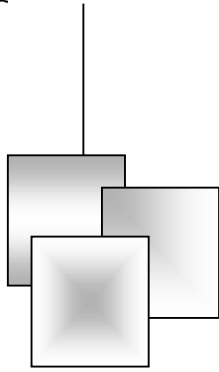




MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ASUNTOS SOCIALES

SECRETARÍA DE ESTADO
DE LA SEGURIDAD SOCIAL

DIRECCIÓN GENERAL
DE ORDENACIÓN ECONÓMICA
DE LA SEGURIDAD SOCIAL



AL COMITÉ DE PROTECCIÓN SOCIAL DE LA U.E.

**ANEXO AL INFORME DE ESTRATEGIA NACIONAL
DE ESPAÑA EN RELACIÓN CON EL FUTURO DEL
SISTEMA DE PENSIONES**

Aplicación del método abierto de coordinación en el ámbito de las pensiones



Madrid, 12 de septiembre de 2002



**ANEXO AL INFORME DE ESTRATEGIA NACIONAL DE ESPAÑA
EN RELACIÓN CON EL FUTURO DEL SISTEMA DE PENSIONES**

INDICE

	Página
I. INTRODUCCIÓN	3
II. EL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN ESPAÑA	4
III. NIVEL I: PÚBLICO Y BÁSICO: PRESTACIONES NO CONTRIBUTIVAS	5
III.1 Campo de aplicación	5
III.2 Acción protectora	6
III.2.1 Pensiones no contributivas	6
III.2.2 Prestaciones familiares económicas por hijo a cargo.....	6
III.2.3 Asistencia sanitaria.....	7
III.2.4 Servicios sociales	7
III.3 Régimen económico financiero	8
III.4 Organización institucional	9
IV. NIVEL II: PÚBLICO Y CONTRIBUTIVO	9
IV.1 Campo de aplicación	9
IV.2 Acción protectora	9
IV.2.1 Pensiones	10
IV.2.2 Otras prestaciones económicas	14
IV.3 Régimen económico financiero	14
IV.4 Organización institucional	15
V. NIVEL III: PRIVADO Y COMPLEMENTARIO	16
VI. EVOLUCIÓN Y PROCESO DE REFORMAS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL	17
VI.1 Mejora de la acción protectora del sistema e intensificación del principio de solidaridad y redistribución.....	18
VI.2 Reforzamiento del carácter profesional, contributivo y proporcional de las pensiones	19
VI.3 Separación de las fuentes de financiación del sistema de protección social	19
VI.4 Establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible ...	20
VI.5 Conciliación de la vida laboral y familiar	21
VI.6 Fondo de Reserva	21
VI.7 Reformas para el fomento del mercado de trabajo.....	23



ANEXO AL INFORME DE ESTRATEGIA NACIONAL DE ESPAÑA EN RELACION CON EL FUTURO DEL SISTEMA DE PENSIONES

INTRODUCCIÓN

Los principios básicos del sistema español de previsión social actual se contienen en el artículo 41 de la Constitución de 1978, que establece: “los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres”.

La concreción de este mandato constitucional ha conducido a un modelo de previsión social que se articula en torno a la siguiente estructura de protección:

El primer pilar de protección social pública en España incluye dos niveles de protección:

- Un nivel de carácter básico, que corresponde a las prestaciones no contributivas y se caracteriza porque su campo de aplicación es universal y por requerir la justificación de carencia de recursos económicos para acceder al derecho a las prestaciones. Se financia mediante impuestos y abarca las prestaciones económicas no contributivas, la asistencia sanitaria, las prestaciones familiares y los servicios sociales.
- Otro nivel, de carácter contributivo y profesional, que es obligatorio para todos los trabajadores por cuenta ajena o propia, y su acción protectora comprende la percepción de rentas sustitutivas del salario en situación de jubilación, incapacidad permanente o temporal, maternidad, riesgo durante el embarazo y muerte y supervivencia. La financiación de este nivel se realiza, fundamentalmente, con cotizaciones sociales a cargo de empresarios y trabajadores.

Estos niveles del primer pilar configuran el Sistema de la Seguridad Social en el que no se incluyen ciertos colectivos de funcionarios: como los de la Administración Civil del Estado, los funcionarios de la Administración de Justicia y el personal al servicio de las Fuerzas Armadas, cuya protección social se organiza y gestiona mediante instituciones y normativa específicas.

La protección complementaria y privada se articula fundamentalmente a través de Planes de Pensiones de tres modalidades: Planes de pensiones de empleo que constituyen el **segundo pilar de protección** y planes individuales y planes asociados que forman el **tercer pilar de protección**. Esta protección es voluntaria y complementaria de las anteriores, y se caracteriza por la capitalización de las aportaciones efectuadas a favor de los beneficiarios, que son gestionadas privadamente y que les permiten obtener rentas o capitales por jubilación, invalidez, supervivencia, etc.



II. EL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN ESPAÑA

El eje normativo actual del Sistema es el Real Decreto Legislativo 1/1994 por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social, que sienta los principios aplicables al Sistema, señalando la obligación de la cotización, las competencias de recaudación, los riesgos cubiertos, la acción protectora, el régimen económico, etc..

El régimen público ha evolucionado hacia su división en dos niveles del primer pilar de protección: el básico y el contributivo. El nivel básico, tiene carácter universal, se financia con impuestos y comprende las prestaciones por asistencia sanitaria, pensiones no contributivas, protección familiar y servicios sociales. Con carácter general, la percepción de estas prestaciones requiere justificar la carencia de recursos suficientes.

El nivel contributivo, protege a las personas que realicen una actividad profesional en territorio nacional, es financiado fundamentalmente con cotizaciones sociales y proporciona prestaciones económicas sustitutivas del salario frente a contingencias tanto comunes como profesionales. Además, y por el hecho de pertenecer al nivel profesional, los protegidos tienen derecho a la asistencia sanitaria y a los servicios sociales.

El análisis de ambos niveles del Sistema de Seguridad Social se realiza en las páginas siguientes atendiendo a sus cuatro ámbitos principales: campo de aplicación, acción protectora, régimen económico financiero y organización institucional.

El campo de aplicación se define como el conjunto de población cubierta por el Sistema. Se refiere por tanto a los afiliados en activo y al conjunto de pensionistas y sus beneficiarios de cada uno de los distintos Regímenes del Sistema.

La acción protectora está constituida por las prestaciones, tanto económicas como en especie, que son reconocidas a los comprendidos dentro del campo de aplicación cuando sucede alguna de las contingencias protegidas, ya sean comunes o de riesgos profesionales.

Si bien el alcance de la protección es esencialmente el mismo tanto si la contingencia es común como profesional, en este último caso se presentan determinadas particularidades, tales como la no exigencia de período mínimo de cotización para acceder a las prestaciones, una base de cálculo de las cuantías más elevada, el reconocimiento de la prestación de incapacidad temporal desde el primer día de la baja, así como el derecho a indemnizaciones específicas por lesiones permanentes no invalidantes y en caso de muerte.

La parte más importante de la acción protectora, tanto por el número de beneficiarios y la cuantía de sus pensiones como por el carácter de único ingreso y, por tanto, de medio de vida para sus perceptores, la constituyen las pensiones contributivas, que son prestaciones económicas de devengo periódico cuya duración puede ser vitalicia o hasta alcanzar una edad determinada.

La cuantía de una pensión contributiva viene determinada por tres elementos:



- ◆ La *pensión inicial*, que depende de la base de cálculo obtenida como promedio de las cotizaciones abonadas por el trabajador, y del porcentaje que se aplica a dicha base en función del tipo de pensión de que se trate.
- ◆ La *revalorización* anual de pensiones para mantener el poder adquisitivo. El indicador de referencia para aplicar la revalorización es el incremento experimentado por el Índice de Precios al Consumo.
- ◆ *El complemento de mínimos* para garantizar un nivel mínimo de ingreso a los pensionistas de cuantías bajas.

Estos son los tres aspectos que componen el importe bruto de una pensión. Para determinar el importe neto en nuestro país, el único gravamen aplicable a las pensiones es el impuesto personal sobre la renta (IRPF), aplicándose la tabla general sin ningún tipo de particularidad con una excepción: las pensiones de incapacidad permanente absoluta que están exentas del pago de tributos.

El régimen económico-financiero de la Seguridad Social se articula para garantizar el equilibrio entre los gastos y los ingresos. Las fuentes de financiación son fundamentalmente dos: las cotizaciones sociales, asignadas al pago de las prestaciones del nivel contributivo y los impuestos que garantizan el nivel no contributivo.

La organización institucional está integrada por las Entidades Gestoras de las distintas prestaciones, la Tesorería General de la Seguridad Social, las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales -son asociaciones de empresarios cuya finalidad es colaborar en la gestión de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales- y las empresas individualmente consideradas que, en relación a su propio personal, podrán colaborar en la gestión de determinadas prestaciones.

III. NIVEL: PÚBLICO Y BÁSICO: PRESTACIONES NO CONTRIBUTIVAS

III.1.-Campo de aplicación

El campo de aplicación en este nivel está regido por el principio de universalidad, la prueba de carencia de recursos y la financiación a través de los Presupuestos del Estado. El ámbito personal de cada una de las prestaciones es el siguiente:

- ◆ Pensiones no contributivas: Tienen derecho a percibir las personas que acrediten un período mínimo de residencia legal en España y carezcan de recursos superiores a la cuantía que legalmente se determina anualmente y no puedan acceder a las prestaciones económicas de la esfera contributiva.
- ◆ Prestaciones económicas familiares por hijo a cargo: El campo de aplicación está constituido por los españoles y los extranjeros con residencia legal en España con hijos a cargo. Asimismo, el hijo a cargo deberá ostentar la condición de residente legal en España o tener derecho a la situación de residencia en España para reagruparse con el beneficiario residente.
- ◆ Asistencia sanitaria: En este nivel están cubiertos por esta prestación los beneficiarios de prestaciones económicas no contributivas y los ciudadanos incluidos en el campo de aplicación del Sistema de la Seguridad Social en su nivel contributivo, así como el



resto de ciudadanos que están empadronados en España, que no pertenezcan al Sistema de la Seguridad Social en su nivel contributivo y siempre que sus recursos no superen, en cómputo anual, el salario mínimo interprofesional.

- ◆ Servicios Sociales: El campo de aplicación es el mismo que para las prestaciones económicas familiares por hijo a cargo.

III.2.-Acción protectora

La acción protectora de este nivel abarca una serie de prestaciones económicas – pensiones no contributivas, el subsidio por desempleo y las prestaciones familiares por hijo a cargo- y prestaciones en especie –asistencia sanitaria y los servicios sociales-.

III.2.1 Pensiones no contributivas.

Son prestaciones económicas de cuantía fija, por invalidez o jubilación, revalorizables anualmente en las Leyes de Presupuestos.

La jubilación no contributiva se reconoce por tener 65 años, carecer de recursos económicos para la subsistencia y no tener acceso al sistema contributivo por no haber cotizado nunca o no haberlo hecho de modo suficiente. La cuantía mensual en 2002 es de 258,68 euros y se abonan catorce pagas al año.

La invalidez no contributiva se reconoce a los menores de 65 años que padezcan un grado de minusvalía, de carácter físico o psíquico, de al menos el 65 por ciento, que carezcan de recursos económicos suficientes y no tengan acceso al sistema profesional o contributivo. La cuantía es la misma que la de jubilación.

III.2.2 Prestaciones familiares económicas por hijo a cargo.

Las prestaciones familiares pueden ser de pago periódico o de pago único:

III.2.2.1 Prestaciones económicas de pago periódico .

Los requisitos para tener derecho a esta prestación son tener a cargo hijos menores de 18 años y no percibir rentas o ingresos anuales superiores a una cantidad que se fija anualmente en la Ley de Presupuestos, o mayores de dicha edad afectados por una minusvalía en un grado igual o superior al 65%, siempre que no tengan derecho a las prestaciones contributivas por el mismo concepto.

La cuantía está en función de la edad y el grado de minusvalía del hijo. Sus importes mensuales en el año 2002 son los siguientes:

Asignaciones por hijo a cargo	Importe mensual
Hijo <18 no minusválido	24,26
Hijo <18 minusvalía >33%	48,48
Hijo >18 minusvalía >65%	251,00
Hijo >18 minusvalía >75%	376,50



III.2.2.2 Prestaciones económicas de pago único.

La prestación económica por nacimiento de tercer hijo o sucesivos se concede a las familias que no superen una cantidad de ingresos determinada anualmente, que tengan un hijo que haga el orden tercero ó posterior y consiste en el pago de una cantidad que para 2002 se sitúa en 450,75 euros.

La prestación económica por parto múltiple la perciben todas las familias que en un parto tengan dos o más hijos y consiste en una cuantía variable en función del número de hijos nacidos. Las cuantías para 2002 son las siguientes:

Número de hijos nacidos	Cuantía (en euros)
2	1.768,8
3	3.537,6
4 y más	5.306,4

III.2.3 Asistencia sanitaria.

Comprende la atención primaria, la atención especializada, la hospitalización y las prestaciones farmacéuticas, así como otras prestaciones complementarias.

III.2.4 Servicios sociales.

Están dirigidos a completar la protección de los pensionistas, y su finalidad es facilitar los medios que contribuyan a mejorar el bienestar social y aumentar el nivel de vida, así como cubrir estados de necesidad de las personas mayores o con discapacidades.

Los servicios sociales comprenden una serie de actuaciones que se exponen en función de los colectivos atendidos:

III.2.4.1 Atención a personas mayores.

La cobertura de situaciones de necesidad para este colectivo se articula a través de las siguientes estructuras:

- *Centros residenciales para personas mayores.* Son establecimientos en los que residen personas mayores de sesenta años, a los que se presta asistencia integral y continuada. Hay centros especiales para personas que no pueden valerse por sí mismas.
- *Centros de día para personas mayores.* Son establecimientos donde los mayores de 60 años o cónyuge legal, realizan actividades sociales y reciben información diversa, así como la atención y cuidados que requiere su estado de salud.
- *Teleasistencia domiciliaria.* Es un servicio que se presta a las personas mayores o discapacitadas mediante el uso del teléfono. Desde el propio domicilio y pulsando un



botón pueden comunicarse, las 24 horas del día, con un centro atendido por profesionales.

- *Termalismo*. Tiene por objeto facilitar la asistencia a balnearios a los pensionistas del Sistema de la Seguridad Social, siempre que lo haya prescrito un médico.
- *Turismo social*. Es un programa destinado a personas mayores de 65 años, mediante el que disfrutan de estancias turísticas en determinados destinos, fundamentalmente, de costa.

III.2.4.2 Atención a personas con discapacidad.

Específicamente dirigidos a este colectivo están los:

- *Centros de atención de personas afectadas de discapacidades*: Son establecimientos que disponen de instalaciones para desarrollar programas de atención a personas discapacitadas. Hay centros de recuperación de minusválidos físicos y centros de atención de minusválidos físicos y psíquicos, para favorecer su integración social y profesional. A los anteriores, habría que añadir los centros ocupacionales
- *Centro Estatal de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas*: Es un centro dedicado expresamente a potenciar la accesibilidad integral y el desarrollo de la tecnología, con el fin de mejorar la calidad de vida de los ciudadanos, con especial atención a las personas con discapacidad o mayores. Sus áreas de actividad son: arquitectura, transporte y urbanismo accesibles, acceso al ordenador, adaptación del puesto de trabajo, domótica, etc.

III.2.4.3 Atención a inmigrantes

- Centro de acogida a refugiados (CAR). Son establecimientos públicos destinados a prestar alojamiento, manutención y asistencia psicosocial urgente y primaria, así como otros servicios sociales encaminados a facilitar la convivencia e integrar en la comunidad a las personas que solicitan asilo en España y obtengan la condición de refugiado o desplazado en España y que carezcan de medios económicos para atender a sus necesidades y a las de su familia. La estancia en los centros tendrá una duración máxima de seis meses.
- Centros de estancia temporal de inmigrantes (CETI). Estos centros se conciben como un dispositivo de primera acogida para inmigrantes con el objeto de ofrecer una cobertura suficiente a necesidades básicas como el alojamiento, la manutención y la atención sanitaria, además de proporcionarles unas herramientas sociolaborales para facilitarles su integración en la sociedad española.

III.3.-Régimen económico financiero.

Los recursos para hacer frente a los gastos del nivel público y básico provienen de los Presupuestos Generales del Estado. Este sistema es consecuencia de la Recomendación 1ª del Pacto de Toledo y las previsiones de la Ley 24/1997 de consolidación y racionalización del Sistema de la Seguridad Social, en un proceso gradual que culminó en 2000. Asimismo, como consecuencia del Acuerdo entre el Estado y las Comunidades Autónomas, el nuevo sistema de financiación autonómica establece un principio de



corresponsabilidad fiscal, ya que dichas Comunidades se harán cargo de los gastos de asistencia sanitaria y servicios sociales, a cambio de una cesión de impuestos.

III.4.- Organización institucional.

En función del mencionado Acuerdo con las Comunidades Autónomas, la gestión de las prestaciones se realiza por los correspondientes servicios sociales y de salud de cada Comunidad Autónoma.

IV. NIVEL II: PÚBLICO CONTRIBUTIVO

IV.1 Campo de aplicación.

Están comprendidos en el campo de aplicación del nivel contributivo del Sistema de la Seguridad Social los residentes legales en España, cualquiera que sea su sexo, estado civil y profesión, siempre que ejerzan su actividad profesional en territorio nacional. Todo trabajador afiliado al Sistema de la Seguridad Social y su familia quedarán encuadrados en alguno de los Regímenes que lo integran:

- ◆ *Régimen General*: Es el mayoritario e integra, básicamente, a los trabajadores por cuenta ajena de las distintas ramas de la actividad económica, mayores de 16 años, sea cual sea el tipo de contrato, su categoría profesional o la cuantía de su remuneración.
- ◆ *Regímenes especiales*: Engloban a trabajadores que realizan su actividad en sectores productivos con características especiales ya sea por las condiciones del trabajo, del empleo o del salario. Son el Régimen Especial Agrario, el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, Régimen Especial de Empleados de Hogar y Régimen Especial de la Minería del Carbón.

La pertenencia a uno u otro Régimen determina los riesgos y situaciones protegidas, el porcentaje de cotización y la intensidad de la acción protectora. Sin embargo, los últimos cambios experimentados por el Sistema están orientados a disminuir estas diferencias, que se manifiestan en uno de los contenidos del Acuerdo de 9 de abril de 2001 entre el Gobierno y los interlocutores sociales por el que se pretende configurar, de forma paulatina, el Sistema en dos grandes regímenes: el de trabajadores por cuenta ajena y el de trabajadores por cuenta propia, homogeneizando su nivel de acción protectora y, paralelamente, la intensidad de su contribución.

El colectivo objeto de análisis en este nivel va a ser, por razones de espacio, el mayoritario de trabajadores por cuenta ajena integrados en el Régimen General de la Seguridad Social.

IV.2 Acción protectora.

Todos los trabajadores que estén incluidos en el nivel profesional y reúnan los requisitos exigidos en cada caso tienen derecho a las prestaciones económicas que se citan a continuación. Con carácter general todas las pensiones contributivas son objeto de revalorización anual de acuerdo con la evolución prevista del Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) para el ejercicio presupuestario, con una cláusula de garantía de mantenimiento del poder adquisitivo en caso de que el IPC real sea superior al previsto.



Asimismo todas las pensiones tienen un mínimo garantizado con distintas cuantías según la clase de pensión, edad del pensionista y situación familiar.

IV.2.1 Pensiones.

a) Jubilación

Es una prestación vitalicia que se reconoce al trabajador de cualquier régimen de la Seguridad Social, cuando se produce el cese en el trabajo de forma total o parcial a causa de la edad y se acredita el periodo de cotización correspondiente.

Son beneficiarios los trabajadores en alta, o situación asimilada al alta, que reúnan los siguientes requisitos:

- ◆ Haber cubierto un *período de cotización* de al menos 15 años, dos de los cuales tienen que estar comprendidos en los quince años inmediatamente anteriores al momento de causar la pensión.
- ◆ Tener la *edad* reglamentaria de 65 años. No obstante, este límite de edad puede ser rebajada si se dan las siguientes circunstancias:
 - ❖ Los trabajadores que hayan comenzado a cotizar al Sistema a partir de 1 de enero de 1967 podrán jubilarse anticipadamente a partir de los 61 años si han cesado en el trabajo por causas no imputables a su voluntad, acreditan un período mínimo de cotización efectiva de 30 años y han permanecido inscritos como demandantes de empleo los 6 meses anteriores. En este supuesto se les reduce la cuantía de la pensión en los porcentajes que se indican, por cada año que les falte para cumplir los 65 años:

Años cotizados	Porcentaje reductor anual
Con 30 años cotizados	8%
Entre 31 y 34 años cotizados	7,5%
Entre 35 y 37 años cotizados	7%
Entre 38 y 39 años cotizados	6,5%
Con 40 o más años	6%

- ❖ Los trabajadores por cuenta ajena que hubiesen cotizado con anterioridad a 1 de enero de 1967 podrán jubilarse anticipadamente, de modo voluntario, a partir de los 60 años, aplicándose una reducción de la pensión del 8% por cada año que falte para cumplir 65 años de edad. No obstante, si el cese en el trabajo se derivase de causas no imputables a su voluntad y se acredita tener cubierto un período de cotización efectiva de más de 30 años y que se ha permanecido inscrito como demandante de empleo los 6 meses anteriores, la reducción de la pensión por cada año de anticipación será la que corresponda en función de los años cotizados según la tabla anterior.



La base para el cálculo de pensión de jubilación, desde el 1 de enero de 2002, es la media de las bases de cotización de los 15 años inmediatamente anteriores a aquel en que se produzca el hecho causante. La cuantía de la pensión de jubilación se determina mediante la aplicación a la base de cálculo de un porcentaje que está en función del número total de años cotizados. Los porcentajes aplicables son los siguientes:

Años cotizados	Porcentaje aplicable
15	50%
Entre 16 y 25	3% adicional por año
Entre 26 y 35	2% adicional por año
35	100%

En caso de que se acceda a la pensión de jubilación a una edad superior a los 65 años y habiendo cubierto más de 35 años de cotización, el porcentaje aplicable a la base reguladora será el resultante de sumar al 100% un 2% adicional por cada año completo que se haya cotizado desde el cumplimiento de los 65 años o bien desde que se completaron los 35 años de cotización, si esto ocurriese con posterioridad.

Por tanto, el importe de la pensión es el resultado de aplicar a la base de cálculo la escala de porcentajes anterior en función de los años cotizados. Si el pensionista es menor de 65 años la pensión se minora en aplicación del coeficiente reductor que corresponda según lo explicado anteriormente. La pensión así obtenida se cobra en catorce pagas anuales.

A partir del 1 de enero de 2002, para los trabajadores que tengan cotizados al menos 35 años y accedan a la pensión de jubilación con más de 65 años, el porcentaje a aplicar a la base reguladora será el resultado de sumar al 100% un 2% adicional por cada año completo que, en la fecha de la jubilación, se haya cotizado desde el cumplimiento de los 65 años. El disfrute de la pensión de jubilación es incompatible con el trabajo del pensionista. No obstante, desde la reforma que entró en vigor el 1 de enero de 2002, los jubilados podrán compatibilizar el percibo de la pensión con un trabajo a tiempo parcial. Durante esta situación, denominada jubilación flexible, se percibe una fracción de la pensión correspondiente a la proporción en que se reduce la jornada de trabajo del pensionista respecto de la que realizaría un trabajador a tiempo completo comparable.

También existe otra figura, la jubilación parcial, a la que pueden acceder los trabajadores con 60 o más años que reduzcan su jornada de trabajo y su salario entre un 25% y un 85%, con la condición de que la empresa, al menos durante el tiempo en que el trabajador tiene menos de 65 años, formalice un contrato con una persona desempleada por una jornada que, como mínimo, sea igual a la reducción de la jornada acordada por el jubilado parcial. En este caso será compatible la retribución salarial con la pensión de jubilación en cuantía reducida, hasta el momento en que el interesado acceda a la jubilación ordinaria.

b) Incapacidad permanente.

Es la situación del trabajador, calificada por los servicios del Instituto Nacional de la Seguridad Social, que ve disminuida o anulada su capacidad laboral de forma previsiblemente definitiva. La incapacidad del trabajador puede derivarse de riesgos comunes o profesionales. Existen distintos grados de invalidez, en función de la reducción o pérdida de la capacidad de trabajo para la profesión que el trabajador ejercía:



- ◆ *Incapacidad permanente parcial para la profesión habitual*: Es aquella incapacidad que ocasione al trabajador una disminución del 33% o más en el rendimiento normal de su profesión, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma.
- ◆ *Incapacidad permanente total para la profesión habitual*: Se califica como tal la que imposibilita al trabajador para llevar a cabo su profesión, si bien éste mantiene capacidad para desempeñar otra diferente.
- ◆ *Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo*: Se concede cuando el trabajador no puede realizar ninguna profesión u oficio.
- ◆ *Gran invalidez*: Es la situación de un trabajador que necesita la ayuda de otra persona para llevar a cabo los actos más esenciales de la vida.

Son beneficiarios de esta prestación los trabajadores a los que se les haya reconocido una situación de incapacidad y hayan cubierto un determinado periodo de cotización, que depende de la edad en el momento de invalidarse, y que en el caso de los trabajadores mayores de 20 años de edad es de cinco años.

La cuantía de la prestación está en función del grado de invalidez que se haya reconocido al trabajador:

- ◆ La prestación por incapacidad permanente parcial consiste en una indemnización a tanto alzado igual a 24 mensualidades de la base de cálculo que se utilizó para la determinación de la prestación por incapacidad temporal.
- ◆ En caso de incapacidad permanente total se obtiene una pensión cuya cuantía es igual al 55% de la base de cálculo, si bien se incrementa en un 20% adicional para los mayores de 55 años que tengan dificultades en obtener empleo.
- ◆ En caso de incapacidad permanente absoluta la pensión es igual al 100% de la base de cálculo de la pensión.
- ◆ En caso de gran invalidez la pensión equivale al 150% de la base reguladora, siendo un 50% de ésta destinado a la persona que atiende al gran inválido.

Con carácter general, la base de cálculo de la pensión es la media ponderada de las bases de cotización de los últimos 8 años. En el caso de riesgos profesionales la base de cálculo se corresponde con el salario del día del accidente.

La resolución por la que se concede el derecho a las prestaciones de incapacidad permanente, en cualquiera de sus grados hará constar el plazo a partir del cual se podrá revisar por agravamiento o mejoría del estado invalidante.

Cuando los beneficiarios de las pensiones de incapacidad permanente cumplan la edad de 65 años pasan a denominarse pensiones de jubilación. La nueva denominación no significa modificación alguna en cuanto a las características económicas de la pensión.

c) Prestaciones de muerte y supervivencia

Recogen las prestaciones establecidas con motivo del fallecimiento del trabajador, independientemente de las causas que lo motiven. Las prestaciones a que se puede



acceder son: pensión de viudedad, pensión de orfandad, pensión a favor de familiares y subsidio a favor de familiares. En los supuestos de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional se abona una indemnización, además del derecho a la correspondiente pensión.

c.1) Pensión de viudedad.

Son beneficiarios de la pensión de viudedad, el cónyuge supérstite, los separados, divorciados y aquéllos con matrimonio declarado nulo por sentencia judicial.

Con carácter general, son requisitos para acceder a esta prestación que el causante se encontrara en alta o en situación asimilada al alta y reuniera un período mínimo de cotización de 500 días dentro de los 5 años inmediatamente anteriores a su fallecimiento si el fallecido estaba en activo. Si el fallecido era pensionista no se necesita período mínimo de cotización.

Hasta el 31 de diciembre de 2001, la cuantía representaba el 45% de la base media de cotización de los últimos dos años. A partir del 1 de enero de 2002 equivale al 46% de dicha base media. En el Acuerdo para la mejora y el desarrollo del Sistema de protección social firmado el 9 de abril de 2001 está previsto que, de forma progresiva, este porcentaje alcance el 52%. Si esta pensión constituye la principal o única fuente de ingresos y el pensionista tiene cargas familiares el porcentaje que se aplica a la base de cálculo es el 70%.

c.2) Pensión de orfandad.

Son beneficiarios de la pensión de orfandad, los hijos del causante menores de 18 años o los mayores de esa edad que estén incapacitados. En los casos en que el huérfano no obtenga ingresos, en cómputo anual, superiores al 75% del salario mínimo interprofesional, podrá percibir la prestación hasta los 22 años o bien hasta los 24, si es huérfano absoluto (de ambos padres).

Los requisitos de alta y de periodos de cotización para acceder a esta prestación son los mismos que los indicados para la pensión de viudedad.

La cuantía de la pensión es el 20% de la base media de cotización de los últimos dos años. En el caso de orfandad absoluta (pérdida de ambos padres), el 20% se incrementará con el 46% correspondiente a la pensión de viudedad. Si existen varios beneficiarios la suma de las pensiones no podrá rebasar, en ningún caso, el 100% de la base de cálculo de las mismas.

c.3) Prestaciones en favor de familiares.

c.3.1) Pensión en favor de familiares.

Son beneficiarios de esta pensión los familiares que convivan con el causante y a su cargo, durante al menos dos años de antelación al fallecimiento, hasta el segundo grado de parentesco, que dependan económicamente de aquel, no tengan derecho a otra pensión pública y carezcan de medios de subsistencia.

La cuantía de la pensión se obtiene mediante la aplicación del 20% a la base de cálculo indicada para las pensiones de viudedad y orfandad. Si al fallecimiento del causante no



hubiere cónyuge supérstite ni huérfanos, el 20% se incrementará con el 46% correspondiente a la pensión de viudedad.

c 3.2) Subsidio en favor de familiares.

Los beneficiarios de esta prestación son los hijos y hermanos, solteros o viudos, mayores de 22 años de edad a la fecha del fallecimiento y que reúnan los requisitos señalados para la pensión a favor de familiares.

Respecto a la cuantía, consiste en la percepción durante 12 meses, con inclusión de 2 pagas extraordinarias, del 20% de la base de cálculo de la pensión de viudedad.

IV.2.2 Otras prestaciones económicas.

El subsidio por Incapacidad Temporal lo perciben aquellos trabajadores impedidos temporalmente para trabajar por enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo. Tiene una duración de doce meses, prorrogables por períodos semestrales hasta un máximo de 30 mensualidades. La cuantía de la prestación está en función de la base de cotización del mes anterior a la fecha de la baja, y en el caso de enfermedad común o accidente no laboral, se aplica el 60% de la citada base de cálculo, entre el cuarto y el vigésimo día, y el 75% a partir del vigésimo primero. Por enfermedad profesional y accidente de trabajo, es el 75% desde el día siguiente al de la baja.

El subsidio por riesgo durante el embarazo se genera cuando el trabajo desempeñado influye negativamente en la salud de la madre o en la del feto y la empresa no pueda, por razones técnicas y objetivas, trasladar a la trabajadora a otro puesto compatible. La cuantía de la prestación es el resultado de aplicar el 75% a la base de cálculo de la Incapacidad Temporal.

El subsidio por maternidad cubre los periodos de descanso que disfruta el trabajador con motivo de la maternidad, adopción y acogimiento familiar, tanto preadoptivo como permanente, de menores de 6 años o mayores de esa edad si son discapacitados o tienen dificultades de inserción social y/o familiar. La cuantía consiste en un subsidio equivalente al 100% de la base de cotización del mes anterior al inicio del descanso (base reguladora). La duración del descanso es de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

Otras prestaciones son las indemnizaciones por lesiones permanentes no invalidantes y las indemnizaciones especiales en caso de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional.

IV.3 Régimen económico financiero.

El nivel contributivo del Sistema de la Seguridad Social se financia mediante un sistema de reparto. Este método se aplica para todas las contingencias y situaciones amparadas por cada uno de los regímenes con la excepción, en determinados casos, de la cobertura de accidentes de trabajo. Para éstos está previsto el sistema financiero de capitales de cobertura.



IV.3.1 Fuentes de financiación.

La Ley General de Seguridad Social establece que, en el Régimen General, los sujetos obligados a cotizar son los trabajadores y los empresarios por cuya cuenta trabajan, excepto en lo que se refiere a los riesgos de accidente de trabajo y enfermedades profesionales, para cuya cobertura cotiza exclusivamente el empresario. Los sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar es decir, de efectuar el ingreso de las aportaciones propias y las de los trabajadores, son los empresarios.

El importe de la cotización está determinado por la base y el tipo de cotización, que se fijan cada año en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. La base de cotización está constituida por la remuneración total que perciba el trabajador siempre que esté comprendida entre unos topes, límites mínimos y máximos que también se determinan anualmente en la Ley citada. Si el salario no alcanza el tope inferior, la cotización debe calcularse sobre la base mínima, si supera el tope superior se calcula sobre la base máxima. La cantidad a ingresar se obtiene multiplicando un porcentaje, o tipo de cotización, variable según las contingencias. En el Régimen General el tipo global único que financia las prestaciones contributivas es del 28,3%, siendo el 23,6% a cargo de la empresa y el restante 4,7% a cargo del trabajador.

En los Regímenes Especiales, las bases de cotización y los tipos aplicables por contingencias varían dependiendo del régimen de que se trate. Por ejemplo, en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, se fija una base mínima y una base máxima. Los interesados puede elegir, con ciertas limitaciones, la base de cotización comprendida entre estas dos cantidades. El tipo de cotización de este régimen es del 28,3%; siendo del 26,5% si los autónomos deciden no acogerse a la protección por incapacidad temporal, que es de cobertura voluntaria.

IV.4 Organización institucional.

El sistema de la Seguridad Social se organiza en torno a una serie de Entidades Gestoras, Servicios Comunes y entes colaboradores. La gestión pública de las prestaciones del Sistema de Seguridad Social se lleva a cabo a través de las siguientes entidades:

- ◆ El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS): Le corresponde el reconocimiento y control de las prestaciones contributivas, con excepción de la prestación económica por desempleo y de las prestaciones que son competencia del ISM en relación con el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar. También gestiona las prestaciones familiares por hijo a cargo y reconoce el derecho a la asistencia sanitaria.
- ◆ El Instituto Social de la Marina (ISM): Es el organismo específico y unitario de gestión y protección de los trabajadores del mar.

Existe además un Servicio Común que se caracteriza por desarrollar las tareas que inciden en los demás Entes que integran el Sistema de la Seguridad Social que es la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) al que compete la gestión de los recursos económicos y la administración financiera del sistema, en aplicación de los principios de solidaridad y caja única. Tiene encomendadas, entre otras, las funciones de afiliación de trabajadores, recaudación de cuotas, la ordenación de los pagos y la distribución de las disponibilidades financieras para evitar desajustes. De dicho Servicio Común depende también el Centro de Informática de la Seguridad Social.



La gestión de la Seguridad Social, que en general se atribuye a las Entidades Gestoras, se puede llevar a cabo también por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales y las empresas. Las Mutuas son asociaciones de empresarios, debidamente autorizadas por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, que se constituyen con el principal objeto de colaborar en la gestión de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, las actividades de prevención de riesgos laborales y recuperación profesional y la colaboración en la gestión de la prestación económica de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes. Las empresas individualmente consideradas también podrán colaborar en la gestión de determinadas prestaciones destinadas a su propio personal.

En relación con esta estructura organizativa existe un compromiso de cambio mediante la creación de la Agencia de la Seguridad Social con el fin de reafirmar la eficacia gestora a través de una mayor integración de las funciones de afiliación, recaudación y de gestión de prestaciones.

V. NIVEL III: PRIVADO Y COMPLEMENTARIO

Junto a los dos niveles de protección social de carácter público y obligatorio que conforman el Sistema de Seguridad Social, a los que nos hemos referido hasta ahora, existe un tercer nivel complementario, constituido básicamente por los Fondos de Pensiones, y también por los seguros de vida, las Mutualidades de Previsión Social y, transitoriamente, por los fondos internos. Los Fondos de Pensiones se configuran como instituciones privadas de previsión voluntaria y libre, que definen el derecho de las personas a cuyo favor se constituyen a percibir rentas o capitales por jubilación, supervivencia, viudedad, orfandad o invalidez. Los Fondos de Pensiones pueden o no ser complemento del preceptivo sistema de la Seguridad Social obligatoria, al que en ningún caso sustituyen. La norma establece el principio de no discriminación, garantizando el acceso como partícipe de un plan a cualquier persona física que reúna las condiciones de vinculación o de capacidad de contratación.

Desde el punto de vista estrictamente financiero, los planes de pensiones se basan en sistemas financieros y actuariales de capitalización individual, acumulándose las aportaciones periódicas y sus rendimientos hasta constituir unas reservas suficientes para generar las prestaciones previstas en el plan.

Los planes de pensiones necesariamente se encuadran en una de las siguientes modalidades:

- ◆ Sistema de empleo: Corresponde a los planes cuyo promotor es cualquier entidad, corporación, sociedad o empresa y cuyos partícipes son sus empleados.
- ◆ Sistema asociado: Corresponde a los planes cuyo promotor es cualquier asociación, sindicato, gremio o colectivo, siendo los partícipes sus asociados, miembros o afiliados.
Estas asociaciones o colectivos deben estar delimitados por alguna característica común distinta al propósito de configurar un plan de pensiones.
- ◆ Sistema individual: Corresponde a planes cuyo promotor son una o varias entidades de carácter financiero y cuyos partícipes son cualesquiera personas físicas, a excepción de las que estén vinculadas a aquéllas por relación laboral, y sus parientes hasta de tercer grado inclusive.



En el caso de los planes de pensiones de empleo, se exige que los compromisos asumidos estén exteriorizados, es decir, el empresario no puede ser el garante de la cobertura de tales compromisos mediante la creación de fondos internos o similares que supongan el mantenimiento por parte de éste de la titularidad de los recursos constituidos.

La exteriorización de los compromisos por pensiones de las empresas permite cumplir un doble objetivo. Por un lado, protege los intereses de los trabajadores y beneficiarios en caso de insolvencia o de dificultades financieras. Por otra parte, el mantener fuera de los balances contables los compromisos por pensiones permite a las empresas liberar recursos y concentrarse en su actividad típica lo que, en última instancia, se traducirá en una mayor competitividad. Adicionalmente, este proceso supone garantizar la gestión de estas partidas económicas por entidades especializadas en la gestión e inversión financieras, lo que puede representar un menor coste a la vez que ayuda a la capitalización de la economía potenciando el ahorro a largo plazo.

En lo que se refiere a la tributación, el régimen fiscal vigente de las contribuciones y aportaciones a los Planes de Pensiones traslada el impuesto sobre la renta de los partícipes al momento o período en que perciban las prestaciones correspondientes. Para ello autoriza la deducción en el citado impuesto personal que grava la renta del partícipe de las aportaciones hasta un determinado límite. En cuanto a los Fondos de Pensiones, como sujetos del impuesto de sociedades, no soportan presión tributaria alguna.

Finalmente, hay que incidir en la valoración positiva que de este nivel complementario hacen los interlocutores sociales, el Gobierno y las diferentes fuerzas políticas del arco parlamentario, reflejado en los diferentes acuerdos suscritos hasta la fecha.

VI. EVOLUCIÓN Y PROCESO DE REFORMAS DEL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL

La dinámica del modelo de Seguridad social en España ha puesto de manifiesto una continua adaptación, a través de distintos procesos de reforma, a la evolución de las cambiantes circunstancias sociales y económicas, con la finalidad de mantener el equilibrio económico-financiero a largo plazo, ampliar la protección y potenciar los efectos de redistribución y solidaridad, y modernizarse en función de las nuevas condiciones y formas sociales. Las principales actuaciones de reforma se recogen en los siguientes acuerdos socio-políticos:

- ✓ Acuerdo económico y social de 1984.
- ✓ Pacto de Toledo, aprobado por el Congreso de los Diputados en 1995.
- ✓ Acuerdo de 1996, entre el Gobierno y las Centrales Sindicales más representativas para el desarrollo de las recomendaciones del Pacto de Toledo.
- ✓ Acuerdo de 1999 sobre revalorización de las pensiones mínimas para el año 2000.
- ✓ Acuerdo de 2001 para la mejora y el desarrollo del sistema de protección social.



A su vez, los instrumentos normativos en los que se han plasmado las medidas de reforma son:

- ✓ Ley 26/1985 de Medidas urgentes para la racionalización de la estructura y la acción protectora de la Seguridad Social.
- ✓ Ley 14/1986 General de Sanidad.
- ✓ Ley 8/1987 sobre Planes y Fondos de pensiones.
- ✓ Ley 37/1988 de Presupuestos Generales del Estado para 1989, en la que se modifican la estructura y el funcionamiento de la acción protectora de la Seguridad Social.
- ✓ Ley 26/1990, de creación de las prestaciones no contributivas en el Sistema de Seguridad Social.
- ✓ Ley 24/1997, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social.
- ✓ Ley 39/1999 sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- ✓ Ley 35/2002 de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.

Los principales criterios que han estado en el origen de las sucesivas reformas han sido los siguientes:.

VI.1.- Mejora de la acción protectora del sistema e intensificación del principio de solidaridad y redistribución.

La primera manifestación de estas reformas se encuentra en la Ley 26/1985 que introduce como criterio para la revalorización de las pensiones que las mismas serán actualizadas cada año según la evolución del IPC previsto manteniendo así los perceptores el poder adquisitivo de sus pensiones. En esta línea, la Ley 24/1997, establece una cláusula de salvaguarda en el supuesto de que el IPC real sea superior al previsto, en cuyo caso se compensarán las diferencias.

En lo que se refiere a la mejora de la acción protectora hay que señalar que dicha Ley facilita el derecho a causar pensión al suprimir el requisito de estar en alta en el momento del hecho causante para las pensiones de jubilación e invalidez. Posteriormente esta supresión se amplió a la pensión de viudedad.

La Ley 24/1997, de 15 de julio, establece una subida progresiva en el plazo de tres años de la cuantía mínima para las pensiones de viudedad cuyos beneficiarios tengan menos de sesenta años y tengan cargas familiares. También se amplía paulatinamente el límite de edad para percibir la pensión de orfandad de 18 a 21 años y de 21 a 23 años si los dos progenitores han fallecido.

En el año 1999 la Comisión de Seguimiento del Acuerdo de pensiones propició un Acuerdo entre el Gobierno y las principales organizaciones sindicales para revalorizar en el año 2000 con incrementos especiales, determinadas pensiones mínimas y las pensiones no contributivas, de forma que el incremento fue superior al del Índice de Precios al Consumo.



Como consecuencia del Acuerdo social de 9 de abril de 2001 ha entrado en vigor a partir de enero de 2002 la normativa que ampliaba de nuevo el límite de edad para percibir la pensión de orfandad, pasando a ser de 21 a 22 años y de 23 a 24 en la orfandad absoluta. Además se mejora la pensión de viudedad elevando el porcentaje que se aplicaba a la base reguladora del 45% al 46%, con una previsión de que en años sucesivos estos porcentajes se irán incrementando hasta alcanzar el 52%. En determinadas situaciones familiares se aplica un porcentaje del 70%.

Finalmente resta indicar que, en aplicación del Pacto de Toledo y de lo establecido en la Ley 24/1997, la universalización de la asistencia sanitaria, de los servicios sociales y de la protección a la familia está, desde el año 2000, financiada totalmente con cargo a los presupuestos Generales del Estado.

VII.1.- Reforzamiento del carácter profesional, contributivo y proporcional de las pensiones.

Con este principio se pretende que quienes hayan realizado unas cotizaciones semejantes obtengan también un nivel de prestaciones similar. En este sentido las modificaciones introducidas han sido las siguientes:

La Ley 26/85, de 31 de julio, para la racionalización de la estructura y de la acción protectora de la Seguridad Social, incrementa el período de carencia para acceder a las pensiones de jubilación e incapacidad permanente hasta 15 años y modifica el cálculo de la base reguladora, teniendo en cuenta 8 años de los cuales los 6 primeros se actualizan según la evolución del Índice de Precios al Consumo.

La Ley 24/1997, de 15 de julio, de consolidación y racionalización del Sistema de Seguridad Social, amplía gradualmente el período de determinación de la base reguladora de la pensión de jubilación en un proceso que finalizó el 1 de enero de 2002, fijándolo en los últimos quince años de cotización en lugar de los ocho que establecía la normativa anterior.

En el Acuerdo para la mejora y el desarrollo del sistema de protección social, suscrito por el Gobierno e interlocutores sociales en abril de 2001, las partes firmantes se comprometen, a partir del año 2003, a tomar las medidas oportunas para que se adopte la forma más idónea para el cálculo de las prestaciones.

Por otro lado se han venido introduciendo medidas en la cotización de la Seguridad Social para adecuar las bases de cotización al salario percibido, igualando progresivamente las bases máximas de cotización de las distintas categorías profesionales en un proceso que se inició en 1989 y culminó en el presente año 2002.

VI.3.- Separación de las fuentes de financiación del sistema de protección social.

Su objetivo ha sido adecuar las fuentes de financiación de las obligaciones de la Seguridad Social a su naturaleza, contributiva o no contributiva. Así, todas las prestaciones de naturaleza no contributiva y de extensión universal pasan a ser financiadas con aportaciones del Estado, mientras que las prestaciones netamente contributivas se financian, fundamentalmente, con cotizaciones de empresas y trabajadores.



El primer paso se produce mediante la Ley 37/1988, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1989. Frente a la situación anterior, en que no existía una adscripción específica de las fuentes de financiación a unas prestaciones concretas, a partir de 1989, el Estado empieza a destinar fondos a la Seguridad Social para la financiación de la asistencia sanitaria y de una parte de los complementos de mínimos de las pensiones.

Con ello aparece un modelo de financiación de la Seguridad Social que se relaciona con la naturaleza de las prestaciones: las de carácter contributivo se financiarán básicamente con cotizaciones, y las de carácter no contributivo con aportaciones del Estado. Para cada modalidad de protección predominará, respectivamente, el sentido profesional o el universal.

Esta reforma permite la extensión de la asistencia sanitaria a personas sin recursos, no incluidas previamente en el Sistema y el posterior establecimiento de las prestaciones no contributivas, instauradas en 1990, sin cargo a cotizaciones sociales.

La Ley 24/1997, de 15 de julio, de consolidación y racionalización del Sistema de la Seguridad Social, en la que se plasman las recomendaciones del Pacto de Toledo, consagra la separación financiera de la Seguridad Social, adecuando las fuentes de financiación de las obligaciones a su naturaleza. Siguiendo esta Ley, tienen naturaleza no contributiva las prestaciones y los servicios de asistencia sanitaria y los servicios sociales, las pensiones no contributivas y las asignaciones económicas por hijo a cargo. Su completa financiación por el Estado ha culminado en 2000.

El Gobierno, la Confederación de CC.OO., la Confederación Española de Organizaciones Empresariales y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa, dentro del objetivo de consolidación del Sistema de la Seguridad Social, firmaron el 9 de abril de 2001 el Acuerdo para la mejora y el desarrollo del Sistema de protección social, que extiende su vigencia hasta el año 2004. En este Acuerdo se recoge que en un plazo límite de 12 años la financiación íntegra de los complementos a mínimos se realizará con cargo a las aportaciones del Estado. En la actualidad, la mayor parte de dichos complementos se continúa financiando con cargo a cuotas sociales.

VI.4.- Establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.

Como consecuencia del Acuerdo de 9 de abril de 2001 se aprueba la Ley 35/2002, de 12 de julio, en la que se modifica la regulación actual del acceso a la jubilación.

Las principales novedades introducidas son:

- ❖ Los trabajadores que accedan a la jubilación con más de 65 años y más de 35 años cotizados percibirán una pensión que es superior al 100% de la base reguladora. Se exonera del abono de las cuotas de Seguridad Social por estos trabajadores mientras sigan en activo.
- ❖ Se amplía el acceso a la jubilación anticipada a los colectivos que no habían cotizado antes del 1/1/1967, siempre que reúnan ciertos requisitos de antigüedad laboral e involuntariedad del cese en el trabajo.



- ❖ Se posibilita la compatibilidad entre el percibo de la pensión de jubilación parcial y el desarrollo de actividades laborales a partir de los 65 años.
- ❖ Se establecen bonificaciones en la cotización de las personas trabajadoras de 60 o más años.

VI.5.- Conciliación de la vida laboral y familiar.

La necesidad de facilitar la incorporación de la mujer al trabajo ha motivado una de las modificaciones sociales más profundas de este siglo. Este hecho hace necesario que se contemple un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada y se instrumenten medidas que estimulen dicha incorporación. En este sentido la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, incluyendo como principales novedades:

- ❖ Se amplía el derecho a la reducción de jornada y excedencia a los trabajadores que tengan que ocuparse de personas mayores y enfermas, antes solamente se contemplaba para los que tuvieran hijos a cargo menores de tres años.
- ❖ Se facilita el acceso a los hombres al cuidado del hijo desde el momento de su nacimiento o de su incorporación a la familia, al conceder a la mujer la opción de que sea el padre el que disfrute de hasta diez semanas de las dieciséis correspondientes al permiso por maternidad, permitiendo además que lo disfrute simultáneamente con la madre.
- ❖ Se amplía el permiso de maternidad en dos semanas más por cada hijo en caso de parto múltiple.
- ❖ Se crea una nueva prestación de la Seguridad Social, la de riesgo durante el embarazo, con la finalidad de proteger la salud de la mujer trabajadora embarazada, cuando el trabajo desempeñado pudiese afectar negativamente a su salud y/o a la del feto y la misma no pudiese ser trasladada a otra actividad compatible con su estado.
- ❖ Aumentan los supuestos que dan derecho a reducciones en las cotizaciones de los contratos de interinidad que se celebren con desempleados para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento (los autónomos).

Con posterioridad han ido aumentando las actuaciones en esta dirección, así en enero de 2000 se crean nuevas prestaciones familiares de pago único, por nacimiento de tercer hijo y por parto múltiple, se incrementan de nuevo los supuestos que dan derecho a reducciones en las cotizaciones de contratos de períodos de descanso (las madres coste cero). Se da la posibilidad de disfrutar del permiso por maternidad a tiempo parcial, compatibilizándolo con el trabajo.

VI.6.- Fondo de reserva.

La Ley 24/1997 establece la creación del llamado Fondo de Reserva, con lo que se da cumplimiento a la Recomendación número dos del Pacto de Toledo y a los compromisos adquiridos en el Acuerdo alcanzado entre el Gobierno y los Sindicatos más representativos en Octubre de 1996. Dicho Fondo se dotará con cargo a los



excedentes de cotizaciones sociales que puedan resultar de la liquidación de los Presupuestos, y su finalidad es atenuar los efectos de los ciclos económicos, tanto respecto a la recaudación de las cotizaciones, como a la preservación de empleo.

En virtud de esta previsión legal, y gracias al superávit que comenzó a registrar el sistema en 1999 la primera dotación al Fondo se realizó en el año 2000, y se ha venido ampliando más todos los años con la siguiente secuencia:

Cuantía del Fondo

(millones de euros)

Año	Inicial	Adicional	Total
2000	360,6	240,4	601,0
2001	541,0	1.620,0	1.803,0
2002	3.575,0	----	3.575,0
SUMA			5.979,0
Rendimientos			41,0
TOTAL			6.020,0

Con esta dotación total se ha cubierto ya en 2002 el objetivo previsto para 2004, de llegar a un importe equivalente a 1 por ciento del PIB y que representa más de una mensualidad del pago de pensiones. El importe de 3.575 millones en el año 2002 ha sido aprobado en Consejo de Ministros de fecha 5 de abril y se autoriza a la Tesorería General de la Seguridad Social a que realice la materialización financiera a lo largo de este año.

Hasta 31 de marzo de 2002 la situación del Fondo de Reserva era:

Total dotaciones (2000 + 2001)	2.404
Rendimientos	41
TOTAL	2.445

La materialización de la cuantía total del Fondo era la siguiente:

Activos Financieros	1.476
Cuenta corriente en Banco de España	969
TOTAL	2.445

Del importe adicional de 3.575 millones autorizado por el Consejo de Ministros en abril de 2002, 1052 millones se han materializado ya en la cuenta corriente del Fondo de Reserva y el resto hasta 3.575 millones, está previsto realizarlo entre junio y septiembre del presente año.



En relación con la rentabilidad del Fondo, la cuenta corriente en el Banco de España ha supuesto un tipo medio del 4,78 por ciento en 2000, un 4,32 por ciento en 2001 y un 3,29 por ciento en el primer cuatrimestre del 2002. La rentabilidad de la cartera ha supuesto un tipo medio ponderado del 4,44 por ciento.

VI.7.- Reformas para el fomento del mercado de trabajo.

Las medidas en este ámbito se insertan en los Planes de Empleo del Reino de España, elaborados en el marco de las orientaciones europeas, que se dirigen especialmente a la inserción en el mercado de trabajo de los colectivos que presentan mayores dificultades para ello, a la modificación de los sistemas de desempleo, haciéndolos más favorables a la búsqueda de empleo y, en definitiva, a incentivar la empleabilidad de los trabajadores.

En este contexto, las principales reformas llevadas a cabo se han enfocado sobre dos tipos de colectivos:

- Los colectivos especialmente vulnerables frente al desempleo.
- Los colectivos sujetos a contratos temporales.

Desde el año 1997, se han venido introduciendo reformas destinadas a fomentar la contratación de aquellos grupos que tenían mayores dificultades para el acceso al mercado laboral y de los que estaban sujetos a una excesiva temporalidad.

La Ley 64/1997 inicia estos procesos de reforma que se han venido actualizando todos los años, estableciendo medidas que afectaban fundamentalmente a los siguientes colectivos:

- Desempleados jóvenes.
- Desempleados mayores de 45 años.
- Mujeres que estaban subrepresentadas en determinados sectores.
- Desempleados de larga duración.

En dicha Ley se incluyen también medidas para fomentar la transformación de contratos temporales en indefinidos.

Las medidas adoptadas para incentivar esas contrataciones han sido las bonificaciones del importe de las cotizaciones sociales a cargo de los empresarios, consistentes en unos porcentajes de reducción que, con carácter general y en función de los distintos tipos de contratos, oscilan entre un 40 y un 60 por ciento de dichas cotizaciones.

Ultimamente se han tomado también medidas adicionales destinadas a fomentar específicamente la actividad de los mayores de 55 años, las cuales se recogen en el Real Decreto Ley 5/2001, por el que se establecen bonificaciones especiales para los trabajadores contratados indefinidamente que tengan entre 55 y 65 años, consistentes en que, en el primer año de vigencia del contrato, el empresario abonará el 45% de las cuotas empresariales, y el 50% durante el resto del tiempo de vigencia del contrato.



Asimismo, la Ley 35/2002, por la que se establece la jubilación gradual y flexible, contempla también la bonificación de las cotizaciones empresariales de los trabajadores entre 60 y 64 años que tengan un contrato indefinido y una antigüedad en la empresa de 5 o más años. La bonificación es de un 50%, incrementándose éste porcentaje en un 10% en cada ejercicio hasta alcanzar un máximo del 100%. Dicha Ley incluye además la exoneración de las cuotas de los trabajadores de 65 y más años.

En lo que se refiere a medidas destinadas a las mujeres, en el programa de fomento del empleo se contemplan las siguientes:

- Los contratos indefinidos celebrados con mujeres desempleadas cuya edad está comprendida entre 16 y 45 años tendrán una bonificación de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes del 25% durante 2 años.
- Los contratos realizados con mujeres desempleadas para que presten servicios en profesiones u ocupaciones con un bajo índice de empleo femenino tendrán una bonificación de al menos el 45% de la cotización de la empresa, pudiendo llegar hasta el 70% si se reúne alguno de estos dos requisitos: ser mayor de 45 años o llevar en el paro 6 meses o más.