
Ávila	67
Burgos	1.134
León	269
Palencia	150
Salamanca	220
Segovia	127
Soria	62
Valladolid	837
Zamora	54
CASTILLA-LA MANCHA	1.139
Albacete	277
Ciudad Real	306
Cuenca	83
Guadalajara	179
Toledo	294
CATALUÑA	12.249
Barcelona	10.065
Girona	680
Lleida	329
Tarragona	1.175
CMDAD. VALENCIANA	4.746
Alicante	1.281
Castellón	547
Valencia	2.918
EXTREMADURA	327
Badajoz	197
Cáceres	130
GALICIA	3.321
A Coruña	842
Lugo	275
Ourense	158
Pontevedra	2.046
CMDAD. DE MADRID	7.155
REGIÓN DE MURCIA	415
NAVARRA	2.977
PAÍS VASCO	12.175
Álava	1.999
Guipúzcoa	4.758
Vizcaya	5.418
LA RIOJA	505
CEUTA	0
MELILLA	6
TOTAL	60.103