



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN

SECRETARÍA DE ESTADO
DE SEGURIDAD SOCIAL

**INFORME
SOBRE EL
DESARROLLO
DEL
PACTO DE TOLEDO**

Volumen I

Octubre 2008

ÍNDICE

- I. Introducción.
- II. Antecedentes.
- III. Informe de seguimiento de las recomendaciones de la Comisión no Permanente para la valoración de los resultados obtenidos por la aplicación de las recomendaciones del Pacto de Toledo (2003).
- IV. Listado, por orden cronológico, de disposiciones dictadas en materia de Seguridad Social con incidencia en el cumplimiento de las recomendaciones del Pacto de Toledo.
- V. Documentos y Acuerdos sociales, con incidencia en el sistema de la Seguridad Social, adoptados tras la renovación parlamentaria (2003) del Pacto de Toledo.
- VI. Anexo de cuadros y gráficos.
- VII. La situación del sistema de la Seguridad Social en los Presupuestos de 2008.

I. INTRODUCCIÓN

El denominado Pacto de Toledo, suscrito en abril de 1.995 con la práctica unanimidad de las distintas representaciones parlamentarias presentes en aquel momento en el Congreso de los Diputados, supuso la reafirmación por las fuerzas políticas españolas de la apuesta, durante los próximos decenios, por un sistema de Seguridad Social solidario y de reparto, basado en las contribuciones de sus beneficiarios y en la separación de las prestaciones de naturaleza contributiva y no contributiva. Una apuesta en favor de las reformas necesarias en cada momento para garantizar la sostenibilidad del sistema, desde una perspectiva compatible con el reforzamiento de su intensidad protectora, la consolidación de sus políticas convencionales y el despliegue de nuevas vertientes de cobertura.

El Pacto de Toledo puso de manifiesto que la eficiencia económica y la eficiencia social del sistema de Seguridad Social han de ser necesariamente compatibles, y que un elemento central de esta compatibilidad está constituido por el acuerdo entre las fuerzas políticas y los interlocutores sociales, lo que descarta replanteamientos aventurados y la adopción de medidas que quiebren estos consensos básicos, así como la mera complacencia ante los problemas que ponen en riesgo la sostenibilidad o la eficacia social de nuestra Seguridad Social.

Importancia del Pacto de Toledo.

Un sistema de protección social se construye sobre la confianza. Los cotizantes, millones de personas, entregan sus contribuciones esperando que, ante cualquier supuesto de vulnerabilidad (el accidente, la enfermedad, el desempleo, la vejez, el desvalimiento de la familia, etc.), el sistema sustituya con prestaciones suficientes la pérdida temporal o permanentemente de sus rentas. Para la construcción de la confianza, el sistema debe dotarse de transparencia, de solvencia y de diligencia, pero también de refuerzos institucionales.

El seguimiento y control parlamentario de las instituciones de la Seguridad Social, de sus presupuestos y de su funcionamiento cotidiano es una garantía que traslada a los beneficiarios mayor confianza y que ha ayudado a los ciudadanos a poder evaluar a la Seguridad Social con información creciente en calidad y cantidad. Los beneficiarios de la Seguridad Social española la perciben como una realidad consolidada, reforzada por el apoyo de agentes políticos y sociales, gobernada por los controles previos de calidad que impone la Intervención General de la Seguridad Social, como centro directivo

contable, y sometida al escrutinio permanente de las Cortes Generales, gracias a la Comisión de Seguimiento del Pacto de Toledo, del Tribunal de Cuentas y de los agentes sociales.

Marco de referencia.

En cumplimiento de esta importante misión, la Comisión no Permanente para la valoración de los resultados obtenidos por la aplicación de las recomendaciones del Pacto de Toledo aprobó, con fecha de publicación de 3 de octubre de 2003, su informe sobre los primeros años de gestión parlamentaria y ejecutiva del citado acuerdo. En dicho informe, y de cara al seguimiento y evaluación de sus recomendaciones, *“la Comisión considera oportuno que el Congreso de los Diputados proceda, transcurridos al menos cinco años, a una revisión general del grado de cumplimiento de las recomendaciones contenidas en el mismo, mediante instrumentos parlamentarios específicos para ello”*.

Este plazo coincide en esta ocasión con la presentación, por parte del Gobierno de España, ante la Comisión Europea del informe que con carácter trienal debe remitirse en aplicación de Método Abierto de Coordinación en materia de pensiones, que, en el presente caso, se integra, como parte específica, en un informe más amplio sobre política social en el que se incluyen otros apartados de política social, sanitaria y sobre la exclusión social.

Ambos documentos son complementarios, en parte inevitable reiterativos, y trabajan con escenarios temporales diferentes, ya que el correspondiente a la revisión de las recomendaciones debe analizar, si bien con perspectiva de futuro, qué pasos se han dado para garantizar la sostenibilidad y suficiencia de nuestro sistema de protección social durante los últimos cinco años, mientras que el documento sobre estrategia en materia de pensiones debe explicitar cuáles serán, a legislación constante, las proyecciones económicas por las que discurriría nuestro sistema de protección social durante los próximos decenios.

Metodología.

Para permitir una comparación en términos homogéneos y objetivos, la documentación que se adjunta ha sido confeccionada siguiendo, en lo que ha sido posible, los

procedimientos y métodos utilizados en la presentación de anteriores informes a la Comisión de Seguimiento (2000), de un lado, y a la Comisión Europea (2002 y 2005), de otro.

Los documentos han sido redactados evitando la mezcla indebida entre información y opinión, aunque la presencia de ésta es inevitable en un texto de matiz y naturaleza política. Para permitir al lector la formación de un criterio propio con indicadores cuantitativos, se aneja en cada caso una selección de estadísticas suficientes para el conocimiento de los diferentes aspectos del funcionamiento, en los planos jurídico, sociológico, económico, etc. del sistema de Seguridad Social.

El hilo conductor de la documentación ha sido, en el caso de las recomendaciones de la Comisión no Permanente del Congreso de los Diputados, las propias recomendaciones. En el caso de las proyecciones, los criterios definidos por la Comisión Europea a los Estados miembros de cara a la futura homologación de las diferentes realidades nacionales en los textos valorativos de la Comisión.

Síntesis del contenido del documento relacionado con el desarrollo de las recomendaciones del Pacto de Toledo.

El documento presenta un análisis de las medidas que se han ido adoptando en los últimos cinco años para el cumplimiento de las diferentes recomendaciones recogidas en la renovación parlamentaria del Pacto de Toledo; señala, asimismo, el conjunto de leyes y otras disposiciones dictadas durante el tiempo indicado en relación con las formulaciones del citado pacto; y, como no podía ser de otra forma, describe los avances producidos en los planos de sostenibilidad y de afianzamiento de la acción protectora desde 2003, en una línea de continuidad y mejora de los avances producidos en años anteriores desde 1995.

a) Financiación.

El sistema ha conseguido progresar, tanto en el número de sus cotizantes como en la estabilidad de las carreras de cotización, consecuencia de la progresiva extensión de las relaciones laborales de duración indefinida incentivadas en las últimas reformas laborales.

La mejora en las bases de cotización se ha traducido en una elevación en paralelo de las bases mínimas (en relación las pensiones mínimas del sistema) y del número de afiliados que cotizan por bases más elevadas, así como en la creciente correspondencia entre aportaciones y prestaciones. La mejora conseguida en la acción recaudatoria ha permitido una reducción de la morosidad y un incremento de la recaudación en vía voluntaria y de las actuaciones de la vía ejecutiva que disuaden el fraude, a la vez que garantizan la percepción por el sistema de los derechos devengados.

La separación entre fuentes de financiación, iniciada a finales de los años 80 del siglo pasado y culminada a principios de éste, se ha consolidado gracias a la financiación presupuestaria de las prestaciones del Sistema para la autonomía y atención a la dependencia, a la desvinculación de las cotizaciones sociales de las mejoras en la financiación sanitaria, a la paulatina asunción por parte de los servicios de salud de algunas políticas sanitarias (Régimen Especial del Mar, Seguro Escolar), a la financiación presupuestaria de las bonificaciones a la Seguridad Social en situaciones excepcionales (sequía, cuidadores familiares), a la financiación presupuestaria de la mejora de las políticas de ayuda a la familia y al crecimiento constante de las aportaciones de los Presupuestos Generales del Estado para la financiación de los complementos a cuantías mínimas de pensión, aunque en este terreno todavía queda un importante trecho pendiente de cobertura presupuestaria.

El establecimiento de controles antes inexistentes sobre el funcionamiento de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (segregación de las actividades preventivas, control de la determinación de contingencias, límites presupuestarios y salariales, sometimiento al sistema de información contable de la Seguridad Social, control de provisiones) ha permitido la compatibilidad de la reducción de la tarifa de cotización por contingencias profesionales –con su incidencia directa en la minoración de los costes laborales- con el crecimiento del excedente de dichas entidades y su retorno, en los términos previstos legalmente, a los fondos establecidos en la legislación de Seguridad Social.

Las medidas de favorecimiento de la conciliación entre la vida personal y familiar y la laboral han permitido la incorporación y la permanencia de millones de mujeres en el mercado de trabajo.

Por otro lado, el afloramiento de centenares de miles de puestos de trabajo situados en la economía sumergida, pertenecientes en muchos casos a trabajadores extranjeros a los que se ha regularizado su situación en España, y la mejora en la eficiencia contra el fraude, han evitado las situaciones de desprotección, a la vez que la competencia desleal con las empresas que cumplían escrupulosamente con sus obligaciones fiscales y sociales.

Consecuencia de estas actuaciones, el excedente del nivel contributivo del sistema de Seguridad Social ha ido creciendo, y con él, en paralelo, nuestro Fondo de Reserva, que alcanza ya los 56.000 millones de euros, habiendo pasado en los últimos cinco años del puesto cuadragésimo al quinto en el ranking de fondos europeos de previsión social.

Y, como puede comprobarse en las proyecciones 2008, la sostenibilidad del sistema ha mejorado sin necesidad de que se resintiera el incremento de los niveles de la acción protectora y, con ello, la mejora de la situación de las familias y los pensionistas españoles.

b) Protección.

Durante los últimos cinco años este esfuerzo de gestión financiera y de adecuación de la normativa y la realidad del sistema a las nuevas circunstancias socioeconómicas ha sido especialmente intenso en el ámbito de la acción protectora.

Las reformas legales y de gestión en el área de las prestaciones por incapacidad han propiciado una mejora de la protección de los trabajadores accidentados o enfermos, la prevención y catalogación de las enfermedades profesionales y de los accidentes laborales y el recurso con garantías frente a decisiones inadecuadas, a la vez que han hecho más difícil el abuso en el disfrute de las prestaciones temporales o la búsqueda de prestaciones permanentes en supuestos de infracotización.

El establecimiento de mejores pensiones mínimas para personas viudas con cargas familiares o discapacitadas, huérfanos en general y huérfanos discapacitados, la atención a los nuevos tipos de familias y la vinculación de la pensión de viudedad a la existencia de familia o a la de dependencia económica, han permitido que nuestra regulación en esta materia se incorpore al grupo de países europeos que han modernizado sus prestaciones para compadecerlas con las nuevas realidades sociales.

La extensión de la protección familiar, con la mejora frente a todas las situaciones de vulnerabilidad (familias con personas discapacitadas, monoparentales, numerosas, con carencia de recursos) y el establecimiento de la prestación por nacimiento o adopción de hijos, han multiplicado por dos los recursos de la Seguridad Social destinados a prestaciones familiares, a la vez que permiten a España suscribir tratados y convenios internacionales a los que antes había renunciado. La creación de la prestación por paternidad y la extensión de la prestación por maternidad a las madres con carreras más débiles, con enfermedad del neonato, o sin periodos suficientes de cotización (prestación no contributiva) completan los logros de este periodo.

La mejora de las pensiones mínimas en todos sus órdenes y la atención a las personas despedidas que han tenido que jubilarse de forma anticipada constituyen, sin duda, las políticas que han consumido un mayor nivel de los recursos públicos, los cuales, sin embargo siguen siendo suficientes para garantizar la revalorización de pensiones y el incremento del excedente.

Pero las reformas en materia de prestaciones también han hecho más sostenible el sistema, permitiendo, gracias a un uso más racional de las diferentes figuras de jubilación anticipada, al establecimiento de nuevos requisitos, a la ampliación de los períodos mínimos de cotización exigidos en determinados supuestos y al incremento de los beneficios a la prolongación de la vida laboral, el acercamiento de la edad media de jubilación a la edad legal y la presencia voluntaria de un mayor número de trabajadores veteranos en el mercado de trabajo.

c) Un presente sólido, un futuro que requiere esfuerzos.

El contenido del presente informe también entra en consideraciones que quedan al margen de la acción protectora o del funcionamiento del sistema de Seguridad Social, como es el caso de la previsión social complementaria, las nuevas formas de trabajo y desarrollo profesional, el marco de coordinación en el ámbito de la Unión Europea, la movilidad de los trabajadores en dicho ámbito, el funcionamiento de las prestaciones para las personas dependientes, etc.

Pero como sucede en todos los procesos de enorme magnitud, analizados en un marco temporal preciso y limitado, al lado de las fortalezas y de las oportunidades aparecen,

tanto en el plano demográfico como en el laboral y en el prestacional, debilidades y amenazas.

La situación actual permite por tanto un optimismo razonable, si se adopta la actitud de no bajar la guardia y de acometer en cada momento las reformas necesarias para la mejora de la sostenibilidad y de la eficiencia social del sistema.

Corresponde al poder legislativo el control de las actuaciones del ejecutivo, la revisión global de la suficiencia y adecuación de lo actuado y la definición o confirmación de líneas y prioridades en materia de Seguridad Social.

El Gobierno de España, en todo momento y lugar, ha gozado de la más amplia colaboración de los interlocutores sociales y de las fuerzas parlamentarias en esta tarea. Los logros obtenidos son, pues, mérito exclusivo del conjunto de la sociedad española, de la madurez de sus interlocutores sociales y políticos. Las carencias son, al contrario, responsabilidad del ejecutivo, fruto sin duda de la imperfección de toda obra humana, pero no por ello menos subsanables.

El Gobierno de España espera recibir de la Comisión Parlamentaria y de los interlocutores sociales las directrices más oportunas para que su trabajo en esta materia sea el más eficaz y esté a la altura de la importancia del desafío, tal vez el más grato para todos los que ejercen responsabilidades sociales y políticas: *garantizar que, desde la cuna hasta la tumba, no exista situación de vulnerabilidad que no cuente con el respaldo de la red social de protección.*

II. ANTECEDENTES ¹

¹ En el presente informe solo se efectúan unas meras indicaciones sobre los antecedentes en la aplicación del Pacto de Toledo en las Legislaturas VI y VII, ya que este contenido está ampliamente desarrollado en el documento que, en la VII Legislatura, remitió el Gobierno a la Comisión no Permanente del Pacto de Toledo, en junio de 2000.

1. Como consecuencia de la Proposición no de Ley presentada el día 6 de septiembre de 1994 por el Grupo Parlamentario Catalán (Convergència i Unió), se creó, en el seno de la Comisión de Presupuestos del Congreso de los Diputados, una Ponencia encargada de la elaboración de un informe donde se analizaran los problemas estructurales del sistema de Seguridad Social y se indicasen las principales reformas que deberían acometerse en los próximos años para garantizar la viabilidad del sistema público de pensiones y evitar mayores déficits en el presupuesto del Estado.

Tras los trabajos iniciales, la Ponencia elaboró el correspondiente informe, conocido como Pacto de Toledo, que fue aprobado por la Comisión de Presupuestos del Congreso de los Diputados, el 30 de marzo de 1995 y, posteriormente, por el Pleno del Congreso de los Diputados, el 6 de abril de ese mismo año.

2. En el informe indicado se contenía una serie de recomendaciones (15) que fueron elevadas al Gobierno para su aplicación, y cuyo contenido era el siguiente:

“1ª. Separación y clarificación de las fuentes de financiación.

La financiación de las prestaciones de naturaleza contributiva dependerá básicamente de las cotizaciones sociales, y la financiación de las prestaciones no contributivas y universales (sanidad y servicios sociales, entre otras) exclusivamente de la imposición general.

La Ponencia recomienda al Gobierno que se adopten las medidas necesarias para profundizar progresivamente en la dirección de la separación de las fuentes de financiación según la naturaleza de la protección, iniciada a partir de 1989, hasta su culminación efectiva en el menor plazo posible, quedando claramente delimitados, dentro del modelo de protección, el sistema contributivo y no contributivo.

Las cotizaciones sociales deberán ser suficientes para la cobertura de las prestaciones contributivas, para lo cual se efectuarán las previsiones necesarias para garantizar el equilibrio presente y futuro de esta parte del sistema de la Seguridad Social.

Las aportaciones del Presupuesto del Estado deberán ser suficientes para garantizar las prestaciones no contributivas, la sanidad, los servicios sociales y las prestaciones familiares. Asimismo, la fiscalidad general debe hacer frente a la bonificación en las cotizaciones de contratos dirigidos a grupos de especial dificultad en la búsqueda de empleo, así como a aquellas actuaciones que en materia de anticipación de la edad ordinaria de jubilación o de ayuda a sectores productivos pudieran producir distorsiones en el normal equilibrio del sistema. En el caso de que el cumplimiento de estos objetivos requiera la adecuación del actual sistema fiscal se incidirá en aquellas figuras impositivas de menor repercusión en la capacidad competitiva y generadora de empleo de la economía, sin excluir que se

pueda contemplar la aplicación de una contribución universal sobre todas las rentas.

2ª. Constitución de reservas.

El sistema contributivo debe presentar presupuestos equilibrados. El sistema de pensiones precisa de la constitución de reservas que atenúen los efectos de los ciclos económicos. Por ello, en su caso, los excedentes que pudieran existir en los ejercicios presupuestarios de los momentos de bonanza deberían ser utilizados para constituir, con títulos públicos adquiridos en mercados oficiales, fondos de equilibrio que permitan actuar en los momentos bajos del ciclo sin acudir a incrementos de las cotizaciones.

3ª. Mejora de las bases.

Las bases de cotización deberán coincidir en todos los grupos plenamente con los salarios reales, con aplicación gradual de un único tope máximo de cotización para todas las categorías laborales, que fija el techo de aseguramiento del sistema público de protección.

4ª. Financiación de los regímenes especiales.

Modificar en lo posible la situación actual bajo el criterio de que, a igualdad de acción protectora deber ser también semejante la aportación contributiva.

5ª. Mejora de los mecanismos de recaudación y lucha contra la economía irregular.

La Ponencia recomienda proseguir los esfuerzos de mejora de los mecanismos de recaudación de las cotizaciones que posibiliten la reducción de la morosidad.

La Ponencia entiende que se debe incentivar el trabajo regular y luchar de forma decidida contra la economía sumergida, permitiendo que aflore el empleo oculto existente en nuestra sociedad.

6ª. Simplificación e integración de regímenes especiales.

La experiencia nos demuestra que existen ciertas disfunciones en cada uno de los regímenes especiales que se apartan de los fines para los que fueron creados.

Por ello, y desde la previsión legal existente de unidad de la estructura del sistema, la Ponencia recomienda que se continúe en este proceso reduciendo de manera gradual el número de los regímenes actualmente existentes y logrando la plena homogeneización del sistema público de pensiones, de manera que a medio o largo plazo todos los trabajadores y empleados queden encuadrados o bien en el régimen de trabajadores por cuenta ajena o bien en el de trabajadores por cuenta propia, contemplando, no obstante, las peculiaridades específicas y objetivas de los

colectivos encuadrados en los sectores marítimo-pesquero y de la minería del carbón, así como de los trabajadores eventuales del campo.

7ª. Integración de la gestión.

Reafirmar la eficacia gestora del sistema a través de una mayor integración orgánica de las funciones de afiliación, recaudación y de gestión de prestaciones que facilite nuevos avances en este ámbito.

8ª. Evolución de las cotizaciones.

La Ponencia hace suyas las recomendaciones contenidas en el Libro Blanco de Delors, relativas a la reducción de las cotizaciones sociales como elemento dinamizador del empleo, con prioridad en los trabajos de baja cualificación y en los sectores más intensivos en mano de obra. En esta línea, la Ponencia estima que la aplicación de esas recomendaciones requiere que quede condicionada al mantenimiento del equilibrio financiero del sistema contributivo y que no suponga dificultades adicionales al equilibrio de las cuentas públicas.

9ª. Sobre la equidad y el carácter contributivo del sistema.

Se propone el reforzamiento de estos principios, de manera que, sin perjuicio del criterio de solidaridad y de forma gradual, a partir de 1996 las prestaciones guarden una mayor proporcionalidad con el esfuerzo de cotización realizado y se eviten situaciones de falta de equidad en el reconocimiento de las mismas. Es preciso, por tanto, que las técnicas de cálculo de las pensiones contributivas permitan en el futuro y de forma progresiva que quienes realizan similar esfuerzo de cotización alcancen prestaciones equivalentes.

La Ponencia estima pertinente el mantenimiento de un tope máximo de prestaciones en el sistema público de Seguridad Social en la línea, expuesta anteriormente, de una mayor proporcionalidad con el esfuerzo contributivo.

10ª. Edad de jubilación.

La edad de jubilación debe ser flexible y dotada de los caracteres de gradualidad y progresividad. De igual modo, el acceso a la pensión de jubilación no debe impedir una presencia social activa del pensionista. En tal sentido, y sin perjuicio de mantener la edad ordinaria de jubilación en los sesenta y cinco años, resultaría muy aconsejable, en términos financieros y sociales, facilitar la prolongación voluntaria de la vida activa de quienes libremente lo deseen. A tal efecto, cabe regular la exoneración total o parcial, en función de la jornada, de la obligación de cotizar en aquellos supuestos en que el trabajador opte por permanecer en activo con suspensión proporcional del percibo de la pensión.

De igual modo, se mantendrán los sistemas de jubilación anticipada ligados a los contratos de relevo y de sustitución ya previstos en la legislación vigente.

11ª. Mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones.

El criterio de la Ponencia que debe garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones mediante la revalorización automática de las mismas, en función de la evolución del índice de precios al consumo y a través de fórmulas estables de contenido similar a la aplicada en el presente año.

12ª. Reforzamiento del principio de solidaridad.

Reforzar el principio de solidaridad y de garantía de suficiencia, en la medida en que la situación financiera lo permita, adoptando medidas como pueden ser: la elevación de la edad máxima de permanencia en el percibo de la pensión de orfandad, o la mejora de las pensiones de viudedad en el caso de menores ingresos.

La Ponencia propone que se proceda a la regulación de la responsabilidad, en orden a las prestaciones, adecuada a la realidad actual y a las características del modelo presente de Seguridad Social.

13ª. Mejora de la gestión.

La Ponencia manifiesta la necesidad de adoptar medidas destinadas a mejorar la gestión de las prestaciones por incapacidad temporal y por invalidez, al objeto de frenar las causas de fraude dentro del sistema público en el acceso y permanencia de las prestaciones. En dichas medidas tendrán prioridad el establecimiento de un calendario y de los medios humanos necesarios para el control de dicha incapacidad desde el mismo sistema y profundizar en la participación y corresponsabilidad social en la gestión, control y vigilancia de las prestaciones.

14ª. Sistema complementario.

El sistema público de la Seguridad Social puede complementarse voluntariamente por sistemas de ahorro y protección social, tanto individuales como colectivos, externos a la Seguridad Social, que tengan por objetivo exclusivo mejorar el nivel de prestaciones que les otorga la Seguridad Social pública.

Por ello se recomienda abordar la ordenación de la previsión social complementaria, potenciándola como elemento de consolidación del modelo de protección social configurado en el artículo 41 de la Constitución. Asimismo, se propone la actualización y mejora de los actuales incentivos fiscales dirigidos a la promoción de dicho sistema complementario, con especial atención a los sistemas colectivos. En su regulación debe tenerse en cuenta también que estos mecanismos, constituyen una importante fuente de ahorro a largo plazo, tanto individual como colectiva.

15ª. Análisis y seguimiento de la evolución del sistema.

Las actuales previsiones pueden alterarse significativamente en las próximas décadas. Resulta por ello del máximo interés que se utilicen instrumentos, en el Gobierno y en el Parlamento, que realicen un seguimiento y una evaluación periódica de la evolución de las magnitudes que intervienen en el equilibrio financiero del sistema para operar con las intervenciones que fueran requeridas en cualquier eventualidad. Esta información se trasladará a los agentes sociales.

Se propone que el Congreso de los Diputados, cada cinco años, cree una Ponencia que estudie el presente y futuro del sistema de Seguridad Social como garantía de continuidad del mismo.

Se prestará una atención específica a las consecuencias que la reciente reforma de la normativa laboral pueda tener sobre la financiación de la Seguridad Social y el sistema de prestaciones de la misma”.

3. El desarrollo inicial del Pacto de Toledo se llevó a cabo en la VI Legislatura y vino precedido por la suscripción, el 9 de octubre de 1996, entre el Gobierno y las organizaciones sindicales más representativas del Acuerdo sobre consolidación y racionalización del sistema de la Seguridad Social, que hacía hincapié en la asunción del contenido del Pacto de Toledo y que cristalizó en la Ley 24/1997, de 15 de julio, de consolidación y racionalización del sistema de la Seguridad Social.

Tuvieron también incidencia en el sistema, la firma del Acuerdo Interconfederal para la estabilidad en el empleo (que se encuentra plasmado desde la vertiente jurídica, en las Leyes 63/1997, de 26 de diciembre, y, sobre todo, en la 64/1994, también de 26 de diciembre, a través de la cual se produce una modificación sustancial de las bonificaciones en las cotizaciones sociales como medida de fomento del empleo, efectuándose una apuesta decidida por el empleo estable); el Acuerdo sobre trabajo a tiempo parcial y fomento de su estabilidad (cuyo contenido se trasladó al Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre); y el Acuerdo sobre revalorización de las pensiones mínimas, de septiembre de 1999 (realizado en el marco de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo de Pensiones, a través del que se efectuaron revalorizaciones adicionales a la correspondiente a la evolución real del IPC, en especial para determinadas categorías de perceptores de esta clase de pensiones).

4. En junio de 2000, el Gobierno –en cumplimiento de las previsiones contenidas en la recomendación 15ª del Pacto de Toledo- presentó ante el Congreso de los Diputados un Informe sobre el desarrollo del Pacto de Toledo en el que se ponían de relieve las medidas adoptadas en desarrollo del mismo, y que sirvió para la iniciación de los debates parlamentarios correspondientes.² Tras su conclusión, con fecha 3 de

² Un detalle de los trabajos y comparencias habidas se recoge en la propia publicación del documento sobre la renovación parlamentaria del Pacto de Toledo, en el Boletín del Congreso de los Diputados del día 3 de octubre de 2003.

octubre de 2003, el Congreso de los Diputados aprobó el Informe sobre seguimiento de las recomendaciones del Pacto de Toledo, en el que se efectúa una valoración de las recomendaciones iniciales y se incorporan algunas nuevas, a fin de que el sistema de protección social vaya acompasándose a las nuevas realidades sociales y a las nuevas demandas, al tiempo que, en relación con el sistema de pensiones, se acentúa sus niveles de perfeccionamiento y sostenibilidad.

El contenido de las recomendaciones del Pacto de Toledo, en la renovación parlamentaria de 2003 se recoge a continuación:

“A. Desarrollo del Pacto de Toledo.

1. Separación y clarificación de las fuentes de financiación.

La Comisión constata que el legislador ha procedido a la clarificación de las distintas fuentes financieras en función de la naturaleza de las prestaciones.

Una vez efectuada la clarificación se ha abordado la separación de las fuentes de financiación, de tal modo que las prestaciones no contributivas han pasado a ser financiadas con cargo a los presupuestos generales del estado, quedando por concluir la completa asunción por los mismos de la financiación de los complementos de mínimos.

La Comisión reitera el mandato de que la financiación de las prestaciones de naturaleza contributiva dependa básicamente de las cotizaciones sociales, y que la financiación de las prestaciones no contributivas y universales se efectúe exclusivamente a través de la imposición general.

La Comisión constata la delimitación definitiva de los complementos a mínimos, de naturaleza no contributiva, habiéndose iniciado su asunción por los presupuestos generales del estado, esta Comisión considera conveniente realizar la culminación efectiva dentro del plazo de vigencia de estas recomendaciones.

Las cotizaciones sociales deberán garantizar la cobertura de las prestaciones contributivas. La Comisión estima conveniente que en el programa de estabilidad y sus sucesivas actualizaciones, al hacer las previsiones sobre la probable evolución del gasto en pensiones, se incluya además la del tipo de cotización preciso para financiar dicho gasto. En este sentido, la adopción de medidas sobre la regulación del sistema de pensiones deberá considerar su incidencia sobre estos escenarios de gasto, y, en particular, sobre el tipo de cotización de equilibrio.

La Comisión insta a clarificar, a la mayor brevedad, el balance económico-patrimonial entre el estado y la Seguridad Social, de forma tal que no se generen efectos negativos sobre el equilibrio presupuestario.

La Comisión insiste en que la fiscalidad general debe hacer frente a la bonificación en las cotizaciones de contratos dirigidos a grupos de especial dificultad en la

búsqueda de empleo, así como a aquellas actuaciones que en materia de anticipación de la edad ordinaria de jubilación o de ayuda a sectores productivos pudieran producir distorsiones en el normal equilibrio del sistema.

2. Mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones.

La Comisión defiende el mantenimiento del poder adquisitivo de los pensionistas, garantizado por ley, debiendo ser preservado mediante la adopción de medidas que garanticen el equilibrio financiero del sistema en el futuro.

Asimismo, se deberá seguir garantizando que las ganancias de poder adquisitivo que puedan derivarse de una inflación real inferior a la prevista se consoliden con carácter permanente en las pensiones, evitando la corrección a la baja cuando existan mejoras de poder adquisitivo derivadas del comportamiento de los precios.

A los efectos de la revalorización de las pensiones contemplada en la ley General de la Seguridad Social, el Gobierno deberá indicar, en el cuadro macroeconómico que acompaña a los Presupuestos Generales del Estado, el índice de precios al consumo previsto para ese ejercicio.

3. Fondo de Reserva.

La Comisión constata que el equilibrio presupuestario de la Seguridad Social se configura como uno de los elementos básicos de garantía de la pervivencia del sistema. En este sentido, la constitución del Fondo de Reserva de la Seguridad Social ha supuesto un factor de estabilidad del sistema que otorga capacidad de actuación en fases bajas de ciclo económico sin necesidad de instrumentar reducciones de prestaciones o incrementos de cotizaciones.

La Comisión establece que los excedentes que se produzcan, en su caso, deberán ser destinados fundamentalmente a seguir dotando dicho Fondo de Reserva, sin límite alguno y, en todo caso, teniendo en cuenta la situación social y económica. el resto de los excedentes, si los hubiere, revertirán al propio sistema de la Seguridad Social.

4. Financiación, simplificación e integración de regímenes especiales.

La Comisión constata que se ha iniciado la aproximación de las cotizaciones de determinados regímenes especiales respecto de los niveles de protección que en la actualidad disfrutan.

La Comisión considera oportuno agilizar en mayor medida la labor iniciada a los efectos de establecer una protección social equiparable entre los diferentes regímenes. Esta equiparación deberá realizarse teniendo en cuenta las peculiaridades de los colectivos a quienes va dirigida con el fin de superar las desigualdades que pudiesen subsistir, sin olvidar la adecuada correspondencia que debe existir entre la aportación contributiva y el nivel de acción protectora dispensada.

Asimismo, la Comisión estima que debe impulsarse la labor de simplificación en orden a la existencia futura de dos grandes regímenes en los que queden encuadrados, por un lado, los trabajadores por cuenta ajena y, por otro lado, los trabajadores por cuenta propia.

Ahora bien, con anterioridad a dicho proceso de simplificación, la Comisión considera necesario impulsar un análisis exhaustivo de la situación actual de los Regímenes Especiales Agrario y del Mar y de los sectores económicos en ellos protegidos. Iniciado el proceso de integración, la Comisión estima indispensable que ésta se produzca de manera gradual y no traumática, y que se mantengan las especialidades que procedan con relación a cada uno de tales colectivos, estudiando el establecimiento de periodos graduales de integración y/o la posibilidad de que las mismas sean financiadas, en parte, por el sistema de Seguridad Social. Asimismo, se continuarán adoptando las medidas necesarias para evitar discriminaciones de la mujer que pudieran producirse en el Régimen Especial Agrario.

Así, la Comisión destaca las medidas aprobadas que han permitido ir equiparando los derechos de los trabajadores autónomos al régimen general, e insta a seguir avanzando en el proceso de reconocimiento de la categoría de trabajadores autónomos en aras a conseguir su progresiva equiparación al régimen general de la Seguridad Social.

5. Mejora de las bases de cotización.

La Comisión constata que se ha alcanzado el objetivo fijado en 1995, consistente en la existencia de un único tope máximo de cotización para todas las categorías laborales. Esta unificación, al abundar en la línea de mejora de la relación entre el salario real y las bases de cotización y al implicar con el tiempo una mejora en las prestaciones que se recibirán, se considera positiva.

Asimismo, la Comisión considera conveniente que también se proceda al estudio de la situación actual con el fin de aproximar las bases de cotización a los salarios realmente percibidos.

Se recomienda estudiar la situación de aquellos regímenes en los cuales la cotización mayoritaria sigue efectuándose sobre bases mínimas, al considerar conveniente trasladar a la sociedad que una mejora progresiva de las bases de cotización, con la finalidad de que las pensiones causadas sean adecuadas y suficientes, es una tendencia deseable en el futuro.

6. Cotizaciones orientadas al empleo.

La Comisión constata que las políticas de bonificaciones y exoneraciones de cotizaciones sociales pueden ser un instrumento útil para favorecer la incorporación o permanencia en el mercado de trabajo de personas con especiales dificultades de acceso o en situaciones de riesgo de expulsión de aquél.

En particular, la Comisión entiende que es necesario reforzar las medidas de apoyo a la integración laboral y al desempeño profesional de la mujer, con el fin de incrementar sus tasas de ocupación de acuerdo con los objetivos establecidos en el Consejo Europeo de Lisboa del año 2000.

De igual modo, es conveniente intensificar el apoyo a los trabajadores de mayor edad, limitando el recurso a las prejubilaciones y desincentivando el abandono prematuro de la vida laboral, y todo ello en aras a conseguir la prolongación voluntaria de la vida laboral más allá de la edad legal de jubilación, aplicando una política adecuada de cotización.

Las políticas de bonificaciones estarán condicionadas al mantenimiento del equilibrio financiero de las cuentas públicas.

En general, la Comisión aboga porque las iniciativas sobre las bonificaciones en las cotizaciones sociales consideren el estímulo del empleo estable e indefinido.

7. Modernización e información al ciudadano.

Es preciso seguir adoptando medidas dirigidas a la mejora de la gestión. E este sentido, se debe seguir profundizando en las posibilidades que ofrecen las tecnologías de la información, de cara a conseguir una gestión de carácter integral del sistema de Seguridad Social.

Por otra parte, se debe intensificar la labor de puesta en conocimiento de los ciudadanos de sus derechos y obligaciones en materia de Seguridad Social.

La Comisión considera un elemento relevante que el ciudadano pueda acceder a información comprensible y fiable acerca de las perspectivas a largo plazo de su sistema de protección social, y, en especial, de las prestaciones sociales a las que puede aspirar en sus diferentes circunstancias.

La Comisión se reafirma en la necesidad de continuar con las mejoras realizadas en beneficio de la eficacia del sistema respecto a las funciones de afiliación, recaudación y de gestión de prestaciones, al objeto de facilitar nuevos avances en estos ámbitos.

8. Gestión del sistema.

La Comisión se reafirma en la idea de seguir potenciando la eficacia gestora del sistema a través de una mayor integración orgánica y racionalización de las funciones de afiliación, recaudatorias y de gestión de prestaciones, con el objeto de avanzar en la idea de la simplificación y obtener nuevos logros en este ámbito, sin perjuicio de la delimitación competencial constitucional y estatutariamente definida.

La Comisión insiste en la necesidad de seguir avanzando en la adopción de medidas destinadas a mejorar el control de las prestaciones de incapacidad temporal e invalidez al objeto de evitar prácticas abusivas en relación con las mismas.

La Comisión insta a reforzar las medidas de coordinación entre las entidades responsables del pago de la prestación por incapacidad temporal y los servicios autonómicos de salud que permitan un mejor control de las situaciones de incapacidad temporal.

La Comisión constata los avances producidos en el ámbito de la gestión recaudatoria e insta a seguir en el proceso de mejora constante de los instrumentos legales, técnicos y de procedimiento para reducir la incidencia de la morosidad. Asimismo, destaca la importancia de estimular la implantación de buenas prácticas en esta materia.

9. Lucha contra el fraude.

La Comisión entiende necesario seguir luchando de forma decidida contra la economía irregular, con especial atención a los sectores donde ésta sigue teniendo incidencia. Igualmente, constata la relación existente entre economía irregular e inmigración ilegal, por lo cual insta a combatir los efectos negativos que se generan sobre el conjunto del sistema.

La Comisión recomienda luchar contra el uso inadecuado de la afiliación al régimen de autónomos por trabajadores respecto de los cuales se dan las características de ajeneidad y dependencia propias de la relación laboral.

10. Sobre el carácter contributivo del sistema.

La Comisión se reafirma en la idea de que es preciso seguir reforzando el principio de contributividad como elemento básico para la preservación del equilibrio financiero del sistema. A tal fin se recomienda seguir avanzando en el objetivo de lograr una mayor proporcionalidad entre las pensiones y el esfuerzo de cotización realizado, en línea con lo que se ha venido haciendo en los últimos años.

La Comisión sigue considerando que, en todo caso, estos criterios deben establecerse con la necesaria gradualidad y sin perjuicio de la adecuada atenuación de los mismos derivada de criterios de solidaridad.

La Comisión estima que el refuerzo del principio de contributividad ha de ser compatible con el mantenimiento de un tope máximo en la cuantía de la pensión y con el mantenimiento del principio de cuantías mínimas para las diferentes modalidades de pensión como expresión del principio de solidaridad.

11. Edad de jubilación.

La Comisión constata que se ha logrado un avance mediante la implantación de un sistema de jubilación gradual y flexible llevado a cabo a través de la ley 35/2002, de 12 de julio. Son indudables los efectos beneficiosos que se derivan de la permanencia en el mercado de trabajo de los trabajadores de más edad, lo cual presenta ventajas para ellos, su entorno y el conjunto de la sociedad, que de esta forma puede aprovechar la experiencia y los conocimientos de estos trabajadores, teniendo además efectos positivos para el sistema de pensiones.

La edad legal de jubilación a los 65 años es actualmente voluntaria. la Comisión pone de relieve la necesidad de continuar por el camino ya iniciado a los efectos de conseguir el objetivo de que la edad real de jubilación se aproxime, cada vez más, a aquélla.

La Comisión entiende, no obstante, que resulta conveniente seguir adoptando medidas con la finalidad, por un lado, de fomentar la prolongación de la actividad laboral de aquellos que opten por mantenerse en el mercado de trabajo una vez alcanzada la edad a la que pueden acceder a la pensión de jubilación y, por el otro, que impida cualquier tipo de discriminación por razón de edad que tenga por consecuencia la expulsión prematura del mercado de trabajo de trabajadores con plenas facultades físicas y psíquicas para continuar desarrollando su labor. La Comisión considera que sólo en supuestos específicos y justificados deberían poder utilizarse recursos públicos de la Seguridad Social para ajustes de plantilla que supongan jubilaciones anticipadas.

No obstante lo anterior, determinadas formas de trabajo y colectivos por razón de su actividad o grado de discapacidad pueden obligar a contemplar consideraciones específicas en torno a la edad legal de jubilación

La Comisión considera conveniente mantener la figura del contrato de relevo y de sustitución.

Asimismo, la Comisión insta a que se estudie la situación en la que se encuentran los pensionistas que accedieron a la jubilación anticipada con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-Ley 16/2001 y que se encuentran en una situación de mayor necesidad, en orden a posibilitar la mejora de la pensión de jubilación que vienen percibiendo. Asimismo, se recomienda evaluar y, en su caso, corregir las diferencias de prestaciones que se puedan producir en las jubilaciones anticipadas cuando existan análogas condiciones de acceso y de esfuerzo contributivo.

12. Prestaciones de viudedad y orfandad.

El sistema de Seguridad Social ha ido adaptando su cobertura a las necesidades cambiantes de la sociedad española. Las prestaciones de supervivencia han tenido, en los últimos años, una evolución en la que se ha tratado de atender más a las

situaciones reales de necesidad que a la estricta contributividad. La Comisión entiende que éste es un camino adecuado pero que para que no se produzcan contradicciones en la regulación y situaciones de discriminación legal, es necesaria una reformulación integral de las prestaciones de supervivencia que atienda a un doble objetivo: por una parte, cubrir de forma efectiva las necesidades familiares que se producen como consecuencia del fallecimiento de una persona y, por otra, mejorar sustancialmente las actuales prestaciones de viudedad de las personas que no disponen de otros ingresos, especialmente en el caso de los mayores de 65 años. Se recomienda, asimismo, eliminar las contradicciones que se derivan de la aplicación de las normas reguladoras de la viudedad.

En relación con las prestaciones de orfandad, la Comisión constata los avances registrados en términos de mejora de la regulación de dichas prestaciones desde la aplicación del Pacto de Toledo; no obstante, insta a continuar profundizando en mejoras en las pensiones de orfandad, especialmente en los casos en los que la cuantía de la prestación es muy reducida unidos a situaciones de falta de ingresos alternativos o ingresos relativamente bajos.

13. Solidaridad y garantía de suficiencia.

La Comisión considera conveniente seguir reforzando el principio de solidaridad y de garantía de suficiencia de las pensiones en la medida en que la situación financiera lo permita.

El sistema de Seguridad Social debe asegurar a las personas de edad avanzada un nivel de vida digno, que se beneficien del bienestar económico de España y puedan participar activamente en la vida pública, social y cultural. En este sentido se considera necesario el mantenimiento del principio de cuantías mínimas para las diferentes modalidades de pensión.

Sin perjuicio del principio general del mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones, la Comisión considera oportuno seguir avanzando en la mejora de las pensiones más bajas del sistema contributivo.

La Comisión considera adecuado revisar la incompatibilidad entre la percepción del SOVI y la pensión de viudedad con la finalidad de garantizar una suficiencia económica en casos de necesidad.

14. Sistemas complementarios.

La Comisión constata el insuficiente grado de desarrollo de la previsión complementaria en España y la necesidad de seguir reforzándola.

La Comisión entiende que las medidas que se adopten en el futuro en materia de previsión social complementaria han de tener en cuenta las circunstancias y particularidades que concurren en cada uno de los pilares que configuran nuestro sistema de la Seguridad Social (universalidad, contributividad y complementa-

riedad). Es necesario continuar desarrollando una aproximación diferenciada entre los instrumentos de previsión empresarial y laboral y los planes de pensiones y seguros individuales.

La Comisión entiende que se deben facilitar y primar la extensión e incorporación en planes de pensiones de empleo y seguros colectivos del mayor número de trabajadores, permitiendo una amplia cobertura de los sistemas de previsión complementarios sobre el conjunto de la población activa, incluyendo en ellos al sector público.

La Comisión considera también la negociación colectiva como vía estratégica de extensión de la previsión empresarial, de manera compatible con las circunstancias particulares de cada empresa, teniendo en cuenta las características de nuestro tejido empresarial, compuesto en gran medida por pequeñas y medianas empresas y empresarios individuales. La Comisión considera que se debe facilitar a este tipo de empresas y a sus trabajadores la posibilidad de participar en planes de pensiones de promoción conjunta y seguros colectivos, con sistemas sencillos y flexibles, que generen economías de escala y reduzcan los costes de gestión y administración.

Por consiguiente, la Comisión insta a seguir ahondando en las políticas que permitan avanzar hacia un sistema complementario de asistencia y prestaciones, externo a la Seguridad Social, con carácter claramente voluntario y financiado totalmente con aportaciones privadas independientes y no sustitutivas de las contribuciones obligatorias al sistema público de la Seguridad Social. Se trata de que la protección social voluntaria, además de orientarse específicamente a un horizonte de ahorro a medio y largo plazo, sirva de complemento y mejora a las prestaciones de la Seguridad Social, salvaguardándose siempre el principio y las bases del sistema público de pensiones, y reafirmando que dichos sistemas complementarios tienen como objetivo el complementar y no el sustituir las pensiones públicas.

A tal fin la Comisión recomienda dotar de estabilidad y garantizar la neutralidad del actual sistema de previsión social complementaria, regular un seguro de dependencia complementario de carácter privado y potenciar los sistemas complementarios de la Seguridad Social en el marco de la negociación colectiva.

B. Recomendaciones adicionales.

1. Nuevas formas de trabajo y desarrollo profesional.

La Comisión constata la incidencia en el sistema de protección social del dinamismo creciente del mercado de trabajo, de las nuevas necesidades de los individuos, de la sociedad y de la economía global. En ese sentido, y sin merma del principio básico de contributividad, se apuesta por estudiar la situación de los trabajadores afectados por las nuevas formas de organización del trabajo, en especial, la extensión del trabajo a tiempo parcial, la incidencia del empleo temporal, o las nuevas posibilidades de compatibilidad entre salario y pensión o

subsidio.

La Comisión insta a prever con antelación la existencia de carreras profesionales de carácter irregular en las que se alternan periodos con cotizaciones con situaciones de no participación en el mercado laboral.

2. Mujer y protección social.

La Comisión constata los avances producidos en materia de políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, de conciliación de la vida laboral y familiar y en materia de integración laboral de la mujer. Sin embargo, estima conveniente que nuestro sistema de protección social responda más adecuadamente a los retos que plantean los cambios del modelo familiar en España en el que aquél se ha venido apoyando.

La Comisión subraya que los salarios constituyen la base sobre la que se asientan las cotizaciones que a su vez determinan las prestaciones a percibir. Por tanto, insta a remover cuantos obstáculos sigan existiendo para una equiparación de los salarios realmente percibidos a igual trabajo realizado por hombres y mujeres. todo ello en aras de una protección social sin discriminación entre ambos sexos como factor inequívoco de igualdad real.

La Comisión considera un objetivo prioritario seguir avanzando en las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar. Es por ello que la Comisión considera pertinente estudiar mecanismos que incorporen los períodos de atención y cuidado de los hijos o personas dependientes como elementos a considerar en las carreras de cotización para evitar que los costes y las percibidas como desventajas de asumir responsabilidades familiares constituyan un obstáculo a la natalidad en la medida en que redunden en penalizaciones o menores niveles de protección individual.

Asimismo, la Comisión considera necesario abordar las situaciones creadas por nuevas realidades familiares asociadas a la separación o al divorcio de las parejas que impliquen, entre otras, situaciones de riesgos no cubiertos por nuestro sistema de protección, y que pueden generar situaciones de desprotección con especial incidencia en las mujeres, en particular aquellas de más edad o víctimas de la violencia doméstica.

3. Dependencia.

No deja de ser cierto que a lo largo de la historia siempre han existido ciudadanos en situaciones de dependencia, ya que por razones de edad, enfermedad o deficiencia, parte de la población ha necesitado ser ayudada o atendida por terceras personas en el desarrollo cotidiano de las actividades de su vida. Tradicionalmente, el cuidado de las personas dependientes se realizaba directamente en el seno de las familias, y más concretamente esta labor era asumida por las mujeres como parte de su no reconocido trabajo; sin embargo, los

profundos cambios que se están produciendo en el ámbito familiar y social ponen a prueba estos tradicionales modelos de protección social.

Resulta por tanto necesario configurar un sistema integrado que aborde, desde la perspectiva de la globalidad, el fenómeno de la dependencia. Ello debe hacerse con la participación activa de toda la sociedad y con la implicación de la Administración Pública a todos sus niveles, todo ello a través de la elaboración de una política integral de atención a la dependencia en la que quede claramente definido el papel que ha de jugar el sistema de protección social en su conjunto.

La Comisión considera necesaria una pronta regulación en la que se recoja la definición de dependencia, la situación actual de su cobertura, los retos previstos y las posibles alternativas para su protección, teniendo en cuenta la distribución de competencias entre las distintas administraciones públicas, garantizando los recursos necesarios para su financiación y la igualdad de acceso.

En determinados supuestos, podrá preverse la contribución de los usuarios para la financiación de estos servicios.

4. Discapacidad.

La Comisión constata los adelantos que en materia de ayudas a las personas con discapacidad se han realizado en el marco de la Seguridad Social a través de diferentes políticas.

Sin embargo, la Comisión insiste en la necesidad de seguir avanzando en este sentido y recomienda, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 49 de la Constitución, prestar una atención especial a los disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales para el disfrute de sus derechos en la materia, evitando cualquier tipo de discriminación y fomentando su plena integración laboral y social.

La Comisión recomienda que en el desarrollo de las distintas políticas públicas, y en especial de aquéllas vinculadas al sistema de protección social, se evalúe su impacto sobre las personas discapacitadas.

5. Inmigración.

La Comisión constata que el fenómeno de la inmigración constituye un importante desafío para nuestra sociedad, pero representa una gran contribución a la estabilidad de nuestro sistema de protección social en el futuro. Es por ello que han de arbitrarse las medidas oportunas para que la afluencia de ciudadanos de otros países se realice de modo que se garantice su incorporación al mercado de trabajo y al sistema de protección social con plenitud de derechos y obligaciones.

La Comisión considera oportuno incrementar las acciones de adaptación de nuestro mercado laboral a la incorporación de inmigrantes, mejorando los instrumentos de análisis de necesidades, ofertas de trabajo, tramitación de expedientes,

acogimiento y formación para el empleo, de manera que la sociedad pueda asimilar de forma natural y sin tensiones la inmigración con los recursos y los medios adecuados.

Debemos conseguir que el inmigrante que resida legalmente sea un ciudadano con todos sus derechos, que tenga la protección de las leyes y de los sistemas de Seguridad Social, que contribuya con su trabajo a mejorar su nivel de vida, evitando situaciones que puedan conducir a la marginación, al trabajo clandestino o a situaciones de explotación.

C. El sistema de pensiones en el marco de la Unión Europea.

1. Mecanismos de coordinación en el ámbito de la Unión Europea.

La Comisión, siguiendo las conclusiones del Consejo Europeo de Gotemburgo de 2001, entiende que es necesario un enfoque global, en el ámbito de la Unión Europea, para afrontar el reto del envejecimiento de la sociedad europea. De acuerdo con ello es preciso asegurar la capacidad de los sistemas para el cumplimiento de sus objetivos sociales; el mantenimiento de la sostenibilidad financiera de los mismos y la satisfacción de nuevas necesidades de la sociedad.

El citado Consejo acordó la aplicación del método abierto de coordinación a la política de pensiones, lo que supuso la definición de orientaciones comunes generales a nivel de la Unión Europea y su traslado a las estrategias de las políticas nacionales. Ello implica una evaluación periódica de los progresos realizados a partir de unos indicadores definidos y consensuados conjuntamente por los Estados miembros.

El Consejo Europeo de Barcelona de 2002 recomendó estudiar la sostenibilidad a largo plazo de las finanzas públicas ante el reto presupuestario del envejecimiento de la población.

Una mayor coordinación entre las políticas de protección social de los países de la Unión Europea tiene que responder, en primer lugar, a la coordinación de las diferentes políticas económicas de nuestros países en busca de una mayor estabilidad económica a nivel europeo y, en segundo lugar, al principio de libre circulación de los ciudadanos.

Los principios de viabilidad, adecuación y suficiencia definidos a nivel europeo buscan potenciar un modelo de pensiones sólido y capaz de afrontar los problemas derivados del envejecimiento, de la movilidad, de la inmigración y de los cambios sociales a los que se enfrenta la sociedad española y europea, dentro del llamado modelo social europeo.

2. Políticas económicas y presupuestarias orientadas a la estabilidad, al crecimiento y a la mejora del gasto social. Sostenibilidad financiera del sistema.

La Comisión constata la creciente relación de las políticas económicas y sociales del Estado respecto a las de la Unión Europea. En consecuencia, la viabilidad financiera del sistema de pensiones ha de contemplarse en el contexto europeo de estabilidad y crecimiento y vincularse, bajo los principios de subsidiariedad y coordinación, a los objetivos perseguidos por la política común europea. A ella responde el objetivo prioritario de unas finanzas públicas saneadas como medio para reforzar las condiciones para la estabilidad de los precios y para un crecimiento sólido y sostenible que conduzca a la creación de empleo estable, con especial atención a aquellas personas con mayores dificultades de integración en el mercado de trabajo, y que permita afrontar el desafío del envejecimiento de la población.

La Comisión resalta la importancia de abordar el impacto del gasto público en pensiones, sanidad y cuidados de mayores sobre la sostenibilidad de las finanzas públicas de manera coordinada desde el marco europeo.

3. La movilidad de los trabajadores en la Unión Europea.

La Comisión constata que, para un correcto funcionamiento del mercado interior europeo y para la consolidación de un auténtico espacio económico común, es imprescindible avanzar hacia la plena movilidad de los trabajadores de la Unión Europea.

Por ello, la Comisión recomienda:

- Mayor coordinación en las políticas sociales y laborales de los Estados miembros.*
- Respetar y avanzar en el principio de la portabilidad de las pensiones en el ámbito de la UE.*
- Mayor información por parte de las oficinas públicas de empleo de los Estados miembros sobre el sistema de Seguridad Social aplicable a las ofertas de colocación y, en su caso, sobre la conservación de los derechos adquiridos en este campo.*
- Mayor acercamiento y coordinación en las políticas económicas, especialmente las orientadas a la fiscalidad del ahorro.*
- Avanzar en una mayor coordinación de una política común europea de inmigración.*
- Incorporar una mayor eficiencia y cooperación entre las Administraciones.*

D. Seguimiento y evaluación.

La Comisión resalta la importancia del diálogo con los agentes sociales y económicos para el mejor desarrollo de las recomendaciones contenidas en este informe, de las que se dará traslado a aquéllos.

La Comisión considera oportuno que el Congreso de los Diputados proceda, transcurridos al menos cinco años, a una revisión general del grado de cumplimiento de las recomendaciones contenidas en el mismo, mediante instrumentos parlamentarios específicos para ello.

En este sentido, dada la relevancia futura de los fenómenos asociados al envejecimiento de la población y, en especial, su incidencia en los sistemas de pensiones, la Comisión considera adecuado que, tanto por el Gobierno como por el Parlamento, se habiliten instrumentos de carácter permanente que evalúen la evolución de las magnitudes y variables que influirán en aquéllos”.

5. Como consecuencia de la aprobación del nuevo informe sobre las recomendaciones del Pacto de Toledo (en su renovación parlamentaria de 2003) en la VIII Legislatura se procedió a la nueva constitución de la Comisión no Permanente de seguimiento y evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo, en la que han venido desarrollando sus trabajos los componentes de la misma, al tiempo que por el Gobierno se procedió al desarrollo y cumplimientos de las recomendaciones, en los términos que se recogen en el apartado III siguiente.

**III. INFORME DE SEGUIMIENTO DE LAS
RECOMENDACIONES DE LA COMISIÓN NO
PERMANENTE PARA LA VALORACIÓN DE LOS
RESULTADOS OBTENIDOS POR LA APLICACIÓN DE
LAS RECOMENDACIONES DEL PACTO DE TOLEDO
(2003)**

A) DESARROLLO DEL PACTO DE TOLEDO.

Recomendación A. 1. “Separación y clarificación de las fuentes de financiación”.

1. Síntesis de la recomendación.

Siguiendo las orientaciones de la recomendación 1ª de la redacción inicial del Pacto de Toledo (1995), se constataba que se ha procedido a la clarificación de las distintas fuentes financieras de la Seguridad Social en función de la naturaleza de las prestaciones, de modo que las prestaciones no contributivas han pasado a ser financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, quedando por concluir la completa asunción por los mismos de la financiación de los complementos de mínimos.

De igual modo, se consideraba oportuno proceder a la clarificación del balance económico-patrimonial entre el Estado y la Seguridad Social, de forma que no se generen efectos negativos sobre el equilibrio presupuestario.

Por último, se recomendaba que la fiscalidad general hiciese frente a la bonificación en las cotizaciones de contratos dirigidos a grupos de especial dificultad en la búsqueda de empleo, así como a aquellas actuaciones que en materia de anticipación de la edad ordinaria de jubilación o de ayuda a sectores productivos pudieran producir distorsiones en el normal equilibrio del sistema.

2. Medidas adoptadas.

2.1. Evolución de la financiación de la Seguridad Social.

Las aportaciones del Estado al presupuesto de la Seguridad Social han experimentado durante el periodo 2003 – 2008 un crecimiento superior al 60 %, pasando en términos presupuestarios de 4.294, 32 millones de euros en 2003 a 6.858,41 millones de euros en 2008, según el cuadro adjunto.

Aportaciones del Estado a la Seguridad Social (millones de euros)
Comparación 2003-2008

<i>Concepto</i>	<i>2003</i>	<i>2008</i>
Trabajo y Asuntos Sociales (Trabajo e Inmigración)	4.068,73	6.573,72
<i>Transferencias corrientes:</i>	4.030,65	6.485,71
• Aportación financiación complementos a mínimos	606,35	2.106,35
• Financiación Síndrome Tóxico	23,36	18,25
• Maternidad no contributiva	---	2,38
• Jubilación anticipada reconversión	6,01	
• Jubilación anticipada no reconversión	125,00	144,54
• Cuotas Ley Amnistía	0,01	0,01
• Capital coste pensiones recalculadas AISS	0,01	---
• Previsión necesidades IMSERSO	---	637,00
• Cuotas Social emigrantes	5,38	4,05
• Cuotas tripulantes régimen eco-fiscal Canarias	51,19	45,73
• Protección familia no contributiva	898,90	1.004,64
• Servicios sociales asumidos Estado: IMSERSO	209,68	294,28
• LISMI	127,95	65,81
• Pensiones no contributivas	1.932,55	2.137,58
• Aportaciones a través IMSERSO	2.270,18	2.497,67
• Servicios Sociales ISM	44,26	25,09
<i>Transferencias capital</i>	38,08	88,01
• Al IMSERSO.	31,93	84,85
• Servicios Sociales ISM	6,15	3,16
Sanidad y Consumo	225,59	284,69
<i>Transferencias corrientes</i>	211,96	253,60
• Financiación INGESA	136,23	200,40
• Asistencia sanitaria ISM	75,73	52,20
<i>Transferencias capital</i>	13,63	31,90
• Aportación Estado financiación INGESA	13,63	31,90
Transferencias del Estado	4.294,32	6.858,41
<i>Transferencias corrientes</i>	4.242,61	6.739,31
<i>Transferencia de capital</i>	51,71	119,10

Es de destacar que el establecimiento de nuevas medidas de protección no contributiva respecto de la protección familiar (pago único de 2.500 euros, mejora de las prestaciones familiares), así como la puesta en marcha del Sistema de autonomía y atención a la dependencia han sido financiados íntegramente con aportaciones del Estado al presupuesto de la Seguridad Social, con lo que la separación de fuentes ha salido reforzada de la profundización de la acción protectora de nuestro sistema de protección social.

En cuanto a las aportaciones a los complementos a mínimos de pensión, que sufrieron una notable reducción en el presupuesto de 1997, situándose en los 97,89 millones de

euros en los sucesivos ejercicios presupuestarios hasta 2001, han mantenido desde entonces una senda ininterrumpida de crecimiento según indica el cuadro adjunto.

Cuadro 2

*Financiación de los complementos a mínimos de pensiones (millones de euros)
Período 2000-2008*

<i>Ejercicio</i>	<i>Importe complementos por mínimos</i>		<i>Aportación Estado</i>		<i>Cotizaciones</i>	
	<i>Importe</i>	<i>Incremento</i>	<i>Importe</i>	<i>% s/total</i>	<i>Importe</i>	<i>% s/total</i>
2000	3.999,69	299,97	97,89	2,45	3.901,79	97,55
2001	4.101,68	101,99	97,89	2,39	4.003,79	97,61
2002	4.187,94	86,26	306,35	7,32	3.881,59	92,68
2003	4.133,33	-54,61	606,35	14,67	3.526,98	85,33
2004	4.004,66	-128,67	906,35	22,63	3.098,31	77,37
2005	4.396,37	391,71	1.206,35	27,44	3.190,02	72,56
2006	4.802,82	406,45	1.506,35	31,36	3.296,47	68,64
2007 (*)	5.287,15	484,33	1.806,35	34,16	3.480,80	65,84
2008 (*)	5.826,51	539,36	2.106,35	36,15	3.720,16	63,85

(*) *Estimación*

Los datos anteriores muestran como las importantes mejoras de las pensiones mínimas de los años 2005-2008 han ocasionado incrementos del complemento a mínimo de pensión. No obstante, en cifras relativas, el Estado todos los años ha aumentado el porcentaje de cobertura de la garantía de mínimos, pasando de financiar el 7,32% de los complementos a mínimos en 2002 hasta el 36,15% en 2008. Con ello, cada año los Presupuestos Generales del Estado han cumplido el compromiso de aumento de la aportación a la Seguridad Social para la financiación de los complementos a mínimo de pensión.

2.2. Las bonificaciones de cuotas.

Las bonificaciones, reducciones y moratorias en la cotización desarrolladas durante los últimos cinco años han sido financiadas, bien por los presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal, bien con financiación directa de los Presupuestos Generales del Estado y otras a cargo del presupuesto de la Tesorería General de la Seguridad Social.

Tal ha sido el caso de:

- a) La reducción de cotizaciones a agricultores y ganaderos por sequía (Real Decreto-Ley 10/2005, de 20 de junio, por el que se adoptan medidas urgentes para paliar los daños producidos en el sector agrario por la sequía y otras adversidades climáticas; o Real Decreto-Ley 9/2006, de 15 de septiembre, por el que se adoptan medidas urgentes para paliar los efectos producidos por la sequía en las poblaciones y en las explotaciones agrarias de regadío en determinadas cuencas hidrográficas).
- b) La moratoria en el pago de cotizaciones en sectores afectados por inundaciones (Real Decreto-Ley 6/2004, de 17 de septiembre, por el que se adoptan medidas urgentes para reparar los daños causados por los incendios e inundaciones acaecidos en las Comunidades Autónomas de Aragón, Cataluña, Comunidad Foral de Navarra y Comunidad Valenciana; Real Decreto-Ley 2/2007, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas urgentes para reparar los daños causados por las inundaciones acaecidas los días 26, 27 y 28 de enero en la isla de Hierro; Real Decreto-Ley 3/2007, de 13 de abril, por el que se adoptan medidas urgentes para la reparación de los daños causados por las inundaciones producidas por desbordamientos en la cuenca del río Ebro; o Real Decreto-Ley 5/2007, de 22 de junio, por el que se adoptan medidas urgentes para reparar los daños causados por las inundaciones producidas por las tormentas de lluvia, granizo y viento que han afectado en la segunda quincena del mes de mayo 2007 a diversas Comunidades Autónomas).
- c) La moratoria en el pago de cotizaciones en sectores afectados por temporales (Real Decreto-Ley 1/2005, de 4 de febrero, por el que se adoptan medidas urgentes para paliar los daños ocasionados en el sector agrario por las heladas acaecidas en el mes de enero de 2005; Real Decreto-Ley 6/2005, de 8 de abril, por el que se establece la aplicación del Real Decreto-Ley 1/2005, de 4 de febrero, por el que se adoptan medidas urgentes para paliar los daños ocasionados en el sector agrario por las heladas; o Real Decreto-Ley 8/2005, de 27 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para reparar los daños causados por las inundaciones acaecidas en la isla de La Gomera).
- d) La moratoria en el pago de las cuotas en sectores afectados por incendios (Real Decreto-Ley 11/2005, de 22 de julio, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de incendios forestales; Real Decreto-Ley 8/2006, de 28 de agosto, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de incendios forestales en la Comunidad Autónoma de Galicia).
- e) Bonificaciones en el pago de las cotizaciones a la Seguridad Social aprobadas en el Real Decreto-Ley 14/2005, de 2 de diciembre, por el que se adopta medidas urgentes para reparar los daños causados por la tormenta tropical Delta en el archipiélago canario.
- f) Las bonificaciones establecidas para el segundo registro de buques de Canarias (artículo 78 de la Ley 19/1994, de 6 de julio, de modificación del régimen económico y fiscal de Canarias).

- g) Las bonificaciones de cotización para las empresas que contrataran personal dedicado a tareas de I + D + i, alternativas a los beneficios fiscales contemplados en el impuesto de sociedades (Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del impuestos sobre sociedades, en la redacción dada por la Ley 35/2006, de 28 de diciembre).
- h) La cotización de los periodos justificados como trabajados de las profesoras de euskera en la clandestinidad (“andereños”) (disposición adicional 55 de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2007 y Real Decreto 788/2007, de 15 de junio).

Durante los últimos cuatro años se han emprendido actuaciones concretas de regularización de la deuda que diversas Administraciones Públicas mantenían con la Seguridad Social, conciliándose la misma y habilitándose fórmulas de pago que han reducido significativamente la deuda que el sector público mantenía con el sistema de Seguridad Social.

En la misma dirección, en el periodo 2004–2008 se ha clarificado el balance patrimonial del sistema de Seguridad Social, al cancelarse anticipadamente las deudas que mantenía el sistema con entidades financieras. También se han adoptado medidas, basadas en los principios de separación de fuentes, que han clarificado los flujos financieros entre Servicio Público de Empleo Estatal y Seguridad Social.

Recomendación A. 2. “Mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones”.

1. Síntesis de la recomendación.

Al igual que en la formulación inicial de 1995, en su renovación parlamentaria de 2003, se abogaba por la defensa en el mantenimiento del poder adquisitivo de los pensionistas, garantizado por ley, debiendo ser preservado mediante la adopción de medidas que garanticen el equilibrio financiero del sistema en el futuro. Se proponía, además, la garantía de las ganancias de poder adquisitivo que puedan derivarse de una inflación real inferior a través de su consolidación con carácter permanente en las pensiones, a fin de evitar la corrección a la baja cuando existan mejoras de poder adquisitivo derivadas del comportamiento de los precios.

2. Medidas adoptadas.

A lo largo de los ejercicios transcurridos desde la renovación parlamentaria del Pacto de Toledo, todas las pensiones han mantenido su poder adquisitivo, y la revalorización adicional del conjunto de las pensiones mínimas ha permitido que, en todos los casos, las pensiones hayan mantenido intacto o mejorado el poder de compra de los pensionistas, como se recoge en el cuadro siguiente:

Cuadro 3

Evolución del IPC, SMI y pensión media y mínima de jubilación. Periodo 2003-2008

	IPC previsto	IPC real (variación anual a noviembre)	SMI (**)		Pensión media de jubilación en vigor		Pensión mínima de jubilación para mayores de 65 con cónyuge a cargo	
			Importe mensual	Variación anual	Importe mensual	Variación anual	Cuantía (actualizada)	Variación anual
2003	2,0%	2,8%	451,20	2,0%	625,28	5,6%	475,38	2,8%
2004	2,0%	3,5%	460,50	2,1%	654,90	4,7%	492,02	3,5%
2005	2,0%	3,4%	513,00	11,4%	688,68	5,2%	531,21	8,0%
2006	2,0%	2,6%	540,90	5,4%	729,32	5,9%	569,07	7,1%
2007	2,0%	4,1%	570,60	5,5%	770,62	5,7%	618,54	8,7%
2008*	2,0%	5,0%	600,00	5,2%	814,42	5,7%	658,75	6,5%

(*) Año 2008: datos a junio.

(**) En 2004, el Real Decreto Ley 3/2004 elevó el SMI hasta 490,80 euros mensuales con efectos 1 de julio.

En los cuadros siguientes se contiene un resumen de la evolución del IPC, revalorizaciones y mejoras adicionales por diversos períodos hasta 2008.

Evolución del IPC, revalorizaciones y mejoras adicionales. Periodo 1995-2008

Año	IPC previsto	IPC real (a noviembre)	Mejoras adicionales	Otras medidas
1995	3,5%	4,4%		
1996	3,5%	3,2%		
1997	2,6%	2,0%		
1998	2,1%	1,4%	Inicio del periodo de 3 años para equiparación mínimos viudedad < 60 con cargas	Equiparación de la viudedad < 60 con cargas a la de titulares entre 60-64 años en 3 años (1998-2000)
1999	1,8%	2,7%		
2000	2,0%	4,1%	Mejoras adicionales en mínimas de jubilación, incapacidad, viudedad y SOVI.	
2001	2,0%	2,7%		
2002	2,0%	3,9%	Mejoras adicionales del 1,5% en mínimas de jubilación y viudedad < 65 y del 0,5% en SOVI	
2003	2,0%	2,8%	Mejoras adicionales del 1,5% en mínimas de jubilación y viudedad < 65, orfandad y favor de familiar y del 0,5% en SOVI	
2004	2,0%	3,5%	Mejoras adicionales del 3% en mínimas de jubilación y viudedad < 65, orfandad y favor de familiar y del 2% en SOVI	
2005	2,0%	3,4%	Mejoras adicionales del 4,5% en mínimas con cónyuge, del 3% en mínimas sin cónyuge y PF y del 1% en SOVI y PNC	Creación mínimo IPT cualificada entre 60 y 64 años
2006	2,0%	2,6%	Mejoras adicionales del 4,5% en mínimas con cónyuge, del 3% en mínimas sin cónyuge, del 2,1% en PF y del 1% en SOVI y PNC	Creación mínimo orfandad menor 18 años con discapacidad
2007	2,0%	4,1%	Mejoras adicionales del 4,5% en mínimas con cónyuge, del 3% en mínimas sin cónyuge, y del 1% en SOVI, PF y PNC.	Equiparación del mínimo de orfandad con discapacidad a PNC y de mínimos viudedad 65 años, cargas y discapacidad.
2008	2,0%		Mejoras adicionales del 4,5% en mínimas con cónyuge, del 3% en mínimas sin cónyuge, y del 1% en SOVI, PF y PNC.	Equiparación del mínimo de viudedad con cargas al mínimo de jubilación < 65 con cónyuge a cargo.

Evolución del coste de la revalorización y mejoras adicionales en el periodo 2003-2008. Datos estimados
Coste en millones de euros anuales

<i>Año</i>	<i>IPC previsto</i>	<i>IPC real del año anterior</i>	<i>Pensiones afectadas</i>	<i>Coste anual de la revalorización</i>	<i>Coste anual de las mejoras adicionales</i>
2003	2%	3,90%	7.770.759	1.161,15	21,5
2004	2%	2,80%	7.494.998	1.205,05	55,7
2005	2%	3,50%	7.874.006	1.297,15	462,0
2006	2%	3,40%	8.042.021	1.389,06	491,0
2007	2%	2,60%	8.175.103	1.486,91	520,7
2008	2%	4,10%	8.300.366	1.615,68	569,6

Cuadro 6

Mejoras adicionales a la revalorización en el periodo 2002-2008. Costes anuales estimados en millones de euros.

Año	Mejoras aplicadas	Mínimos		SOVI		PNC		PF		TOTAL AFECTADOS	
		Número	Coste	Número	Coste	Número	Coste	Número	Coste	Número	Coste
2002	- 1,5% en jubilación y viudedad de menores de 65 años - 0,5% en pensiones SOVI	179.901	12,3	318.000	5,9	0	0,0	0	0,0	497.901	18,2
2003	- 1,5% en jubilación y viudedad de menores de 65 años, orfandad y favor familiar - 0,5% en pensiones SOVI	303.102	15,3	316.305	6,2	0	0,0	0	0,0	619.407	21,5
2004	- 3% en jubilación y viudedad de menores de 65 años, orfandad y favor familiar - 2% en pensiones SOVI	289.883	30,3	314.558	25,4	0	0,0	0	0,0	604.440	55,7
2005	- 4,5% en mínimos con cónyuge a cargo - 3% en mínimos sin cónyuge a cargo y prestaciones familiares por hijo a cargo - 1% en pensiones SOVI y pensiones no contributivas	2.198.733	411,9	363.809	14,2	487.587	19,2	143.562	16,7	3.193.691	462,0
2006	- 4,5% en mínimos con cónyuge a cargo - 3% en mínimos sin cónyuge a cargo - 1% en pensiones SOVI y pensiones no contributivas - 2,1% en prestaciones familiares por hijo a cargo	2.206.906	439,0	417.754	19,3	480.845	19,7	147.882	13,0	3.253.386	491,0
2007	- 4,5% en mínimos con cónyuge a cargo - 3% en mínimos sin cónyuge a cargo - 1% en pensiones SOVI, pensiones no contributivas y prestaciones familiares	2.232.575	474,6	420.111	19,4	476.524	20,2	152.630	6,6	3.281.840	520,7
2008	- 4,5% en mínimos con cónyuge a cargo - 3% en mínimos sin cónyuge a cargo - 1% en pensiones SOVI, pensiones no contributivas y prestaciones familiares	2.241.204	520,9	425.304	20,6	472.513	21,1	154.429	7,0	3.293.450	569,6

NOTA: Los costes no incluyen la incorporación de nuevos mínimos en el primer año de aplicación de la mejora (IPT cualificada en 2005, Orfandad de menores de 18 con discapacidad >=65% en 2006, ni la extensión del mínimo de viudedad en 2007).

Cuadro 7

Evolución del número de pensiones con complemento a mínimos distribuidas por tipo de complemento. Periodo 2005-2008

<i>Pensiones no SOVI en vigor con mínimos</i>	<i>31/12/2005</i>	<i>31/12/2006</i>	<i>31/12/2007</i>	<i>01/07/2008</i>
<i>Jubilación</i>	982.934	991.346	994.868	1.022.137
<i>Titular con 65 o más años</i>				
• Con cónyuge a cargo	230.356	228.607	226.381	227.469
• Sin cónyuge a cargo	695.344	704.253	708.880	733.000
<i>Titular menor de 65 años</i>				
• Con cónyuge a cargo	13.898	12.718	11.519	11.340
• Sin cónyuge a cargo	43.336	45.768	48.088	50.328
<i>Incapacidad permanente y jub. proc. de incapacidad</i>	353.904	357.169	365.095	377.588
<i>Gran invalidez</i>	5.078	5.266	5.609	6.060
• Con cónyuge a cargo	1.859	1.876	1.880	1.883
• Sin cónyuge a cargo	3.219	3.390	3.729	4.177
<i>Absoluta</i>	86.988	88.879	95.769	106.428
• Con cónyuge a cargo	28.714	28.507	28.545	28.865
• Sin cónyuge a cargo	58.274	60.372	67.224	77.563
Total con 65 años	239.156	237.218	235.459	234.973
• Con cónyuge a cargo	40.520	39.986	39.734	39.672
• Sin cónyuge a cargo	198.636	197.232	195.725	195.301
Parcial AT con 65 años	656	631	593	577
• Con cónyuge a cargo	80	74	71	71
• Sin cónyuge a cargo	576	557	522	506
Total cualificada de 60 a 64 años	22.026	25.175	27.665	29.550
• Con cónyuge a cargo	5.326	5.714	5.898	6.053
• Sin cónyuge a cargo	16.700	19.461	21.767	23.497
<i>Viudedad</i>	728.721	731.502	740.641	748.732
Titular con 65 o más años	641.634	644.279	650.741	655.625
Titular entre 60 y 64 años	44.691	45.247	44.110	44.168
Titular menor de 60 años sin cargas	32.450	32.899	33.962	34.637
Titular menor de 60 años con cargas	9.946	9.077		
Titular con cargas			11.426	13.683
Titular con discapacidad			376	599
Titular con cargas y discapacidad			26	20
<i>Orfandad</i>	114.788	117.835	119.390	123.152
Simple	76.040	78.136	78.797	81.894
Absoluta	38.748	39.647	40.499	41.136
Menor de 18 con discapacidad 65%	0	52	94	122
<i>Favor familiares</i>	17.567	17.712	17.943	18.304
<i>Total pensiones con mínimos</i>	<i>2.197.914</i>	<i>2.215.564</i>	<i>2.237.937</i>	<i>2.289.913</i>

Recomendación A. 3. “Fondo de Reserva”.

1. Síntesis de la recomendación.

En la formulación inicial del Pacto de Toledo (1995) se hacía referencia a que el sistema contributivo debía presentar presupuestos equilibrados y se señalaba la conveniencia de que el subsistema de pensiones constituyese reservas que atenuasen los efectos de los ciclos económicos, a cuya finalidad los excedentes que pudieran existir en los ejercicios presupuestarios de los momentos de bonanza habrían de ser utilizados para constituir, con títulos públicos adquiridos en mercados oficiales, fondos de equilibrio que permitiesen actuar en los momentos bajos del ciclo sin acudir a incrementos de las cotizaciones.

Ocho años más tarde, en la renovación parlamentaria del Pacto de Toledo, se constataba que el equilibrio presupuestario de la Seguridad Social se configura como uno de los elementos básicos de garantía de la pervivencia del sistema, de modo que la constitución del Fondo de Reserva (en el ejercicio 2000) ha supuesto un factor de estabilidad del sistema que otorga capacidad de actuación en fases bajas de ciclo económico sin necesidad de instrumentar reducciones de prestaciones o incrementos de cotizaciones.

La Comisión establecía que los excedentes que se produzcan, en su caso, deberán ser destinados fundamentalmente a seguir dotando dicho Fondo de Reserva, sin límite alguno y, en todo caso, teniendo en cuenta la situación social y económica. El resto de los excedentes, si los hubiere, revertirán al propio sistema de la Seguridad Social.

2. Medidas adoptadas.

Para el cumplimiento de estas directrices fue aprobada la Ley 28/2003, de 29 de septiembre, reguladora del Fondo de Reserva de la Seguridad Social, que seguía las pautas básicas marcadas en la recomendación. A dicha regulación se unió el Real Decreto 337/2004, de 27 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 28/2003, de 29 de septiembre, reguladora del Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

2.1. Los superávits del sistema de la Seguridad Social.

La consecución de continuos superávits ha permitido sucesivas dotaciones al Fondo de Reserva, superávits cuya evolución se refleja en el cuadro siguiente:

Evolución del déficit/superávit del sistema. Resultado presupuestario por operaciones no financieras. Periodo 1995-2008

<i>Ejercicio</i>	<i>Absoluto (En millones de euros)</i>	<i>% PIB</i>
1995	-3.029,96	-0,72%
1996	-2.758,86	-0,62%
1997	-1.100,81	-0,23%
1998	-166,91	-0,03%
1999	1.465,45	0,26%
2000	3.336,55	0,53%
2001	5.844,43	0,86%
2002	6.487,83	0,89%
2003	8.608,45	1,10%
2004	8.911,74	1,06%
2005	10.383,81	1,15%
2006	12.710,41	1,30%
2007 (1)	13.958,72	1,33%
2008 (P)	8.033,01	0,72%

(1) Dato provisional

(P) Presupuesto.

2.2. El Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

El fondo se nutre con los excedentes de los ingresos que financian las prestaciones de carácter contributivo, el exceso de excedentes derivado de la gestión por parte de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social de la prestación de incapacidad temporal por contingencias comunes y los rendimientos de cualquier naturaleza que genere el Fondo de Reserva. Las dotaciones en relación a los excedentes presupuestarios de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes las acuerda el Consejo de Ministros. La disposición de sus activos se destina a financiar, exclusivamente, pensiones de carácter contributivo y los gastos a ellas asociados, con el límite del 3% anual de la suma de ambos conceptos, y sólo podrá utilizarse en el caso de situaciones deficitarias del sistema de Seguridad Social, precisando autorización previa del Consejo de Ministros.

A fecha 18 de julio de 2008, la dotación total del Fondo de Reserva de la Seguridad Social asciende a 56.264 millones de euros, lo que equivale en términos monetarios a la nómina de pensiones de 9 meses y supone un 5,36% del PIB.

El Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social, de 13 de julio de 2006, ha incidido en esta recomendación del Pacto de Toledo al determinar, en su apartado V, *“Reformas en la estructura del sistema de la Seguridad Social”*, medida 5, que *“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”*.

A este respecto cabe significar que, en su momento, se presentó ante el Congreso de los Diputados, para su oportuna tramitación, un Proyecto de nueva Ley reguladora del Fondo de Reserva de la Seguridad Social, aunque dicha iniciativa legislativa caducó en aplicación del artículo 207 del Reglamento del Congreso de los Diputados, como consecuencia de la disolución de las Cortes por la celebración de las últimas elecciones generales.

Debe resaltarse que la regulación propugnada en dicho proyecto, en línea con las finalidades pretendidas al respecto por el Acuerdo de 13 de julio de 2006, respondía a las siguientes directrices, tendentes al objetivo esencial de conseguir el mayor grado de eficacia en el cumplimiento de los fines atribuidos al fondo, en sintonía, asimismo, con algunas de las recomendaciones y sugerencias formuladas al respecto por el Tribunal de Cuentas:

- En cuanto a la disposición de activos del Fondo de Reserva, se operaba en una doble dirección: por un lado, se restringía la capacidad para disponer de tales activos únicamente en relación con las pensiones de carácter contributivo, evitando con ello que su destino pueda derivarse hacia los gastos originados por su gestión; por otro, se flexibilizaba la accesibilidad a dichos activos, en tanto que se elimina la exigencia de que las situaciones de déficit que posibilitan esa disposición de activos hayan de ser de carácter estructural.

Respecto a la política de inversión, se recurría al establecimiento de criterios de flexibilización, lo que comporta la capacidad para que la inversión pueda superar en el futuro el límite hasta ahora previsto, determinado por títulos emitidos por personas jurídicas públicas y, como aspecto importante, se contemplaba como principio de la política de inversión del Fondo de Reserva el de responsabilidad social, económica y ambiental en la selección de activos.

- En lo que se refiere a la composición y competencias de los órganos de gestión, se procedía a una reordenación de los existentes con el propósito de marcar de manera nítida la necesaria diferenciación entre los que tienen atribuidas las competencias de decisión y supervisión y aquellos otros encargados básicamente de la ejecución de las políticas aplicables. Asimismo, se potenciaba el papel del órgano de participación social, como factor trascendente en la consecución del consenso en las principales directrices de la política de inversión y de gestión del Fondo de Reserva.
- Como importante innovación en el modelo de gestión del Fondo de Reserva, en línea con la experiencia internacional adquirida en cuanto a políticas de inversión, y dado el considerable volumen alcanzado en su dotación, así como la necesidad de

obtener la máxima eficiencia posible en su gestión, se contemplaba la posible externalización para que la gestión de una parte del activo del fondo pueda ser contratada, mediante el correspondiente concurso público, con terceros especializados en la gestión de activos, sin que ello supusiese una pérdida de control sobre la gestión.

Gráfico 1

Situación del Fondo de Reserva de la Seguridad Social a 18 de julio de 2008



*Evolución de las aportaciones efectuadas al Fondo de Reserva de la Seguridad Social
Período 2000-2008*

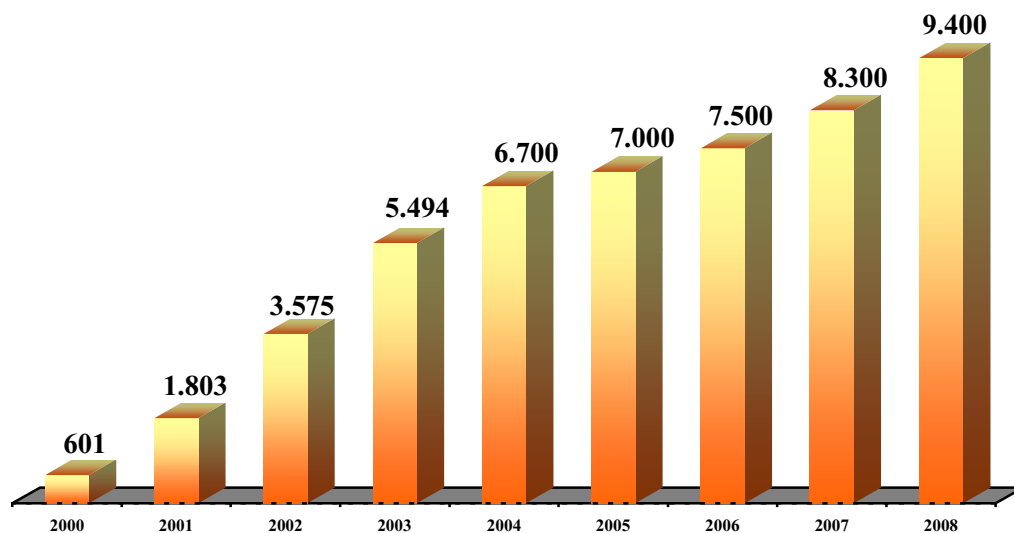


Gráfico 3

Distribución de los activos del Fondo de Reserva
a 18 de julio de 2008

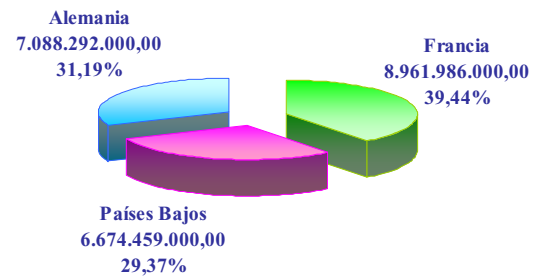
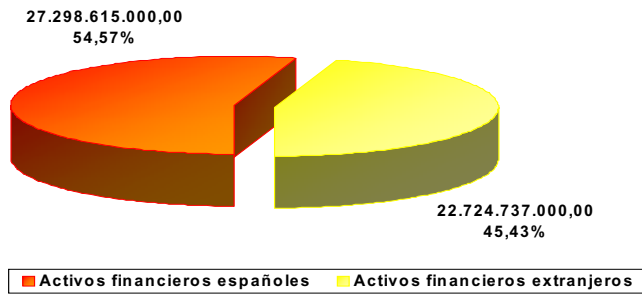
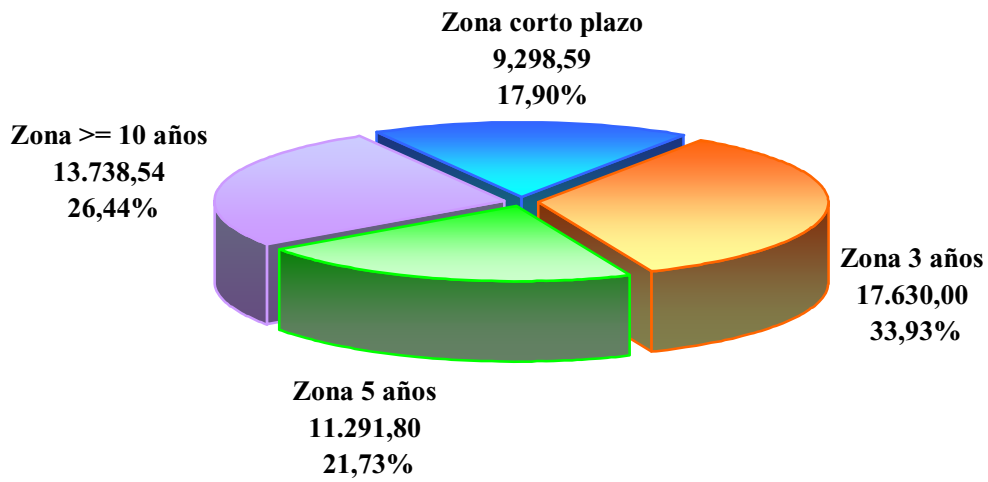
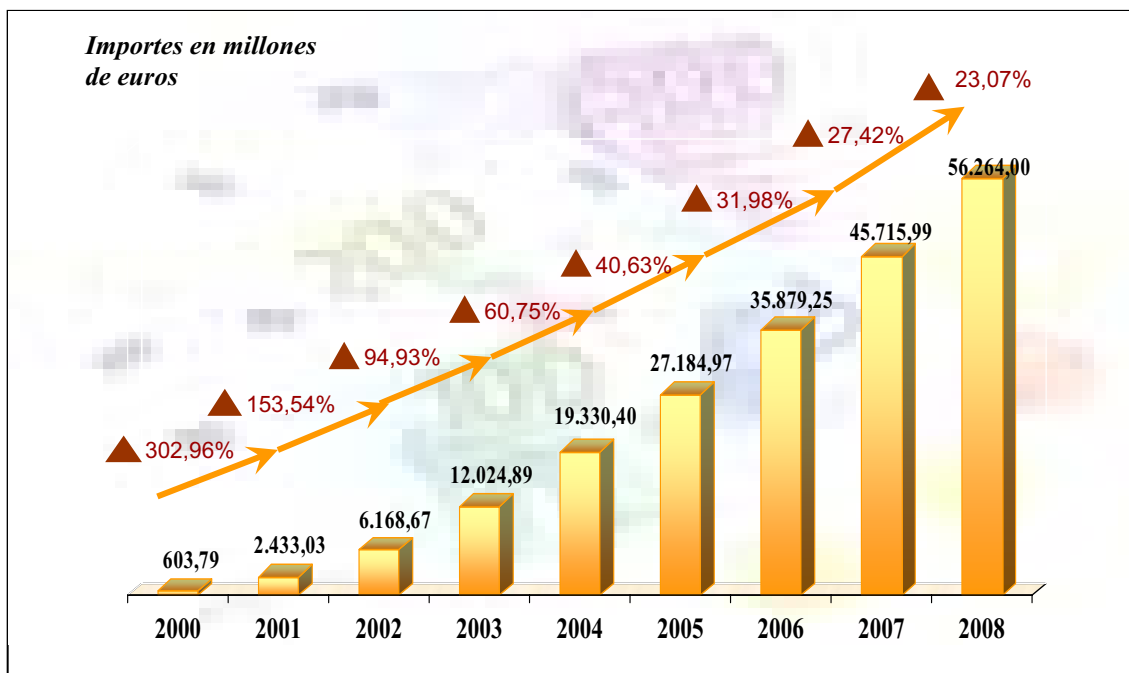


Grafico 4

Distribución de la cartera por zonas, a precio de adquisición
TOTAL de activos 48.311.107.814,15 euros



*Evolución del Fondo de Reserva
Período 2000-2008*



Datos a cierre de cada ejercicio, excepto 2008 a 18 de julio de 2008

2.3. Amortización de la póliza de crédito del Banco de España.

En el año 2007 se ha producido la cancelación anticipada del préstamo que, en los años 1990 y 1991, había concedido el Banco de España a la Seguridad Social por un valor superior a 1.500 millones de euros para afrontar el enorme incremento de los costes que generaban las prestaciones por desempleo. En 2007, el principal pendiente de amortizar de esta deuda era de 1.000,47 millones de euros, correspondiente a 13 anualidades de 76,96 millones de euros.

El 3 de mayo de 2007, el Banco de España calculó el importe definitivo de la deuda si se cancelaba en ese momento en 769.803.938,88 euros, operación que se realizó el 9 de mayo. De esta forma, la Seguridad Social se ha ahorrado 230,67 millones de euros por adelantar a 2007 la cancelación de una deuda con un calendario de anualidades de amortización que finalizaba en 2019.

Así, el sistema queda libre de deudas y evita la incidencia de las mismas en su tesorería.

Recomendación A. 4. “Financiación, simplificación e integración de regímenes especiales”.

1. Síntesis de la recomendación.

Al analizar en 2003 el cumplimiento de las recomendaciones de 1995, en lo que se refiere a los denominados regímenes especiales de la Seguridad Social, la Comisión constataba que se había iniciado la aproximación de las cotizaciones de determinados regímenes especiales respecto de los niveles de protección de que en la actualidad disfrutaban, considerando oportuno agilizar, en mayor medida, la labor iniciada a los efectos de establecer una protección social equiparable entre los diferentes regímenes. Esta equiparación debería realizarse teniendo en cuenta las peculiaridades de los colectivos a quienes va dirigida, con el fin de superar las desigualdades que pudiesen subsistir, sin olvidar la adecuada correspondencia que debe existir entre la aportación contributiva y el nivel de acción protectora dispensada.

En este marco, se proponía el impulso de la simplificación en orden a la existencia futura de dos grandes regímenes en los que quedasen encuadrados, por un lado, los trabajadores por cuenta ajena y, por otro lado, los trabajadores por cuenta propia, simplificación que habría de ser precedida por un análisis exhaustivo de la situación actual de los Regímenes Especiales Agrario y del Mar y de los sectores económicos en ellos protegidos.

En todo caso, a juicio de la Comisión, el proceso de integración habría de llevarse cabo de manera gradual y no traumática, manteniendo las especialidades que procedan con relación a cada uno de tales colectivos, estudiando el establecimiento de periodos graduales de integración y/o la posibilidad de que las mismas sean financiadas, en parte, por el sistema de Seguridad Social.

Por último, se destacaba la importancia de las medidas aprobadas que han permitido ir equiparando los derechos de los trabajadores autónomos con los del Régimen General, instando a seguir avanzando en el proceso de reconocimiento de la categoría de los trabajadores autónomos en aras a conseguir su progresiva equiparación al Régimen General.

2. Medidas adoptadas.

Tras la renovación parlamentaria del Pacto de Toledo se han llevado a cabo una serie de medidas relacionadas con los regímenes especiales, con especial incidencia en los que dan cobertura a los trabajadores por cuenta propia. Dichas medidas han ido dirigidas a:

- a) Adecuar su financiación, en orden a posibilitar un incremento del nivel de contributividad y proporcionalidad, en especial en las carreras de aseguramiento de menor duración.
- b) La mejora de la cobertura, con especial incidencia en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (RETA), a fin de ir logrando, de forma

progresiva, su equiparación con la dispensada en el Régimen General.

- c) La integración de colectivos en otros regímenes. Ello ha quedado especialmente puesto en evidencia con la integración en el RETA de los trabajadores agrarios por cuenta propia, estando prevista³ la integración (con fecha de 1 de enero de 2009) en el Régimen General de los trabajadores agrarios por cuenta ajena, así como la adecuación de la regulación del Régimen Especial de Empleados de Hogar, con objeto de posibilitar una posterior incorporación del colectivo protegido en el Régimen General.

2.1. La mejora de los mecanismos de contribución.

A lo largo de los ejercicios 2005-2008, se han ido adoptando⁴ –a través de las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado- diferentes reglas que implican unos incrementos adicionales de las bases de cotización de los trabajadores por cuenta propia que, en la fecha del cumplimiento de los 50 años, no acrediten un tiempo de cotización superior a cinco años.

Con este incremento (que ha supuesto, en cada ejercicio económico, un crecimiento de la base mínima de cotización de 1,5 puntos superiores al crecimiento de la base mínima establecida con carácter general en el RETA) se posibilita, al tiempo, una mejora de la protección dispensada, ya que ese incremento de base de cotización pasa a tener reflejo directo en el nivel de las prestaciones.

Esta mejora de las bases de cotización se traslada igualmente a los trabajadores agrarios por cuenta propia, en una primera fase, con el establecimiento de la modalidad específica de cotización prevista en la Ley 36/2003, de 11 de noviembre, de medidas de reforma económica, y, posteriormente, a través de los mecanismos establecidos en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para 2006 y 2007, como consecuencia de los compromisos contenidos en el Acuerdo de 25 de octubre de 2005, suscrito entre los entonces Ministerios de Agricultura, Pesca y Alimentación y de Trabajo y Asuntos Sociales y las organizaciones sociales más representativas de los trabajadores agrarios por cuenta propia. Y ello, dentro de un proceso que, finalmente, ha cristalizado en la incorporación de estos trabajadores al RETA, a través de la Ley 18/2007, de 4 de julio, por la que se procede a la integración de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

³ En base a las previsiones contenidas en el apartado V del Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social, suscrito entre el Gobierno y las organizaciones sociales más representativas, con fecha 13 de julio de 2006.

⁴ La mejora de las bases de cotización en determinados supuestos fue objetivo de un previo acuerdo entre el entonces Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y las organizaciones representativas de los trabajadores autónomos.

EVOLUCIÓN BASES MEDIAS
Régimen Especial Trabajadores Autónomos

AÑO	IMPORTE	VARIACIÓN ABSOLUTA	VARIACIÓN PORCENTUAL
jun-00	761,62		
jun-01	777,30	15,68	2,06
jun-02	792,15	14,85	1,91
jun-03	808,24	16,09	2,03
jun-04	827,83	19,59	2,42
jun-05	852,90	25,07	3,03
jun-06	882,66	29,76	3,49
jun-07	902,75	20,09	2,28

2.2. La mejora de la cobertura de los trabajadores incorporados a los regímenes especiales.

Con una finalidad similar a la contenida en el Pacto de Toledo, el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (LGSS), en su artículo 10, apartados 3 y 4, establece como principio general la tendencia a la máxima homogeneidad de los regímenes especiales con respecto al Régimen General, en función de lo que permitan las disponibilidades financieras del sistema y las características de los distintos grupos afectados por dichos regímenes.

A su vez, en la Resolución número 15 del debate sobre el Estado de la Nación de 2006 en el Congreso de los Diputados se instaba al Gobierno a presentar durante ese año el Proyecto de Ley del Estatuto del trabajador autónomo, para avanzar en la equiparación del nivel de protección social de los trabajadores autónomos con el de los trabajadores por cuenta ajena, respetando el principio de las recomendaciones del Pacto de Toledo de que, a igualdad de acción protectora, debe ser también semejante la aportación contributiva.

Las previsiones parlamentarias han tenido su reflejo normativo en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, en cuyo artículo 26, apartado 5, se prevé que la *“acción protectora del régimen público de Seguridad Social de los trabajadores autónomos tenderá a converger en aportaciones, derechos y prestaciones con la existente para los trabajadores por cuenta ajena en el Régimen General de la Seguridad Social”*. En el mismo sentido, la disposición final 2ª establece que *“con carácter progresivo, se llevarán a cabo las medidas necesarias para que... se logre la convergencia en aportaciones y derechos de los trabajadores autónomos en relación con los establecidos*

para los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social”.

En este marco, las medidas adoptadas para la convergencia de la acción protectora del RETA con la correspondiente a la del Régimen General son las siguientes:

a) *La posibilidad de contratar a familiares como trabajadores por cuenta ajena.*

Frente a las limitaciones anteriores, la Ley 20/2007, de 11 de julio, posibilita que los trabajadores por cuenta propia puedan contratar, en condición de trabajadores por cuenta ajena, a sus familiares directos, aunque convivan con ellos, siempre que sean menores de 30 años.

b) *Extensión de la acción protectora por contingencias profesionales.*

La Ley 53/2002, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden Social, amplió la acción protectora de los trabajadores autónomos, posibilitando que estos pudieran, de forma voluntaria, dar cobertura a las prestaciones que encuentran su origen en un accidente de trabajo o una enfermedad profesional.

La cobertura de las contingencias profesionales había de llevarse a cabo con la misma entidad, gestora o colaboradora, con la que se hubiera formalizado la cobertura de la incapacidad temporal.

La Ley 20/2007, de 11 de julio, manteniendo con carácter general la cobertura voluntaria, sin embargo ha impuesto la obligatoriedad de la misma a los trabajadores autónomos económicamente dependientes, así como a aquéllos que desarrollen su actividad en sectores en los que concurren altos índices de riesgo profesional, sectores que habrán de ser determinados reglamentariamente.

La disposición adicional 4ª de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007 (en la modificación incorporada por la Ley 51/2007, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008), aprueba una nueva tarifa de primas de cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, única y común para los trabajadores por cuenta ajena y cuenta propia.

c) *Obligatoriedad de la cotización por incapacidad temporal y por contingencias profesionales.*

La disposición adicional 3ª de la Ley 20/2007, de 11 de julio, determina (apartado 1) que a partir del 1 de enero de 2008, “... los trabajadores por cuenta propia o autónomos que no hayan optado por dar cobertura a las prestaciones de incapacidad temporal, deberán llevarlo a cabo de forma obligatoria, siempre que no tengan derecho a dicha prestación en razón de la actividad prestada en otro régimen de la Seguridad Social”.

Esta obligatoriedad corresponde únicamente a la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes. La obligatoriedad de las contingencias profesionales solo se

establece para los trabajadores autónomos económicamente dependientes (artículo 26 apartado 3).

Finalmente, en el caso de los trabajadores agrarios por cuenta propia incorporados al RETA a través del Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios (regulado en la Ley 18/2007, de 4 de julio), la cobertura de la incapacidad temporal por contingencias comunes y de las contingencias profesionales continúa siendo voluntaria.

d) *Otras mejoras.*

En el RETA también son de aplicación las mejoras que se han establecido para los trabajadores cuenta ajena, a través de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en lo que se refiere a las prestaciones de maternidad (ampliación del nivel de cobertura) y paternidad (creación de un nuevo derecho), la nueva configuración de la prestación por riesgo durante el embarazo (que pasa a tener la naturaleza de prestación derivada de contingencias profesionales) o la regulación de la nueva prestación por riesgo durante la lactancia natural.

e) *Prestación por cese de actividad.*

A su vez, la disposición adicional 4ª de la Ley 20/2007, de 11 de julio, determina que el Gobierno propondrá a las Cortes Generales la regulación de un sistema específico de protección por cese de actividad para los trabajadores autónomos, garantizando los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera.

2.3. El proceso de integración de regímenes especiales.

2.3.1. La integración de los trabajadores agrarios por cuenta propia.

El Acuerdo de 25 de octubre de 2005, firmado entre los titulares de los entonces Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de Agricultura, Pesca y Alimentación, por una parte, y la Asociación de Jóvenes Agricultores de España (ASAJA), la Coordinadora de Organizaciones Agrarias y Ganaderas (COAG) y la Unión de Pequeños Agricultores (UPA), por otra, estableció que, con efectos de 1 de enero de 2008, todos los trabajadores por cuenta propia que desarrollaran su actividad en el sector agrario quedarían incorporados al RETA, siéndoles de aplicación la normativa vigente en dicho régimen, sin perjuicio del establecimiento de un sistema especial para quienes acreditasen los requisitos de profesionalidad, dimensión económica de la explotación agraria y contratación de trabajadores que contenían las medidas del mencionado Acuerdo.

La incorporación al RETA debía hacerse, de conformidad con el Acuerdo, tras un proceso de convergencia durante los ejercicios 2006 y 2007 (a través de las medidas relativas a la cotización incluidas en las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado).

Llevando al ordenamiento jurídico los compromisos del Acuerdo de octubre de 2005, la Ley 18/2007, de 4 de julio, ha establecido que, desde el pasado 1 de enero de 2008, los trabajadores por cuenta propia encuadrados en el Régimen Especial Agrario pasasen a

encuadrarse dentro del RETA, a través del denominado Sistema Especial para de Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios (SETA).

La mencionada ley establece una serie de condiciones para pertenecer al SETA, en el que quedarán incluidos los trabajadores mayores de 18 años, que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Ser titulares de una explotación agraria y obtener, al menos, el 50% de su renta total de la realización de actividades agrarias u otras complementarias, siempre que la parte de renta procedente directamente de la actividad agraria realizada en su explotación no sea inferior al 25% de su renta total y el tiempo de trabajo dedicado a actividades agrarias o complementarias de las mismas, sea superior a la mitad de su tiempo de trabajo total.
- b) Que los rendimientos anuales netos obtenidos de la explotación agraria por cada titular de la misma no superen la cuantía equivalente al 75% del importe, en cómputo anual, de la base máxima de cotización establecida en cada momento en el Régimen General de la Seguridad Social.
- c) La realización de labores agrarias de forma personal y directa en tales explotaciones agrarias, aún cuando ocupen trabajadores por cuenta ajena, siempre que no se trate de más de dos trabajadores fijos o, de tratarse de trabajadores con contrato de trabajo de duración determinada, que el número total de jornales satisfechos a los eventuales agrarios no supere los 546 en un año, computado de fecha a fecha. Las limitaciones en la contratación de trabajadores por cuenta ajena se entienden aplicables por cada explotación agraria. En el caso de que en la explotación agraria existan dos o más titulares, en alta todos ellos en el RETA, se añadirá al número de trabajadores o jornales un trabajador fijo más, o 273 jornales al año, en caso de trabajadores eventuales, por cada titular de la explotación agraria, excluido el primero.

La incorporación al SETA afecta no solo al titular de la explotación agraria, si no también a su cónyuge y parientes por consanguinidad o afinidad hasta el tercer grado inclusive que no tengan la consideración de trabajadores por cuenta ajena, siempre que sean mayores de 18 años y realicen la actividad de forma personal y directa en la explotación agraria familiar.

Recientemente se ha publicado el Real Decreto 1382/2008, de 1 de agosto, por el que, en desarrollo de la Ley 18/2007, de 4 de julio, por la que se procede a la integración de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, y la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, se modifican los reglamentos generales sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social; sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social; de recaudación de la Seguridad Social y sobre colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social. En dicho real decreto se lleva a cabo una regulación pormenorizada de las novedades introducidas, tanto respecto de la extensión de la

cobertura de los trabajadores autónomos, como en relación con el encuadramiento en el SETA.

En el cuadro siguiente se muestra la evolución de la afiliación de los trabajadores agrarios por cuenta propia desde enero de 2007. Con la integración en el RETA a partir del 1 de enero de 2008 se observa el correspondiente trasvase de afiliados. Como puede apreciarse, a 30 de junio de 2008, había 235.327 trabajadores integrados en el SETA.

Cuadro 10

*Evolución de la afiliación de los trabajadores agrarios por cuenta propia
Período enero 2007-junio 2008*

<i>FECHA</i>	<i>REA Cuenta Propia</i>	<i>RETA SETA</i>	<i>RETA (Actividades no SETA)</i>
31/01/2007	253.178	0	85.106
31/12/2007	245.481	0	83.645
31/03/2008	0	238.462	88.857
30/06/2008	0	235.327	87.943

En la distribución por Comunidades Autónomas y sexo de los trabajadores incluidos en el SETA –que se muestra en el cuadro siguiente- se puede observar que una proporción muy elevada se encuentra en la Comunidad Autónoma de Galicia, Andalucía y en las dos Castillas. El número de varones representa un 65% respecto del total de trabajadores incluidos en el SETA. Galicia y Asturias son las únicas Comunidades en las que el porcentaje de mujeres incluidas en el SETA es superior al de los hombres.

Distribución SETA por Comunidades Autónomas y sexo

Cuadro 11

CCAA	Varón	Mujer	TOTAL
PAIS VASCO	3.273	2.934	6.207
CATALUÑA	13.673	5.609	19.282
GALICIA	15.090	28.557	43.647
ANDALUCIA	22.422	9.367	31.789
ASTURIAS	5.721	7.146	12.867
CANTABRIA	3.129	2.686	5.815
LA RIOJA	3.182	803	3.985
REGION DE MURCIA	3.737	2.314	6.051
CMIDAD. VALENCIANA	8.329	3.731	12.060
ARAGON	10.248	3.228	13.476
CASTILLA - LA MANCHA	15.709	3.176	18.885
CANARIAS	1.979	927	2.906
NAVARRA	4.022	1.367	5.389
EXTREMADURA	9.300	2.493	11.793
ISLAS BALEARES	1.207	1.056	2.263
CMIDAD. DE MADRID	1.038	300	1.338
CASTILLA Y LEON	29.701	7.873	37.574
TOTAL	151.760	83.567	235.327

La distribución por edad y sexo de los trabajadores incluidos en el SETA muestra que el número de varones entre 45 y 54 años es considerablemente menor al del resto de edades. Así mismo, el tramo entre 55 y 59 años es el único en el que el número de mujeres supera al de los varones.

2.3.2. Integración de los trabajadores por cuenta ajena del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen General de la Seguridad Social.

El Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social, de 13 de julio de 2006, en su ya referido apartado V, medida 2, avanza en la línea marcada por las recomendaciones del Pacto de Toledo al acordar *“que el Régimen Especial Agrario, trabajadores por cuenta ajena, se integre en el Régimen General, mediante la articulación de un sistema especial que permita avanzar en la efectiva equiparación de las prestaciones para los trabajadores y que evite un incremento de costes perjudicial para la competitividad y el empleo de las explotaciones agrarias. A tal fin, se establece un período transitorio de entre 15 y 20 años. El sistema especial partirá de los actuales tipos de cotización. Se incorporarán a la cotización agraria bonificaciones y reducciones que incentiven la estabilidad en el empleo y la mayor duración de los contratos, con el objetivo de hacer compatible la mejora de las prestaciones de los trabajadores y la contención de los costes empresariales. La integración de los trabajadores agrarios por cuenta ajena en el Régimen General se producirá el 1 de enero de 2009.”*

A ese respecto y por lo que se refiere al grado de cumplimiento de la medida en la actualidad, cabe informar que, dependiente de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo (constituida por las partes que lo suscribieron) se ha constituido el Grupo de Trabajo previsto en dicho Acuerdo para el proceso de integración de los trabajadores agrarios por cuenta ajena, sin que por el momento se haya llegado a una fórmula de consenso.

2.3.3. La integración del Régimen Especial de la Seguridad Social de Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social.

También sobre este extremo ha incidido el Acuerdo sobre medidas en materia de Seguridad Social, en su citado apartado V, medida 4, al determinarse que, en relación con el Régimen Especial de la Seguridad Social de Empleados de Hogar, se procederá al estudio de la regulación de su relación laboral de carácter especial, para su adecuación a la realidad actual. Igualmente, y con el objetivo de convergencia de prestaciones con el Régimen General de la Seguridad Social, se analizará el establecimiento de medidas de aplicación paulatina que permitan la convergencia de cotización entre ambos regímenes, en el horizonte de que dicho Régimen Especial de Empleados de Hogar confluya en el Régimen General cuando la identidad de tipos de cotización sea plena. Y ello, en los demás términos generales que especifica esta medida.

Para el cumplimiento de los compromisos contenidos en el Acuerdo, por la Administración de la Seguridad Social se procedió a la elaboración de un primer documento de trabajo, sometido al informe y análisis de los interlocutores sociales y entidades representativas, en el que se esbozan las líneas básicas de una posible regulación, tendente a la progresiva

convergencia del Régimen Especial de los Empleados de Hogar con el Régimen General, tanto en materia de acción protectora como de esfuerzo contributivo por la vía de las cotizaciones.

Recomendación A. 5. “Mejora de las bases de cotización”.

1. Síntesis de la recomendación.

La Comisión constataba que se había llegado, en la fecha de la renovación parlamentaria del Pacto de Toledo, a la aplicación de un único tope de cotización para todas las categorías profesionales, de modo que existiese una mejor relación entre el salario real y las bases de cotización, con su efecto en la mejora en las prestaciones. Y, desde esta perspectiva, consideraba conveniente que se procediese al estudio de la situación actual con el fin de aproximar las bases de cotización a los salarios realmente percibidos.

Asimismo, se recomendaba estudiar la situación de aquellos regímenes en los cuales la cotización mayoritaria seguía efectuándose sobre bases mínimas, al considerar conveniente trasladar a la sociedad que una mejora progresiva de las bases de cotización, con la finalidad de que las pensiones causadas sean adecuadas y suficientes, es una tendencia deseable en el futuro.

2. Medidas adoptadas.

A partir de 1995 se inicia un proceso de equiparación de las bases máximas de cotización, unificando la correspondiente a los grupos de cotización 1 al 4. Este proceso concluyó en el año 2002, quedando unificado el tope máximo para todas las categorías profesionales.

Según la Orden TAS/76/2008, de 22 de enero, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional contenidas en la Ley 51/2007, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008, durante el presente ejercicio los grupos de cotización 1 a 7 tienen fijada como base máxima 3.074,10 euros/mes y los grupos 8 a 11, 102,47 euros/día.

En el objetivo de acentuar los principios de contributividad y proporcionalidad, que constituyen una de las señas de identidad del sistema de la Seguridad Social (de acuerdo con las propias recomendaciones del Pacto de Toledo), a partir del ejercicio 2005 se han venido incrementando, por encima de los aumentos establecidos con carácter general en el RETA, las bases mínimas de cotización aplicables a los trabajadores por cuenta propia que, en la fecha del cumplimiento de los 50 años de edad, no acreditasen un periodo mínimo de cotización de cinco años (salvo las excepciones previstas en la propia Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio económico). Esta medida, además de lograr los objetivos señalados, permite una mejora de las prestaciones económicas a causar por los cotizantes, lo cual supone un incentivo de la cultura contributiva del sistema de la Seguridad Social.

Asimismo, y con la finalidad de adaptar las bases de cotización al rendimiento real de la actividad que desarrollan los trabajadores incluidos en el campo de aplicación del RETA, y dadas las vicisitudes que a lo largo del año pueden afectar al desarrollo de dicha actividad, se ha dictado la Orden TAS/3553/2007, de 30 de noviembre, por la que se modifica la Orden de 24 de septiembre de 1970, por la que se dictan normas para la aplicación y desarrollo del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta

Propia o Autónomos. Dicha orden permite, flexibilizando la regulación hasta ese momento vigente, efectuar hasta dos cambios voluntarios de base de cotización al año en el régimen especial mencionado, al inicio de cada semestre. Esta disposición afecta igualmente a los trabajadores incluidos en el SETA, que tras su incorporación al RETA, pueden elegir la base de cotización que deseen, dentro de los límites comprendidos entre las bases mínima y máxima.

Evolución de las bases máximas y mínimas de cotización. Período 2000-2008

Cuadro 12

<i>Régimen General</i>										
	2000		2001		2002		2003		2004	
<i>Contingencias comunes</i>	<i>Bases mínimas</i>	<i>Bases máximas</i>	<i>Bases mínimas</i>	<i>Bases máximas</i>	<i>Bases mínimas</i>	<i>Bases máximas</i>	<i>Bases mínimas</i>	<i>Bases máximas</i>	<i>Bases mínimas</i>	<i>Bases máximas</i>
<i>Categorías profesionales</i>										
	<i>Euros/mes</i>	<i>Euros/mes</i>	<i>Euros/mes</i>	<i>Euros/mes</i>	<i>Euros/mes</i>	<i>Euros/mes</i>	<i>Euros/mes</i>	<i>Euros/mes</i>	<i>Euros/mes</i>	<i>Euros/mes</i>
Ingenieros y Licenciados	739,06	2.450,87	735,85	2.499,91	768,90	2.574,90	784,20	2.652,00	799,80	2.731,50
Ingenieros técnicos, Peritos y Ayudantes titulados	613,03	2.450,87	625,29	2.499,91	637,80	2.574,90	650,70	2.652,00	663,60	2.731,50
Jefes administrativos y de taller	532,98	2.450,87	543,62	2.499,91	554,40	2.574,90	565,50	2.652,00	576,90	2.731,50
Ayudantes no titulados	495,65	2.450,87	505,75	2.499,91	516,00	2.574,90	526,50	2.652,00	537,30	2.731,50
Oficiales administrativos	495,65	2.222,24	505,75	2.380,37	516,00	2.574,90	526,50	2.652,00	537,30	2.731,50
Subalternos	495,65	2.222,24	505,75	2.380,37	516,00	2.574,90	526,50	2.652,00	537,30	2.731,50
Auxiliares administrativos	495,65	2.222,24	505,75	2.380,37	516,00	2.574,90	526,50	2.652,00	537,30	2.731,50
	<i>Euros/día</i>	<i>Euros/día</i>	<i>Euros/día</i>	<i>Euros/día</i>	<i>Euros/día</i>	<i>Euros/día</i>	<i>Euros/día</i>	<i>Euros/día</i>	<i>Euros/día</i>	<i>Euros/día</i>
Oficiales de primera y segunda	16,52	74,07	16,86	79,35	17,20	85,83	17,55	88,40	17,91	91,05
Oficiales de tercera y especialistas	16,52	74,07	16,86	79,35	17,20	85,83	17,55	88,40	17,91	91,05
Trabajadores >18 años no cualificados	16,52	74,07	16,86	79,35	17,20	85,83	17,55	88,40	17,91	91,05
<i>Cont. prof. (at y ep) Desempleo, FOGASA y Form. Profesional</i>	<i>Euros/mes</i>	<i>Euros/mes</i>	<i>Euros/mes</i>	<i>Euros/mes</i>	<i>Euros/mes</i>	<i>Euros/mes</i>	<i>Euros/mes</i>	<i>Euros/mes</i>	<i>Euros/mes</i>	<i>Euros/mes</i>
	495,65	2.450,87	505,75	2.499,91	516,00	2.574,90	526,50	2.652,00	537,30	2.731,50

Evolución de las bases máximas y mínimas de cotización. Período 2000-2008

<i>Régimen General</i>								
	2005		2006		2007		2008	
<i>Contingencias comunes</i>	<i>Bases mínimas</i>	<i>Bases máximas</i>	<i>Bases mínimas</i>	<i>Bases máximas</i>	<i>Bases mínimas</i>	<i>Bases Máximas</i>	<i>Bases mínimas</i>	<i>Bases máximas</i>
Categorías profesionales								
	<i>Euros/mes</i>	<i>Euros/mes</i>	<i>Euros/mes</i>	<i>Euros/mes</i>	<i>Euros/mes</i>	<i>Euros/mes</i>	<i>Euros/mes</i>	<i>Euros/mes</i>
Ingenieros y Licenciados	836,10	2.813,40	881,10	2.897,70	929,70	2.996,10	977,40	3.074,10
Ingenieros técnicos, Peritos Y Ayudantes titulados	693,60	2.813,40	731,10	2.897,70	771,30	2.996,10	810,90	3.074,10
Jefes administrativos y de taller	598,50	2.813,40	635,70	2.897,70	670,80	2.996,10	705,30	3.074,10
Ayudantes no titulados	598,50	2.813,40	631,20	2.897,70	665,70	2.996,10	699,90	3.074,10
Oficiales administrativos	598,50	2.813,40	631,20	2.897,70	665,70	2.996,10	699,90	3.074,10
Subalternos	598,50	2.813,40	631,20	2.897,70	665,70	2.996,10	699,90	3.074,10
Auxiliares administrativos	598,50	2.813,40	631,20	2.897,70	665,70	2.996,10	699,90	3.074,10
	<i>Euros/día</i>	<i>Euros/día</i>	<i>Euros/día</i>	<i>Euros/día</i>	<i>Euros/día</i>	<i>Euros/día</i>	<i>Euros/día</i>	<i>Euros/día</i>
Oficiales de primera y segunda	19,95	93,78	21,04	96,59	22,19	99,87	23,33	102,47
Oficiales de tercera y especialistas	19,95	93,78	21,04	96,59	22,19	99,87	23,33	102,47
Trabajadores >18 años no cualificados	19,95	93,78	21,04	96,59	22,19	99,87	23,33	102,47
<i>Cont. prof. (at y ep)</i>	<i>Euros/mes</i>	<i>Euros/mes</i>	<i>Euros/mes</i>	<i>Euros/mes</i>	<i>Euros/mes</i>	<i>Euros/mes</i>	<i>Euros/mes</i>	<i>Euros/mes</i>
<i>Desempleo, FOGASA y Form. Profesional</i>	598,50	2.813,40	631,20	2.897,70	665,70	2.996,10	699,90	3.074,10

*Variaciones de las bases de cotización del Régimen General
Período 2001-2008*

<i>contingencias comunes</i>	2001		2002		2003		2004	
	<i>Bases mínimas</i>	<i>Bases máximas</i>	<i>Bases mínimas</i>	<i>Bases máximas</i>	<i>Bases mínimas</i>	<i>Bases máximas</i>	<i>Bases mínimas</i>	<i>Bases Máximas</i>
<i>Categorías profesionales</i>	%	%	%	%	%	%	%	%
Ingenieros y Licenciados	-0,43	2,00	4,49	3,00	1,99	2,99	1,99	3,00
Ingenieros técnicos, Peritos y Ayudantes titulados	2,00	2,00	2,00	3,00	2,02	2,99	1,98	3,00
Jefes administrativos y de taller	2,00	2,00	1,98	3,00	2,00	2,99	2,02	3,00
Ayudantes no titulados	2,04	2,00	2,03	3,00	2,03	2,99	2,05	3,00
Oficiales administrativos	2,04	7,12	2,03	8,17	2,03	2,99	2,05	3,00
Subalternos	2,04	7,12	2,03	8,17	2,03	2,99	2,05	3,00
Auxiliares administrativos	2,04	7,12	2,03	8,17	2,03	2,99	2,05	3,00
Oficiales de primera y segunda	2,06	7,13	2,02	8,17	2,03	2,99	2,05	3,00
Oficiales de tercera y especialistas	2,06	7,13	2,02	8,17	2,03	2,99	2,05	3,00
Trabajadores >18 años no cualificados	2,06	7,13	2,02	8,17	2,03	2,99	2,05	3,00
<i>C. Profesionales, Desempleo, FOGASA Y Formación Profesional</i>	2,04	2,00	2,03	3,00	2,03	2,99	2,05	3,00
<i>Contingencias comunes</i>	2005		2006		2007		2008	
	<i>Bases mínimas</i>	<i>Bases máximas</i>	<i>Bases mínimas</i>	<i>Bases máximas</i>	<i>Bases mínimas</i>	<i>Bases máximas</i>	<i>Bases mínimas</i>	<i>Bases Máximas</i>
<i>Categorías profesionales</i>	%	%	%	%	%	%	%	%
Ingenieros y Licenciados	4,54	3,00	5,38	3,00	5,52	3,40	5,13	2,60
Ingenieros técnicos, Peritos y Ayudantes titulados	4,52	3,00	5,41	3,00	5,50	3,40	5,13	2,60
Jefes administrativos y de taller	3,74	3,00	6,22	3,00	5,52	3,40	5,14	2,60
Ayudantes no titulados	11,39	3,00	5,46	3,00	5,47	3,40	5,14	2,60
Oficiales administrativos	11,39	3,00	5,46	3,00	5,47	3,40	5,14	2,60
Subalternos	11,39	3,00	5,46	3,00	5,47	3,40	5,14	2,60
Auxiliares administrativos	11,39	3,00	5,46	3,00	5,47	3,40	5,14	2,60
Oficiales de primera y segunda	11,39	3,00	5,46	3,00	5,47	3,40	5,14	2,60
Oficiales de tercera y especialistas	11,39	3,00	5,46	3,00	5,47	3,40	5,14	2,60
Trabajadores >18 años no cualificados	11,39	3,00	5,46	3,00	5,47	3,40	5,14	2,60
<i>C. Profesionales, Desempleo, FOGASA Y Formación Profesional</i>	11,39	3,00	5,46	3,00	5,47	3,40	5,14	2,60

*Cuadro 14
Evolución de las bases de cotización en los regímenes especiales. Período 2000-2008*

	2000		2001		2002		2003		2004	
	Bases	Cuotas fijas	Bases	Cuotas fijas	Bases	Cuotas fijas	Bases	Cuotas fijas	Bases	Cuotas fijas
	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes	Euros/mes
RÉGIMEN ESPECIAL AGRARIO CUENTA AJENA										
<i>Grupos de Cotización</i>										
1	774,40	89,06	789,91	90,84	805,80	92,67	822,00	94,53	838,50	96,43
2	642,42	73,88	655,22	75,35	668,40	76,87	681,90	78,42	695,40	79,97
3	558,58	64,24	569,76	65,52	581,10	66,83	592,80	68,17	604,80	69,55
4	518,37	59,61	528,83	60,82	539,40	62,03	550,20	63,27	561,30	64,55
5	518,37	59,61	528,83	60,82	539,40	62,03	550,20	63,27	561,30	64,55
6	518,37	59,61	528,83	60,82	539,40	62,03	550,20	63,27	561,30	64,55
7	518,37	59,61	528,83	60,82	539,40	62,03	550,20	63,27	561,30	64,55
8	518,37	59,61	528,83	60,82	539,40	62,03	550,20	63,27	561,30	64,55
9	518,37	59,61	528,83	60,82	539,40	62,03	550,20	63,27	561,30	64,55
10	518,37	59,61	528,83	60,82	539,40	62,03	550,20	63,27	561,30	64,55
11	518,37	59,61	528,83	60,82	539,40	62,03	550,20	63,27	561,30	64,55
AGRARIO CUENTA PROPIA										
Sin mejora	551,37	108,89	562,37	111,07	573,60	113,29	585,00	115,54	596,70	117,85
Con mejora	551,37	123,78	562,37	126,25	573,60	128,78	585,00	131,34	596,70	143,81
RÉGIMEN ESPECIAL AUTÓNOMOS										
	<i>Bases</i>	<i>Máxima</i>	<i>Mínima</i>	<i>Máxima</i>	<i>Mínima</i>	<i>Máxima</i>	<i>Mínima</i>	<i>Máxima</i>	<i>Mínima</i>	<i>Máxima</i>
		698,14	2.450,87	2.499,91	726,30	2.574,90	740,70	2.652,00	755,40	2.731,50
	<i>Base</i>									
		518,37	114,04	528,83	116,34	539,40	118,67	550,20	561,30	123,49
RÉGIMEN ESPECIAL HOGAR										
	<i>Base</i>									
		518,37	114,04	528,83	116,34	539,40	118,67	550,20	561,30	123,49

Por lo que se refiere al Régimen Especial la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, hay una parte importante de trabajadores cuya cotización se realiza sobre bases fijas, al no percibir un salario que permita determinar las bases de cotización, ya que son retribuidos a la parte. Estas bases fijas se determinan anualmente, mediante Orden del Ministerio de Trabajo e Inmigración, a propuesta del Instituto Social de la Marina, oídas las organizaciones representativas del sector.

Ha sido objetivo de la Administración de la Seguridad Social conseguir incrementar progresivamente estas bases fijas, además de intentar unificarlas de manera que no haya tanta disparidad entre las bases de unas modalidades de pesca a otras y de unas provincias a otras.

Como consecuencia de este objetivo, las bases de cotización de los grupos II y III se han incrementado en el período 2003-2008 en un 33,1%, sensiblemente por encima del IPC, que, en el mismo período se ha incrementado en un 21,7%. El esfuerzo mayor se ha realizado en el grupo III, que es el que tiene las bases de cotización más bajas y donde están encuadrados todos los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores por cuenta ajena que prestan sus servicios en embarcaciones de hasta 10 toneladas de registro bruto. Aquí el incremento ha sido del 34,9% para dicho período.

Cuadro 16

Porcentaje de incremento de las bases de cotización. Grupos II y III R.E.T. Mar ()
Período 2003–2008*

<i>Años</i>	<i>% media grupo II A</i>	<i>% media grupo II B</i>	<i>% media grupo III</i>	<i>% media ambos grupos</i>	<i>IPC enero/enero</i>
2003	5,0	4,8	5,9	5,2	3,7
2004	3,8	4,3	4,3	4,1	2,3
2005	7,4	7,4	8,0	7,6	3,1
2006	5,2	5,2	5,6	5,3	4,2
2007	5,4	5,9	5,7	5,7	2,4
2008	5,0	5,2	5,4	5,2	4,3
	31,8	32,8	34,9	33,1	21,7

() Las bases de cotización del Grupo I son las mismas que las del Régimen General.*

Tipos de cotización. Período 2000-2008

	Porcentajes		TOTAL
	Empresa	Trabajador	
<i>RÉGIMEN GENERAL: (2000-2008)</i>			
Contingencias comunes	23,60	4,70	28,30
Horas extraordinarias:			
- Estructurales y fuerza mayor	12,00	2,00	14,00
- No estructurales	23,60	4,70	28,30
<i>DESEMPLEO: (2000- 30 junio 2006)</i>			
* Contratación indefinida	6,00	1,55	7,55
* Contratación de duración determinada:			
- A tiempo completo	6,70	1,60	8,30
- A tiempo parcial	7,70	1,60	9,30
- ETT	7,70	1,60	9,30
<i>DESEMPLEO: (1 julio 2006-30 junio 2008)</i>			
* Contratación indefinida	5,75	1,55	7,30
* Contratación de duración determinada:			
- A tiempo completo	6,70	1,60	8,30
- A tiempo parcial	7,70	1,60	9,30
<i>DESEMPLEO: (a partir de 1 julio 2008)</i>			
* Contratación indefinida	5,50	1,55	7,05
* Contratación de duración determinada:			
- A tiempo completo	6,70	1,60	8,30
- A tiempo parcial	7,70	1,60	9,30
<i>FOGASA</i>			
2000 al 2006	0,40	--	0,40
2007 y 2008	0,20	--	0,20
<i>FORMACIÓN PROFESIONAL (2000-2008)</i>			
	0,60	0,10	0,70
<i>AUTÓNOMOS</i>			
* Con incapacidad temporal (2000-2003)		28,30	28,30
* Con incapacidad temporal (2004-2008)		29,80	29,80
* Sin incapacidad temporal (2000-2008)		26,50	26,50
<i>AGRARIO CUENTA AJENA (2000-2008)</i>			
	(1) 15,50	11,50	27,00
<i>HOGAR (2000-2008) (*)</i>			
	18,30	3,70	22,00

(*) Si el empleado de hogar presta sus servicios con carácter parcial o discontinuo a uno o más empleadores, el tipo del 22% será de su exclusivo cargo.

(1) Cotización por jornadas reales

Recomendación A. 6. “Cotizaciones orientadas al empleo”.

1. Síntesis de la recomendación.

La Comisión constataba que las políticas de bonificaciones y exoneraciones de cotizaciones sociales pueden ser un instrumento útil para favorecer la incorporación o permanencia en el mercado de trabajo de personas con especiales dificultades de acceso o en situaciones de riesgo de expulsión de aquél.

En particular, la Comisión entendía que era necesario reforzar las medidas de apoyo a la integración laboral y al desempeño profesional de la mujer, con el fin de incrementar sus tasas de ocupación de acuerdo con los objetivos establecidos en el Consejo Europeo de Lisboa del año 2000.

De igual modo, era conveniente intensificar el apoyo a los trabajadores de mayor edad, limitando el recurso a las prejubilaciones y desincentivando el abandono prematuro de la vida laboral, todo ello en aras a conseguir la prolongación voluntaria de la vida laboral más allá de la edad legal de jubilación, aplicando una política adecuada de cotización.

Se señalaba, también, que las políticas de bonificaciones han de estar condicionadas al mantenimiento del equilibrio financiero de las cuentas públicas.

En general, la Comisión abogaba porque las iniciativas sobre las bonificaciones en las cotizaciones sociales considerasen el estímulo del empleo estable e indefinido.

2. Medidas adoptadas.

La necesidad de mantener un mercado de trabajo activo, que proporcione altas tasas de ocupación ha sido el origen de diversas medidas de fomento del mercado de trabajo dirigidas a incentivar la contratación por tiempo indefinido de aquellos trabajadores que se encuentren en colectivos con especiales dificultades de inserción laboral (mayores de 45 años, jóvenes, mujeres, emigrantes retornados, etc.), luchar contra la precariedad laboral y la alta rotación de los contratos e incrementar la formación profesional, especialmente en los parados de larga duración.

Dentro del conjunto de estas medidas destacan con especial relieve aquellas que consisten en exenciones, reducciones o bonificaciones en la cotización empresarial a la Seguridad Social y que, en unos casos, se producen con cargo exclusivamente a los presupuestos de la Seguridad Social (reducciones) y, en otros, se imputan a los presupuestos de gastos del Servicio Público de Empleo Estatal (bonificaciones).

En esta línea de actuación, el Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo, estableció un nuevo programa de fomento del empleo para impulsar la contratación indefinida inicial por parte de las empresas. Mediante un plan extraordinario, con vigencia limitada a 31 de diciembre de 2006, se favorece la conversión de empleos temporales en fijos. Para ello se modifica el sistema de incentivos a la contratación indefinida de acuerdo con los siguientes criterios: mejor selección de los colectivos beneficiarios, simplificación de las cuantías de las

bonificaciones, ampliación de la duración de los incentivos con el objetivo de favorecer el mantenimiento del empleo y sustitución de los porcentajes actuales de bonificación en las cotizaciones empresariales por cuantías fijas de bonificación.

En el año 2007, la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, sustituye al Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, regulando nuevamente el programa de fomento de empleo, al que incorpora diversas modificaciones en la contratación de personas con discapacidad, al aumentar las cuantías de bonificación en los contratos celebrados con mujeres y trabajadores mayores de 45 años pertenecientes a este colectivo.

Otras medidas de apoyo al empleo se encuentran en la Orden 3243/2006, de 19 de octubre, por la que se disponen medidas necesarias para el desarrollo parcial de lo previsto en el Acuerdo del Consejo de Ministros de 9 de junio de 2006, sobre determinadas medidas financieras y sociolaborales integradas en el apoyo al sector textil y de la confección, y en el Real Decreto 396/2007, de 23 de marzo, por el que se regula la bonificación de cuotas a la Seguridad Social respecto de los trabajadores contratados para la celebración de la Exposición Internacional de Zaragoza 2008.

En los apartados siguientes se reflejan las distintas modalidades y el contenido de estos contratos y los diversos tipos de incentivos, con expresión de las normas que los establecen según el tipo de política a desarrollar.

2.1. Contratos con derecho a reducción.

En estos contratos se establecen un menor importe de las cotizaciones empresariales por contingencias comunes, en distintos porcentajes según el tipo de colectivo al que se quiere beneficiar. La mayor parte se refieren a contratos de interinidad derivados del contenido de la disposición adicional 14ª del Estatuto de los Trabajadores. La menor recaudación derivada de dichos contratos supone unos menores ingresos por recaudación para el sistema. Las distintas modalidades y sus correspondientes tipos de reducción son los siguientes:

<i>Modalidad</i>	<i>Reducción</i>
<i>Trabajadores readmitidos una vez recuperados de incapacidad permanente total o absoluta o que continúen afectados por una incapacidad permanente parcial (RR.D-D. 1445/1982 y 1451/1983)</i>	<i>50% de la aportación empresarial por contingencias comunes durante 2 años</i>
<i>De interinidad por sustitución de excedente por Maternidad con beneficiarios de prestaciones por desempleo que lleven más de un año como perceptores. PRIMER AÑO EXCEDENCIA (a tiempo completo o parcial) (D.A. 14ª Estatuto de los Trabajadores)</i>	<i>95% de la aportación empresarial por contingencias comunes</i>
<i>De interinidad por sustitución de excedente por maternidad con beneficiarios de prestaciones por desempleo que lleven más de un año como perceptores. SEGUNDO AÑO EXCEDENCIA (a tiempo completo o parcial) (D.A. 14ª Estatuto de los Trabajadores)</i>	<i>60% de la aportación empresarial por contingencias comunes</i>
<i>De interinidad por sustitución de excedente por maternidad con beneficiarios de prestaciones por desempleo que lleven más de un año como perceptores. TERCER AÑO EXCEDENCIA (a tiempo completo o parcial) (D.A. 14ª Estatuto de los Trabajadores)</i>	<i>50% de la aportación empresarial por contingencias comunes</i>
<i>Contrato indefinido con trabajadores de 59 años y cuatro de antigüedad en la empresa (D.A. 25ª de la Ley 42/2006)</i>	<i>40% de la aportación empresarial por contingencias comunes, excepto incapacidad temporal</i>
<i>En prácticas a tiempo completo con discapacitados (Ley 10/1994, Ley 63/1997)</i>	<i>50% de la aportación empresarial por contingencias comunes</i>
<i>Aprendizaje o formación con discapacitados (Ley 10/1994, Ley 63/1997)</i>	<i>50% de la aportación empresarial por contingencias comunes, A.T y E.P, FOGASA Y F.P.</i>

2.2. Fomento de la contratación indefinida.

Los distintos colectivos afectados se refieren fundamentalmente a los beneficiarios de dos situaciones:

- a) Contratos iniciales de carácter indefinido.
- b) Conversión de contratos temporales en indefinidos.

2.2.1. Contratos con derecho a bonificación para fomento de la contratación indefinida (Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio) .

Las distintas modalidades de contratos recogidas en esta norma, así como las bonificaciones que les corresponden, se detallan a continuación:

<i>Modalidad</i>	<i>Bonificación</i>
<i>Contratos indefinidos iniciales realizados con los siguientes colectivos</i>	
<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Mujeres desempleadas</i> 2. <i>Mujeres víctimas de violencia de género</i> 3. <i>Mujeres contratadas en los 24 meses siguientes al parto</i> 4. <i>Mujeres contratadas después de 5 años de inactividad laboral, si anteriormente a su retirada, han trabajado al menos, 3 años</i> 5. <i>Mayores de 45 años</i> 6. <i>Jóvenes de 16 a 30 años</i> 7. <i>Parados de al menos 6 meses y trabajadores en situación de exclusión social</i> 8. <i>Personas con discapacidad y conversión en indefinidos de contratos temporales de fomento de empleo y contratos formativos de discapacitados</i> 9. <i>Personas con discapacidad severa, procedentes de enclaves laborales</i> <p><i>Conversiones en indefinidos de contratos formativos, de relevo y de sustitución por jubilación</i></p> <p><i>Conversiones en indefinidos de contratos temporales, incluidos los contratos formativos, de relevo y de sustitución por jubilación, en todos los casos celebrados antes del 1 de junio de 2006, siempre que la conversión se realice antes del 1 de enero de 2007</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>850 euros durante cuatro años</i> ▪ <i>850 euros durante cuatro años</i> ▪ <i>1.200 euros durante cuatro años</i> ▪ <i>1.200 euros durante cuatro años</i> ▪ <i>1.200 euros durante toda la vigencia del contrato</i> ▪ <i>800 euros durante cuatro años.</i> ▪ <i>600 euros durante cuatro años</i> ▪ <i>3.000 euros toda la vigencia del contrato</i> ▪ <i>3.200 euros toda la vigencia del contrato</i> ▪ <i>500 euros durante cuatro años</i> ▪ <i>800 euros durante tres años</i>
<i>Bonificaciones en supuestos excepcionales de contratación temporal</i>	
<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Personas con discapacidad</i> 2. <i>Victimas de violencia de género o doméstica</i> 3. <i>Personas en situación de exclusión social</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>2.200 euros durante toda la vigencia del contrato</i> ▪ <i>600 euros durante toda la vigencia del contrato</i> ▪ <i>500 euros durante toda la vigencia del contrato</i>
<i>Bonificaciones para el mantenimiento del empleo</i>	
<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Contratos de carácter indefinido de trabajadores de 60 o más años con una antigüedad en la empresa de 5 o más años</i> 2. <i>Mujeres con contrato suspendido (indefinido o temporal que se transforme en indefinido) reincorporadas tras la maternidad</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>50% de la aportación empresarial por contingencias comunes salvo incapacidad temporal, incrementándose anualmente un 10% hasta el 100%</i> ▪ <i>1.200 euros durante cuatro años</i>

<i>Modalidad</i>	<i>Bonificación</i>
<i>Contratos indefinidos iniciales a tiempo parcial</i>	
<i>1. La bonificación de los contratos indefinidos o temporales a tiempo parcial se aplicara proporcionalmente</i>	<ul style="list-style-type: none"> a) <i>El 100% cuando la jornada laboral sea igual o superior a las tres cuartas partes de la jornada habitual o a tiempo completo</i> b) <i>El 75% cuando la jornada laboral sea igual o superior a la mitad de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a las tres cuartas partes de dicha jornada</i> c) <i>El 50% cuando la jornada laboral sea igual o superior a la cuarta parte de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a la mitad de dicha jornada</i> d) <i>El 25% cuando la jornada laboral sea inferior al 25% de la jornada habitual o a tiempo completo</i>

2.2.2. Contratos con derecho a bonificación para fomento de la contratación indefinida (Ley 43/2006, de 29 de diciembre).

Las distintas modalidades de contratos recogidas en esta norma, así como las bonificaciones que les corresponden, se detallan a continuación:

<i>Modalidad</i>	<i>Bonificación</i>
<i>Contratos indefinidos realizados con los siguientes colectivos</i>	
<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Mujeres desempleadas</i> 2. <i>Mujeres víctimas de violencia de género</i> 3. <i>Mujeres contratadas en los 24 meses siguientes al parto</i> 4. <i>Mujeres contratadas después de 5 años de inactividad laboral, si anteriormente a su retirada, han trabajado al menos, 3 años</i> 5. <i>Mayores de 45 años</i> 6. <i>Jóvenes de 16 a 30 años</i> 7. <i>Parados de al menos 6 meses y trabajadores en situación de exclusión social</i> 8. <i>Personas con discapacidad y conversión en indefinidos de contratos temporales de fomento de empleo y contratos formativos de discapacitados</i> 9. <i>Personas con discapacidad severa y conversión en indefinidos de contratos temporales de fomento y formativos realizados con discapacitados</i> <p><i>Conversiones en indefinidos de contratos formativos, de relevo y de sustitución por jubilación</i> <i>Personas con discapacidad en Centros Especiales de Empleo.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>850 euros durante cuatro años</i> ▪ <i>850 euros durante cuatro años.</i> ▪ <i>1.200 euros durante cuatro años</i> ▪ <i>1.200 euros durante cuatro años</i> ▪ <i>1.200 euros durante toda la vigencia del contrato</i> ▪ <i>800 euros durante cuatro años</i> ▪ <i>600 euros durante cuatro años</i> ▪ <i>4.500 euros toda la vigencia del contrato</i> ▪ <i>5.350 euros para mujeres con discapacidad toda la vigencia del contrato</i> ▪ <i>5.700 euros para personas mayores de 45 años toda la vigencia del contrato</i> ▪ <i>5.100 euros toda la vigencia del contrato</i> ▪ <i>5.950 euros para mujeres con discapacidad toda la vigencia del contrato</i> ▪ <i>6.300 euros para personas mayores de 45 años toda la vigencia del contrato</i> ▪ <i>500 euros durante cuatro años</i> ▪ <i>100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, incluidas las de accidentes de trabajo y enfermedad profesional y las cuotas de recaudación conjunta durante toda la vigencia del contrato.</i>
<i>Bonificaciones en supuestos excepcionales de contratación temporal</i>	
<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Personas con discapacidad</i> 2. <i>Personas con discapacidad severa</i> 3. <i>Victimas de violencia de género o doméstica</i> 4. <i>Personas en situación de exclusión social</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>3.500 euros para varones menores de 45 años durante toda la vigencia del contrato</i> ▪ <i>4.100 euros para varones mayores de 45 años durante toda la vigencia del contrato</i> ▪ <i>4.100 euros para mujeres menores de 45 años durante toda la vigencia del contrato</i> ▪ <i>4.700 euros para mujeres mayores de 45 años durante toda la vigencia del contrato</i> ▪ <i>4.100 euros para varones menores de 45 años durante toda la vigencia del contrato</i> ▪ <i>4.700 euros para varones mayores de 45 años durante toda la vigencia del contrato</i> ▪ <i>4.700 euros para mujeres menores de 45 años durante toda la vigencia del contrato.</i> ▪ <i>5.300 euros para mujeres mayores de 45 años durante toda la vigencia del contrato</i> ▪ <i>600 euros durante toda la vigencia del contrato</i> ▪ <i>500 euros durante toda la vigencia del contrato</i>

<i>Bonificaciones para el mantenimiento del empleo</i>	
<p>1. <i>Contratos de carácter indefinido de trabajadores de 60 o más años con una antigüedad en la empresa de 5 o más años</i></p> <p>2. <i>Mujeres con contrato suspendido (indefinido o temporal que se transforme en indefinido) reincorporadas tras la maternidad</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>50% de la aportación empresarial por contingencias comunes salvo incapacidad temporal, incrementándose anualmente un 10% hasta el 100%</i> ▪ <i>1.200 euros durante cuatro años</i>
<i>Contratos indefinidos iniciales a tiempo parcial</i>	
<p><i>La bonificación de los contratos indefinidos o temporales a tiempo parcial se aplicará proporcionalmente</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> a) <i>El 100% cuando la jornada laboral sea igual o superior a las tres cuartas partes de la jornada habitual o a tiempo completo</i> b) <i>El 75% cuando la jornada laboral sea igual o superior a la mitad de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a las tres cuartas partes de dicha jornada</i> c) <i>El 50% cuando la jornada laboral sea igual o superior a la cuarta parte de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a la mitad de dicha jornada</i> d) <i>El 25% cuando la jornada laboral sea inferior al 25% de la jornada habitual o a tiempo completo</i>

3. Otras iniciativas.

3.1. Trabajadores discapacitados.

En relación con el apoyo de la Seguridad Social para la protección específica del colectivo de personas discapacitadas cabe citar también el Real Decreto 1539/2003, de 5 de diciembre, por el que se establecen coeficientes reductores de la edad de jubilación a favor de trabajadores que acrediten un grado importante de minusvalía. Dichos coeficientes son los siguientes:

- 0,25 por año cotizado, cuando el grado de discapacidad sea igual o superior al 65%.
- 0,50 por año cotizado, cuando el grado de discapacidad sea igual o superior al 65%, y se acredita la necesidad del concurso de otra persona para la realización de los actos esenciales de la vida ordinaria.

Las medidas más recientes en lo relativo a discapacitados han sido introducidas por el Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. El empleo con apoyo es el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo prestadas por preparadores laborales especializados con el objeto de facilitar la adaptación social y laboral de los discapacitados. Se establecen subvenciones en función de la discapacidad de los trabajadores.

Ha de destacarse, por último, la reciente aprobación de Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad, que se desarrollará entre 2008 y 2012, con el objetivo básico de promover el acceso al mercado de trabajo, mejorando la empleabilidad e integración laboral de las personas discapacitadas.

La Estrategia tiene dos objetivos generales: por un lado, aumentar las tasas de actividad y de ocupación así como la inserción laboral de las personas con discapacidad, y, por otro lado, mejorar la calidad del empleo y dignificar las condiciones de trabajo, combatiendo activamente la discriminación. Todo ello se desarrolla en varias líneas de actuación.⁵

3.2. Apoyo a la igualdad de oportunidades en materia de empleo entre hombres y mujeres.

La estructura del mercado de trabajo está influida por la variable género, de tal forma que, en las categorías de actividad y ocupación, los porcentajes de hombres son mayores, mientras que, en las de inactividad y desempleo, los porcentajes de mujeres son elevados. Datos como que el 60% de los efectivos laborales sean hombres o que el 70% de los contratos a tiempo parcial se hayan formalizado con mujeres corroboran la desigualdad de género en el mundo laboral. A esta realidad se une que una parte sustancial del colectivo femenino abandona el trabajo cuando pasa a ocuparse principalmente de la vida privada familiar, tras el matrimonio o el nacimiento del primer hijo.

Para hacer efectivo el principio de igualdad de trato se han regulado diferentes normas que establecen medidas de acción positiva que favorecen el acceso al empleo de las mujeres y la eliminación de situaciones de discriminación en sus condiciones de trabajo, y mejoran su formación, empleabilidad y permanencia en el mercado laboral.

Igualmente, a nivel legislativo ha habido un reconocimiento expreso del derecho a la conciliación de la vida personal y laboral y del fomento de una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de las obligaciones familiares.

En este sentido, las sucesivas disposiciones normativas han establecido diferentes bonificaciones en las cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social por la contratación indefinida de mujeres, que incluso llegan a ser del 100% durante 12 meses en el caso de mujeres que se reincorporen al trabajo en los 24 meses siguientes al parto, tras disfrutar del descanso por maternidad o la excedencia por cuidado de hijo.

A la situación de discriminación anteriormente descrita se une, en la actualidad, un incremento de la violencia contra las mujeres. Para colaborar en su erradicación se publicó la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. Esta ley, dentro de la materia que nos ocupa, reconoce el

⁵ Para un mayor detalle del contenido de la Estrategia, vid. el apartado correspondiente a la recomendación B.4 “Discapacidad”.

derecho de la trabajadora víctima de violencia de género a reducir o a reordenar su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica o a la suspensión de la relación laboral, y establece contratos de interinidad que se beneficiarán de una bonificación del 100% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social para sustituir a las trabajadoras que hayan suspendido su contrato de trabajo.

3.3. Apoyo de la Seguridad Social a las empresas pertenecientes a sectores en crisis.

Dentro de las medidas de apoyo de la Seguridad Social a las empresas que se hallan incursas en procesos de reconversión o reindustrialización, o que se encuentran en situaciones de reestructuración derivada de causas económicas, técnicas u organizativas, cabe destacar las siguientes:

a) Ayudas previas a la jubilación ordinaria.

Estas ayudas tienen por objeto facilitar una cobertura económica a los trabajadores afectados por los procesos de reestructuración de empresas por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y que, por esta razón, han visto extinguidas sus relaciones laborales, siempre que cumplan los requisitos y condiciones exigidos, hasta tanto se alcance el derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva en el sistema de la Seguridad Social.

Su regulación se efectúa por la Orden de 5 de octubre de 1994, por la que se regula la concesión de ayudas previas a la jubilación ordinaria en el sistema de la Seguridad Social, a trabajadores afectados por procesos de reestructuración de empresas.

La cuantía inicial de la ayuda será el 75 por ciento del resultado de dividir entre siete la suma de las bases de cotización por contingencias profesionales, excluidas las horas extraordinarias, correspondientes a los seis meses anteriores a la fecha de efectividad de la ayuda, sin que en ningún caso dicha cuantía pueda superar la pensión máxima establecida en el Régimen General para el año en que tenga lugar dicha efectividad.

Para el segundo y sucesivos años, las ayudas se incrementarán, acumulativamente, de acuerdo con las previsiones de incremento del IPC del año en que tenga efectividad.

En conjunto, para el año 2008, las aportaciones del Estado suponen 144,54 millones de euros para ayudas de jubilación anticipada de empresas en crisis.

b) Ayudas a sectores laborales necesitados de protección, en función de las peculiaridades de los colectivos que los integran y de la naturaleza penosa de los trabajos.

En este grupo cabe destacar el Régimen Especial Agrario, cuyas cotizaciones a la Seguridad Social disfrutan de una aparente subvención al tener una menor presión contributiva que el resto de los regímenes, tratándose de un sistema definido como contributivo.

También habría que incluir en este grupo las bonificaciones que, en prestaciones, se producen en los Regímenes Especiales de la Minería del Carbón y de los Trabajadores del Mar.

3.4. Medidas de apoyo a la política de equilibrio territorial tendente a corregir las desigualdades regionales.

Estas ayudas tienen como objetivo que determinadas peculiaridades regionales, como por ejemplo la insularidad o la lejanía del archipiélago canario, no incidan en el desarrollo económico del territorio, contribuyendo a corregir los posibles desequilibrios territoriales.

La ley 19/1994, de 6 de julio, de modificación del régimen económico y fiscal de Canarias, establece en un artículo 78, en relación con el 73.2, una bonificación del 50% en la cuota empresarial a la Seguridad Social para los tripulantes de los buques inscritos en el Registro Especial de Buques y Empresas Navieras, así como para los tripulantes y las empresas de los buques que estén adscritos a los servicios regulares entre las Islas Canarias y entre éstas y el resto del territorio nacional, en tanto estos buques no puedan inscribirse en el Registro Especial.

Posteriormente, las Leyes 42/1994 y 13/1996, ambas de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, elevaron dicha bonificación al 70 y al 90%, respectivamente.

Estas bonificaciones se financian mediante aportaciones del Estado a la Seguridad Social, recogidas en las leyes de Presupuestos Generales, que para el año 2008 ascienden a 45,73 millones de euros.

3.5. Medidas de apoyo a la integración laboral de afectados por el síndrome tóxico.

Tienen por objeto la integración laboral de los afectados por el síndrome tóxico que, encontrándose capacitados para el trabajo, estén en situación de desempleo o sean demandantes de primer empleo.

Su regulación normativa viene determinada por el Real Decreto 1519/1986 y las Órdenes Ministeriales de 5 de mayo de 1986 y de 14 de noviembre de 1988.

En el ámbito de la Seguridad Social, tales ayudas se concretan en el reintegro de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por un período máximo de 12 meses para los contratos por tiempo indefinido.

La financiación se efectúa mediante las correspondientes aportaciones del Estado a la Seguridad Social, consignadas en las leyes de Presupuestos Generales, que para el año 2008 asciende a 18,25 millones de euros.

3.6. Medidas de apoyo de la Seguridad Social en las situaciones de necesidad derivadas de catástrofes naturales, inundaciones, sequía, temporales, etc.

La magnitud de las consecuencias originadas por los desastres producidos por los fenómenos naturales derivados de la climatología, inundaciones, sequía, temporales, etc., exige, desde el principio constitucional de solidaridad, la instrumentación de medidas paliativas que coadyuven a la reparación, en lo posible, de los daños producidos.

Desde la perspectiva de la Seguridad Social, tales medidas se concretan en:

- Moratorias, sin interés, para las empresas y los trabajadores por cuenta propia no incluidos en el Régimen Especial Agrario, en el pago de las cotizaciones a la Seguridad Social.
- Exenciones para determinados períodos de las cotizaciones a la Seguridad Social, a favor de los trabajadores agrarios por cuenta propia.
- Exenciones en el pago de las cuotas del Régimen Especial Agrario por las jornadas reales del mismo durante determinados plazos.

El conjunto de normas que regulan dichas medidas es muy numeroso, por lo que sólo se enumeran, a título ilustrativo, las más recientes:

a) En materia de inundaciones:

- Real Decreto-Ley 6/2004, de 17 de septiembre, por el que se adoptan medidas urgentes para reparar los daños causados por los incendios e inundaciones acaecidos en las Comunidades Autónomas de Aragón, Cataluña, Comunidad Foral de Navarra y Comunidad Valenciana.
- Real Decreto-Ley 2/2007, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas urgentes para reparar los daños causados por las inundaciones acaecidas los pasados días 26, 27 y 28 de enero en la isla de Hierro.
- Real Decreto-Ley 3/2007, de 13 de abril, por el que se adoptan medidas urgentes para la reparación de los daños causados por las inundaciones producidas por desbordamientos en la cuenca del río Ebro durante la última semana del mes de marzo y la primera del mes de abril.
- Real Decreto-Ley 5/2007, de 22 de junio, por el que se adoptan medidas urgentes para reparar los daños causados por las inundaciones producidas por las tormentas de lluvia, granizo y viento que han afectado en la segunda quincena del mes de mayo 2007 a diversas Comunidades Autónomas.

b) *En materia de temporales:*

- Real Decreto-Ley 1/2005, de 4 de febrero, por el que se adoptan medidas urgentes para paliar los daños ocasionados en el sector agrario por las heladas acaecidas en el mes de enero de 2005.
- Real Decreto-Ley 6/2005, de 8 de abril, por el que se establece la aplicación del Real Decreto-Ley 1/2005, de 4 de febrero, por el que se adoptan medidas urgentes para paliar los daños ocasionados en el sector agrario por las heladas acaecidas en el mes de enero de 2005, a los daños ocasionados por las heladas acaecidas durante los meses de febrero y marzo de 2005.
- Real Decreto-Ley 8/2005, de 27 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para reparar los daños causados por las inundaciones acaecidas en la isla de La Gomera.
- Real Decreto-Ley 14/2005, de 2 de diciembre, por el que se adopta medidas urgentes para reparar los daños causados por la tormenta tropical Delta en el archipiélago canario.

c) *En materia de sequía:*

- Real Decreto-Ley 10/2005, de 20 de junio, por el que se adoptan medidas urgentes para paliar los daños producidos en el sector agrario por la sequía y otras adversidades climáticas.
- Real Decreto-Ley 9/2006, de 15 de septiembre, por el que se adoptan medidas urgentes para paliar los efectos producidos por la sequía en las poblaciones y en las explotaciones agrarias de regadío en determinadas cuencas hidrográficas.

d) *Otras catástrofes:*

- Real Decreto 307/2005, de 18 de marzo, por el que se regulan las subvenciones en atención a determinadas necesidades derivadas de situaciones de emergencia o de naturaleza catastrófica, y se establece el procedimiento para su concesión.
- Real Decreto-Ley 11/2005, de 22 de julio, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de incendios forestales.
- Real Decreto-Ley 8/2006, de 28 de agosto, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de incendios forestales en la Comunidad Autónoma de Galicia.
- Real Decreto 477/2007 de 13 de abril, por el que modifica el Real Decreto 307/2005, de 18 de marzo, por el que se regulan las subvenciones en atención a determinadas necesidades derivadas de situaciones de emergencia o de naturaleza catastrófica, y se establece el procedimiento para su concesión.

- Orden PRE/1447/2007, de 25 de mayo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros sobre medidas contempladas en el Real Decreto 307/2005, de 18 de marzo, modificado por el Real Decreto 477/2007, de 13 de abril, por el que se regulan las subvenciones en atención a determinadas necesidades derivadas de situaciones de emergencia o de naturaleza catastrófica, a los damnificados por las inundaciones producidas por las tormentas de lluvia, granizo y viento que han afectado en los últimos días del mes de mayo de 2007, a diversas Comunidades Autónomas.
- Real Decreto-Ley 7/2007, de 3 de agosto, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de incendios forestales en la Comunidad Autónoma de Canarias.

Recomendación A. 7. “Modernización e información al ciudadano”.

1. Síntesis de la recomendación.

La Administración de la Seguridad Social inició, a mediados de la década de los ochenta del pasado siglo, un intenso proceso de modernización que ha constituido una de sus señas de identidad, ofreciendo a los ciudadanos un servicio cercano, eficaz y transparente.

Por ello, la Comisión abogaba por seguir profundizando en las posibilidades que ofrecen las tecnologías de la información, de cara a conseguir una gestión de carácter integral del sistema, intensificando la labor de puesta en conocimiento de los ciudadanos de sus derechos y obligaciones en materia de Seguridad Social.

Se consideraba como elemento relevante que el ciudadano pueda acceder a información comprensible y fiable acerca de las perspectivas a largo plazo de su sistema de protección social y, en especial, de las prestaciones sociales a las que puede aspirar en las diferentes circunstancias, y se reafirmaba en la necesidad de continuar con las mejoras realizadas en beneficio de la eficacia del sistema respecto a las funciones de afiliación, recaudación y de gestión de prestaciones, al objeto de facilitar nuevos avances en estos ámbitos.

2. Medidas adoptadas.

2.1. Consideraciones generales.

La función de atención e información al ciudadano usuario de los servicios que gestiona la Administración de la Seguridad Social ocupa un lugar preeminente entre los objetivos estratégicos de las entidades que forman parte de la misma. Muestra de ello es la cantidad y calidad de los recursos que se dedican a la organización y prestación de este servicio, mereciendo, dentro de la estructura en que se organiza en los presupuestos de la Seguridad Social, un programa específico denominado Información y atención personalizada, cuyo objetivo básico es el de continuar perfeccionando las distintas actividades y servicios de atención e información, con la implantación y mejora de sistemas y procedimientos que, en último término, faciliten a los ciudadanos el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones, asegurándoles también una atención individualizada que permita una relación más humana, completa, rigurosa y confidencial.

Las actividades desarrolladas –que siguen una senda iniciada a finales de la década de los ochenta del siglo pasado, mantenida y perfeccionada en los ejercicios siguientes– tienen la finalidad de potenciar los instrumentos que utilizan las entidades para poner en conocimiento de los ciudadanos sus derechos y obligaciones en materia de Seguridad Social, explorando nuevos canales de información y comunicación con el aprovechamiento de las nuevas tecnologías. Asimismo, se pretende dotar, con la aplicación de las tecnologías de la información, sistemas que garanticen al usuario interno de las entidades el acceso a una información uniforme e integrada, con la finalidad de proporcionar respuestas y criterios homogéneos, con independencia del

lugar donde se gestione la consulta. Se trata, pues, de unificar y homogeneizar los soportes de apoyo a la gestión informativa para satisfacer las necesidades de seguridad y confianza de los usuarios internos y generar valor en el cliente externo.

2.2. Actuaciones en el ámbito de la gestión de las prestaciones.

2.2.1. Actividades desarrolladas para facilitar una gestión integral de la información al ciudadano sobre sus derechos y obligaciones en materia de Seguridad Social, a través de la aplicación de las tecnologías de la información.

Dentro de las actividades llevadas a cabo por la Administración de la Seguridad Social, han de destacarse las siguientes:

a) *Tecnologías de la información. Página web de la Seguridad Social (común a todas las entidades).*

Como hitos principales en su desarrollo y que inciden directamente en la accesibilidad y puesta a disposición de información y servicios para los ciudadanos, pueden destacarse los siguientes:

Cuadro 18

2003	<i>Se dan los primeros pasos para hacer más páginas accesibles, introduciendo textos alternativos en las imágenes. En julio se crea la versión accesible de la página web, cumpliéndose la mayor parte de las pautas de accesibilidad del primer nivel.</i>
2005	<i>Se inicia la versión multilingüe de la página web, comenzándose a traducir una parte de sus contenidos a las cuatro lenguas cooficiales del Estado, así como al inglés y francés.</i>
2008	<i>La página web de la Seguridad Social alcanza un nivel de accesibilidad que cumple la mayoría de las pautas de la doble A. En 2007 ha recibido más de 100 millones de visitas.</i>

b) *Portal 060. Adecuación de procedimientos a la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos.*

El Consejo de Ministros aprobó el plan de desarrollo de la Ley 11/2007, de 22 de junio, norma que establece el derecho de personas y empresas a relacionarse de forma electrónica con las Administraciones Públicas. En este ámbito, el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) tiene asignados un total de 41 procedimientos y la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), 58, todos ellos consultables por los ciudadanos desde el PORTAL 060 del Ministerio de Administraciones Públicas (060.es), donde se recoge la información básica sobre cada uno de ellos, la forma de acceso, la legislación aplicable, el efecto del silencio y los formularios de solicitud.

c) *Atención e información presencial, telefónica y telemática.*

En el ámbito de la gestión de prestaciones (básicamente a cargo del INSS) se ha establecido un modelo organizativo para la gestión de la atención e información a los

ciudadanos que reside fundamentalmente en los Centros de Atención e Información de la Seguridad Social (CAISS), configurados como centros abiertos al ciudadano donde se desarrolla la política informativa de la entidad, facilitando una interrelación óptima entre el ciudadano y la organización.

En la actualidad, la red máxima del INSS está configurada por un total de 464 Centros previstos, de los que 435 están en situación de actividad conforme a los requerimientos mínimos del proyecto. Además el INSS dispone de tres CAISS móviles que prestan servicios en las provincias de Badajoz, Las Palmas y Zamora, así como una modalidad de presencia itinerante implantada en la provincia de Huesca.

Respecto a la información telefónica, se dispone de plataformas provinciales de línea 900, con el número 900-166-565, a través de la que los ciudadanos pueden recibir gratuitamente información general y presencial (previa superación del protocolo de comprobación de identidad) sobre el reconocimiento y trámite de las prestaciones sometidas tanto a la legislación nacional como al amparo de la normativa internacional.

Por último y en cuanto a la información facilitada a través del buzón de consultas que incluye la página web de la Seguridad Social, hay que indicar que se trata de un canal que permite a los ciudadanos plantear cuestiones de carácter general, careciendo las respuestas facilitadas de valor vinculante para la Administración.

Cuadro 19

<i>Gestión de consultas pagina web de la Seguridad Social. Período 2003-2008</i>	
<i>2003</i>	22.636 consultas gestionadas
<i>2004</i>	15.721 consultas gestionadas
<i>2005</i>	33.692 consultas gestionadas
<i>2006</i>	42.971 consultas gestionadas
<i>2007</i>	52.116 consultas gestionadas
<i>2008</i>	41.411 consultas gestionadas

d) Programa de cita previa.

En la actualidad, un total de 168 CAISS ofrecen de forma estable y permanente este servicio para la gestión de la atención e información al ciudadano. Progresivamente, se irá incrementando el número de centros en los que se prestará este procedimiento de cita previa, con la previsión de introducir un sistema centralizado de concertación telefónica de la cita pretendida.

e) Centro de atención telefónica y telemática.

En la actualidad, la Administración de la Seguridad Social (a través del INSS) está implantado, a partir del modelo de referencia que constituye el proyecto CRM-CATT, un nuevo modelo de atención e información al ciudadano, más acorde con las actuales demandas sociales y recursos tecnológicos disponibles.

El nuevo modelo, una vez se despliegue totalmente, permitirá ofrecer una atención al ciudadano multicanal e integrada, mediante la adopción de herramientas de gestión de relaciones con los clientes (CRM), reducir la necesidad de desplazamiento físico para la realización de gestiones relacionadas con la Seguridad Social, confirmar una base de datos de ámbito institucional, de manera que cada informador tenga acceso a una fuente única y acumulativa, y ofrecer a los ciudadanos un servicio de información integral y de calidad.

f) *Campaña de divulgación de los contenidos y servicios de la página web de la Seguridad Social. Certificados digitales.*

Siguiendo precedentes de ejercicios anteriores, en 2005 se ha realizado una campaña divulgativa de los contenidos y servicios de la página web de la Seguridad Social, basada en un conocimiento teórico básico y en una práctica experimental de la metodología.

El número total de personas a las que se informó, en el transcurso de la campaña, fue de 25.763, siendo su distribución por sexos del 48,99% de mujeres y 49,80% de hombres. Por grupos de edad, los más representados fueron los segmentos de 26 a 40 años y de 41 a 55 años.

g) *Gestión de emisión de certificados digitales para el acceso a los servicios electrónicos de la administración.*

La Seguridad Social actúa como autoridad de registro para la emisión de certificados digitales, tanto para el acceso a los servicios personales como a los profesionales o de empresas que se ofrecen a través de la Oficina Virtual de la página web de la Seguridad Social. En este objetivo, la Administración de la Seguridad Social (a través del INSS) dispone de una amplia red de oficinas de registro de certificados digitales que coincide prácticamente con la totalidad de su red de CAISS.

Cuadro 20

Emisión de certificados digitales. Período 2004-2008

<i>Año</i>	<i>Certificados emitidos para servicios personales</i>	<i>Certificados emitidos para servicios profesionales</i>	<i>Total</i>
2004	6.297	313	8.614
2005	6.129	655	8.789
2006	8.813	1085	11.904
2007	6.381	874	9.262
2008	4.588	793	7.389
<i>Totales</i>	32.208	3.720	45.958

h) *Programa de mejora de la comunicación escrita en el INSS.*

Mediante Resolución de la Dirección General del INSS, de fecha 20 de diciembre de 2005, se estableció la estructura y modelo organizativo de un plan de mejora de la comunicación escrita, con la finalidad de implantar una serie de medidas para conseguir un alto nivel de calidad a través de la utilización de un lenguaje claro y sencillo que, sin pérdida del rigor mínimamente exigible, asegurase la comprensión de los textos emitidos.

i) *Servicio de mensajes a móviles (SMS).*

En el año 2006, se ha puesto en marcha un servicio de mensajes a móviles que tiene por objeto informar anticipadamente a los solicitantes de prestaciones que su expediente ha quedado resuelto y que, en próximas fechas, recibirá en su domicilio la correspondiente resolución con los datos del cálculo de la prestación reconocida. Este servicio está condicionado a que la entidad disponga del número de teléfono móvil del solicitante. Para ello, se vienen realizando una serie de actividades de comunicación para obtener esa información de los interesados, configurándose como un dato relevante a registrar en los correspondientes ficheros y bases de datos del INSS, así como en la cumplimentación de los impresos de solicitud de prestaciones.

En la información que se ofrece a continuación, puede observarse el auge que está experimentando este nuevo canal informativo, que de futuro ofrecerá múltiples posibilidades, siendo ilustrativo el hecho de que este servicio se demanda mucho más por el segmento de perceptores de prestaciones a corto plazo (subsídios y prestaciones familiares), ya que se trata de un colectivo joven y, por tanto, familiarizado con el uso de las nuevas tecnologías.

Cuadro 21

<i>SMS enviados en prestaciones tramitadas en los aplicativos CARPA-INCA-IRISS</i>			
<i>Período 2006-2008</i>			
<i>Período</i>	<i>Total subsidios</i>	<i>Total pensiones</i>	<i>Total</i>
Total 2006	82.675	30.699	113.374
Total 2007	416.303	114.958	531.261
Acumulado julio 2008	331.197	108.551	439.748

2.2.2. *Actividades desarrolladas para garantizar a los ciudadanos información comprensible y fiable acerca de sus expectativas en materia de prestaciones de la Seguridad Social.*

Con independencia de la realización periódica de campañas masivas de información, tales como las correspondientes a la revalorización anual de las pensiones o la remisión a los perceptores de prestaciones económicas de la Seguridad Social de las certificaciones

de cantidades retenidas en concepto de IRPF, el INSS realiza de forma puntual actividades informativas con ocasión, por ejemplo, de novedades normativas o modificaciones legislativas que afectan al régimen jurídico o económico de determinadas prestaciones de la Seguridad Social y que precisan por su alcance una información personalizada.

Con esta finalidad, el INSS ha realizado en los últimos años algunas campañas informativas cuyo contenido y alcance se detallan a continuación:

Cuadro 22

<i>Ejercicio</i>	<i>Actuación</i>
2005	Información sobre el contenido y alcance de la Ley 9/2005, de 6 de junio, para compatibilizar las pensiones del SOVI con la pensiones de viudedad del sistema de Seguridad Social. En este caso se realizaron un total de 63.530 envíos personalizados.
2007	<ul style="list-style-type: none"> • Información sobre la mejora de las pensiones de jubilación anticipada, causadas con anterioridad a 1 de enero de 2002, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social. Se han remitido un total de 413.000 cartas a otros tantos pensionistas afectados por dicha disposición. • Información sobre el contenido y alcance de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia. • Con motivo del proceso de notificación de la revalorización de las pensiones en 2007, se incluyó la información referida anteriormente en un total de 8.266.897 cartas dirigidas a otros tantos pensionistas.
2008	<ul style="list-style-type: none"> • Información sobre aplicación a los pensionistas de la deducción de 400 euros, dispuesta por el Real Decreto-Ley 2/2008, de 21 de abril, de medidas de impulso de la actividad económica. Se han remitido un total de 2.012.054 cartas dirigidas a otros tantos pensionistas con retenciones a cuenta en concepto de IRPF. • Recogida de datos personales y familiares de pensionistas para completar la información disponible en el Registro de Prestaciones Sociales Públicas. El envío comprende un colectivo de 1.500.000 pensiones, aproximadamente.

2.2.3. Convenios de colaboración con otras Administraciones Públicas para la mejora de los servicios de información al ciudadano.

La Administración de la Seguridad Social (con especial incidencia en el INSS) ha venido desarrollando en colaboración con distintas Administraciones una importante actividad para la mejora de los niveles de accesibilidad a los servicios ofrecidos por el INSS. Dicha actividad se realiza a través de diversos instrumentos, de los que merecen destacarse los siguientes:

- a) Acuerdos celebrados con Ayuntamientos, en los que no existiendo CAISS, el INSS desplaza, con preestablecida periodicidad, a funcionarios propios para que realicen las tareas inherentes a la actividad de gestión y de información que desarrolla la entidad.
- b) Acuerdos celebrados con Diputaciones y Ayuntamientos, para que, por parte del INSS, se realicen actividades formativas dirigidas al personal de los servicios sociales municipales o provinciales, para que por parte de estos puedan desarrollarse funciones de atención e información en aquellos municipios donde no existan dependencias del INSS.
- c) Acuerdos celebrados con Ayuntamientos para la agilización de los trámites administrativos necesarios para la obtención de diversas ayudas y prestaciones, de forma que el INSS, con las cautelas y garantías exigidas por la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos, sin necesidad de que el ciudadano acuda a sus oficinas, facilite la información que requieran las Administraciones Locales a través de procesos electrónicos.

2.2.4. Proyecto educación y seguridad social (común a todas las entidades).

Con fecha 2 de marzo de 2007 se suscribió un protocolo general de colaboración entre los anteriores departamentos de Trabajo y Asuntos Sociales y de Educación y Ciencia, con el objetivo de promover y fomentar entre la ciudadanía y especialmente entre los menores y jóvenes, el conocimiento de los principios y valores que sustentan el sistema de Seguridad Social, aprovechando el marco que para ello ofrece la educación escolar en las etapas de educación primaria y secundaria obligatoria, iniciativa que trata básicamente de aprovechar ese tiempo en el que nuestros menores y jóvenes se forman, para que también adquieran conocimientos sobre el sistema de Seguridad Social, concebido como uno de los pilares de la sociedad del bienestar.

2.3. Actuaciones en el ámbito de la inscripción de empresas, afiliación y recaudación.

La gestión que realiza la TGSS implica estar en contacto con buena parte de la sociedad: trabajadores, empresas, organismos públicos, entidades financieras..., todos ellos con necesidades y expectativas diferentes y demandantes de distintas formas de atención. Conocer y comprender sus necesidades y expectativas viene siendo una actividad cotidiana. En esta línea, la TGSS ha ido completando y mejorando los canales de atención con el objetivo de constituirse en una organización de calidad y orientada al ciudadano. Además de la atención directa que ofrecen las Administraciones, los ciudadanos tienen a su disposición un servicio de atención telefónica y una página web que proporciona una amplia y minuciosa información general sobre la TGSS, estadísticas y datos de gestión, además de una oficina virtual a través de la que se pueden realizar distintos tipos de gestiones, en continua ampliación.

2.3.1. Atención presencial al ciudadano.

En el área de atención presencial al ciudadano hay que destacar el avance que ha supuesto la implantación en las Administraciones del sistema de gestión de espera, que permite conocer el número de personas atendidas, los tiempos de espera y de atención e implantar acciones de mejora inmediata cuando existen puntos débiles. En el siguiente cuadro se muestran datos sobre la evolución alcanzada en la atención presencial.

Cuadro 23

Evolución de la atención presencial al ciudadano. Período 2003-2007

Año	Nº Administraciones con sistema gestión de espera	Clientes atendidos	Media de personas dedicadas a la atención al público	Tiempo medio en minutos de espera en el año	Tiempo medio en minutos de atención en el año
2003	227	10.284.658	970	7,20	5,40
2004	230	11.906.239	949	6,47	5,53
2005	235	13.399.195	1.357	7,24	6,12
2006	246	14.424.099	1.324	6,13	5,40
2007	252	13.962.458	1.394	5,46	6,18

Otras de las medidas puestas en marcha por la TGSS en su reto de adaptación y modernización fue el lanzamiento en el año 2000 de un proyecto de identificación y eliminación de barreras arquitectónicas en las Administraciones. De las 136 barreras que fueron detectadas en el lanzamiento del estudio, ya se han eliminado el 87,5%, estando el resto en curso de eliminación. Desde el arranque del proyecto, la TGSS realiza un seguimiento del mismo con el objetivo de continuar trabajando para garantizar la atención a todos los colectivos.

2.3.2. Atención telefónica.

Con respecto al funcionamiento del servicio de atención telefónica al ciudadano, la TGSS trabaja de forma continua en el rediseño de sus procesos para responder a las necesidades y requerimientos de cualquier gestión e información de los trabajadores y empresas, sin que tengan que desplazarse a las Administraciones. En mayo de 2003 se realizó el rediseño de la atención telefónica, unificando los números de los diferentes servicios en un número único, integrando así todas las unidades de atención. Esto supuso una mejora sustancial en los siguientes aspectos:

- Aumento notable de los porcentajes de atención de las llamadas recibidas, pasando de un 15% en el año 2002 al 96% actual.
- Disponibilidad de un amplio horario de atención.

En la actualidad, la TGSS está redefiniendo sus procesos internos para mejorar la canalización de las llamadas recibidas a los operadores especializados y proporcionarles servicios de mayor valor añadido además de automatizar el servicio de petición de vidas laborales, lo que ofrece una mayor agilidad en el servicio y una flexibilidad de horarios

(24 horas por 7 días). A continuación se muestra la evolución de llamadas gestionadas y el número de accesos a la página web.

Cuadro 24

Evolución del servicio de atención telefónica al ciudadano. Período 2003-2007

<i>año</i>	<i>Llamadas gestionadas</i>
2003	3.690.198
2004	5.243.794
2005	6.743.045
2006	5.599.787
2007	7.205.457

Cuadro 25

Acceso a página web. Período 2004-2007

<i>Año</i>	<i>Nº de accesos a la Web de la TGSS</i>
2004	19.425.614
2005	27.723.036
2006	39.184.337
2007 (*)	26.780.260

2.3.3. Calidad de atención al ciudadano.

Cada vez más personalizados y con un mayor nivel de información, la TGSS trabaja día a día para modernizar sus procesos de gestión. En este sentido, se ha desarrollado un procedimiento para conocer las necesidades, expectativas y valoraciones de los clientes acerca de los servicios prestados. Este procedimiento cuenta, entre otras medidas, con la remisión de cuestionarios a ciudadanos atendidos presencial y telefónicamente y a los usuarios del sistema RED (Remisión Electrónica de Documentos). El siguiente cuadro muestra la evolución de los cuestionarios recibidos en la atención presencial y telefónica.

Calidad de la atención al ciudadano
Evolución de los cuestionarios recibidos en la atención presencial y telefónica.
Período 2003-2007

<i>Año</i>	<i>Atención presencial</i>	<i>Calificación global (valoración positiva)</i>	<i>Atención telefónica</i>	<i>Calificación global (valoración positiva)</i>
2003	17.840	91,9%	24.835	96,57%
2004	25.979	91,26%	22.699	96,11%
2005	27.155	91,66%	29.717	96,46%
2006	44.514	92,97%	40.582	96,68%
2007	70.445	95,27%	46.038	97,15%

2.3.4. Comunicación con el ciudadano.

Con respecto al sistema RED, entre los años 2004 y 2005 se realizaron dos mediciones de la calidad del servicio prestado. En la primera medición (2004) se recibieron un total de 3.975 cuestionarios y en la segunda (año 2005) 4.146. Actualmente, la TGSS está trabajando en el lanzamiento de una tercera medición. Respecto a la página web de la Seguridad Social, se realizaron en el año 2004 reuniones con usuarios para conocer su opinión y percepción de la misma. Partiendo de esta experiencia, en 2005 se desarrolló una encuesta con motivo, además, del cambio de imagen de dicha página, obteniéndose más de 2000 respuestas. La TGSS está trabajando actualmente en el lanzamiento de una nueva encuesta sobre su página web.

Asimismo, y con el objetivo de dar un paso más en el acercamiento al ciudadano, la TGSS, con una actitud proactiva en su comunicación con los ciudadanos, realiza campañas de vidas laborales y de comunicación de altas y bajas.

a) Comunicación de vidas laborales y bases de cotización.

Esta campaña es anual y persigue un doble objetivo:

- Dar un paso más en el acercamiento al ciudadano, facilitando cada vez más información acerca de los datos laborales de que la TGSS dispone.
- Mejorar el grado de calidad de la información laboral garantizando su fiabilidad, de forma que redunde en una mejor gestión y atención al ciudadano, especialmente a efectos de prestaciones (jubilación, etc.).

Se realizó el envío de estas comunicaciones por primera vez en el año 2001. A partir de este año la campaña ha ido evolucionando, ampliándose tanto el contenido de la información enviada como el colectivo al que va dirigido.

Actualmente, el avance realizado queda plasmado en la información que se proporciona y en el colectivo al que se dirige, que se concreta en los siguientes puntos:

- Vidas laborales para todos los regímenes (Régimen General y regímenes especiales).
- Informe de los ingresos de cuotas de los empleados de hogar y de los cabezas de familia.
- Bases de cotización del año anterior, a todos los trabajadores menores de 60 años.
- Bases de cotización de los últimos 15 años, a todos los trabajadores mayores de 60 años.

b) *Envío de altas y bajas.*

Esta es una comunicación con carácter mensual de los movimientos de altas y/o bajas a aquellos ciudadanos que han experimentado variación en las bases de datos de la TGSS en el mes inmediatamente anterior al del envío.

Los envíos de información sobre altas y bajas están dirigidos a los trabajadores por cuenta ajena y permiten a los ciudadanos conocer y controlar los cambios producidos mensualmente en su vida laboral.

Las comunicaciones, iniciadas por primera vez en el mes de julio de 2003, ha supuesto el envío de unas 1.950.000 comunicaciones mensuales de promedio.

Desde julio de 2007 se va sustituyendo el envío de cartas por mensajes SMS a móviles para la comunicación de las altas y bajas.

Actualmente se encuentran registrados 918.667 móviles.

Cuadro 27

*Comunicación con los ciudadanos
Campaña anual de comunicación de vidas laborales y bases de cotización y
envío mensual de comunicación de altas y bajas
Período 2003-2007*

<i>Año</i>	<i>Campaña de vidas laborales y bases de cotización</i>	<i>Comunicación de altas y bajas</i>
2003	17.269.270	10.337.166
2004	17.535.504	19.244.113
2005	18.950.000	19.863.069
2006	20.613.948	22.703.887
2007	21.121.910	22.653.042

2.3.5. Intercambio de información con Administraciones Públicas.

- a) La TGSS dispone de servicios destinados única y exclusivamente a las Administraciones Públicas (PIDO), según se describe en el Real Decreto 209/2003 de 21 de febrero, por el que se regulan los registros y notificaciones telemáticos, así como la utilización de medios telemáticos para sustitución de la aportación de certificados por los ciudadanos.

Los servicios consisten en la cesión a otras Administraciones y Organismos Públicos de determinada información necesaria para el ejercicio de sus funciones, con sujeción a lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal. La obtención de esta información estará sujeta a la previa justificación por parte del solicitante y la correspondiente aceptación por parte de la TGSS. Actualmente utilizan esta plataforma, tanto los Ministerios y sus organismos, como las Comunidades Autónomas y los Ayuntamientos.

- b) Servicios web: conforme a lo dispuesto en el apartado 3 de la disposición adicional 18ª de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del procedimiento administrativa común, y en el artículo 13 del Real Decreto 209/2003, de 21 de febrero, la aportación de certificaciones tributarias o de Seguridad Social junto con las solicitudes y comunicaciones correspondientes se sustituirá, siempre que se cuente con el consentimiento expreso de los interesados, por la cesión de los correspondientes datos al órgano gestor por parte de las entidades competentes.

En este marco legislativo, el Ministerio de Administraciones Públicas y el entonces de Ciencia y Tecnología presentaron el Plan de Choque para el Impulso de la Administración Electrónica en España, cuya medida 11 encomienda al primero de ellos el desarrollo de los aspectos técnicos referentes a la arquitectura y estándares de intercambio necesarios para posibilitar el uso generalizado de certificados telemáticos y transmisiones de datos entre departamentos y organismos de la Administración. Los trabajos se llevan a través de un grupo de trabajo en el que vienen participando, entre otros, la Agencia Tributaria y la TGSS.

La primera fase del proyecto contemplaba la cesión de datos a los órganos de la Administración General del Estado sin necesidad de suscribir convenio de colaboración alguno. Actualmente se encuentran en pruebas organismos del Ministerio de Industria, de Fomento, Administraciones Públicas, Interior, sí como la Agencia Tributaria, el Servicio Público de Empleo Estatal y la Intervención General de la Administración del Estado. La segunda fase del proyecto contempla la cesión de datos a las Comunidades Autónomas, y así se encuentran en pruebas organismos de Andalucía, Asturias, País Vasco, Castilla y León, Madrid y Extremadura.

2.4. Actuaciones en la gestión del Régimen Especial de Trabajadores del Mar.

En lo que se refiere al ámbito de la información al ciudadano, durante estos años se ha ido incrementando y mejorando la información que se ofrece a través de la página web de la Seguridad Social. Asimismo, se ha editado una nueva carta de servicios, disponible en la página web, en la que se ofrece al ciudadano toda la información precisa sobre el Instituto Social de la Marina (ISM) y sobre todos los servicios que ofrece, asumiendo además una serie de compromisos de cara al ciudadano. Esta carta de servicios incluye cinco trípticos sobre las distintas áreas de gestión del ISM, en los que se ofrece información específica sobre estas áreas, servicios que se prestan y compromisos asumidos de gestión: sanidad marítima, buques asistenciales, formación marítima, inscripción y afiliación y prestaciones económicas.

Como complemento a esta carta de servicios y sus trípticos, se desarrollaron dos cuestionarios de evaluación para entregar a los usuarios de los servicios para que valorasen el servicio recibido de cara a una mejora continua del mismo.

Estas actuaciones se incluyen dentro de la implantación paulatina de la calidad total que se está desarrollando en el ISM desde 2005. Desde dicha fecha se han ido impartiendo cursos en el modelo EFQM, en colaboración con la Agencia Española de Evaluación o con el Ministerio de Trabajo e Inmigración, en distintas direcciones provinciales y en la Subdirección General de la Seguridad Social, con el desarrollo posterior de la correspondiente autoevaluación; y, por otra parte, se han realizado evaluaciones asistidas mediante el modelo EVAM en la Subdirección General de Administración y Análisis Presupuestario y en distintas direcciones provinciales.

Además, se han llevado a cabo distintas campañas informativas y de divulgación que permiten al colectivo protegido acceder a una información concreta en relación con sus derechos, obligaciones y acción protectora: campaña de revalorización de pensiones; de comunicación del IRPF retenido en sus prestaciones; folletos informativos sobre la acción protectora del Régimen Especial de los Trabajadores del Mar; así como distintas campañas preventivas dirigidas a mejorar las condiciones de salud de los trabajadores del mar: prevención de riesgos laborales, botiquines a bordo, prevención del melanoma epitelial, prevención de la diabetes, hepatitis B, trastornos visuales, etc.

Recomendación A. 8. "Gestión del sistema".

1. Síntesis de la recomendación.

A través de la recomendación, la Comisión se reafirmaba en la idea de seguir potenciando la eficacia gestora del sistema a través de una mayor integración orgánica y racionalización de las funciones de afiliación, recaudatorias y de gestión de prestaciones, con el objeto de avanzar en la idea de la simplificación y obtener nuevos logros en este ámbito, sin perjuicio de la delimitación competencial constitucional y estatutariamente definida.

De igual modo, se ponía especial énfasis en la adopción de medidas destinadas a mejorar el control de las prestaciones de incapacidad temporal e invalidez al objeto de evitar prácticas abusivas en relación con las mismas, así como en reforzar las medidas de coordinación entre las entidades responsables del pago de la prestación por incapacidad temporal y los servicios autonómicos de salud que permitan un mejor control de las situaciones de incapacidad temporal.

2. Medidas adoptadas.

2.1. Medidas en el ámbito de mayor integración de las funciones de afiliación y recaudación y prestaciones.

En el ámbito de gestión, en la línea de su modernización y actualización, la TGSS ha avanzado de forma importante en el período 2003-2008 en el sistema RED (Remisión Electrónica de Documentos), servicio dirigido a empresas, agrupaciones de empresas y profesionales colegiados, cuya misión es permitir el intercambio de información y documentos a través de medios telemáticos. Su finalidad es eliminar el circuito papel, logrando mejorar la calidad de los datos, agilizar la relación de los ciudadanos con la TGSS y, en conclusión, mejorar la gestión.

Este servicio, gestionado por la TGSS, abarca fundamentalmente los ámbitos de cotización y afiliación y, asimismo, la transmisión de los partes de alta, baja médica y confirmación por incapacidad temporal.

Pero el proyecto puesto en marcha desde la TGSS que supondrá efectivamente la integración de las funciones de afiliación y recaudación y que potenciará la eficacia gestora del sistema es la facturación y control de la recaudación a nivel de trabajador (proyecto denominado CRETA). Históricamente, la cotización a la Seguridad Social ha venido realizándose utilizando la fórmula de la autoliquidación, es decir, el responsable del ingreso de las cuotas elabora el documento (TC1/TC2) con los datos que considera e indica la cantidad a pagar. Esta modalidad obliga a realizar el control de la recaudación por códigos de cuenta de cotización, lo que dificulta el conocimiento de las cuotas realmente ingresadas por los trabajadores individualmente.

Al entender que, de esta manera, la eficacia recaudatoria puede verse disminuida, la TGSS Social empezó a diseñar hace tres años el citado proyecto, en el que la

autoliquidación se sustituye por una facturación que la propia TGSS remite al obligado al pago, en base a la información de que dispone. El primer paso dentro de este proyecto es el denominado RED directo, una modalidad dentro del sistema RED prevista para las empresas de menos de 15 trabajadores y que se implantó el pasado mes de enero de 2008 con carácter general en todo el territorio nacional, aunque en esta primera fase es de carácter voluntario.

La culminación de este proyecto redundará también en beneficio del reconocimiento de prestaciones, al agilizarse el conocimiento de la recaudación y, por tanto, las bases de cotización para el cálculo de las prestaciones.

Cuadro 28

*RED (Remisión Electrónica de Documentos)
Evolución cotización*

	<i>Autorizados activos</i>	<i>CCCs remitidos</i>	<i>Trabajadores tramitados RED</i>	Total trabajadores	<i>% sobre el potencial</i>
Diciembre 2000	24.606	878.928	10.824.569	12.621.661	85,8%
Diciembre 2001	28.805	982.616	11.706.310	13.589.223	86,1%
Diciembre 2002	37.252	1.120.228	12.984.518	14.424.917	90,0%
Diciembre 2003	48.689	1.271.664	13.934.592	14.793.478	94,2%
Diciembre 2004	55.698	1.386.785	14.124.952	14.690.140	96,2%
Diciembre 2005	60.223	1.509.884	15.155.483	15.603.900	97,1%
Diciembre 2006	63.293	1.574.133	15.920.265	16.291.022	97,7%
Diciembre 2007	65.520	1.626.783	16.437.346	16.715.339	98,3%
Julio 2008	73.296	1.648.156	16.595.314	16.832.906	98,6%

(*) A partir de diciembre de 2002 se contabiliza el Régimen Especial Agrario

Cuadro 29

*RED (Remisión Electrónica de Documentos)
Evolución afiliación*

	<i>Movimientos RED</i>	<i>Total movimientos TGSS</i>	<i>% movimientos RED frente al total TGSS</i>
Diciembre 2000	1.526.073	2.341.022	65,2%
Diciembre 2001	1.847.386	2.331.580	79,2%
Diciembre 2002	2.413.178	2.756.597	87,5%
Diciembre 2003	3.055.188	3.611.404	84,6%
Diciembre 2004	3.439.547	3.610.064	95,3%
Diciembre 2005	3.628.288	3.749.563	96,8%
Diciembre 2006	3.812.671	3.899.572	97,8%
Diciembre 2007	3.591.609	3.654.488	98,3%
Julio 2008	4.346.851	4.411.816	98,5%

Cuadro 30

*RED (Remisión Electrónica de Documentos)
Evolución modalidades de pago*

	Liquidaciones Tramitadas					Importe
	Cargo en cuenta	Pago electrónico	Total	Potencial de CCCs susceptibles de solicitar modalidades de pago	% implementación sobre el potencial	Total
Diciembre 2001	41.762		41.762	980.161	4,3%	237.322.470 €
Diciembre 2002	247.711		247.711	1.036.493	23,9%	761.396.726 €
Diciembre 2003	440.012	202.722	642.734	1.207.925	53,2%	1.963.203.680
Diciembre 2004	604.447	417.692	1.022.139	1.296.119	84,9%	3.733.072.039
Diciembre 2005	769.719	543.214	1.312.933	1.462.005	86,8%	4.998.431.386
Diciembre 2006	888.951	572.193	1.461.144	1.530.700	95,5%	5.942.340.076
Diciembre 2007	994.461	556.753	1.551.214	1.586.159	97,8%	6.839.241.835
Julio 2008	1.038.516	537.056	1.575.572	1.606.956	98,1%	7.262.453.411

(*) A partir de diciembre de 2003 se incorpora la modalidad de pago electrónico

(**) A partir de diciembre de 2005 se incluyen datos del Régimen Especial Agrario

Cuadro 31

RED directo

	Autorizados activos	CCCs remitidos	Trabajadores tramitados RED
Febrero 2008	2.437	4.386	12.513
Marzo 2008	3.755	6.855	18.810
Abril 2008	5.284	9.572	26.029
Mayo 2008	6.482	11.670	31.440
Junio 2008	7.310	13.322	35.770
Julio 2008	7.839	14.308	38.450

2.2. Control de la gestión de la incapacidad temporal.

Las medidas adoptadas con respecto a la mejora del control de las prestaciones de incapacidad temporal (IT) e incapacidad permanente (IP), al objeto de evitar prácticas abusivas en relación con las mismas, y en cuanto a la coordinación entre las entidades responsables del pago de la prestación por incapacidad temporal y los servicios autonómicos de salud han sido, fundamentalmente, las siguientes:

2.2.1. Medidas estructurales.

Dentro de estas medidas destacan:

- a) Creación, en el INSS, de la Subdirección General de gestión de incapacidad temporal y otras prestaciones a corto plazo (a través de la disposición final 1ª del Real Decreto 1600/2004, de 2 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).
- b) Creación, en el INSS, de la Subdirección General de coordinación de unidades médicas (artículo único del Real Decreto 666/2007, de 25 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 2583/1996, de 13 de diciembre, de estructura orgánica y funciones del Instituto Nacional de la Seguridad Social y de modificación parcial de la Tesorería General de la Seguridad Social).

2.2.2. Medidas procedimentales.

Creación e implantación de un Aplicativo de Trabajo Informatizado de las Unidades Médicas (ATRIUM) en el INSS. En el año 2005 se determinó diseñar e implantar en las 52 direcciones provinciales del INSS un procedimiento homogeneizado del trabajo que realizaban las unidades médicas, para posibilitar la citación a reconocimiento médico de los trabajadores con procesos de IT con criterios rápidos y efectivos, lo que ha permitido establecer una serie de objetivos específicos para las unidades médicas de las direcciones provinciales del INSS, integradas tanto por inspectores médicos como por funcionarios dedicados a la gestión de la prestación de IT, en función de la evolución de la prestación en cada provincia.

El número de reconocimientos médicos efectuados a trabajadores en situación de IT se ha incrementado desde el año 2003, en el que se efectuaron un total de 376.603 reconocimientos médicos, a más de 630.000 reconocimientos médicos en el año 2007. El resultado de los mismos se recoge en el apartado referido a estadísticas sobre IT.

2.2.3. Medidas normativas.

Ante la problemática que presentaba la evolución de la prestación de IT, se ha procedido a la modificación de las previsiones de la LGSS, en el siguiente sentido:

- a) Pasar el control de todos los procesos de IT a partir del duodécimo mes exclusivamente al INSS, a través de los órganos de evaluación y calificación de la incapacidad permanente (apartado uno de la disposición adicional 48ª de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006, que modifica el artículo 128.1.a) de la LGSS, y su posterior modificación mediante el apartado uno del artículo 1 de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social).
- b) Imposibilidad de generar un nuevo proceso de IT por la misma o similar patología cuando el derecho al subsidio se hubiese extinguido por el transcurso del plazo máximo y el trabajador hubiese sido dado de alta médica sin declaración de IP, si no

ha pasado un periodo de actividad laboral superior a seis meses (apartado Dos de la disposición adicional 48ª de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, que añade un nuevo párrafo segundo al apartado 1 del artículo 131 bis de la LGSS).

- c) Valoración y calificación de la situación de IP en el grado que corresponda, declarando la situación revisable en el plazo de seis meses, cuando se extinga la IT por el transcurso del plazo de 12 meses o, en su caso, de hasta 18 meses, y el trabajador continúe con la necesidad de tratamiento médico y no presente reducciones anatómicas o funcionales definitivas (apartado cuatro de la disposición adicional 48ª de la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, posteriormente modificado por el apartado dos del artículo 1 de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre).

2.2.4. Análisis de las nuevas competencias del artículo 128.1.a) de la LGSS en materia de IT.

La asunción de las nuevas competencias por el INSS ha sido paulatina, ya que fue necesario aumentar la plantilla de médicos evaluadores para asumir los reconocimientos médicos de todos los trabajadores del sistema de la Seguridad Social que superan el duodécimo mes de prestación económica por IT. La plantilla total es de 597 inspectores médicos en las 48 direcciones provinciales del INSS donde existen unidades médicas y de 45 inspectores médicos en el Instituto Catalán de Evaluación de Incapacidades, financiados por el INSS, en las cuatro direcciones provinciales catalanas, donde no existen unidades médicas.

Los resultados en las 26 direcciones provinciales donde se ejercieron estas competencias durante el año 2007, fueron los siguientes:

- En el 34,36% de los reconocimientos efectuados se extinguió la IT por curación.
- En el 24,04% de los casos se inició expediente de IP por presentar el trabajador secuelas definitivas.
- Se mantuvo en situación de IT a un 41,60% de los trabajadores a los que se efectuó reconocimiento médico.

Los resultados de la gestión llevada a cabo se ponen de relieve en los cuadros que siguen a continuación⁶.

⁶ Para la puesta en práctica de las medidas, se distribuyeron las diferentes direcciones provinciales del INSS del modo siguiente:

- *Primer grupo* (Ávila; Palencia; Segovia; Soria; Teruel; Zamora; Ceuta y Melilla).- Asume las nuevas competencias en virtud de Resolución de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, de 16 de enero de 2006, con efectos del día 25 de enero de 2006.
- *Segundo grupo* (A Coruña; Lugo; Ourense; Pontevedra; Asturias; Alicante; Castelló; Valencia; Álava; Guipúzcoa; Vizcaya; Las Palmas; Tenerife y Murcia).- Asume las nuevas competencias en virtud de Resolución de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, de 28 de noviembre de 2006, con efectos del día 15 de diciembre de 2006.
- *Tercer grupo* (Barcelona; Girona; Lleida y Tarragona).- Asume las nuevas competencias en virtud de Resolución de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, de 29 de noviembre de 2006, con efectos del día 1 de enero de 2007.

Primer grupo. Ávila; Palencia; Segovia; Soria; Teruel; Zamora; Ceuta y Melilla.-
Asume la competencia el 25 de enero de 2006.

Cuadro 32

<i>Evolución semestral de expedientes de IP iniciados en el período 2003 – 2008</i>											
<i>Semestre y ejercicio</i>	1º 2003	2º 2003	1º 2004	2º 2004	1º 2005	2º 2005	1º 2006	2º 2006	1º 2007	2º 2007	1º 2008
<i>nº exptes</i>	1.475	1.262	1.493	1.157	1.685	1.263	1.840	1.348	1.558	1.235	1.562
<i>Variación % interanual (*)</i>	--	--	1,2%	8,3%	12,9%	9,2%	9,2%	6,7%	15,3%	8,4%	0,3%

(*) *Variación porcentual respecto del mismo semestre del ejercicio anterior.*

Cuadro 33

<i>Evolución anual de expedientes de IP iniciados y de las nuevas altas de pensión IP en el período 2003 – 2007</i>					
	2003	2004	2005	2006	2007
<i>Nº exptes</i>	2.737	2.650	2.948	3.188	2.793
<i>variación %</i>	--	- 3,18%	11,25%	8,14%	- 12,39%
<i>Resto de DDPP sin competencias artículo 128 LGSS</i>				3,90%	- 2,82 %
<i>nº altas</i>	1.625	1.479	1.720	2.047	1.750
<i>variación %</i>	0,87%	- 8,98%	16,29%	19,01%	- 14,51%
<i>Resto de DDPP sin competencias artículo 128 LGSS</i>				14,85%	0,66 %

De los datos anteriores se puede concluir que durante el primer año de ejercicio de las nuevas competencias (2006) se produce un incremento relevante de expedientes de IP y, por tanto, de nuevas altas de pensión, incremento acentuado por el proceso de recuperación de atrasos. Sin embargo, una vez superado el citado período transitorio y consolidado el nuevo procedimiento en 2007, tanto las cargas de trabajo (expedientes de IP) como las nuevas pensiones reconocidas se reducen considerablemente, situándose en niveles similares a 2005.

Por otra parte, la mayor incidencia de las nuevas altas de pensión de IP durante el 2006 y 2007 respecto de ejercicios anteriores deriva también del efecto eliminación de la figura de la demora en la calificación. En el conjunto de provincias que conforman el primer grupo que asume las nuevas competencias, la media anual de demoras acordadas con anterioridad a 2006 era de 127.

-
- *Cuarto grupo* (Albacete; Ciudad Real; Cuenca; Guadalajara; Toledo; Almería; Cádiz; Córdoba; Granada; Huelva; Jaén; Málaga; Sevilla; Badajoz; Cáceres; Illes Balears; Burgos; León; Salamanca; Valladolid; Cantabria; Huesca; Zaragoza; Madrid; Navarra y La Rioja).- Asume las nuevas competencias en virtud de Resolución de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, de 14 de enero de 2008, con efectos del día 18 de enero de 2008.

Segundo grupo. A Coruña; Lugo; Ourense; Pontevedra; Asturias; Alicante; Castelló; Valencia; Álava; Guipúzcoa; Vizcaya; Las Palmas; Tenerife y Murcia. Asume la competencia el 15 de diciembre de 2006.

Cuadro 34

<i>Evolución semestral de expedientes de IP iniciados en el período 2003 – 2008</i>											
<i>Semestre y ejercicio</i>	1º 2003	2º 2003	1º 2004	2º 2004	1º 2005	2º 2005	1º 2006	2º 2006	1º 2007	2º 2007	1º 2008
<i>Nº exptes</i>	29.256	25.511	30.375	24.648	31.965	25.234	33.732	25.189	33.440	22.401	29.488
<i>Variación % interanual (*)</i>	--	--	3,8 %	- 3,4%	5,2 %	2,4 %	5,5 %	- 0,2%	- 0,9 %	- 11,1%	-11,8%

(*) *Variación porcentual respecto del mismo semestre del ejercicio anterior.*

Cuadro 35

<i>Evolución anual de expedientes de IP iniciados y de las nuevas altas de pensión IP en el período 2003 – 2007</i>					
	2003	2004	2005	2006	2007
<i>Nº exptes</i>	54.767	55.023	57.199	58.921	55.841
<i>variación %</i>	---	0,47 %	3,95 %	3,01 %	- 5,23 %
<i>Resto de DDPP sin competencias artículo 128 LGSS</i>					- 1,43 %
<i>Nº altas</i>	29.971	28.912	30.418	34.031	35.656
<i>variación %</i>	---	- 3,53 %	5,21 %	11,88 %	4,78 %
<i>Resto de DDPP sin competencias artículo 128 LGSS</i>					- 2,90 %

En relación al segundo grupo de direcciones provinciales que asumen las nuevas competencias, en primer lugar es preciso indicar que, a diferencia del primer grupo, el volumen de gestión es casi 20 veces mayor, lo que permitirá tener una visión más ajustada a la realidad global.

Además, este grupo de direcciones provinciales anticipó actuaciones durante el segundo semestre del ejercicio 2006, realizando una labor de depuración de procesos de IT que habían superado los 12 meses, con el fin de evitar el período transitorio que se produce al asumir la competencia, en el que vienen a coincidir los procesos que cumplen 12 meses con los procesos que se encuentran entre 12 y 18 meses y aquéllos que llegan a cumplir los 18 meses.

En consecuencia, los datos de expedientes iniciados correspondientes a 2007 pueden calificarse ya como no coyunturales y en ellos se aprecia una tendencia consolidada a la baja en el número de expedientes iniciados en el primer y segundo semestres de 2007 y primer semestre de 2008.

Sin embargo, el número de pensiones causadas en 2007 sí tiene carácter coyuntural y presenta un crecimiento del 4,78% sobre 2006 pese a que en este último ejercicio el crecimiento ya fue del 12%. Este comportamiento puede obedecer, al menos en parte,

también al efecto eliminación de la demora en la calificación, lo que supone anualmente en este grupo de provincias casi 3.100 pensiones más.

Tercer grupo. Barcelona, Girona, Lleida y Tarragona. Asume la competencia el 1 de enero de 2007.

Cuadro 36

<i>Evolución semestral de expedientes de IP iniciados en el período 2003 – 2008</i>											
<i>Semestre y ejercicio</i>	1º 2003	2º 2003	1º 2004	2º 2004	1º 2005	2º 2005	1º 2006	2º 2006	1º 2007	2º 2007	1º 2008
<i>Nº exptes</i>	17.573	13.617	15.104	12.755	16.504	13.050	18.461	13.007	18.076	12.816	15.221
<i>Variación % interanual (*)</i>	--	--	- 14%	-6,3%	9,3%	2,3%	11,9%	-0,3%	-2,1%	-1,5%	-15,8%

(*) Variación porcentual respecto del mismo semestre del ejercicio anterior.

Cuadro 37

<i>Evolución anual de expedientes de IP iniciados y de las nuevas altas de pensión IP en el período 2003 – 2007</i>					
	2003	2004	2005	2006	2007
<i>Nº exptes</i>	31.190	27.859	29.554	31.468	30.892
<i>variación %</i>		-10,66 %	6,08 %	6,48 %	-1,83 %
<i>Resto de DDP sin competencias artículo 128 LGSS</i>					- 1,43 %
<i>Nº altas</i>	14.686	15.775	14.739	18.753	19.145
<i>variación %</i>	---	7,42 %	- 6,57 %	27,23 %	2,09 %
<i>Resto de DDPP sin competencias artículo 128 LGSS</i>					- 2,90 %

El grupo integrado por las provincias catalanas desarrolló también una depuración de procesos de IT durante el ejercicio 2006, lo que ha permitido registrar una disminución de expedientes en 2007.

Sin embargo, el proceso de recuperación de atrasos llevado a cabo también en 2006 dio lugar a un incremento importante de pensiones causadas en dicho ejercicio, cuyo efecto se extiende parcialmente a 2007.

Cuarto grupo. Albacete; Ciudad Real; Cuenca; Guadalajara; Toledo; Almería; Cádiz; Córdoba; Granada; Huelva; Jaén; Málaga; Sevilla; Badajoz; Cáceres; Illes Balears; Burgos; León; Salamanca; Valladolid; Cantabria; Huesca; Zaragoza; Madrid; Navarra y La Rioja.- Asume la competencia a partir del día 18 de enero de 2008.

Cuadro 38

<i>Evolución semestral de expedientes de IP iniciados en el período 2003 – 2008</i>											
<i>Semestre y ejercicio</i>	1º 2003	2º 2003	1º 2004	2º 2004	1º 2005	2º 2005	1º 2006	2º 2006	1º 2007	2º 2007	1º 2008
<i>Nº exptes</i>	39.589	33.205	40.465	31.825	42.831	34.174	45.176	34.574	43.443	35.170	47.045
<i>Variación % interanual (*)</i>	--	--	2,2%	- 4,2%	5,8%	7,4%	5,5%	1,2%	-3,9%	1,7%	8.3%

(*) *Variación porcentual respecto del mismo semestre del ejercicio anterior.*

Cuadro 39

<i>Evolución anual de expedientes de IP iniciados y de las nuevas altas de pensión IP iniciados en el período 2003 – 2007</i>					
	2003	2004	2005	2006	2007
<i>Nº exptes</i>	72.794	72.290	77.005	79.750	78.613
<i>variación %</i>	---	-0,69%	6,52%	3,56%	-1,43%
<i>Resto de DDPP sin competencias artículo 128 LGSS</i>					---
<i>Nº altas</i>	41.319	39.582	41.683	46.950	45.588
<i>variación %</i>	--	-4,20%	5,31%	12,64%	-2,90%
<i>Resto de DDPP sin competencias artículo 128 LGSS</i>					

En relación al último grupo de direcciones provinciales que asume la nueva competencia, las posibilidades de extraer conclusiones son muy limitadas debido al escaso tiempo transcurrido.

En cualquier caso, los datos referentes a la evolución semestral de expedientes de IP incoados muestran claramente un repunte importante propio del indicado período transitorio posterior a la asunción de la competencia en el que coinciden procesos de IT que cumplen el mes duodécimo con aquellos otros que ya lo cumplieron anteriormente.

Como conclusión, la reforma operada sobre los artículos 128 y 131 bis de la LGSS tiene un impacto inicial relevante en lo que a cargas de trabajo se refiere al provocar, de forma coyuntural, un incremento de expedientes de incapacidad en el período inmediato posterior a la asunción de la competencia.

Una vez superado el citado período transitorio, se espera una reducción de las cargas de trabajo pues, con anterioridad a la reforma, la prórroga de IT venía siendo automática y la incoación de expediente de IP al cumplimiento del mes decimotercero era obligada por imperativo legal. Por el contrario, con el nuevo procedimiento, solo se incoará expediente de IP en aquellos supuestos en que tras el reconocimiento médico que se efectúe en el mes duodécimo realmente se aprecie una posible situación de IP.

Por el contrario, en relación a la evolución de las altas de pensiones de IP, la reforma ha de ser neutra. Efectivamente, el nuevo procedimiento de gestión y control de la IT puede adelantar, en algunos casos, la declaración de situaciones de IP al cumplimiento del mes duodécimo en lugar de esperar hasta los 18 meses, pero el número de nuevas pensiones seguirá siendo el mismo.

Por ello, se puede afirmar que, ciertamente, puede producirse un ligero desplazamiento de gasto desde la IT hacia la IP, gasto que se imputaba indebidamente al concepto de IT por tratarse de prórrogas innecesarias del mes duodécimo al mes decimotavo.

Por otra parte, la eliminación de la demora en la calificación y su sustitución por la declaración de grado revisable en el plazo de seis meses (solución vigente en 2006 y 2007) ha evidenciado una utilización abusiva o excesiva de aquella figura llegando a transformarse en una simple prolongación en el tiempo de la prestación económica por IT.

Si se compara el número de demoras en la calificación que se venían acordando (2003-2005) con el número de situaciones de IP declaradas revisables en el plazo de seis meses durante los ejercicios 2006 y 2007 se constata lo señalado en el párrafo anterior.

Cuadro 40

<i>Demoras en la calificación</i>			<i>Incapacidad permanente revisable 6 meses</i>	
<i>2003</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>	<i>2007</i>
7.592	6.074	8.114	348	426

2.2.5. Medidas de coordinación entre las entidades gestoras y colaboradoras de la Seguridad Social y los servicios públicos de salud.

Para efectuar un control eficaz de la IT es necesario que el INSS tenga conocimiento de todos los procesos que se inician y que finalizan (partes médicos de baja y alta) en el menor tiempo posible, desde la fecha de expedición de la baja y el alta por el médico de atención primaria del correspondiente servicio público de salud. Además, es necesario (de cara a no importunar al trabajador, que tiene justificada su no asistencia al trabajo) conocer el código de diagnóstico de la patología sufrida para comenzar a controlar el proceso cuando la duración estándar de dicha patología se haya sobrepasado.

En este sentido, a partir del año 2004 se han impulsado de forma específica los convenios que para el control de la IT viene suscribiendo el INSS con las distintas Comunidades Autónomas (salvo País Vasco y Navarra) desde el año 1998.

En aplicación de estos convenios los servicios públicos de salud de las distintas Comunidades Autónomas transmiten telemáticamente los partes médicos de baja (que inician el proceso de IT) y los partes médicos de alta (que determinan la extinción del proceso). Los resultados de las reuniones mantenidas con cada uno de los servicios públicos de salud han resultado muy satisfactorios en este punto, como se puede apreciar observando la evolución de la transmisión de partes que se detalla en el siguiente cuadro:

<i>Partes transmitidos por los servicios públicos de salud</i>						
<i>Año</i>	<i>Bajas</i>		<i>Altas</i>		<i>Total</i>	
	<i>Número</i>	<i>Incremento</i>	<i>Número</i>	<i>Incremento</i>	<i>Número</i>	<i>Incremento</i>
2004	2.908.367		2.193.922		5.102.289	
2005	5.003.750	72,05%	4.126.409	88,08%	9.130.159	78,94%
2006*	4.910.995	-1,85%	5.233.584	26,83%	10.144.579	11,11%
2007	5.561.850	13,25%	5.478.639	4,68%	11.040.489	8,83%

* Por cambio en su sistema informático, la Comunidad Autónoma de Andalucía estuvo nueve meses sin enviar partes

Además, ya durante el año 2007, el INSS ha tenido conocimiento del 87,65% de los procesos que se iniciaban antes de que hubiesen transcurrido 20 días desde la expedición del parte médico de baja por el médico de atención primaria.

Actualmente, siguen en vigor los convenios suscritos con todas las Comunidades Autónomas (salvo País Vasco y Navarra) que se formalizaron en el año 2006 por un periodo trianual y se está trabajando en un futuro convenio para la colaboración y coordinación en materia de IT que abarque los años 2009, 2010, 2011 y 2012, con un plan de actuaciones anual. Este plan, a su vez, se desarrollará (como en los actuales convenios de colaboración) en un programa de actividades a realizar por los servicios públicos de salud de las Comunidades Autónomas cuyos objetivos serán la modernización y mejora de la gestión de la prestación y la racionalización de su gasto.

2.3. La gestión en el ámbito del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

Además del uso que se hace, en el ámbito de la gestión del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, de las aplicaciones ya indicadas, tanto respecto de la gestión de prestaciones como en materia de afiliación y recaudación, en dicho régimen se han venido desarrollando proyectos y actuaciones propias para la modernización, simplificación y reducción de cargas administrativas. Así, se han realizado actuaciones en las aplicaciones informáticas que se utilizan en la gestión:

- a) *PRESMAR*: es la aplicación informática de que dispone el ISM para la tramitación y resolución de las prestaciones de jubilación, así como para la tramitación, resolución y pago de las prestaciones de IT en pago directo. Durante estos años se han ido introduciendo determinadas modificaciones en la aplicación que han permitido mejorar la gestión de estas prestaciones así como su adecuación a las modificaciones normativas. De esta manera se han reducido los tiempos de trámite y han disminuido las impugnaciones presentadas frente a las resoluciones.

En cumplimiento de lo previsto en el Real Decreto 1311/2007, de 5 de octubre, por el que se establecen nuevos criterios para determinar la pensión de jubilación del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar, se está

desarrollando un sistema para que la propia aplicación PRESMAR pueda calcular de forma automática el coeficiente reductor de la edad de jubilación por realización de trabajos penosos, tóxicos e insalubres. Esto implicará conseguir la homogeneización en el cálculo del coeficiente, la disminución del tiempo de trámite y de las cargas administrativas, tanto para el ciudadano, que no deberá presentar la documentación acreditativa con su solicitud de jubilación, como para los funcionarios encargados de la gestión de las prestaciones, que verán disminuir sus cargas de trabajo pudiendo dedicarse a otras tareas.

- b) *SANIMAR*: se trata de la aplicación informática para la gestión de la sanidad marítima. Recoge los datos médicos de los trabajadores del mar que se obtienen en los preceptivos reconocimientos médicos de embarque marítimo, lo que permite una mejor prestación de la asistencia sanitaria embarcada. Durante estos años se ha mejorado esta aplicación, fundamentalmente, para adaptarla a lo previsto en el Real Decreto 1696/2007, de 14 de diciembre, por el que se regulan los reconocimientos médicos de embarque marítimo.
- c) *FORMAR*: es la aplicación informática para la gestión de la formación marítima de los trabajadores del mar. Durante estos años se ha desarrollado y mejorado esta aplicación, dentro del proyecto de homogeneización y mejora de la formación del ISM de acuerdo con lo previsto en la Orden TAS/167/2008, de 24 de enero, por la que se regula la formación profesional marítima y sanitaria del Instituto Social de la Marina.

2.4. La gestión en el ámbito de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

2.4.1. Cuestiones generales.

- a) En materia de segregación de la actividad de las mutuas como servicio de prevención ajeno, de acuerdo con la recomendación del Tribunal de Cuentas, se ha llevado a cabo la total separación de la actividad privada desarrollada por las mutuas como servicio de prevención ajeno de la que llevan a cabo como entidades colaboradoras en la gestión de la Seguridad Social con cargo a recursos públicos. La segregación se ha instrumentado mediante Real Decreto 688/2005, de 10 de junio, desarrollado por la Orden TAS/4053/2005, de 27 de diciembre. Esta segregación fue acordada con el propio sector y con la representación de los trabajadores de manera que se les ofrecieron las suficientes garantías de estabilidad durante un período transitorio de cinco años.

En la línea de reafirmar esta segregación y consolidar un sector económico fuerte en prevención de riesgos laborales, se propuso y apoyó la elaboración y firma de un convenio colectivo de sector que, finalmente, ha sido publicado en el BOE de 11 de septiembre de 2008. La constitución de las llamadas sociedades de prevención procedentes de las mutuas supuso inicialmente la creación de 23 sociedades mercantiles nuevas, número que ha experimentado alguna disminución con motivo de los últimos procesos de fusión, con un total de 9.352 trabajadores a 31 de diciembre de 2007.

- b) Mediante el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, se ha aprobado el nuevo cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social. Este real decreto acomoda el cuadro español de enfermedades al de la Recomendación europea de 2003 y establece, asimismo, un procedimiento de actualización del citado cuadro. En el desarrollo de este real decreto mediante la Orden TAS/1/2007, de 2 de enero, se ha establecido un nuevo modelo de parte de enfermedad profesional y las normas para su elaboración y transmisión (CEPROSS), apoyando la notificación y registro de las mismas en el sistema informático de la Seguridad Social. Asimismo, se ha puesto en marcha el Observatorio de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social, que permite, por una parte, conocer en tiempo real los partes de enfermedad profesional que se producen y, por otra, efectuar un seguimiento de los mismos a lo largo de la vida laboral del trabajador. La información proporcionada por dicho observatorio está sujeta a contraste, también en tiempo real, ya que se nutre en gran medida de las bases de datos de la Seguridad Social. La simplificación del sistema de transmisión unido a la fundamental aportación de los datos contenidos en el sistema, lo ha convertido en un instrumento indispensable para la planificación de las actividades preventivas. Así ha sido visto por las distintas Comunidades Autónomas con las que se han comenzado a establecer acuerdos en orden a la transmisión de los datos de referencia, de los que deben disponer sus autoridades sanitarias y laborales.

El CEPROSS se va a completar con un sistema de alertas que pone de manifiesto las empresas que en un momento determinado superan los indicadores establecidos al efecto, lo que servirá de ayuda para detectar posibles actividades y/o agentes causantes de las enfermedades profesionales.

- c) Asimismo se ha aprobado una nueva tarifa de primas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, en función de la actividad económica (CNAE) y su siniestralidad. Dicha tarifa sustituye a la de 1979 y ha ido experimentando sucesivas reducciones en torno a un 4% anual para los ejercicios 2007 y 2008, en función de la disminución de la siniestralidad. Similar reducción se incluye para 2009 en el proyecto de Ley de Presupuestos correspondiente.

Esta nueva tarifa asociada a la CNAE permite analizar el coste de las contingencias profesionales por sectores de actividad económica, lo que ha permitido ajustar mejor la tarifa a los resultados sectoriales.

- d) En cuanto a las actividades preventivas a desarrollar en el ámbito de la Seguridad Social se ha abordado su regulación y la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, con lo que se completa la regulación de las actividades preventivas que tienen su encaje en la LGSS, claramente distintas y diferenciadas de las que corresponde asumir directamente por el empresario en aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Independientemente de la necesidad de su coordinación con las actividades preventivas a desarrollar en el ámbito laboral, dado el idéntico objetivo de protección de los trabajadores que informa a todas ellas. La regulación inicial se realizó a través de la Orden

TAS/3623/2006, de 28 de noviembre, cuya aplicación anual se viene concretando mediante una Resolución de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social.

- e) Mediante la Orden TAS/2947/2007, de 8 de octubre, se regula el suministro de botiquines a las empresas por parte de las mutuas con material de primeros auxilios para el caso de accidente de trabajo, como parte de la acción protectora del sistema de Seguridad Social.
- f) En la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008 se ha modificado el artículo 73 de la LGSS, incorporando la posibilidad de que las mutuas dediquen un 15% del 80% destinado a los fines generales de prevención y rehabilitación, para incentivar las medidas que contribuyan a reducir la siniestralidad laboral, mediante un sistema de “bonus-malus”, en los términos y condiciones que se determinen reglamentariamente. Las condiciones mínimas de acceso serán la de tener un nivel de siniestralidad inferior al sector correspondiente y la de realizar actuaciones que superen el mínimo legalmente obligatorio. Asimismo, se contempla la posibilidad de determinar anualmente dicho porcentaje, teniendo en cuenta los resultados obtenidos. Después de detenidos estudios y valoraciones, se ha elaborado un proyecto de real decreto que está iniciando los trámites necesarios para su aprobación.
- g) La misma Ley de Presupuestos ha modificado el artículo 76 de la LGSS, añadiendo un nuevo apartado, cuya redacción se completa y mejora en el Proyecto de Ley de Presupuestos para el año 2009, según el cual las garantías que, en su caso, deban constituir las mutuas como consecuencia de los recursos y reclamaciones previas que plantean, tanto en vía administrativa como judicial, contra las resoluciones de la Secretaría de Estado o de las Entidades Gestoras y Servicios Comunes, así como los gastos de cualquier orden que puedan derivarse de la impugnación de tales resoluciones, en ningún caso podrán ser financiados con cargo a recursos que formen parte del patrimonio de la Seguridad Social. La aplicación de dicha previsión se extiende también respecto del importe de las sanciones impuestas por infracciones derivadas de su colaboración en la gestión de la Seguridad Social.
- h) Se ha regulado igualmente la contraprestación a satisfacer por las mutuas por los servicios de administración complementaria de la directa, completando la insuficiente regulación anteriormente existente. Ante el elevadísimo número de colaboradores externos que percibían ingresos de las mutuas por este concepto sin que existieran ni contratos ni un registro de los mismos, se establecieron dichas obligaciones a través de las Órdenes TAS/3859/2007, de 27 de diciembre, y TAS/401/2008, de 15 de febrero. Igualmente, se reconoce la posibilidad de percibir el mismo porcentaje por colaboración en la gestión, a aquellas empresas con medios propios suficientes que efectivamente realicen las acciones previstas para mejora de la colaboración en la gestión.
- i) La Ley 30/2007, de 30 de octubre, de contratos del sector público, ha venido a reconocer expresamente, a los efectos de contratación regulados por la ley, la naturaleza de las mutuas y, por extensión, de las entidades y centros mancomunados

y de sus asociaciones, como sector público, aunque no tienen el carácter de administraciones públicas.

- j) Desde 2004 se fomentaron, desde la Administración de la Seguridad Social, los trabajos para alcanzar dentro del sector unos Acuerdos sobre buenas prácticas en materia de competencia entre mutuas, tendentes a eliminar los posibles excesos que pudieran tener repercusión negativa para el patrimonio de la Seguridad Social. Estos Acuerdos de buenas prácticas que actualmente se están concretando también para la actuación de las sociedades de prevención, han contribuido a resituar la legítima competencia en términos de calidad y eficiencia, evitando otro tipo de actuaciones no aceptables. Todo ello independientemente de las posibles responsabilidades que se están dilucidando en ámbito judicial en relación con alguna entidad.
- k) Desde el comienzo de la anterior legislatura el sector de mutuas ha experimentado un importante proceso de concentración, pasando de 29 mutuas existentes en marzo de 2004 a las 20 que existen en la actualidad. Mediante algunas de las fusiones producidas, se ha conseguido resolver el problema de varias de las mutuas fusionadas que se encontraban en una situación que había merecido que la Intervención General de la Seguridad Social concluyera las correspondientes auditorías negando su opinión.

En orden a fomentar la racionalización y eficacia a través de la puesta en común de sus recursos en los procesos de concentración de mutuas, se ha modificado el Reglamento General sobre Colaboración, al objeto de permitir el establecimiento entre ellas de los mecanismos de colaboración y cooperación necesarios. Al amparo de dicho precepto, se han producido en los últimos meses dos importantes secuencias de concentración de mutuas, Corporación Mutua y Suma Intermutual, integrados por ocho y cuatro entidades, respectivamente, cuyo tratamiento presupuestario se contempla en el Proyecto de Ley de Presupuestos para el año 2009. Como resultado se configura un mapa global de 10 entidades prestadoras de servicios, incluyendo ocho mutuas individuales y dos corporaciones que asocian a las restantes. Con estos procesos se ha obtenido una mayor eficacia y racionalización en la utilización de los recursos gestionados por las mutuas implicadas, que ya han tenido su plasmación en medidas tendentes a la utilización conjunta de los medios sanitarios propios y concertados de dichas mutuas, con la consiguiente y considerable disminución de estos últimos. En los pocos meses que llevan en funcionamiento estas corporaciones de mutuas, se ha registrado ya la disminución en un elevadísimo porcentaje de los conciertos externos, adecuándolos a los estrictamente necesarios para la actuación ordinaria de las mutuas, donde ni siquiera se había planteado la posibilidad de compartir estos recursos externos. Cabe decir lo mismo en cuanto a compartir los recursos propios de cada una de las entidades asociadas corporativamente, donde ya se ha registrado, igualmente, la realización de un elevadísimo número de reconocimientos y pruebas diagnósticas por los servicios de una de las entidades asociadas a los trabajadores protegidos por otra del mismo grupo, lo que supone un evidente ahorro de recursos propios y una utilización más eficiente de los mismos.

- l) En la misma línea de búsqueda de la mayor eficiencia en la utilización de los recursos sanitarios, se ha iniciado la elaboración de acuerdos con distintas Comunidades Autónomas, habiendo empezado con Cataluña, en orden a compartir, conjuntamente, los recursos disponibles por los servicios de salud y por las mutuas, normalizar la facturación correspondiente en base a tarifas únicas, buscar solución al problema de las incompatibilidades del personal sanitario en un contexto de escasez de profesionales y agilizar la transmisión recíproca de información, deriva de pacientes, notificación de situaciones de altas y bajas, etc., con el objetivo de llegar a la transmisión de la información en tiempo real. Esto va a facilitar, sin duda, el ahorro de tiempos innecesarios en los procesos que favorezca simultáneamente una atención más inmediata y ahorro de costes. En definitiva, se trata de un solo y único Sistema Nacional de Salud.
- m) Es de señalar, también, el acuerdo alcanzado con la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT) en cuanto a las principales actividades que la misma viene desarrollando en este año, en colaboración con la Administración de la Seguridad Social. Alguna de estas actividades ha conducido a la elaboración de un mapa de recursos sanitarios y administrativos del sector, tanto propios como concertados, que facilitará la toma de decisiones en cuanto a la planificación y desarrollo futuro del sector. Asimismo, se han elaborado conjuntamente las bases de datos que recojan todo el flujo de reclamaciones en vía administrativa y/o judicial, así como un buzón de quejas de los beneficiarios. En la misma línea la inmediata puesta en funcionamiento de un teléfono de información.

2.4.2. Aspectos económico-financieros.

- a) Una vez consideradas las mutuas como sector público en la Ley General Presupuestaria, han quedado incorporadas, desde el ejercicio 2007, al Sistema de Información Contable de la Seguridad Social, a través de la aplicación SICOMAT, en análogas condiciones para el registro y liquidación de operaciones presupuestarias y contables al que están sujetas las Entidades Gestoras y la Tesorería General de la Seguridad Social, garantizándose de este modo la precisión de las operaciones y la estricta sujeción a la disciplina presupuestaria.
- b) En el ámbito del seguimiento presupuestario se han puesto en marcha diversas aplicaciones informáticas destinadas fundamentalmente a mejorar el control del gasto en las mutuas.. En concreto, cabe citar a la herramienta e-MOPRES que permite tramitar los expedientes de modificación de crédito en tiempo real, a través de Internet, mediante la utilización de firma electrónica avanzada. Las citadas modificaciones se ven sometidas, asimismo, a restricciones que condicionan su autorización a la evolución de la recaudación, garantizando de este modo una evolución del gasto siempre inferior a la de los recursos. La aplicación SEPTEMUT permite analizar la ejecución mensual del gasto, contrastando su evolución con respecto a ejercicios precedentes y al periodo transcurrido del ejercicio. Para la adopción de decisiones en materia de autorización de inversiones, el programa SEMAP ofrece una visión global y geográfica de todos los centros, cualquiera que sea su función, asistencial o administrativa, favoreciendo la detección de su dispersión y evitando, de este modo, la formación de acumulaciones ineficaces.

- c) Se ha establecido un control específico de los principales indicadores y del gasto de prestaciones tales como la incapacidad temporal y el riesgo durante el embarazo y la lactancia natural, con el doble objetivo, por una parte, de mejorar el conocimiento del comportamiento del gasto de forma agregada, por entidades, por ámbitos geográficos y por actividades económicas y, por otra, de potenciar la transparencia en la información de la gestión, ofreciendo las correspondientes estadísticas en la página web del sistema.
- d) Asimismo, se ha establecido el marco legal de las provisiones a constituir por las mutuas. La disposición adicional 58ª, de la Ley 51/2007, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008, dispone que la provisión para contingencias en tramitación a constituir por estas entidades, así como el resto de las provisiones que estas constituyan, pasarán a dotarse de acuerdo con las normas a las que han de someterse los entes que deban aplicar los principios contables públicos, siendo esto de aplicación a partir de las correspondientes a 2007. De este modo, se añade transparencia y precisión al cálculo de los resultados financieros del sector.
- e) Entre las iniciativas destinadas a la limitación del gasto, la disposición adicional 7ª de la ley arriba citada estableció restricciones en materia de retribución de altos cargos de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social. En la misma línea se prevé en el proyecto de Presupuestos para 2009 limitaciones para los directivos no incluidos en convenio colectivo, al tiempo que el resto del personal queda afectado por las limitaciones establecidas para el personal del sector público del que aquéllos forman parte. En las correspondientes Órdenes ministeriales para la elaboración de los presupuestos anuales se han venido estableciendo, igualmente, limitaciones al crecimiento de los Capítulos I y II.
- f) La puesta en marcha de estas medidas a lo largo de los últimos ejercicios ha permitido producir ahorros en los gastos de funcionamiento de estas entidades que se han materializado en sendas disminuciones del 1,02% en los gastos de personal y del 4,49% en los gastos corrientes en bienes y servicios, ambas registradas en la liquidación del ejercicio 2007. Esta contracción del gasto representa el 5,01% y el 8,34% respectivamente, si se considera en términos reales.
- g) Está ampliamente debatida, y en fase de elaboración de la correspondiente norma legal, la necesidad de una ordenación del complejo sistema de reservas y provisiones de las mutuas.

En todo caso, las anteriormente mencionadas mejoras en la eficacia financiera han soportado el continuo y progresivo incremento de la aportación de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social al Fondo de Reserva de la Seguridad Social, al Fondo de Prevención y Rehabilitación, al Fondo de Asistencia Social y a las Reservas Estatutarias que, en los últimos ejercicios, presentaron la evolución siguiente:

*Distribución del exceso de excedentes de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades
Profesionales de la Seguridad Social
Periodo 2000-2007*

Euros

<i>EJERCICIO</i>	<i>FONDO DE RESERVA DE LA S.S.</i>	<i>FONDO DE PREVENCIÓN Y REHABILITACIÓN</i>	<i>FONDO DE ASISTENCIA SOCIAL</i>	<i>RESERVAS ESTATUTARIAS</i>
2000	13.126,99	35.300.939,72	4.412.617,47	4.412.617,47
2001	0,00	34.976.555,02	4.372.069,38	4.372.069,38
2002	289.569,66	41.721.643,08	5.215.205,39	5.215.205,39
2003	258.828,77	62.380.840,89	7.797.605,11	7.797.605,11
2004	5.335.504,48	187.181.584,45	23.397.698,06	23.397.698,06
2005	41.452.276,13	387.055.675,06	48.381.959,38	48.381.959,38
2006	110.265.045,16	601.380.550,67	75.172.568,83	75.172.568,83
2007	119.958.195,12	1.410.884.650,77	176.360.581,35	176.360.581,35

- El año de referencia corresponde a aquel en el que se genera el excedente
- Los fondos se dotan una vez cubiertas las reservas obligatorias

Estas aportaciones supusieron el 12,8% del resultado presupuestario por operaciones no financieras en 2007, último ejercicio liquidado.

Recomendación A. 9. “Lucha contra el fraude.

1. Síntesis de la recomendación.

En la renovación parlamentaria del Pacto de Toledo se abogaba por la necesidad de continuar luchando de forma decidida contra la economía irregular, con especial atención a los sectores donde ésta sigue teniendo incidencia, haciendo particular hincapié en la relación existente entre economía irregular e inmigración ilegal, así como en el uso inadecuado de la afiliación al régimen de autónomos por trabajadores respecto de los cuales se dan las características de ajeneidad y dependencia propias de la relación laboral.

2. Medidas adoptadas.

El Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, por el que se aprueba el reglamento general de recaudación de la Seguridad Social, articula una nueva regulación en esta materia. Dicho reglamento se ha complementado con la Orden TAS/1562/2005, de 25 de mayo, por la que se establecen normas para su aplicación y desarrollo.

Entre las finalidades esenciales o básicas de esa nueva regulación reglamentaria debe destacarse, en lo que aquí interesa, la de progresar en el sistemático perfeccionamiento de la gestión recaudatoria de la Seguridad Social y lograr su máxima eficacia y simplificación, especialmente en la vía de apremio, con la consiguiente reducción de la morosidad, superándose así las disfunciones advertidas en regulaciones anteriores, todo lo cual concuerda y se adecua a las directrices de la recomendación nº 5 del Pacto de Toledo, en su redacción de 1995.

En aquel año, la tasa de morosidad para la recaudación de las cotizaciones (derechos pendientes de cobro del ejercicio respecto derechos reconocidos netos del ejercicio) era del 2,90%. En los últimos años la evolución de esta tasa ha sido muy favorable, presentando un continuo descenso como se observa en el siguiente cuadro:

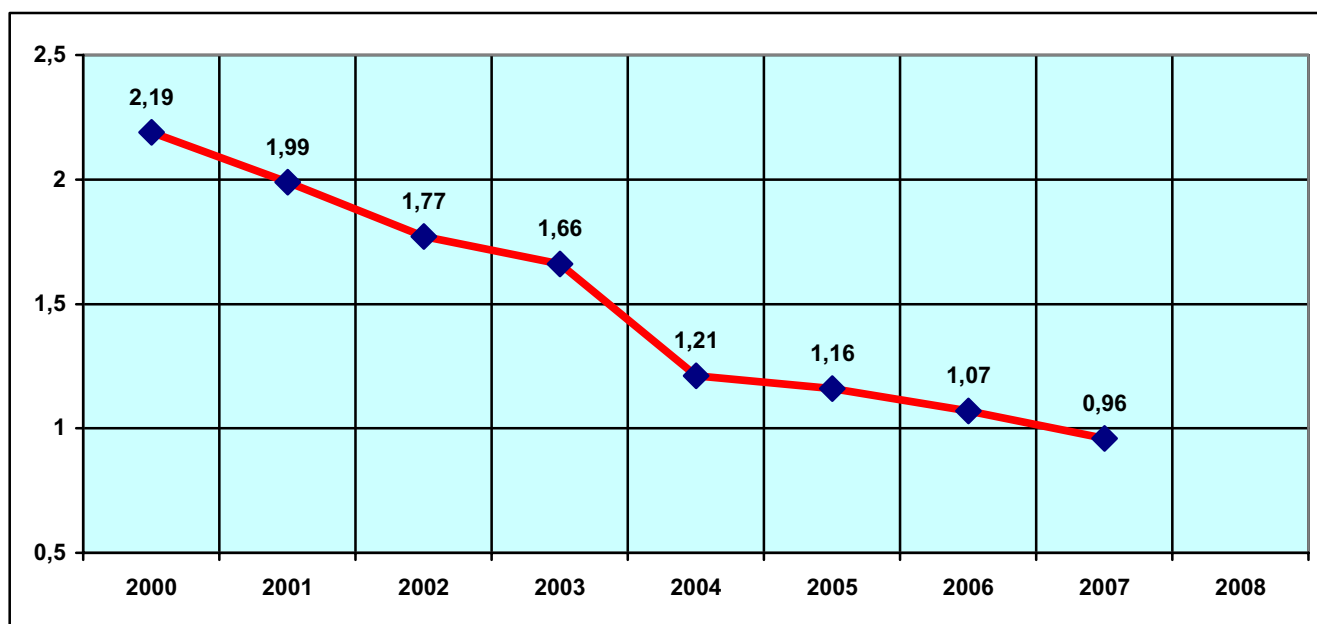
Cuadro 42

*Evolución tasa de morosidad
Período 2000-2008*

<i>Año</i>	<i>Tasa</i>	<i>Variación</i>
2000	2,19	
2001	1,99	-0,20
2002	1,77	-0,22
2003	1,66	-0,11
2004	1,21	-0,46
2005	1,16	-0,05
2006	1,07	-0,09
2007	0,96	-0,11
2008 (*)	1,21	

(*) Dato provisional correspondiente a abril de 2008, siendo la tasa de abril de 2007 de 1,26.

Tasas anuales de morosidad
Período 2000-2007



La TGSS ha venido reforzando las medidas destinadas a la lucha contra el fraude estableciendo procedimientos destinados a la obtención centralizada de información de bienes de los deudores a la Seguridad Social, mediante acuerdos de colaboración con otras entidades públicas (Agencia Estatal de la Administración Tributaria, Registros de la Propiedad, Dirección General de Tráfico, Dirección General del Catastro, Dirección General de la Marina Mercante,...) y privadas, caracterizados por el empleo de las nuevas tecnologías, tanto en el suministro de la información como en la realización de las distintas actuaciones ejecutivas.

Recaudación ejecutiva
Evolución recaudación ejecutiva (millones de euros)
Período 2000-2008

Año	Importe	Variación	Variación
2000	861,82		
2001	877,35	15,53	1,80
2002	954,95	77,60	8,84
2003	1.023,56	68,61	7,18
2004	1.055,81	32,25	3,15
2005	1.160,10	104,29	9,88
2006	1.283,80	123,70	10,66
2007	1.289,60	5,80	0,45
2008 (*)	615,98	--	--

(*) Dato a mes de junio de 2008

2.1. Colaboración con la Agencia Estatal de la Administración Tributaria y con las Haciendas Forales.

En los últimos cuatro años se ha intensificado esta colaboración mutua, ampliándose sustancialmente el contenido del convenio firmado el 2 de agosto de 2002, primero, mediante una addenda firmada en abril de 2005 y, luego, por otra más reciente en junio de 2008. Se ha mejorando el acceso directo a las bases de datos de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria por parte de la TGSS, cediéndose mayor volumen de información sobre bienes del apremiado (cuentas corrientes, fondos de inversión, retenciones aplicables a los contribuyentes del IRPF,...) y facilitándose por la TGSS datos propios de su gestión (altas y bajas de trabajadores y empresas,...).

En los años 2007 y 2008 se han suscrito convenios de colaboración con las Haciendas Forales de Navarra (23 de marzo de 2007), Guipúzcoa (19 de marzo de 2008) y Vizcaya (5 de mayo de 2008), en los que los suscriptores autorizan al otro firmante para el acceso directo a su base de datos y, además, acuerdan intercambiar distinta información.

2.2. Colaboración con entidades financieras.

Por otra parte, se ha ido mejorando progresivamente la colaboración con las entidades financieras para el embargo de cuentas corrientes. El procedimiento establecido en el año 2001 permite realizar una gestión integral del embargo de cuentas corrientes a la vista, incorporando el empleo de medios telemáticos a lo largo de sus distintas fases: obtención de información, práctica del embargo, levantamiento de trabas y aplicación de los ingresos producidos. A fecha actual se encuentran adheridas al procedimiento 159 entidades financieras, entre las cuales se incluyen las principales en cuanto a volumen de depósitos.

Desde el año 2007 se ha incrementado la recaudación por esta vía debido a la mejora del acuerdo entre la TGSS y las entidades financieras, lo que ha permitido elevar el límite del importe fijado para el embargo de dinero depositado en cuentas, obtener más información e incrementar el número de órdenes de embargo enviadas a las entidades financieras.

En el año 2007 se embargaron un total de 7.285.476 cuentas, lo que ha supuesto una recaudación directa en la TGSS de 143,4 millones de euros frente a los 4.332.136 de cuentas corrientes embargadas en el año 2004 y una recaudación de 112,19 millones de euros, resultando un incremento del 68,17% en el número de cuentas con embargo y un 27,82% en la cuantía obtenida.

2.3. Colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

En cuanto a la colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, no ha existido un marco institucionalizado de referencia estable hasta 2004, año en el que se suscribió la Resolución conjunta del Secretario de Estado de la Seguridad Social y de la Subsecretaria de Trabajo y Asuntos Sociales, de 28 de julio, por la que se fija el marco de relaciones para intensificar y hacer más eficaz la colaboración recíproca entre la Dirección General de la TGSS y la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Los planes de objetivos que se vienen elaborando anualmente en cumplimiento de la citada resolución conjunta, constituyen una referencia básica para entender la necesidad de que la TGSS y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social busquen puntos de encuentro para conseguir la máxima efectividad en las actuaciones a llevar a cabo en el cumplimiento de dichos planes, mediante la utilización adecuada y la actualización permanente de los medios e instrumentos que tienen a su disposición.

2.4. Colaboración con el Ministerio del Interior.

A través de la firma del convenio de colaboración entre la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y la Secretaría de Estado de Seguridad, de 20 de diciembre de 2004, para la persecución del fraude y la delincuencia económica en el ámbito de la Seguridad Social, se formalizó la colaboración de la Policía con la Seguridad Social, con el objetivo de hacer frente a la aparición de nuevos modos de operar de la delincuencia económica y a las manifestaciones delictivas que tienen por objeto principal el ataque al patrimonio de la Seguridad Social.

A raíz del citado convenio, anualmente, se suscribe entre el Director General de la TGSS y Director General de la Policía y de la Guardia Civil un plan de objetivos y actuaciones en la lucha contra el fraude y los delitos económicos en materia de Seguridad Social.

Durante el año 2004, la Sección de Investigación de la Seguridad Social (SISS), dependiente de la Brigada de Delincuencia Económica y Fiscal, finalizó un total de 403 investigaciones, con un volumen de fraude investigado de 33.121.269 euros. En el año 2007 se finalizaron 752 investigaciones, con un incremento de un 86,35% respecto a 2004, y la cuantía de fraude investigado pasó a ser 101.977.144 euros, un 207,89% más que en el año citado.

Actuaciones de la SISS: nº de investigaciones realizadas. Período 2000-2007

Ejercicio	Nº investigaciones	Variación absoluta	Variación porcentual
2000	145		
2001	228	83,00	57,24
2002	178	-50,00	-21,93
2003	426	248,00	139,33
2004	403	-23,00	-5,40
2005	700	297,00	73,70
2006	703	3,00	0,43
2007	752	49,00	6,97

VOLUMEN DE FRAUDE INVESTIGADO POR LA SISS

Importes en miles de euros

AÑO	IMPORTE	VARIACIÓN ABSOLUTA	VARIACIÓN PORCENTUAL
2000	34.964,33		
2001	33.090,19	-1.874,14	-5,36
2002	78.442,64	45.352,45	137,06
2003	58.759,94	-19.682,70	-25,09
2004	33.121,27	-25.638,67	-43,63
2005	42.010,38	8.889,11	26,84
2006	53.085,43	11.075,05	26,36
2007	101.977,14	48.891,71	92,10

2.5. Actuaciones de seguimiento de deuda en grandes y medianas empresas.

La TGSS tiene implantado un seguimiento de la deuda generada por grandes y medianas empresas, con la finalidad de evitar que se generen deudas de importante volumen, informando a la empresa desde el primer momento de las posibilidades de regularización de las situaciones de descubierto y de las consecuencias del impago. Este procedimiento permite, en primer lugar, que en un plazo inferior a un mes desde que se tiene conocimiento del impago, se realicen por la TGSS las primeras actuaciones tendentes al cobro del débito en un 99,80% de los casos; y, en segundo lugar, que se hayan obtenido resultados de cara a la regularización de la deuda en un 84,16% de los casos.

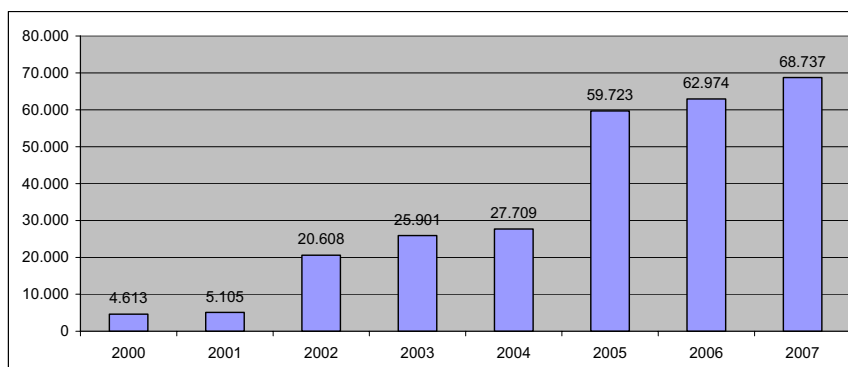
En los últimos años se han ido ampliando los criterios de selección de empresas objeto de seguimiento, con el fin de aumentar el número a las que se realiza el control. Se ha

pasado de efectuar un control preventivo en 2004 a 27.709 empresas, a 68.737 en 2007 (ver cuadro y gráfico siguientes) lo que supone un incremento del 148,07%.

Cuadro 46
Gráfico 7

GRANDES Y MEDIANAS EMPRESAS OBJETO DE SEGUIMIENTO PREVENTIVO

AÑO	Nº EMPRESAS	VARIACION		Nº EMPRESAS CON PRIMER DESCUBIERTO	% EMPRESAS CON PRIMER DESCUBIERTO
		ABSOLUTA	PORCENTUAL		
2000	4.613				
2001	5.105	492	10,67		
2002	20.608	15.503	303,68	1.711	8,3
2003	25.901	5.293	25,68	1.748	6,7
2004	27.709	1.808	6,98	1.746	6,3
2005	59.723	32.014	115,54	3.833	6,4
2006	62.974	3.251	5,44	3.122	5,0
2007	68.737	5.763	9,15	4.076	5,9
2008 (primer semestre)	60.590				



2.6. Observatorio contra el fraude.

En 2007 se ha procedido a la creación del Observatorio del fraude, que incidirá positivamente en la disminución de la economía sumergida y del empleo oculto. En este caso, con la colaboración de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y los agentes sociales, se pretende determinar a nivel provincial los sectores de mayor riesgo de fraude y zonas geográficas, así como el perfil del posible defraudador. En el año 2007 cinco provincias implantaron el observatorio como experiencia piloto, con objeto de que el año 2008 sea el de implantación en todo el ámbito nacional.

2.7. Derivaciones de responsabilidad.

Finalmente, se están potenciando en los últimos años las acciones para derivar la responsabilidad por el pago de la deuda a personas y empresas distintas de las inicialmente obligadas. En 2007 se han realizado 9.615 derivaciones de responsabilidad,

lo que supone un incremento de 223,62% respecto al año 2004, en el que se realizaron 2.968.

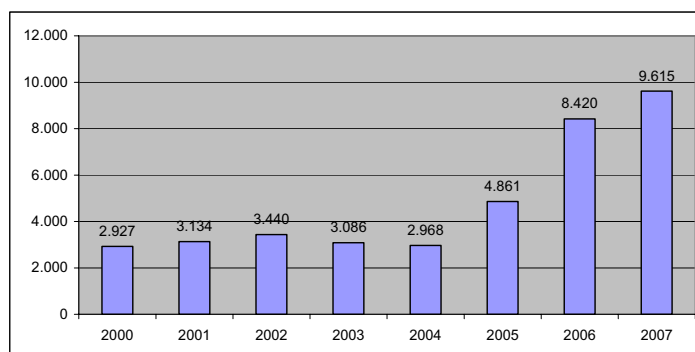
A través de las derivaciones de responsabilidad la Seguridad Social reclama la deuda a una persona distinta a la inicialmente obligado al pago al comprobarse la existencia de indicios de que el empresario ha intentado por esta vía eludir el pago de las cotizaciones. En el 2007 se han reclamado de este modo 457,3 millones de euros.

También se está impulsando desde la TGSS, para la prevención del impago de la deuda, la adopción de medidas cautelares sobre el patrimonio del deudor para asegurar el cobro cuando existan indicios racionales de que, en otro caso, dicho cobro se verá frustrado o gravemente dificultado.

*Cuadro 47
Gráfico 8*

DERIVACIONES DE RESPONSABILIDAD EMITIDAS

AÑO	INCUMPLI- MIENTOS EMBARGO DE	SOLIDARIA	SUBSI- DIARIA	MORTIS CAUSA	MANCO- MUNADA	TOTAL	VARIACION	VARIACION
							ABSOLUTA	PORCENTUAL
2000		1.964	180	783		2.927		
2001		2.204	165	765		3.134	207	7,07
2002		2.504	261	675		3.440	306	9,76
2003		2.116	256	714		3.086	-354	-10,29
2004		2.262	259	447		2.968	-118	-3,82
2005	402	3.585	166	500	208	4.861	1.893	63,78
2006	742	5.325	294	775	1.284	8.420	3.559	73,22
2007	658	6.042	251	1.118	1.546	9.615	1.195	14,19
2008 (a mayo)	430	3.466	133	501	803	5.333		



2.8. Proceso de normalización extraordinario de extranjeros.

Fue regulado por la disposición transitoria 3ª del Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, y desarrollado por la Orden PRE/140/2005, de 2 de febrero. En dicho proceso de normalización extraordinario, la Administración de la Seguridad Social tuvo una participación esencial, tramitando las correspondientes altas en el sistema de los trabajadores normalizados. La inclusión de más de medio millón de nuevos afiliados en apenas seis meses tuvo, entre otros efectos, un reflejo muy evidente en las estadísticas de afiliación.

Datos del proceso a comienzo de 2006:

- De casi 600.000 nuevas altas tramitadas, un 56% correspondió a varones y un 44% a mujeres.
- La edad media era de aproximadamente 33,38 años.
- Por nacionalidades las más importantes fueron la ecuatoriana, con un 22 % de las nuevas altas, la rumana con un 17%, la marroquí con un 12%, la colombiana con un 9%, la boliviana con un 7% y la búlgara y la argentina, ambas con un 4%.
- Por provincias, la mayoría de las altas se produjeron en Madrid, con un 24%, Barcelona, con un 15%, Murcia y Valencia, ambas con un 7%, y Alicante y Almería, las dos con un 6%.
- Por regímenes y actividad económica, la mayoría de las altas se produjeron en el Régimen Especial de Empleados del Hogar, con un 33% del total de altas iniciales, en el Régimen Especial Agrario con un 14% y en el Régimen General, con un 52% del total de nuevas altas, de las cuales la gran mayoría se produjeron en los sectores de la construcción (con un 20% del total de altas) y la hostelería (con un 10%).

Recomendación A. 10. “Sobre el carácter contributivo del sistema”.

1. Síntesis de la recomendación.

La Comisión se reafirmaba en la idea de que era preciso seguir reforzando el principio de contributividad como elemento básico para la preservación del equilibrio financiero del sistema. A tal fin recomendaba continuar avanzando en el objetivo de lograr una mayor proporcionalidad entre las pensiones y el esfuerzo de cotización realizado, en línea con lo que se había venido haciendo en los últimos años.

La Comisión seguía considerando que, en todo caso, estos criterios debían establecerse con la necesaria gradualidad y sin perjuicio de la adecuada atenuación de los mismos derivada de criterios de solidaridad.

La Comisión estimaba que el refuerzo del principio de contributividad había de ser compatible con el mantenimiento de un tope máximo en la cuantía de la pensión y con el mantenimiento del principio de cuantías mínimas para las diferentes modalidades de pensión como expresión del principio de solidaridad.

2. Medidas adoptadas.

2.1. En relación con la contributividad.

2.1.1. Nueva tarifa de cotización por contingencias profesionales.

La disposición adicional 4ª de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, aprueba una nueva tarifa de cotización por contingencias profesionales (la anterior llevaba en vigor más de 26 años) más adecuada a la realidad productiva, más sencilla en su aplicación y gestión y que pone en relación más directa el tipo de cotización con el riesgo de la actividad económica realizada por la empresa.

La nueva cotización por contingencias profesionales ha supuesto una reducción de tipos de cotización para el conjunto de cotizaciones del 1,42%, en 2007, y del 4,13%, en 2008.

En 2009 la tarifa se adaptará, tal como establece la ley, a la nueva clasificación de actividades económicas establecida por Real Decreto 475/2007, de 13 de abril, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (CNAE-2009), y también se prevén reducciones en la cotización. Se trata, por tanto, de un modelo dinámico que se revisa anualmente en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2.1.2. Cambios en la pensión de jubilación.

La Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, ha incorporado un conjunto de modificaciones que afectan a la pensión de jubilación, en el objetivo de intensificar la contributividad del sistema y avanzar en una mayor proporcionalidad entre las cotizaciones realizadas y las prestaciones obtenidas,

evitando, al mismo tiempo, situaciones de falta de equidad en el reconocimiento de estas últimas. Más específicamente:

a) *Período mínimo de cotización para acceso a la pensión de jubilación.*

Para acreditar el periodo de cotización exigido para acceder al derecho a la pensión se computarán únicamente los días efectivos de cotización y no los correspondientes a las pagas extraordinarias. No obstante, la no consideración de los días correspondientes a las pagas extraordinarias se aplica de forma paulatina, por períodos de seis meses a partir del 1 de enero de 2008, fecha de entrada en vigor de la ley, de modo que serán necesarios 15 años reales a partir de 2013.

Para los trabajadores que durante todo el año inmediatamente anterior a la fecha del hecho causante hubieran estado contratados a tiempo parcial, el periodo transitorio previsto se incrementará en proporción inversa al porcentaje de jornada realizada en dicho periodo.

La medida producirá un retraso paulatino en el acceso a la pensión de los trabajadores afectados, desde 77 días, durante el segundo semestre de 2008, a dos años y 45 días, en 2013. El efecto de la medida ya ha empezado a notarse puesto que el porcentaje de pensiones de jubilación causadas con menos de 15 años de cotización en agosto de 2008 es del 1,01%.

b) *Reducción de la edad de jubilación de los trabajadores que desempeñen trabajos excepcionalmente penosos.*

La edad mínima de jubilación, 65 años, podrá ser rebajada, a propuesta del Ministro de Trabajo e Inmigración, en aquellos grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad, siempre que los trabajadores afectados acrediten en la respectiva profesión o trabajo el mínimo de actividad que se establezca.

Pero el establecimiento de coeficientes reductores está sujeto a una serie de requisitos:

- Sólo procede cuando no sea posible la modificación de las condiciones de trabajo y ha de seguirse un procedimiento general que se establecerá reglamentariamente.
- Conllevará los ajustes necesarios en la cotización para garantizar el equilibrio financiero.
- En ningún caso la edad de acceso a la jubilación será inferior a los 52 años.

c) *Prolongación voluntaria de la vida laboral después de los 65 años.*

Esta medida es una de las de mayor calado para contribuir a la sostenibilidad a largo plazo del sistema de pensiones, fomentando el retraso en la edad de jubilación.

Cuando se acceda a la jubilación a una edad superior a los 65 años y con 15 años cotizados, al porcentaje aplicable a la base reguladora para la obtención de la pensión de jubilación se le sumará un 2% por cada año completo transcurrido entre la fecha en que se cumplió dicha edad y la del hecho causante de la pensión. El porcentaje será del 3% cuando el trabajador acredite al menos 40 años de cotización al cumplir 65 años. La cuantía de la pensión así obtenida no podrá ser nunca superior a la pensión máxima. No obstante, si por aplicación del porcentaje adicional resulta una cuantía superior a la pensión máxima, se reconocerá, junto con esta última, un complemento igual al resultado de multiplicar el porcentaje adicional no utilizado por la pensión máxima. Este complemento se abonará junto con la pensión. La suma de la pensión máxima y de este complemento no podrá superar la base máxima de cotización anual vigente cada año.

Seguidamente se presenta un análisis de la evolución de las nuevas pensiones de jubilación según edad y modalidad:

Cuadro 48

Número de altas de jubilación total sistema (excluido SOVI). Período 2002-2008

	2002		2003		2004		2005		2006		2007		2008 (*)	
		%		%		%		%		%		%		%
JUBILACIÓN ANTICIPADA	68.467	40,51	76.292	43,83	86.265	49,58	89.667	42,00	98.350	46,47	96.040	44,83	65.921	42,34
-CON COEFICIENTE REDUCTOR	53.767	31,81	57.228	32,87	58.740	33,76	57.609	26,98	59.655	28,18	55.643	25,97	37.492	24,08
=<60	28.657	16,95	30.504	17,52	28.767	16,54	27.727	12,99	25.588	12,09	21.922	10,23	14.510	9,32
61	6.092	3,60	6.419	3,69	7.850	4,51	8.145	3,81	9.217	4,35	8.620	4,02	6.001	3,85
62	8.191	4,85	7.226	4,15	7.098	4,08	8.058	3,77	8.964	4,24	8.544	3,99	5.626	3,61
63	5.235	3,10	8.171	4,69	7.273	4,18	7.190	3,37	8.789	4,15	8.469	3,95	5.825	3,74
64	5.592	3,31	4.908	2,82	7.752	4,46	6.489	3,04	7.097	3,35	8.088	3,78	5.530	3,55
-SIN COEFICIENTE REDUCTOR	2.836	1,68	3.398	1,95	4.491	2,58	4.943	2,32	4.834	2,28	4.851	2,26	3.170	2,04
-ESPECIAL A LOS 64 AÑOS	5.045	2,98	4.799	2,76	7.294	4,19	6.187	2,90	6.052	2,86	6.564	3,06	4.075	2,62
-PARCIAL	6.819	4,03	10.867	6,24	15.740	9,05	20.928	9,80	27.809	13,14	28.982	13,53	21.184	13,61
JUBILACIÓN = > 65 AÑOS	100.554	59,49	97.788	56,17	87.710	50,42	123.839	58,00	113.311	53,53	118.183	55,17	89.780	57,66
TOTAL JUBILACIONES	169.021	100,00	174.080	100,00	173.975	100,00	213.506	100,00	211.661	100,00	214.223	100,00	155.701	100,00

(*) Al mes de julio.

Pensión media de altas de jubilación total sistema (excluido SOVI). Período 2002-2008

	2002	2003		2004		2005		2006		2007		2008 (*)	
JUBILACIÓN ANTICIPADA	871,86	940,81	7,91	1.026,15	9,07	1.064,83	3,77	1.115,04	4,71	1.177,42	5,59	1.218,10	5,08
-CON COEFICIENTE REDUCTOR	787,07	838,14	6,49	894,50	6,72	911,13	1,86	949,29	4,19	1.004,54	5,82	1.034,78	4,02
=<60	690,17	725,68	5,15	754,40	3,96	771,69	2,29	787,86	2,10	839,47	6,55	836,18	0,56
61	745,14	804,99	8,03	853,51	6,03	868,33	1,74	927,08	6,77	963,76	3,96	1.051,42	10,90
62	880,30	924,77	5,05	976,58	5,60	986,93	1,06	1.008,77	2,21	1.051,51	4,24	1.069,43	2,36
63	938,80	1.028,26	9,53	1.065,05	3,58	1.106,09	3,85	1.112,75	0,60	1.158,03	4,07	1.198,42	5,44
64	1.050,69	1.136,38	8,16	1.220,74	7,42	1.250,55	2,44	1.282,62	2,56	1.285,09	0,19	1.330,18	4,13
-SIN COEFICIENTE REDUCTOR	1.249,60	1.360,25	8,85	1.440,72	5,92	1.407,47	2,31	1.501,57	6,69	1.587,79	5,74	1.606,76	2,13
-ESPECIAL A LOS 64 AÑOS	1.138,85	1.189,74	4,47	1.252,22	5,25	1.310,40	4,65	1.361,91	3,93	1.406,51	3,28	1.466,05	5,74
-PARCIAL	1.185,80	1.240,42	4,61	1.294,39	4,35	1.334,40	3,09	1.349,67	1,14	1.388,75	2,90	1.436,70	5,34
JUBILACIÓN => 65 AÑOS	680,89	725,05	6,49	773,13	6,63	820,95	6,19	882,88	7,54	945,10	7,05	998,54	6,44
TOTAL JUBILACIONES	758,25	819,61	8,09	898,59	9,64	923,38	2,76	990,75	7,30	1.049,25	5,90	1.091,50	5,13

(*) Al mes de julio.

d) Modalidad de jubilación parcial.

Con el fin de garantizar que la jubilación parcial se aplica dentro de los objetivos a que debe responder dicha modalidad, se endurecen de forma paulatina los requisitos para acceder a la misma. Tras el periodo transitorio, que finaliza en 2012 -salvo en lo que respecta al requisito de edad, que finaliza en 2014- las condiciones de acceso son:

- Jubilación sin contrato de relevo: el solicitante debe tener 65 años y 15 años cotizados. La reducción máxima de jornada será del 75%.
- Jubilación con contrato de relevo: quien solicite la pensión debe tener un contrato a tiempo completo, 30 años de cotización y 6 años de antigüedad en la empresa o en el grupo de empresas, inmediatamente anteriores a la fecha de la jubilación parcial. La edad exigida será de 61 años para los no mutualistas y 60 para los mutualistas. La reducción máxima de jornada será del 75%; o del 85%, si al relevista se le contrata a jornada completa y por tiempo indefinido.

Las características de los trabajadores que se jubilaron parcialmente durante 2006 son:

- Número de años cotizados: el 83,59% tienen 35 o más años cotizados.
- Edad de jubilación: más del 98% acceden con 60 años.
- Reducción de la jornada laboral: la reducción media de la jornada laboral es del 84,12%, es decir, prácticamente la totalidad de trabajadores se acogen a la reducción máxima permitida que es del 85%.

- Base reguladora: la base reguladora media en cifras de 2005 es de 1.1613,14 euros/mes por lo que en general se trata de trabajadores con salarios superiores a los 2.000 euros/mes.
- Cuantía de la pensión parcial: supera a la pensión media de los jubilados con 65 años.

La Ley 40/ 2007, de 4 de diciembre, viene a retrasar la edad de acceso, centrada anteriormente en 60 años, y a aumentar la jornada de trabajo mínima que, con anterioridad, era sólo del 15%.

Con datos de enero a julio de 2008, el número de altas de jubilación parcial es de 21.184, lo que representa un 13,61% del total de altas del periodo. La pensión media es de 1.436,70 euros/mes, cuantía superior a los 1.091,50 euros mensuales del total sistema. El 84,80% de las altas tiene 35 años cotizados o más. La distribución del número de altas en función de la edad y de la reducción de jornada se muestra en los siguientes cuadros:

Cuadro 50

Distribución porcentual de las altas de jubilación parcial en función de la edad

Edad	60	61	62	63	64	Total
<i>Porcentaje</i>	<i>68,37</i>	<i>14,12</i>	<i>10,06</i>	<i>6,30</i>	<i>1,15</i>	<i>100,00</i>

Cuadro 51

Distribución porcentual de las altas de jubilación parcial en función de la edad y la reducción de jornada

Porcentaje de jornada laboral que deben realizar	<i>Edad</i>					
	60	61	62	63	64	Total
15	93,02	92,36	91,00	90,65	89,06	92,53
15,1 a 24,9	5,10	2,95	3,45	2,06	3,40	4,42
25	0,78	2,15	2,63	4,47	4,15	1,43
Más del 25	1,10	2,55	2,93	2,82	3,40	1,63
Suma	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

2.1.3. Modificación del cálculo de la pensión de incapacidad permanente.

Con el objetivo de mejorar la regulación de la prestación de incapacidad permanente, y a fin de evitar que se convierta en una vía de acceso a la protección para aquellos

trabajadores que tienen periodos muy reducidos de cotización, se incluyen las siguientes medidas:

- Se modifica la forma de cálculo de la pensión de incapacidad permanente, derivada de enfermedad común, al aplicarse a la base reguladora el porcentaje que corresponda en función de los años cotizados según la escala prevista para las pensiones de jubilación, computando como cotizados los años que le falten al trabajador en la fecha del hecho causante para cumplir los 65 años. Si de esta forma no se alcanzan 15 años de cotización, el porcentaje aplicable será del 50%. Al importe así obtenido se le aplicará el porcentaje que corresponda según el grado de incapacidad reconocido.
- Se garantiza una cuantía mínima para la pensión de incapacidad permanente total derivada de enfermedad común, que no podrá ser inferior al 55% de la base mínima de cotización para mayores de 18 años.
- Como la finalidad del complemento de gran invalidez es remunerar a la persona que atiende al gran inválido como consecuencia de que necesite la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida, su cuantía se desvincula, en parte, del importe de la pensión. Así, el complemento será el resultado de sumar las siguientes cantidades:
 - El 45% de la base mínima de cotización del Régimen General vigente en el momento del hecho causante.
 - El 30% de la última base de cotización del trabajador correspondiente a la contingencia de que derive la incapacidad permanente.

No obstante, el importe del complemento nunca podrá ser inferior al 45% de la pensión de incapacidad percibida sin el complemento.

2.1.4. *En materia de capitales coste de pensión.*

Se ha procedido a actualizar, desde enero de 2006, la liquidación de los capitales coste de pensiones y otras prestaciones periódicas de la Seguridad Social, según establece la Orden TAS/4054/2005, de 27 de diciembre.

El objetivo es adecuar el cálculo del capital coste que las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social deben transferir a la TGSS en compensación de las obligaciones asumidas por el INSS por el reconocimiento y pago de las pensiones derivadas de contingencias profesionales.

Las nuevas tablas de mortalidad calculadas reflejan la esperanza de vida actual de los pensionistas de la Seguridad Social y sustituyen a las que se venían utilizando desde el año 1963, que, lógicamente, habían quedado desfasadas y no recogían el importante aumento de la supervivencia experimentada en este periodo. No obstante, hay que señalar que el desfase señalado estaba compensado en parte con el coeficiente de

aportación de las Mutuas que se establece anualmente en la orden de cotización a la Seguridad Social.

2.1.5. Bases de cotización de los trabajadores autónomos.

La libre elección de la base de cotización de los trabajadores autónomos ha propiciado que se opte por la mínima, independientemente del nivel de recursos obtenidos. En los últimos años se han venido realizando esfuerzos junto con las distintas organizaciones para concienciar sobre la necesidad de aumentar las bases de cotización para así obtener también niveles de prestaciones, y concretamente de pensiones, superiores a las pensiones mínimas.

Con este propósito, desde el año 1989, la base mínima de los autónomos es superior a la de los trabajadores por cuenta ajena, manteniendo un diferencia que se sitúa en el 16,76% en 2008. Además, desde 2005 se ha establecido una nueva base mínima para los trabajadores con 50 años que tengan menos de cinco años cotizando al sistema de la Seguridad Social.

Estas medidas han ocasionado que aumenten de manera paulatina los trabajadores en bases más altas de cotización.

Régimen Especial de Trabajadores Autónomos

	<i>Número %</i>	<i>Base media cotización</i>
<i>En base mínima</i>	<i>82,80</i>	<i>817,20</i>
<i>Superior a la mínima</i>	<i>17,20</i>	<i>1.495,54</i>
	<i>100%</i>	<i>933,89</i>

Respecto al cálculo de la pensión, cada vez en mayor proporción las pensiones causadas superan a la pensión mínima. No obstante, en el RETA todavía el 30,74% de las altas en jubilación tienen garantía de mínimo, lo que indica que hay que seguir profundizando en medidas que propicien la mejora de la cotización de los autónomos, fundamentalmente en la permanencia como activo.

2.2. En relación con la equidad.

La Ley 40/2007, de 4 de diciembre, establece, en relación con la equidad, las siguientes medidas:

2.2.1. En materia de jubilación.

a) Reducción de la edad de jubilación de las personas con discapacidad.

La edad mínima de jubilación puede reducirse en el caso de personas con un grado de discapacidad igual o superior al 45%, siempre que se trate de discapacidades reglamentariamente determinadas en las que concurren evidencias que determinen de

forma generalizada y apreciable una reducción de la esperanza de vida de esas personas. La edad de jubilación no será inferior a los 52 años.

b) *Mejora de las pensiones de quienes las causaron anticipadamente debido a un despido antes del 1 de enero de 2002.*

Los trabajadores que se vieron forzados a jubilarse anticipadamente antes de 2002 sufrieron una notable reducción de la cuantía de su pensión (hasta un 8% por cada año de adelanto respecto a la edad ordinaria de jubilación), aún cuando tuvieran largas carreras de cotización. En cambio, los trabajadores que se jubilaron anticipadamente después de esa fecha se beneficiaron de la reforma legislativa contenida en el Real Decreto-Ley 16/2001, de 27 de diciembre, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible, que rebajó esa reducción.

La mejora afecta a todos los jubilados anticipados forzosos con al menos 35 años cotizados y consiste en un incremento mensual, a abonar en 14 pagas, variable según la edad del trabajador en la fecha de jubilación.

2.2.2. *En materia de incapacidad permanente.*

Se disminuye el período de cotización exigido a los trabajadores menores de 31 años, que deberán haber cotizado una tercera parte del tiempo transcurrido entre la fecha en que cumplieron 16 años y la fecha del hecho causante de la pensión.

2.3. *Reforzamiento del principio de solidaridad.*

a) *Mejora de las pensiones de menor cuantía.*

El sistema de Seguridad Social debe asegurar a las personas de edad avanzada un nivel de vida digno para que se beneficien del bienestar económico de España y puedan participar activamente en la vida pública, social y cultural. En este sentido se considera necesario el mantenimiento del principio de cuantías mínimas para las diferentes modalidades de pensión.

Sin perjuicio del principio general del mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones, se ha seguido avanzando en la mejora de las pensiones más bajas del sistema contributivo.

Durante el período 2000-2008 las pensiones han experimentado un crecimiento del 33,11%. Las pensiones mínimas se han beneficiado de revalorizaciones mayores, en algunos casos concretos muy superiores, como se comprueba en el siguiente cuadro:

REVALORIZACIÓN PENSIONES MÍNIMAS
TOTAL NACIONAL

PENSIONES MÍNIMAS Y OTRAS PRESTACIONES	Número de beneficiarios a septiembre de 2008	IMPORTE Enero 2000 Euros/mes	IMPORTE Enero 2004 Euros/mes	IMPORTE Enero 2008 Euros/mes	Revalorización 2000/2004 (%)	Revalorización 2004/2008 (%)	Revalorización 2000/2008 (%)	Revalorización 2004/2008 (Absoluto)
JUBILACIÓN								
Titular con 65 o más años Con cónyuge a cargo	284.910	424,62	484,89	658,75	14,2	35,9	55,1	173,86
Sin cónyuge a cargo	959.682	360,55	411,76	528,55	14,2	28,4	46,6	116,79
Titular menor de 65								
Con cónyuge a cargo	11.231	374,37	453,16	615,66	21,0	35,9	64,5	162,50
Sin cónyuge a cargo	48.402	316,94	383,66	492,50	21,1	28,4	55,4	108,84
INCAPACIDAD PERMANENTE								
Gran invalidez								
Con cónyuge a cargo	1.841	636,92	727,34	988,13	14,2	35,9	55,1	260,79
Sin cónyuge a cargo	4.090	540,82	617,64	792,83	14,2	28,4	46,6	175,19
Absoluta, Total y Parcial de AT								
Con cónyuge a cargo	6.689	424,62	484,89	658,75	14,2	35,9	55,1	173,86
Sin cónyuge a cargo	20.489	360,55	411,76	528,55	14,2	28,4	46,6	116,79
"Cualificada" (60 a 64 años)								
Con cónyuge a cargo	6.163		453,16	615,66		35,9		162,50
Sin cónyuge a cargo	23.759		383,66	492,50		28,4		108,84
Total derivada de enfermedad común, titular menor de 60 años				329,96				
VIUDEDAD								
Titular con cargas	12.773	316,94	383,66	615,66	21,05	60,5	94,3	232,00
Titular => 65 años o discapacidad >65%	625.812	360,55	411,76	528,55	14,20	28,4	46,6	116,79
Titular entre 60 y 64	40.386	316,94	383,66	492,50	21,05	28,4	55,4	108,84
Titular menor de 60	30.086	252,91	306,15	393,02	21,05	28,4	55,4	86,87
ORFANDAD	118.763	104,31	124,46	170,02	19,32	36,6	63,0	45,56
Huérf. menor de 18 años y >=65% discapacidad	131	104,31	124,46	334,82	19,32	169,0	221,0	210,36
FAVOR FAMILIAR	17.684	104,31	124,46	170,02	19,32	36,6	63,0	45,56
P.F. CON DISCAPACI(*)								
Discapaci 65%	99.830	234,76	268,09	328,44	14,20	22,5	39,9	60,35
Discapaci 75%	58.325	352,13	402,14	492,66	14,20	22,5	39,9	90,52
P. NO CONTRIBUTIVA (*)	462.277	241,94	276,30	328,44	14,20	18,9	35,8	52,14
SOVI (pensiones revalorizables)	385.668	254,83	299,67	356,20	17,60	18,9	39,8	56,53

(*) Número de beneficiarios en agosto de 2008

Cabe destacar las revalorizaciones de los últimos años de las pensiones de supervivencia más bajas. Con el fin de reforzar la protección de los huérfanos menores de 18 años afectados por un grado de discapacidad mayor o igual al 65%, sus pensiones se revalorizaron un 50,8% en 2006 y un 55,62% en 2007. Actualmente superan el importe de las pensiones no contributivas. Por su parte, las pensiones de viudedad de titulares con cargas familiares aumentaron un 12,75% y 22,72% en 2007 y 2008, respectivamente.

b) *Otras medidas.*

- La disposición adicional 1ª de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, establece un importe mínimo para las pensiones de incapacidad permanente total cualificada cuyos beneficiarios tengan menos de 60 años.
- La disposición adicional 24ª de la ley mencionada prevé que los pensionistas contributivos de jubilación, incapacidad permanente y viudedad del sistema de la Seguridad Social que formen una unidad económica unipersonal y que tengan que hacer frente con su pensión al mantenimiento de un hogar, experimentarán durante los próximos cuatro años subidas adicionales de su complemento para mínimos, que les permitan alcanzar en ese periodo los niveles de renta mínimos necesarios para el sostenimiento de su hogar. En la adopción de esta medida se tendrán en cuenta los ingresos de que disponga el pensionista, así como el patrimonio, excluida su vivienda habitual.
- Por último, desde el 1 de septiembre de 2005, es posible percibir la pensión de viudedad y la del SOVI, siempre que su suma no sea superior al doble de la pensión mínima de viudedad para beneficiarios con 65 o más años. Si se supera dicho límite, se minorará la cuantía del SOVI en el importe necesario para no superar el límite indicado. De esta medida se beneficiaron más de 90.000 trabajadores (Ley 9/2005, de 6 de junio, para compatibilizar las pensiones del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez con las pensiones del sistema de la Seguridad Social).

Recomendación A. 11. “Edad de jubilación”.

1. Síntesis de la recomendación.

La recomendación contemplaba distintas medidas que, partiendo del objetivo general de conseguir que la edad real de jubilación se aproxime a los 65 años, se pueden resumir de la siguiente forma:

- Fomentar la prolongación de la actividad laboral tras el cumplimiento de la edad de acceso a la pensión de jubilación.
- Utilización excepcional –en supuestos específicos y justificados- del mecanismo de la jubilación anticipada para ajustes de plantilla. No obstante, se admite la posibilidad de establecer especialidades en la edad de jubilación respecto de determinadas formas de trabajo y en relación con la actividad desempeñada por el colectivo de que se trate o por razón del grado de discapacidad.
- Mantenimiento de las figuras del contrato de relevo (jubilación parcial) y del de sustitución (jubilación especial).
- Mejora de la pensión de jubilación anticipada en supuestos de acceso a la misma con anterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 16/2001, de 27 de diciembre, de medidas para el establecimiento de un sistema de jubilación gradual y flexible.

2. Medidas adoptadas.

2.1. Prolongación de la vida activa.

a) *Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.*

En su artículo 26.4 se prevé que los poderes públicos promoverán políticas que incentiven la continuidad en el ejercicio de la profesión, trabajo o actividad económica de los trabajadores por cuenta propia, una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación.

b) *Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social.*

El artículo 3 ha establecido nuevos incentivos que favorecen la demora voluntaria en el acceso a la jubilación más allá de los 65 años, reconociendo un porcentaje adicional, consistente en el 2 ó 3% por cada año completo transcurrido entre la fecha en que cumplió dicha edad y la del hecho causante. La cuantía del porcentaje depende de los años cotizados; para conseguir el 3% deben acreditarse, al menos, 40 años de cotización. Si la pensión está topada, el incremento adicional no utilizado para determinar la cuantía de la pensión se aplicará sobre el importe vigente del límite máximo de pensión, abonándose al interesado junto con la pensión mensual en 14 mensualidades.

2.2. Admisión excepcional del acceso a la jubilación anticipada.

- a) *Real Decreto 1539/2003, de 5 de diciembre, por el que se establecen coeficientes reductores de la edad de jubilación a favor de los trabajadores que acreditan un grado importante de discapacidad.*

La norma reglamentaria permite el acceso anticipado a la pensión de jubilación, sin reducción de su cuantía, a través de la fijación de coeficientes reductores (0,25 y 0,50, este último para aquellos trabajadores que, además de acreditar un grado de discapacidad igual o superior al 65%, necesiten del concurso de otra persona para la realización de los actos esenciales de la vida ordinaria); la edad ordinaria de 65 años se reduce en un periodo equivalente al que resulte de aplicar al tiempo efectivamente trabajado los indicados coeficientes reductores.

- b) *Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del empleado público.*

Con carácter excepcional, y en el marco de la planificación de los recursos humanos, el artículo 67.2 dispone que se podrán establecer condiciones especiales de la jubilación voluntaria por una ley aprobada en las Cortes Generales.

La disposición adicional 6ª encomienda al Gobierno la presentación ante el Congreso de los Diputados de un estudio sobre los distintos regímenes de acceso a la jubilación de los funcionarios que contenga, entre otros aspectos, recomendaciones para asegurar la no discriminación entre colectivos con características similares y la conveniencia de ampliar la posibilidad de acceder a la jubilación anticipada de determinados colectivos.

- c) *Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.*

El artículo 26.4 dispone que, en atención a la naturaleza tóxica, peligrosa o penosa de la actividad ejercida, y en los términos que reglamentariamente se establezcan, los trabajadores autónomos afectados que reúnan las condiciones establecidas para causar derecho a la pensión de jubilación, con excepción de la relativa a la edad, podrán acceder a la jubilación anticipada, en los mismos supuestos y colectivos para los que esté establecido dicho derecho respecto de los trabajadores por cuenta ajena.

- d) *Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social.*

Se mantiene la posibilidad de reducción de la edad de jubilación en aquellos grupos o actividades profesionales cuyos trabajos sean de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y acusen elevados índices de morbilidad y mortalidad, siempre que se acredite el mínimo de actividad que se establezca. En relación con esta materia, se prevé (nueva disposición adicional 45ª de la LGSS) el establecimiento reglamentario de un procedimiento general que se observará para rebajar la edad de jubilación, en el que se disponga la realización previa de estudios sobre siniestralidad en el sector, penosidad, peligrosidad y toxicidad de las condiciones del trabajo, su incidencia en los procesos de incapacidad laboral y los requerimientos físicos exigidos para desarrollar la actividad.

- e) *Real Decreto 383/2008, de 14 de marzo, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación a favor de los bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos.*

Dispone que la edad ordinaria de 65 años exigida para el acceso a la pensión de jubilación se reducirá en un período equivalente al que resulte de aplicar a los años completos efectivamente trabajados como bombero al servicio de administraciones y organismos públicos, el coeficiente reductor del 0,20.

Se prevé que la aplicación de coeficientes reductores no podrá dar lugar al acceso a pensión de jubilación a una edad inferior a 60 años o a la de 59 años (si se acreditan, al menos, 35 años de cotización).

2.3. Mantenimiento de la jubilación parcial y la jubilación especial.

- a) *Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud.*

En sus artículos 26.4 y 77.4 se admite la jubilación parcial del personal estatutario que reúna los requisitos establecidos en la legislación de Seguridad Social.

- b) *Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del empleado público.*

En su artículo 67.4, reconoce la posibilidad de la jubilación parcial de los funcionarios, siempre que se reúnan los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de Seguridad Social que les sea aplicable.

El apartado 2 del mismo artículo prevé que, con carácter excepcional y en el marco de la planificación de los recursos humanos, se podrán establecer condiciones especiales de las jubilaciones voluntaria y parcial por una ley aprobada en las Cortes Generales.

- c) *Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social.*

Con respecto a la modalidad de jubilación parcial, el artículo 4 de la ley modifica el artículo 166 de la LGSS, introduciendo diversas restricciones para acceder a la jubilación parcial. Así, se supedita el acceso a la misma, como regla general, al cumplimiento de 61 años de edad, a que el trabajador tenga una antigüedad de 6 años en la empresa y a que acredite un período de cotización de 30 años, y ello con el fin de garantizar que esta clase de jubilación se avenga mejor a los objetivos que con ella se pretenden obtener.

Se establecen, asimismo, ajustes en los porcentajes de reducción máxima y mínima de la jornada habitual de trabajo del trabajador que pasa a la jubilación parcial, así como la necesidad de que la base de cotización del trabajador relevista no pueda ser inferior al 65% de aquella por la que venía cotizando el trabajador que se jubila parcialmente, cuando el puesto de trabajo que vaya a ocupar dicho relevista no pueda ser el mismo o uno similar al del jubilado parcial. Estos requisitos, no obstante, se irán exigiendo paulatinamente en un período transitorio, de acuerdo con la disposición transitoria 17ª de

la LGSS. Merecen destacarse, además de las señaladas, las siguientes novedades: el acceso a la jubilación parcial con contrato de relevo queda limitado a los trabajadores a tiempo completo y la imposibilidad de aplicar coeficientes reductores de edad a efectos del acceso a dicha modalidad, ya que se tendrán en cuenta los años reales del interesado.

2.4. Mejora de la pensión de jubilación anticipada causada con anterioridad a 1 de enero de 2002.

a) *Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007.*

La disposición adicional 60ª, establece que, durante el año 2007, se procederá a adoptar las medidas de mejora de las pensiones públicas causadas antes del 1 de enero de 2002, por trabajadores con 60 o más años que hubiesen sido despedidos y hubiesen accedido a la jubilación anticipada, acreditando 35 o más años de cotización, a través de la incorporación a la pensión que se perciba de una cantidad a tanto alzado.

b) *Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social.*

La disposición adicional 4ª de esta ley prevé la mejora de las pensiones de jubilación anticipada causadas antes de 1 de enero de 2002 por quienes hubieran tenido la condición mutualista, siempre que se tratara de ceses involuntarios en el trabajo y el interesado acreditara, al menos, 35 años de cotización. La mejora establecida consiste en un incremento de la pensión, que varía en función de la edad en que se produjo el acceso a la pensión de jubilación.

3. Datos significativos en relación con la edad de jubilación.

Según se establece en el artículo 161 de la LGSS, la edad de acceso a la pensión de jubilación queda fijada en los 65 años. No obstante, el acceso a la jubilación es voluntario y, asimismo, existen determinados supuestos de acceso con edades inferiores, con o sin reducción de la correspondiente pensión. En los siguientes cuadros se incluye información sobre la edad de jubilación en relación con las altas iniciales en esta clase de pensión:

Cuadro 53

Distribución porcentual por grupos de edad de las altas iniciales de jubilación

Período 2002-2008

<i>Años</i>	<i>Edad real de acceso a la jubilación</i>		
	<i><65 años</i>	<i>Con 65 años</i>	<i>>65 años</i>
2002	37,5%	53,6%	8,8%
2003	41,0%	49,8%	9,2%
2004	47,0%	43,2%	9,8%
2005	34,5%	47,5%	17,9%
2006	42,5%	47,7%	9,8%
2007	41,9%	49,6%	8,6%
2008	39,6%	52,4%	7,9%

Nota: datos anuales acumulados (año 2008 a julio) y edades topadas entre los 49 y 76 años.

Cuadro 54

Evolución de la edad media (real) en las altas iniciales de jubilación. Total sistema (datos acumulados)

Período 2002-2008

Año	Total altas Jubilación	Vejez SOVI	JUBILACIÓN NO SOVI							
			Total jubilación no SOVI	Jubilación con 65 ó más años	Jubilación anticipada (causadas por menores de 65 años)					
					Total	Con coef. reductor	Con coef. y bonific.	Con bonificac.	Parcial	Especial a los 64
2002	63,8	65,0	63,7	65,5	61,1	61,1	57,9	58,7	60,8	63,9
2003	63,7	65,1	63,5	65,5	61,0	61,2	57,4	58,5	60,5	63,8
2004	63,5	65,0	63,4	65,7	61,2	61,3	58,8	58,7	60,6	63,9
2005	64,8	69,8	63,6	65,4	61,1	61,3	59,4	58,6	60,6	63,9
2006	63,8	67,0	63,5	65,5	61,1	61,4	59,7	58,6	60,6	63,9
2007	63,7	66,0	63,6	65,5	61,2	61,5	59,8	58,6	60,6	63,9
2008	63,8	65,8	63,7	65,4	61,2	61,5	59,6	58,8	60,6	63,9

Nota: datos anuales acumulados (año 2008 a julio) y edades topadas entre 49 y 76 años.

Cuadro 55

Evolución de las altas iniciales de jubilación por modalidades

Período 2002-2008

CLASES	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008 (a julio)
Jubilación anticipada	68.467	76.292	86.265	89.667	98.350	96.040	65.921
Con coeficiente reductor	53.767	57.228	58.740	57.609	59.655	55.643	37.492
Sin coeficiente reductor	2.836	3.398	4.491	4.943	4.834	4.851	3.170
Especial a los 64 años	5.045	4.799	7.294	6.187	6.052	6.564	4.075
Parcial	6.819	10.867	15.740	20.928	27.809	28.982	21.184
Jubilación ≥ 65 años	100.554	97.788	87.710	123.839	113.311	118.183	89.780
Total jubilaciones no SOVI	169.021	174.080	173.975	213.506	211.661	214.223	155.701
Jubilación SOVI	17.622	16.494	13.129	51.764	23.468	17.561	11.788
Total jubilación	186.643	190.574	187.104	265.270	235.129	231.784	167.489

Nota: se consideran altas iniciales todas aquellas en que se incoa nuevo expediente y se clasifican según la edad en fecha de proceso.

Durante el periodo 2002-2008, si bien no se ha modificado la edad legal mínima de jubilación, se han tomado varias medidas que pueden afectar a la edad real de acceso a la misma. En los siguientes apartados se hace referencia a las mismas.

3.1. Disminución de los coeficientes reductores aplicados en las jubilaciones anticipadas.

Los coeficientes reductores por año de anticipación han experimentado una reducción para los supuestos de cese no voluntario: en 1997 pasan del 8% al 7% cuando se tenga un mínimo de 40 años cotizados; en el año 2002 se reducen para las carreras laborales con más de 30 años cotizados (pasan a un 7,5% entre 31 y 34 años cotizados; un 7% entre 35 y 37; un 6,5% entre 38 y 39 y un 6% con 40 o más) y, por último, en el año 2008 se ha extendido el coeficiente del 7,5% para los supuestos de 30 años cotizados.

Cuadro 56

Evolución del número de altas iniciales de jubilación anticipada. Período 2002-2008

CLASES	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008 (a julio)
(1) Altas jub. anticipada con coeficiente reductor	53.767	57.228	58.740	57.609	59.655	55.643	37.492
<i>Causadas con ≤60 años</i>	28.657	30.504	28.767	27.727	25.588	21.922	14.510
<i>Causadas con 61 años</i>	6.092	6.419	7.850	8.145	9.217	8.620	6.001
<i>Causadas con 62 años</i>	8.191	7.226	7.098	8.058	8.964	8.544	5.626
<i>Causadas con 63 años</i>	5.235	8.171	7.273	7.190	8.789	8.469	5.825
<i>Causadas con 64 años</i>	5.592	4.908	7.752	6.489	7.097	8.088	5.530
(2) Total altas jubilación no SOVI	169.021	174.080	173.975	213.506	211.661	214.223	155.701
Relación (1) / (2)	31,8%	32,9%	33,8%	27,0%	28,2%	26,0%	24,1%

Cuadro 57

Evolución de la pensión media en altas iniciales de jubilación anticipada. Período 2002-2008

CLASES	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008 (a julio)
(1) Altas jub. anticipada con coeficiente reductor	787,07	838,14	894,50	911,13	949,29	1.004,54	1.034,78
<i>Causadas con ≤60 años</i>	690,17	725,68	754,40	771,69	787,86	839,47	836,18
<i>Causadas con 61 años</i>	745,14	804,99	853,51	868,33	927,08	963,76	1.051,42
<i>Causadas con 62 años</i>	880,30	924,77	976,58	986,93	1.008,77	1.051,51	1.069,43
<i>Causadas con 63 años</i>	938,80	1.028,26	1.065,05	1.106,09	1.112,75	1.158,03	1.198,42
<i>Causadas con 64 años</i>	1.050,69	1.136,38	1.220,74	1.250,55	1.282,62	1.285,09	1.330,18
(2) Total altas jubilación no SOVI	758,25	819,61	898,59	923,38	990,75	1.049,25	1.091,50
Relación (1) / (2)	103,8%	102,3%	99,5%	98,7%	95,8%	95,7%	94,8%

3.2. Acceso a la jubilación anticipada de trabajadores no mutualistas.

Desde el año 2002 se permite el acceso a la jubilación anticipada a trabajadores no mutualistas, siempre que el cese sea no voluntario, se tenga un mínimo de 61 años de edad y 30 cotizados.

Cuadro 58

Evolución de las altas iniciales de jubilación anticipada causadas por trabajadores no mutualistas. Período 2002-2008

CLASES	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008 (a julio)
(1) Altas jub. anticipada De no mutualistas	1.329	1.957	3.216	3.751	4.726	5.365	3.530
(2) Total altas jub. anticipada con coeficiente reductor	53.767	57.228	58.740	57.609	59.655	55.643	37.492
Relación (1) / (2)	2,5%	3,4%	5,5%	6,5%	7,9%	9,6%	9,4%

3.3. Mejora de las jubilaciones anticipadas anteriores a 2002.

La Ley 40/2007, de 4 de diciembre, estableció la mejora de las pensiones de jubilación anticipada anteriores a 2002, siempre que se acrediten 35 o más años cotizados y que el cese fue no voluntario. La mejora se concreta en un complemento mensual, que se integra a la pensión, cuya cuantía está en función de la edad del trabajador tenida en cuenta para la aplicación del coeficiente reductor.

Cuadro 59

*Mejora de las pensiones de jubilación anticipada anteriores a 2002
Datos de pensiones en vigor a finales de julio de 2008*

Jubilación anticipada por edad	Número	Coste anual (en millones de euros)
Causadas con 60 años (63 euros mensuales)	223.478	197,11
Causadas con 61 años (54 euros mensuales)	48.723	36,83
Causadas con 62 años (45 euros mensuales)	55.233	34,80
Causadas con 63 años (36 euros mensuales)	44.651	23,75
Causadas con 64 años (18 euros mensuales)	38.429	9,68
Total jubilaciones mejoradas	410.514	302,18

3.4. Establecimiento de coeficientes reductores de la edad para personas con discapacidad.

Cuadro 60

Altas iniciales de jubilación de trabajadores con discapacidad. Período 2004-2008

Año	Total	Discapacidad \geq 65% (coeficiente. 0,25)	Discapacidad \geq 65% y necesidad de 3ª persona (coeficiente. 0,50)
2004	1.070	633	437
2005	752	453	299
2006	700	505	195
2007	749	552	197
2008 (julio)	528	430	98
Total	3.271	2.143	1.128

3.5. Jubilación parcial.

Cuadro 61

Evolución de la jubilación parcial: altas iniciales y en pensiones en vigor. Período 2002-2008

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008 (a julio)
Jubilación parcial en vigor (a final de año)	13.293	21.716	34.897	50.517	73.451	92.197	101.671
Altas iniciales de jub. parcial (acumulado anual)	6.819	10.867	15.740	20.928	27.809	28.982	21.184

Cuadro 62

Análisis de las altas iniciales de menores de 65 años. Período 2002-2008

Año	Jubilación parcial				Total jubilación anticipada			
	Número	Pensión media	Cotización media (en años)	Edad media en acceso	Número	Pensión media	Cotización media (en años)	Edad media en acceso
2002	6.819	1.185,80		60,8	53.786	787,09		61,0
2003	10.867	1.240,42		60,5	57.228	838,14		61,0
2004	15.740	1.294,39		60,6	58.740	894,50		61,2
2005	20.928	1.334,40	39,3	60,6	57.609	911,13	36,1	61,2
2006	27.809	1.349,67	38,8	60,6	59.655	949,29	35,7	61,3
2007	28.982	1.388,75	38,7	60,6	55.643	1.004,54	35,6	61,5
2008 (a julio)	21.184	1.436,70	39,1	60,6	37.492	1.034,78	35,4	61,5

Nota: están incluidas todas las modalidades de jubilación no SOVI causadas por menores de 65 años (edad real). Dentro del total jubilación anticipada están incluidas las jubilaciones parciales.

3.6. Fomento de la permanencia en el mercado laboral de los trabajadores mayores de 65 años: porcentajes adicionales para el cálculo de la pensión y jubilación flexible.

Cuadro 63

Distribución porcentual de las altas iniciales de jubilación no SOVI según porcentaje por años cotizados. Período 2006-2008

% BR por años cotizados		2006 (*)	2007	2008 (*)
<=100 %BR	<100	37,05%	36,45%	36,01%
	100	59,96%	60,35%	63,28%
Total <=100		97,01%	96,80%	99,28%
>100 %BR	102	1,23%	1,30%	0,32%
	104	0,51%	0,61%	0,16%
	106	0,32%	0,35%	0,08%
	108	0,26%	0,27%	0,05%
	110	0,39%	0,38%	0,04%
	112	0,09%	0,09%	0,03%
	114	0,06%	0,07%	0,01%
	116	0,04%	0,04%	0,01%
	118	0,03%	0,03%	0,01%
	>=120	0,07%	0,07%	0,01%
Total >100		2,99%	3,20%	0,72%

(*) Datos disponibles desde marzo/2006 a julio 2008.

Cuadro 64

Evolución de las pensiones en vigor de jubilación flexible. Período 2002-2008

CLASES	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Jubilación flexible	394	1.439	1.913	Sin dato	3.197	3.686	3.331
<i>Fecha de los datos de jub. flexible</i>	<i>mar-03</i>	<i>dic-03</i>	<i>ago-04</i>		<i>nov-06</i>	<i>jun-07</i>	<i>jul-08</i>
Total jubilación a 31 de diciembre*	3.657.210	3.687.799	3.720.209	3.864.406	3.940.425	4.004.720	4.043.293

(*) No se incluyen las jubilaciones procedentes de incapacidad.

Recomendación A. 12. “Prestaciones de viudedad y orfandad”.

1. Síntesis de la recomendación.

En la recomendación se destacaba que, en la evolución producida en los años anteriores a la renovación del Pacto de Toledo, en relación con las prestaciones por supervivencia, se había tratado de atender más a las situaciones reales de necesidad que a la estricta contributividad. Esta actuación se valoraba positivamente, pero, para evitar que se produzcan contradicciones y discriminaciones como consecuencia de la regulación legal, se consideraba necesaria una reformulación legal de las prestaciones de supervivencia, que atendiese a un doble objetivo:

- Cobertura efectiva de las necesidades familiares que se producen como consecuencia del fallecimiento de una persona.
- Mejora sustancial de las prestaciones de viudedad de las personas que no disponen de otros recursos, especialmente en el caso de los mayores de 65 años.

Se recomendaba, asimismo, la eliminación de las contradicciones que derivaban de la aplicación de las normas reguladoras de la viudedad.

Por lo que respecta a las prestaciones de orfandad, se constataban los avances registrados en su regulación desde la aplicación del Pacto de Toledo y se instaba a profundizar en las mejoras, sobre todo en los casos en que la pensión es muy reducida y no existen ingresos adicionales o éstos son muy escasos.

2. Medidas adoptadas.

2.1. Cobertura efectiva de las necesidades producidas tras el fallecimiento.

- a) *Real Decreto 1795/2003, de 26 de diciembre, de mejora de las pensiones de viudedad.*

Incrementa el porcentaje aplicable a la base reguladora de la pensión de viudedad, para obtener el importe de la misma, que se sitúa en el 52%, aumentando cuatro puntos el anterior porcentaje del 48%. La mejora de la pensión de viudedad, que tiene efectos desde el 1 de enero de 2004, no se aplica sólo a las pensiones de viudedad que se generen a partir de dicha fecha, sino también a las que se hayan causado con anterioridad.

- b) *Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social.*

Mediante la modificación de los artículos correspondientes de la LGSS, se han producido importantes reformas en la regulación jurídica de las prestaciones por muerte y supervivencia. En materia de viudedad, el artículo 174 de la LGSS permite el acceso a la pensión en los supuestos de parejas de hecho constituidas con dos años, al menos, de antelación al fallecimiento del causante, siempre que, además de los requisitos

establecidos para las situaciones de matrimonio, se acredite una convivencia estable y notoria durante, al menos, cinco años, con el causante, así como dependencia económica respecto del mismo en un porcentaje variable en función de la existencia o no de hijos comunes con derecho a pensión de orfandad.

En caso de matrimonio, en los supuestos excepcionales en los que el fallecimiento del causante esté ocasionado por una enfermedad común –no sobrevenida tras el vínculo conyugal- y no existan hijos comunes, se exige un período reducido de convivencia matrimonial para causar derecho a la pensión. De no acreditarse el mismo se concederá una prestación temporal de viudedad, en cuantía igual a la de la pensión de viudedad que le hubiera correspondido y con una duración de dos años, según prescribe el nuevo artículo 174 bis de la LGSS.

El acceso a la pensión de viudedad de las personas separadas judicialmente o divorciadas queda condicionado a la extinción, por el fallecimiento del causante, de la pensión compensatoria a que se refiere el artículo 97 del Código Civil. Una norma análoga se establece para los casos de nulidad del matrimonio. Si, mediando divorcio o nulidad, existiera concurrencia de beneficiarios con derecho a pensión, se garantiza el 40 % de la base reguladora a favor del cónyuge sobreviviente o de quien, sin ser cónyuge, conviviera con el causante y cumpliera los requisitos establecidos para ser beneficiario de pensión.

Por coherencia con las nuevas normas sobre acceso a la pensión de viudedad, se prevé la extinción de la misma cuando el beneficiario contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho.

La misma Ley 40/2007, de 4 de diciembre, modifica el artículo 177.1 de la LGSS para permitir el acceso de los sobrevivientes de una pareja de hecho a las indemnizaciones a tanto alzado en caso de fallecimiento por causa profesional.

Las reformas producidas en la pensión de orfandad, se estudian en un apartado específico.

2.2. Mejora de las pensiones de viudedad de personas sin recursos.

a) *Ley 9/2005, de 6 de junio, para compatibilizar las pensiones del SOVI con las pensiones de viudedad del sistema de la Seguridad Social.*

Con efectos de 1 de septiembre de 2005, se establece la compatibilidad de las pensiones del SOVI (vejez e invalidez) con las pensiones de viudedad de cualquiera de los regímenes del actual sistema de la Seguridad Social o del Régimen de Clases Pasivas, incluyendo las situaciones de concurrencia entre ambas pensiones que se pudiesen haber generado antes de la entrada en vigor de la ley, y limitando la suma de sus cuantías al doble del importe de la pensión mínima de viudedad para beneficiarios con 65 o más años.

- b) *Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, y Real Decreto 1578/2006, de 22 de diciembre, de revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2007.*

Para el ejercicio 2007, a efectos de la percepción de los complementos por mínimos de la pensión de viudedad, se ha equiparado la acreditación de una discapacidad en grado igual o superior al 65% a la existencia de cargas familiares, cualquiera que sea la edad del titular de la pensión, estableciéndose un importe mínimo común en el caso de beneficiarios con 65 o más años, con el grado de discapacidad señalado, o que tengan cargas familiares.

- c) *Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social.*

En la modificación del artículo 174 de la LGSS, relativa a la pensión de viudedad, al regularse los supuestos de las parejas de hecho, se establece un criterio de naturaleza asistencial para valorar la dependencia económica del superviviente respecto del fallecido, entendiéndose que aquélla se produce cuando los ingresos del sobreviviente sean inferiores a 1,5 veces el importe del salario mínimo interprofesional (SMI).

Asimismo, en la disposición adicional 3ª se prevé el reconocimiento de pensión de viudedad, en determinados supuestos, a supervivientes de parejas de hecho, por fallecimientos producidos antes de entrar en vigor la Ley 40/2007, siempre que los posibles beneficiarios de aquélla no tuvieran derecho a pensión contributiva de la Seguridad Social.

- d) *Ley 51/2007, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008, y Real Decreto 1764/2007, de 28 de diciembre, de revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2008.*

Las cuantías de las pensiones mínimas de viudedad de beneficiarios con cargas familiares se equiparan a las pensiones mínimas de jubilación para beneficiarios con edad menor a los 65 años con cónyuge a cargo, lo que se traduce en un incremento del 22,30%, con respecto al año 2007.

2.3. Eliminación de contradicciones en la aplicación de normas reguladoras de la viudedad.

- a) *Ley 52/2003, de 10 de diciembre, de disposiciones específicas en materia de Seguridad Social.*

El artículo 17 de esta Ley modifica el artículo 174.1 de la LGSS para explicitar en qué momento ha de acreditarse el periodo previo de cotización exigido para acceder a la pensión de viudedad, de forma que el plazo de cinco años en que aquél tiene que cumplirse, se computará, bien con anterioridad a la fecha del hecho causante, bien con anterioridad a la fecha en que cesó la obligación de cotizar. A su vez, el artículo 18 añade un nuevo párrafo al artículo 179.1 de la LGSS, en el que se establecen reglas

sobre el régimen de compatibilidad en el supuesto de concurrencia de pensiones por supervivencia causadas en diferentes regímenes de la Seguridad Social. Así, en los casos de no alta o de no alta asimilada, para que dichas pensiones de viudedad sean compatibles será necesario que las cotizaciones acreditadas en ambos regímenes se superpongan, al menos, 15 años.

b) *Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.*

Modifica la limitación a la posibilidad de acumular pensiones de viudedad y orfandad, que hasta la fecha operaba en relación con la concurrencia de pensiones de viudedad y orfandad, pero no así respecto de las pensiones en favor de otros familiares, estableciendo un único límite a todo el conjunto de las pensiones correspondientes, si bien introduce unas prioridades o preferencias respecto de ellas, con excepción de la pensión de viudedad. En consecuencia, la suma de las cuantías de las pensiones por muerte y supervivencia no podrá exceder del importe de la base reguladora que corresponda y, a estos efectos, las pensiones de orfandad tendrán preferencia sobre las pensiones en favor de otros familiares, estableciéndose, asimismo, respecto de estas últimas, un orden de preferencia.

2.4. Profundización en la mejora de la pensión de orfandad.

a) *Ley 8/2005, de 6 de junio, para compatibilizar las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva con el trabajo remunerado.*

Se elimina la incompatibilidad establecida a partir del 1 de enero de 2004 entre la pensión de orfandad, en los supuestos de huérfanos con 18 o más años incapacitados para todo trabajo, y la asignación económica por hijo a cargo, con la edad indicada y un grado de discapacidad igual o superior al 65%. En consecuencia, desde el 1 de julio de 2005, es posible, de nuevo, compatibilizar ambas prestaciones.

b) *Real Decreto 1335/2005, de 11 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones familiares de la Seguridad Social.*

Determina en su disposición final 1ª, que modifica la Orden de 13 de febrero de 1967, reguladora de las prestaciones por muerte y supervivencia, que el matrimonio del pensionista de orfandad no operará como causa extintiva de la pensión cuando su titular esté afectado por una incapacidad permanente en grado de absoluta o gran invalidez.

c) *Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006.*

Establece, mediante la modificación operada en el artículo 175.2 de la LGSS, efectuada por la disposición adicional 48ª, seis, que, en caso de orfandad absoluta, si el huérfano estuviera cursando estudios y cumpliera 24 años durante el transcurso del curso escolar, la percepción de la pensión de orfandad se mantendrá hasta el día primero del mes siguiente al del inicio del siguiente curso académico.

- d) *Resolución de 28 de julio de 2006, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, sobre incremento de la indemnización especial a tanto alzado a percibir por los huérfanos en caso de muerte derivada de contingencias profesionales.*

Resuelve que se considera cumplida la condición de que no exista viuda o viudo con derecho a la indemnización especial a tanto alzado en caso de muerte causada por accidente de trabajo o enfermedad profesional, a efectos de incrementar la que corresponda al huérfano, en aquellos supuestos en que no hubiera mediado matrimonio entre los progenitores del huérfano.

- e) *Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, y Real Decreto 1578/2006, de 22 de diciembre, de revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2007.*

Se equipara la cuantía de la pensión mínima de orfandad para beneficiarios menores de 18 años con una discapacidad en grado igual o superior al 65%, a la cuantía de las pensiones no contributivas, lo que significa un incremento del 58,49%, con respecto al ejercicio 2006 (incorporando en este porcentaje el diferencial de la evolución del IPC en el año 2007).

- f) *Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social.*

En materia de orfandad, las modificaciones efectuadas en el artículo 175 y 179 de la LGSS son diversas.

En primer lugar, deja de exigirse un período de cotización para acceder a la pensión, siempre que, al fallecer, el causante se encontrase en situación de alta o asimilada a la de alta.

En segundo lugar, se eleva el nivel de ingresos al 100% del SMI, en cómputo anual, para el acceso a la pensión en el caso de que el beneficiario realice un trabajo lucrativo, por cuenta propia o ajena, y se amplía a 24 años la edad para ser beneficiario cuando el huérfano presente una discapacidad en grado igual o superior al 33%, siempre que carezca de ingresos o no supere dicho límite.

En tercer lugar, se permite simultanear el percibo de la pensión con un trabajo en el sector público, en los mismos términos que en el privado (no superar el 100% del SMI, por ingresos derivados de un trabajo).

Finalmente, se prevé la posibilidad de que la suma de las pensiones de orfandad y de viudedad pueda rebasar el importe de la base reguladora del causante cuando el porcentaje aplicable para el cálculo de la pensión de viudedad sea del 70%, con el fin de que la aplicación de éste último no vaya en detrimento de la cuantía de las pensiones de orfandad (hasta un máximo del 118%, ya que la pensión de viudedad mantendrá el 70% y la suma de las pensiones de orfandad no podrá superar el 48%).

Por otra parte, ha de tenerse en cuenta que la disposición adicional 5ª de la ley prescribe que las prestaciones a percibir por los huérfanos se otorgarán en régimen de igualdad, cualquiera que sea su filiación, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Asimismo, esta disposición encomienda al Gobierno que adopte las medidas necesarias para que la pensión mínima de orfandad alcance, en los próximos ejercicios, al menos el 33% de la cuantía del indicador público de rentas de efectos múltiples (IPREM).

En la disposición adicional 30ª de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, se contempla la pérdida de la condición de beneficiario de la pensión de viudedad de quien fuera condenado, por sentencia firme, por la comisión de un delito de homicidio o lesiones, cuando la víctima sea la causante de la pensión, salvo cuando medie reconciliación. Esta previsión, ya efectuada en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, se reforma en la ley antes señalada, estableciéndose que, en este caso, la pensión de viudedad incrementará las pensiones de orfandad, siempre que así esté establecido en el régimen de la Seguridad Social de que se trate.

g) *Ley 51/2007, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008 y Real Decreto 1764/2007, de 28 de diciembre, de revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2008.*

Las cuantías de las pensiones mínimas de orfandad han experimentado un incremento del 11,70% con respecto al año 2007, muy por encima de la revalorización general de las pensiones mínimas, que ha oscilado entre el 5 y el 6,5%, lo que supone que dicha cuantía mínima se aproxima al 33% del IPREM.

2.5. Otras disposiciones.

Se recogen a continuación normas de diversa índole que, de alguna manera, sin efectuar una reforma directa de las pensiones por muerte o supervivencia, afectan a las condiciones de acceso a las mismas o a su cuantía.

a) *Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.*

Esta ley modifica la Ley 40/1998, de 9 de diciembre, del impuesto sobre la renta de las personas físicas y otras normas tributarias, en el sentido de declarar rentas exentas a las pensiones de orfandad que se perciban de los regímenes públicos de la Seguridad Social.

b) *Ley Orgánica 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género.*

A efectos de las pensiones de viudedad y orfandad, se considera como de cotización efectiva el periodo de suspensión del contrato, con reserva del puesto de trabajo, en el caso de que la trabajadora se vea obligada a abandonarlo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. Se trata de una modificación operada por la disposición

adicional 7ª de la mencionada ley orgánica en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, establecía, en su disposición adicional 1ª, que el condenado por sentencia firme por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas o de lesiones, cuando la ofendida por el delito fuera su cónyuge o excónyuge (regulación que se ha extendido a las situaciones de convivencia de hecho) perdía la condición de beneficiario de la pensión de viudedad, salvo que, en su caso, hubiera mediado reconciliación entre ellos. Igualmente, se determinó que a quien fuera condenado por sentencia firme por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas o de lesiones cuando la ofendida por el delito fuera su cónyuge o excónyuge, o estuviera o hubiera estado ligada a él por una análoga relación de afectividad, aun sin convivencia, no le sería abonable, en ningún caso, la pensión por orfandad de la que pudieran ser beneficiarios sus hijos, salvo que, en su caso, hubiera mediado reconciliación entre aquéllos.

Posteriormente, como se ha indicado, se perfeccionaron estas medidas incrementándose, en su caso, las pensiones de orfandad.

c) *Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio.*

La modificación legislativa permite que el matrimonio sea celebrado entre personas del mismo o distinto sexo, con plenitud e igualdad de derechos y obligaciones. En consecuencia, los efectos del matrimonio serán únicos en todos los ámbitos, con independencia del sexo de los contrayentes; entre otros, los referidos a derechos y prestaciones sociales, lo que implica la posibilidad de causar las pensiones de viudedad que pudieran corresponder.

d) *Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006.*

Prevé la presentación de un proyecto de ley en el que se reformule la pensión de viudedad, con objeto de que ésta recupere su carácter de prestación sustitutiva de las rentas perdidas como consecuencia del fallecimiento del causante y se amplíe la protección a las personas que, sin la existencia de vínculo matrimonial, conformen un núcleo familiar en el que se produzca una situación de dependencia económica y/o existan hijos menores comunes, en el momento de fallecimiento del causante.

e) *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

Permite que, para acceder al derecho a las prestaciones de viudedad y orfandad, sean computables las cuotas correspondientes a las situaciones de paternidad y riesgo durante la lactancia natural, prestaciones que se crean con esta ley. Se opera este beneficio mediante la modificación efectuada por la disposición adicional 18ª en el artículo 124.3 de la LGSS.

La misma disposición adicional añade un apartado al artículo 124 de la LGSS, en el que se establece que el periodo por maternidad o de suspensión por paternidad que subsista a la fecha de extinción del contrato de trabajo o que se inicie durante la percepción de la prestación por desempleo se considera de cotización efectiva a efectos de estas prestaciones.

Igualmente, se modifica el artículo 180 de la LGSS y se amplía a dos años el periodo considerado como de cotización efectiva en caso de excedencia por cuidado de hijo o menor acogido, y se incrementa hasta el 100% el cómputo de las cotizaciones efectuadas en distintos supuestos de reducción de jornada y de excedencia por cuidado de familiares.

También se amplía a los perceptores de los subsidios de paternidad y riesgo durante la lactancia natural el concepto de sujetos causantes de las prestaciones por muerte y supervivencia, mediante la modificación del artículo 172.1 de la LGSS.

f) *Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social.*

En la disposición adicional 25ª se prevé que el Gobierno elabore un estudio que, siguiendo las recomendaciones del Pacto de Toledo, aborde la reforma integral de la pensión de viudedad.

3. Datos significativos en relación con el cumplimiento de las orientaciones contenidas en la recomendación.

3.1. Incremento del porcentaje aplicable a la base reguladora en pensiones de viudedad.

Cuadro 65

Incremento del porcentaje de viudedad del 45 al 52%

<i>Año</i>	<i>Pensiones viudedad afectadas¹</i>	<i>% de pensiones con complemento a mínimos</i>
2002 (del 45 al 46%)	1.984.500	31
2003 (del 46 al 48%)	2.007.100	30
2004 (del 48 al 52%)	2.203.500	28

¹ *Pensiones de viudedad afectadas: quedan incluidas, además de las pensiones en vigor al final del periodo, las bajas que se han causado durante el año.*

Cuadro 66

Viudedad en vigor por porcentaje aplicado a base reguladora

<i>Porcentaje BR</i>	<i>Pensiones en vigor</i>	<i>Pensión media mensual</i>
52	2.191.702	533,14
70	17.920	623,07
60	3.695	382,31
Otros porcentajes	753	1.022,75
Total	2.214.070	533,78

3.2. Compatibilidad de la pensión de viudedad con nuevas nupcias.

Desde el año 2002 se permite compatibilizar el percibo de la pensión de viudedad con un nuevo matrimonio bajo los siguientes requisitos: pensionistas mayores de 61 años o menores incapacitados cuyas pensiones de viudedad sean su principal o única fuente de ingresos, siempre que las rentas conjuntas del matrimonio no superen el doble del SMI en cómputo anual.

Según la última información disponible, el número de pensiones beneficiadas por esta medida se eleva a 39.

3.3. Compatibilidad de la pensión de viudedad con pensiones de vejez e invalidez SOVI.

Desde el 1 de septiembre de 2005, las pensiones de viudedad del sistema de Seguridad Social son compatibles con pensiones propias de vejez o invalidez SOVI, con un límite de importe conjunto de las dos pensiones equivalente al doble de la pensión mínima de viudedad para beneficiarios con edad igual o superior a 65 años.

Según los estudios realizados en el primer año de aplicación de la medida, el coste económico de esta medida fue el siguiente:

Cuadro 67

Número y coste de la compatibilidad SOVI-viudedad del sistema.

	Pensiones concurrentes ya existentes	Incorporaciones netas durante el año (altas iniciales + Rehabilitaciones – bajas)	Total afectadas (situación al final del periodo)	Coste bruto (incremento de nómina SOVI)	Absorción mínimos viudedad	Coste neto
Año 2005	14.016	91.480	105.496	124,41	-36,18	88,23
Año 2006	105.496	10.380	115.804	448,92	-126,46	322,45
Año 2007	115.804	3.804	119.608	493,46	- 113.92	379,54
Año 2008 (enero-julio)	119.608	2.428	122.026	306,41	- 62,65	244.16
TOTAL				1.373,20	- 338.81	1.034,37

3.4. Extensión de la pensión de viudedad a las parejas de hecho.

Desde 2008 pueden acceder a la prestación de viudedad las parejas de hecho, siempre que se cumplan determinados requisitos y se acredite una convivencia mínima. El número de prestaciones se eleva a 573.

3.5. Prestación temporal de viudedad.

Desde 2008 se exigirá, en los supuestos de fallecimiento derivado de enfermedad común anterior al vínculo, que la duración de éste haya sido como mínimo de un año o que existan hijos comunes. De no cumplirse estos requisitos, se accederá a una prestación temporal de viudedad que tendrá una duración de 2 años. El número de prestaciones se eleva a 133.

3.6. Elevación del límite de edad en pensiones de orfandad.

En 1997, el límite de edad para acceder a la pensión de orfandad se elevó desde 18 a 21 años (desde 19 a 23 en la orfandad absoluta) con un periodo transitorio de tres años (1997 a 1999). Posteriormente, en el año 2002, se elevó de 21 a 22 (de 23 a 24 en los supuestos de orfandad absoluta). Desde 2008, la orfandad se extiende también hasta los 24 años para los supuestos de existencia de discapacidad igual o superior al 33%.

Cuadro 68

Evolución de la pensión de orfandad en vigor por grupos de edad

Periodo 2001-2008

<i>Edad</i>	<i>31/12/2001</i>	<i>31/12/2002</i>	<i>31/12/2003</i>	<i>31/12/2004</i>	<i>31/12/2005</i>	<i>31/12/2006</i>	<i>31/12/2007</i>	<i>01/07/2008</i>
<20	132.766	127.786	123.079	118.846	115.131	112.119	109.688	109.986
20-24	25.073	44.324	41.422	37.793	35.073	32.614	30.878	31.556
>24	97.123	100.775	104.058	107.244	110.516	113.654	116.400	118.134
Total	254.962	272.885	268.559	263.883	260.720	258.387	256.966	259.676

Recomendación A. 13. “Solidaridad y garantía de suficiencia”.

1. Síntesis de la recomendación.

La Comisión consideraba conveniente seguir reforzando el principio de solidaridad y de garantía de suficiencia de las pensiones en la medida en que la situación financiera lo permitiese.

El sistema de Seguridad Social debería asegurar a las personas de edad avanzada un nivel de vida digno, que se beneficien del bienestar económico de España y puedan participar activamente en la vida pública, social y cultural. En este sentido se consideraba necesario el mantenimiento del principio de cuantías mínimas para las diferentes modalidades de pensión.

Sin perjuicio del principio general del mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones, la Comisión consideraba oportuno seguir avanzando en la mejora de las pensiones más bajas del sistema contributivo.

La Comisión consideraba adecuado revisar la incompatibilidad entre la percepción del SOVI y la pensión de viudedad con la finalidad de garantizar una suficiencia económica en casos de necesidad.

2. Medidas adoptadas.

Las medidas llevadas a cabo en cumplimiento de esta recomendación han sido dirigidas a:

- El mantenimiento y la mejora de las pensiones mínimas.
- El incremento de las pensiones más bajas del sistema de la Seguridad Social.
- La revisión de las reglas de compatibilidad entre la percepción de la pensión de viudedad con la correspondiente del extinguido Seguro de Vejez e Invalidez (SOVI).

El contenido y alcance de las medidas llevadas a cabo se han puesto de relieve en el análisis de las recomendaciones anteriores.

Recomendación A. 14. “Sistemas complementarios”.

1. Síntesis de la recomendación.

En el ámbito de la previsión social complementaria, el Pacto de Toledo, en su formulación inicial de 1995, perfilaba las grandes líneas de actuación, centradas en:

- La complementación, con carácter voluntario, del sistema público de la Seguridad Social a través de sistemas de ahorro y protección social, tanto individuales como colectivos, externos a la Seguridad Social, que tengan por objetivo exclusivo mejorar el nivel de prestaciones que otorga la Seguridad Social pública.
- La potenciación de la previsión social complementaria, mediante la actualización y mejora de los incentivos fiscales dirigidos a la promoción de dicho sistema complementario, con especial atención a los sistemas colectivos, considerando además que los mecanismos indicados constituyen una importante fuente de ahorro a largo plazo, tanto individual como colectiva.

A su vez, en la renovación parlamentaria del Pacto de Toledo, y a pesar de los avances llevados a cabo, se constataba el insuficiente grado de desarrollo de la previsión complementaria en España y la necesidad de seguir reforzándola mediante la articulación de las siguientes medidas:

- La aproximación entre los instrumentos de previsión empresarial y laboral y los planes de pensiones y seguros individuales.
- Facilitar y primar la extensión e incorporación en planes de pensiones de empleo y seguros colectivos del mayor número de trabajadores, permitiendo una amplia cobertura de los sistemas de previsión complementarios sobre el conjunto de la población activa, incluyendo en ellos al sector público.
- La consideración de la negociación colectiva como vía estratégica de extensión de la previsión empresarial, de manera compatible con las circunstancias particulares de cada empresa, teniendo en cuenta las características de nuestro tejido empresarial, compuesto en gran medida por pequeñas y medianas empresas y empresarios individuales. La Comisión consideraba que se debe facilitar a este tipo de empresas y a sus trabajadores la posibilidad de participar en planes de pensiones de promoción conjunta y seguros colectivos, con sistemas sencillos y flexibles que generen economías de escala y reduzcan los costes de gestión y administración.

En función de las premisas anteriores, se instaba a abordar políticas que permitiesen avanzar hacia un sistema complementario de asistencia y prestaciones, externo a la Seguridad Social, con carácter claramente voluntario y financiado totalmente con aportaciones privadas independientes y no sustitutivas de las contribuciones obligatorias al sistema público de la Seguridad Social, recomendando dotar de estabilidad y garantizar la neutralidad del actual sistema de previsión social complementaria, regular un seguro de dependencia complementario de carácter privado y potenciar los sistemas complementarios de la Seguridad Social en el marco de la negociación colectiva.

2. Medidas adoptadas.

2.1. Aspectos generales de la etapa 2003-2008.

La etapa 2003-2008 se caracteriza por la aprobación de medidas legislativas y desarrollos reglamentarios que, en el marco de los objetivos del Pacto de Toledo, potencian el papel de la previsión social complementaria a través de los instrumentos que canalizan el ahorro finalista y actualizan su regulación como actividad de especial relevancia en el ámbito del sector financiero sujeta a supervisión, teniendo en cuenta la experiencia acumulada, así como las directivas de la Unión Europea.

El desarrollo de los proyectos normativos se ha enmarcado en gran parte en el dialogo social, en comunicación con los interlocutores sociales y a través de su participación en grupos de trabajo y en órganos consultivos como la Junta Consultiva de Seguros y Fondos de Pensiones. En seguimiento de las directrices del Pacto de Toledo los objetivos generales perseguidos pueden resumirse en:

- Fomento del atractivo del sistema y mejora de su adaptación a las necesidades de los trabajadores, las empresas y los ciudadanos en general.
- Refuerzo de la solvencia de las entidades e instrumentos del sistema.
- Incremento de la transparencia de los productos.
- Mejora en la calidad de la gestión y en los servicios y rentabilidad ofrecidos.
- Adaptación a las nuevas necesidades sociales y a los cambios en el entorno, especialmente el financiero.
- Coordinación con la normativa europea en la materia.
- Seguimiento y conclusión del proceso de exteriorización de los compromisos por pensiones de las empresas con sus trabajadores.
- Apoyo a la extensión de la previsión social complementaria en las administraciones públicas.

La materialización de estos objetivos se ha efectuado a través de las siguientes líneas de actuación principales:

- a) Los desarrollos normativos en materia de planes y fondos de pensiones a través de los cuales se actualiza y sistematiza la normativa reglamentaria, adaptándola a las modificaciones legislativas y a la evolución de los mercados financieros, teniendo en cuenta la experiencia acumulada y la normativa de la Unión Europea. Se persigue una mejora en la calidad, rentabilidad y seguridad de estos instrumentos.

El desarrollo abarca, entre otros, aspectos relevantes como son: el régimen de las Comisiones de control, la diferenciación de los fondos de pensiones de empleo y personales, el desarrollo normativo de los planes de promoción conjunta, los aspectos actuariales y la actividad profesional de los actuarios en relación con los planes de pensiones, los recursos financieros requeridos (provisiones, margen de solvencia,...), las obligaciones de información a los partícipes y beneficiarios, el régimen de inversiones de los fondos de pensiones, las normas de control interno de las entidades gestoras, evaluación y seguimiento de riesgos, reglas de conducta y separación de las depositarias.

A través de los desarrollos normativos se avanza, entre otros aspectos, en la configuración de los planes de empleo como instrumento de previsión social empresarial coordinado con los procesos de negociación y representación en el ámbito laboral, se sistematizan los requerimientos de solvencia y garantías financieras, se amplían las obligaciones de información y de atención a partícipes y beneficiarios, reforzando la transparencia y la calidad del servicio, y se sistematiza y actualiza el régimen de inversiones adaptándolo a la evolución de los mercados, a la vez que se establecen nuevos requisitos en materia de procedimientos de control, en sintonía con las tendencias existentes en el resto del sector financiero.

- b) La modificación de las normas específicas de las mutualidades de previsión social y de la parte que les afecta de la normativa general de seguros, para mejorar la solvencia y el control de éstas entidades y los derechos de los mutualistas.

Se aumentan las exigencias de recursos propios, se refuerzan los requisitos y procedimientos de control interno, se introduce la obligatoriedad de la auditoría anual, se actualizan los métodos de cálculo de las provisiones técnicas y se modifican las normas sobre activos aptos para las inversiones adaptándolas a los cambios en los mercados financieros y dando entrada a nuevas alternativas de inversión. También se dictan nuevas normas de protección a los asegurados, especialmente en materia de los defensores de los mismos.

- c) La diversificación de instrumentos de previsión social complementaria y la movilidad entre los mismos.

Se desarrollan nuevas figuras como los planes de previsión asegurados (PPA) y los planes de previsión social empresarial (PPSE), con características análogas a los planes de pensiones, ampliando así las opciones de contratación de los servicios de gestión de las pensiones complementarias.

Las nuevas posibilidades de movilidad del ahorro entre instrumentos caracteriza este ámbito de actividad, fomentando la competencia en el sector financiero (aseguradoras y fondos de pensiones), lo que redundará en la calidad del servicio y en la competitividad de los costes de gestión.

Por otra parte, la aplicación de los principios de no discriminación y de atribución de derechos consolidados a los trabajadores, propios de los planes de pensiones de empleo, se extiende a los PPSE, incentivando la incorporación de los trabajadores a

la previsión social complementaria, con un favorable tratamiento fiscal idéntico al de los planes de pensiones.

- d) La nueva regulación más flexible del régimen de aportaciones, contingencias y prestaciones de los planes de pensiones y otros instrumentos homogéneos.

Se introduce mayor flexibilidad en el cobro de prestaciones y la posibilidad de seguir realizando aportaciones a partir del acceso a la jubilación, se simplifica el régimen de incompatibilidades entre aportaciones y prestaciones por las distintas contingencias y se introduce la dependencia como nueva contingencia susceptible de cobertura.

Estas medidas permiten a los partícipes, asegurados, mutualistas y beneficiarios planificar el ahorro y las prestaciones adaptándolos a su capacidad económica y sus necesidades de renta disponible, y se incluye la situación de dependencia para completar el marco de coberturas de la previsión social complementaria.

- e) La adaptación de la legislación interna a diferentes directivas comunitarias en materia de fondos de pensiones y seguros.

Así se transpone la Directiva 2003/41/CE, de 3 de junio de 2003, relativa a las actividades y supervisión de los fondos de pensiones de empleo, que constituye un primer paso hacia un mercado interior de la previsión ocupacional para la jubilación organizada a escala europea, enmarcado en el objetivo general de establecer un verdadero mercado interior de los servicios financieros, que es vital para el crecimiento económico y el empleo en la Unión Europea y contribuye a reforzar el modelo social europeo. Establece normas prudenciales y de supervisión coordinadas, regulando las condiciones de funcionamiento de los fondos de empleo, y se abre la puerta a las actividades transfronterizas de los fondos de pensiones de empleo, permitiendo que los fondos españoles integren planes de pensiones de empresas y trabajadores de otros Estados miembros, y que los planes de pensiones de las empresas establecidas en España se integren en fondos de otros Estados miembros.

En relación con las mutualidades de previsión social se adapta nuestro ordenamiento a diversas directivas comunitarias sobre seguros, que afectan, entre otras muchas cuestiones, a los requisitos mínimos de solvencia y a los procedimientos de saneamiento y liquidación de entidades.

- f) El seguimiento en la ejecución de los planes de reequilibrio y de financiación acordados en los procesos de exteriorización de los compromisos por pensiones de las empresas a través de planes de pensiones de empleo y seguros colectivos (régimen transitorio establecido en la Ley de regulación de los planes y fondos de pensiones).

En este proceso se incardina la regulación específica y adaptación de los premios de jubilación establecidos en los convenios colectivos supraempresariales o sectoriales, teniendo en cuenta, en especial, la situación de las pequeñas y medianas empresas afectadas por los respectivos convenios.

Los procesos de exteriorización refuerzan la cobertura de los derechos de los trabajadores y beneficiarios y suponen un avance en la extensión y consolidación segundo pilar.

- g) El apoyo técnico para el desarrollo de los instrumentos de previsión social complementaria del personal al servicio de las administraciones y entidades públicas, a partir de la habilitación general expresa para promover planes de pensiones y seguros colectivos del personal.

Cabe destacar la constitución, en septiembre de 2004, del Plan de Pensiones de empleo del personal de la Administración General del Estado, iniciándose las contribuciones en el ejercicio 2005. Es un plan de promoción conjunta que integra a más de medio millón de partícipes, y supone una iniciativa relevante en la previsión social complementaria del sector público que ha actuado como referente para que otras administraciones y organismos públicos promovieran instrumentos de previsión social complementaria.

2.2. Medidas normativas del periodo 2003-2008 relativas a instrumentos de previsión social complementaria.

A continuación se citan las medidas normativas relevantes que afectan a los instrumentos de previsión complementaria en el periodo 2003-2008.

2.2.1. Ejercicio 2003.

- a) *Real Decreto 27/2003, de 10 de enero, que modificó el Reglamento del impuesto sobre la renta de las personas físicas.*

Introduce el desarrollo de los requisitos y condiciones de los Planes de previsión asegurados (PPA), creados por la Ley 46/2002, de 18 de diciembre, regulando la movilidad entre PPA.

Los PPA son contratos de seguro individuales para la jubilación con características análogas a las de los planes de pensiones individuales; están sujetos al régimen de aportaciones, contingencias y prestaciones de los planes de pensiones, incluyendo los límites de aportación anual, la iliquidez (salvo en los supuestos excepcionales de desempleo de larga duración y enfermedad grave definidos en la normativa de planes de pensiones), la movilidad, y la inembargabilidad de los derechos antes del acaecimiento de la contingencia. Por ello, las aportaciones y prestaciones de los PPA están sujetas al mismo tratamiento fiscal que los planes de pensiones. En los aspectos financiero-actuariales y de las provisiones técnicas, los PPA se rigen por la normativa de seguros privados, debiendo incluir el contrato obligatoriamente una garantía de tipo de interés, utilizar técnicas actuariales y tener como cobertura principal la jubilación.

La regulación de los PPA se complementa con la Resolución de 5 de marzo de 2003 de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones sobre obligaciones de información de las entidades aseguradoras que comercialicen PPA. Esta disposición adaptó las obligaciones de información establecidas en la normativa de seguros privados

a las características de estos contratos, aproximando el régimen de información al de los planes de pensiones, dada la homogeneidad de ambos instrumentos, y fomentando la transparencia de este producto.

b) *Directiva 2003/41/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 3 de junio de 2003, relativa a las actividades y supervisión de los fondos de pensiones de empleo.*

Fija normas en orden a garantizar un elevado grado de seguridad para los futuros pensionistas y posibilitar una gestión eficaz de los sistemas complementarios de pensiones de empleo, a la vez que regula las actividades transfronterizas de los fondos de pensiones de empleo permitiendo que los planes de pensiones de las empresas se gestionen a través de fondos de pensiones autorizados de cualesquiera Estados miembros, respetando la legislación social y laboral aplicable al plan de pensiones.

La directiva establece normas prudenciales y de supervisión coordinadas que inciden en distintos aspectos: la necesaria autorización previa y supervisión por la autoridad competente; elaboración de las cuentas e informes anuales; obligaciones de información a los partícipes y los beneficiarios, con especial atención a las condiciones contractuales, prestaciones, financiación de los derechos devengados, política de inversión, gestión de riesgos y costes; criterios para el cálculo prudente y suficiente de las provisiones técnicas por expertos cualificados; exigencia de recursos propios adicionales como margen de solvencia; establecimiento de criterios de inversión prudentes que ofrezcan suficiente flexibilidad para decidir la política de inversión más adecuada; procedimientos de comunicación y colaboración entre autoridades de los Estados miembros para el acceso de los fondos a la actividad transfronteriza y condiciones de ejercicio y supervisión de la misma y del cumplimiento de la legislación social y laboral del Estado del plan de pensiones en lo que afecta a aspectos tales como la determinación de las contingencias y prestaciones de jubilación o las condiciones de movilidad de los derechos consolidados.

En materia de inversiones, la directiva parte de la consideración de los fondos de pensiones de empleo como inversores a largo plazo, en situación idónea para invertir, dentro de límites prudenciales, en mercados regulados y no regulados y beneficiarse de las ventajas de la diversificación internacional, en el marco de la libertad de circulación de capitales y de elección de gestores y depositarios de los activos.

c) *Ley 34/2003, de 4 de noviembre, de modificación y adaptación a la normativa comunitaria de la legislación de seguros privados.*

La incorporación al ordenamiento jurídico español de la Directiva 2001/17/CE, relativa al saneamiento y a la liquidación de las compañías de seguros, supuso el establecimiento de normas coordinadas a escala comunitaria, tanto para los procedimientos de liquidación como para las medidas de saneamiento, con el objeto de conseguir un correcto funcionamiento del mercado interior, al tiempo que mejorar la protección de los acreedores, dentro de los que se encuentran con carácter preferente los que deriven de contratos de seguro. Esta norma afecta a las mutualidades de previsión social.

d) *Orden ECO/3721/2003, de 23 de diciembre, por la que se aprueba el código de conducta para las mutuas de seguros y mutualidades de previsión social en materia de inversiones financieras temporales.*

Al objeto de aumentar su eficiencia y competitividad, a la vez que potenciar la protección de los clientes, usuarios y demás sujetos que actúan en los mercados financieros, en cumplimiento del mandato recogido en la Ley 44/2002, se establecen las reglas específicas a las que habrán de ajustarse las inversiones financieras temporales de las mutuas de seguros y mutualidades de previsión que no estén afectas a la cobertura de provisiones técnicas.

Por otra parte, para dotar al esquema de mayores garantías, se estableció que los consejos de administración de las mutuas de seguros y las juntas directivas de las mutualidades de previsión social deberán presentar a las asambleas generales en que se aprueben las cuentas anuales de las entidades, el informe anual acerca del grado de cumplimiento de este código de conducta.

e) *Ley 61/2003, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2004.*

Habilita a las administraciones públicas para destinar hasta un 0,5 de la masa salarial a planes de pensiones y seguros colectivos del personal del sector público. Dicha habilitación se mantiene en las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado aprobadas hasta la fecha.

f) *Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social.*

Amplía los límites de aportación a planes de pensiones y permite contribuciones empresariales excepcionales sin imputación fiscal para subsanar déficits correspondientes a los partícipes en activo que se pongan de manifiesto en las revisiones actuariales (anteriormente solo admisibles para subsanar déficits correspondientes a beneficiarios por prestaciones causadas). Esta posibilidad contribuye al mantenimiento y viabilidad de los derechos y prestaciones garantizados por los planes de pensiones de empleo de prestación definida.

También modifica el artículo 16 del texto refundido de la Ley de regulación de los planes y fondos de pensiones, relativo al porcentaje mínimo de inversión en mercados regulados y productos armonizados de los fondos de pensiones, teniendo en cuenta la Directiva 2003/41/CE, de fondos de pensiones. Con ello se amplían las posibilidades de inversión de los fondos de pensiones al incrementar el porcentaje máximo permitido de inversión en mercados no regulados y productos alternativos.

2.2.2. Ejercicio 2004.

- a) *Real Decreto 297/2004, de 20 de febrero, por el que se modifica el Reglamento de ordenación y supervisión de los seguros privados, aprobado por el Real Decreto 2486/1998, de 20 de noviembre.*

Este real decreto, aplicable a todo tipo de entidades aseguradoras incluidas las mutualidades de previsión social, tiene por objeto introducir las modificaciones necesarias en el Reglamento de ordenación y supervisión de los seguros privados para adaptarlo a la Directiva 2002/13/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de marzo de 2002, en lo que respecta a los requisitos del margen de solvencia de las empresas de seguros distintos del seguro de vida, y a la Directiva 2002/83/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de noviembre de 2002, sobre el seguro de vida.

Las Directivas 2002/12/CE y 2002/13/CE reforzaron la fortaleza económica de las entidades aseguradoras estableciendo nuevos requisitos para el margen de solvencia y fondo de garantía de las entidades de seguros de vida y de seguros distintos del de vida, respectivamente. De la nueva regulación sobre solvencia cabe destacar que se refuerzan las actuales exigencias cuantitativas, tanto en lo que se refiere al fondo de garantía como al margen de solvencia obligatorio, estableciéndose, a su vez, un mecanismo que prevea su actualización periódica y automática en función del índice europeo de precios de consumo.

- b) *Real Decreto 298/2004, de 20 de febrero, por el que se modifica el plan de contabilidad de las entidades aseguradoras, aprobado por el Real Decreto 2014/1997, de 26 de diciembre.*

Modificó determinados aspectos técnicos de la valoración y contabilización de las operaciones de las entidades aseguradoras.

- c) *Real Decreto 303/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de planes y fondos de pensiones.*

Sistematizó y completó la normativa reglamentaria en materia de planes y fondos de pensiones, en base a la evolución legislativa integrada en el texto refundido de la Ley de regulación de los planes y fondos de pensiones, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, y contando con la experiencia acumulada en la materia y los desarrollos en el ámbito de la Unión Europea.

Desarrolló diferentes aspectos introducidos por la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, entre otros, los referentes a la consideración de los planes de pensiones de empleo como un instrumento de previsión social empresarial coordinado con los procesos de representación y negociación colectiva en el ámbito laboral (regulación de las comisiones de control, promoción del plan de empleo, regulación de los planes de promoción conjunta, etc.), y estableció la diferenciación entre fondos de pensiones de empleo y personales.

En materia de inversiones de los fondos de pensiones incorpora a la normativa interna determinadas disposiciones de la Unión Europea en materia financiera, y especialmente la Directiva 2003/41/CE, relativa a los fondos de pensiones de empleo, estableciendo una mayor seguridad jurídica para los sujetos intervinientes en el proceso de inversión, y aumentando el nivel de transparencia e información hacia los partícipes. Paralelamente incorporó disposiciones relativas a la libre prestación de servicios de gestión de inversiones, dando así mayor relevancia normativa a los servicios prestados en este ámbito, lo que redundará a su vez en una mejora de los servicios y mayor especialización de la actividad.

d) *Real Decreto 303/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de los comisionados para la defensa del cliente de los servicios financieros, y Orden ECO/734/2004, de 11 de marzo, sobre los departamentos y servicios de atención al cliente y el defensor del cliente de las entidades financieras.*

Incluyen en su ámbito a las gestoras de fondos de pensiones, reforzando los mecanismos de atención al partícipe y al beneficiario, y los cauces para sus quejas y reclamaciones, cuyo precedente ya estaba en la figura legal del defensor del partícipe en el ámbito de los planes de pensiones del sistema individual.

e) *Real Decreto Legislativo 6/2004, de 29 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de ordenación y supervisión de los seguros privados.*

La disposición final 4ª de la Ley 44/2002, de 22 de noviembre, de medidas de reforma del sistema financiero, autorizó al Gobierno para que en el plazo de un año desde su entrada en vigor elaborase un texto refundido de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de ordenación y supervisión de los seguros privados, y le facultó para regularizar, aclarar y armonizar los textos legales. En cumplimiento de esta habilitación, este real decreto legislativo ofreció un texto sistemático y unificado, comprensivo de la normativa aplicable a la ordenación y supervisión de los seguros privados que, por tanto, incorpora las diversas reformas y modificaciones que durante la vigencia de la Ley 30/1995 se habían producido.

Este real decreto legislativo dedica el capítulo VII, artículos 64 a 68, a las mutualidades de previsión social y da una nueva redacción al párrafo b) del apartado 2 del artículo 67, Fondo mutual y garantías financieras, de la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de ordenación y supervisión de los seguros privados, actualizando las exigencias de solvencia.

f) *Real Decreto-Ley 10/2004, de 23 de diciembre, por el que se amplía el plazo de adaptación de las comisiones de control de los planes de pensiones de empleo.*

Amplió hasta 31 de diciembre de 2005 el plazo para la adaptación de la composición de las comisiones de control, así como a los requerimientos de votos cualificados para adoptar acuerdos relativos a la política de inversión y costes del promotor, teniendo en cuenta, igualmente, los procesos de negociación pendientes o en curso. A partir de la Ley 24/2001, la normativa había introducido el criterio de paridad de representantes del promotor y de los partícipes en la comisión de control del plan, a falta de otra

distribución adoptada en negociación colectiva, de modo que, en ausencia de acuerdo, al término del plazo de adaptación se aplicaría automáticamente la paridad y los referidos requisitos de votos.

g) *Ley 4/2004, de 29 de diciembre, de modificación de tasas y de beneficios fiscales de acontecimientos de excepcional interés público.*

Amplió hasta 31 de diciembre de 2005 el plazo para exteriorizar los premios de jubilación establecidos en los convenios colectivos supraempresariales o sectoriales, atendiendo a la necesidad de avanzar y culminar los procesos de negociación colectiva conducentes a la adaptación y exteriorización de tales compromisos por pensiones.

2.2.3. Ejercicio 2005.

a) *Ley 20/2005, de 14 de noviembre, sobre la creación del registro de contratos de seguros de cobertura de fallecimiento.*

Al objeto de ampliar la transparencia sobre los contratos de seguro de vida suscritos, se creó un registro específico. Figuran en el mismo los contratos de seguro relativos a los seguros de vida con cobertura de fallecimiento y a los seguros de accidentes en los que se cubra la contingencia de la muerte del asegurado, ya se trate de pólizas individuales o colectivas, quedando excluidos del ámbito del registro los seguros que instrumentan compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios regulados en el Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre; los seguros en los que, en caso de fallecimiento del asegurado, coincidan el tomador y el beneficiario; y los contratos suscritos por mutualidades de previsión social que actúen como instrumento de previsión social empresarial, mutualidades de profesionales colegiados y mutualidades cuyo objeto exclusivo sea otorgar prestaciones o subsidios de docencia o educación.

b) *Ley 22/2005, de 18 de noviembre, por la que se incorporan al ordenamiento jurídico español diversas directivas comunitarias en materia de fiscalidad de productos energéticos y electricidad y del régimen fiscal común aplicable a las sociedades matrices y filiales de Estados miembros diferentes, y se regula el régimen fiscal de las aportaciones transfronterizas a fondos de pensiones.*

Incorpora el régimen fiscal de las aportaciones realizadas a planes de pensiones de empleo que se integren en fondos de pensiones establecidos en otros Estados miembros, equiparándolo a las realizadas a fondos establecidos en España.

c) *Real Decreto-Ley 16/2005, de 30 de diciembre, por el que se modifica el régimen transitorio de adaptación de las comisiones de control de los planes de pensiones de empleo y se regula la adaptación de determinados compromisos por pensiones vinculados a la jubilación.*

Se modifica el régimen transitorio de adaptación de las comisiones de control de los planes de empleo existentes antes de 31 de diciembre de 2001, permitiendo que dichos planes mantengan la distribución de representantes en la comisión de control establecida con anterioridad, sin perjuicio de modificaciones posteriores que se adopten en

negociación colectiva. Con ello se elimina la aplicación automática del criterio de paridad, lo que permite preservar el equilibrio alcanzado en su día en la negociación al acordar la composición de las comisiones de control al amparo de la originaria Ley de planes y fondos de pensiones, en tanto las partes no decidan modificaciones posteriores en ejercicio de la autonomía de la voluntad en la negociación colectiva.

Por otra parte, se establecen condiciones técnicas especiales, a desarrollar por el Ministro de Economía y Hacienda, para los seguros colectivos y planes de pensiones que instrumenten los premios de jubilación, permitiendo a las empresas flexibilizar la financiación de los costes. A tal fin se permite que los costes devengados por servicios pasados, correspondientes a los compromisos, se puedan financiar mediante primas o aportaciones periódicas desde la formalización del seguro o del plan hasta la primera edad de posible acceso a la jubilación del trabajador. Asimismo, se admite el uso de hipótesis de permanencia en plantilla en el cálculo de las primas o aportaciones a fin de ajustar los costes a las expectativas de permanencia en la empresa hasta la jubilación, teniendo en cuenta que en determinados sectores de actividad puede darse un alto grado de rotación del personal que reduce la proporción del colectivo que alcanza la jubilación en los mismos y, por tanto, percibe el premio de jubilación.

Nuevamente se amplía hasta 31 de diciembre de 2006 el plazo de adaptación de los requisitos para adoptar acuerdos en las comisiones de control y para la exteriorización de los premios de jubilación.

2.2.4. Ejercicio 2006.

- a) *Ley 11/2006, de 16 de mayo, de adaptación de la legislación española al régimen de actividades transfronterizas regulado en la Directiva 2003/41/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 3 de junio de 2003, relativa a las actividades y supervisión de los fondos de pensiones de empleo.*

Introduce un nuevo capítulo X en el texto refundido de la Ley de regulación de los planes y fondos de pensiones, como transposición de la directiva, en el que se regulan las actividades transfronterizas de los fondos de pensiones de empleo españoles así como las actividades en España de fondos autorizados en otros Estados miembros.

Conforme a la directiva, se permite que los fondos de pensiones de empleo registrados en España integren planes de pensiones de empresas de otros Estados miembros, y que los fondos de pensiones de empleo autorizados en otros Estados miembros integren planes de pensiones de empresas establecidas en España. Se regulan las condiciones para el ejercicio de estas actividades y el régimen aplicable que afecta, entre otros aspectos, a la normativa sobre inversiones, obligaciones de información a partícipes y beneficiarios, criterios financiero-actuariales y normativa social y laboral del plan, correspondiendo en cada materia el régimen del Estado del fondo o bien el del plan en función de los criterios establecidos por la directiva. Se regulan las competencias de supervisión de las actividades transfronterizas y se adaptan los procedimientos administrativos, considerando las comunicaciones y la colaboración entre las autoridades del Estado de origen y el de acogida previstos en la directiva.

- b) *Orden EHA/3433/2006, de 2 de noviembre, sobre condiciones técnicas especiales aplicables a contratos de seguro y planes de pensiones que instrumenten determinados compromisos por pensiones vinculados a la jubilación.*

De conformidad con lo previsto en el Real Decreto-Ley 16/2005, de 30 de diciembre, en relación con la exteriorización de los premios de jubilación de los convenios supraempresariales o sectoriales, se desarrollan los criterios flexibles para la financiación de los costes ya devengados por servicios pasados de los compromisos, en especial la posibilidad de distribuir dicha financiación hasta la primera edad de posible acceso a la jubilación, a la vez que establece las hipótesis de permanencia en plantilla utilizables para el cálculo de las primas y aportaciones, considerando las edades y la clasificación de las actividades económicas, y desarrolla los requisitos para el uso y mantenimiento de las mismas.

- c) *Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del impuesto sobre la renta de las personas físicas y de modificación parcial de las Leyes de los impuestos de sociedades, sobre la renta de no residentes y sobre el patrimonio.*

Se crea un nuevo instrumento de previsión social complementaria, los planes de previsión social empresarial, como contrato de seguro colectivo de jubilación de la empresa para sus trabajadores, con características y fiscalidad análogas a los planes de pensiones de empleo.

A este nuevo tipo de contrato le son de aplicación los principios básicos de los planes de pensiones de no discriminación, capitalización, irrevocabilidad de aportaciones y atribución de derechos consolidados al trabajador asegurado. Las aportaciones y prestaciones de los planes de previsión social empresarial reciben el mismo tratamiento fiscal que los planes de pensiones de empleo.

Por otra parte, la Ley 35/2006 modifica el texto refundido de la Ley de planes y fondos de pensiones, destacando, en especial, que se introduce la dependencia como nueva contingencia susceptible de cobertura por los planes de pensiones, permite seguir realizando aportaciones a partir del acceso de la jubilación, flexibiliza las formas de cobro de las prestaciones y reconoce los planes de previsión social empresarial como modalidad de seguro apto para la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas.

Asimismo, la Ley 35/2006 otorga una habilitación para establecer reglamentariamente las condiciones de movilización del ahorro entre los instrumentos de previsión social homogéneos.

2.2.5. Ejercicio 2007.

- a) *Real Decreto 239/2007, de 16 de febrero, por el que se modifica el Reglamento de ordenación y supervisión de los seguros privados, aprobado por el Real Decreto 2486/1998, de 20 de noviembre, y el Reglamento de mutualidades de previsión social, aprobado por el Real Decreto 1430/2002, de 27 de diciembre.*

Mediante esta norma se adapta el marco jurídico del reglamento a los cambios que se han sucedido en el sector asegurador y en el sector financiero en general, con la aparición de nuevas alternativas de inversión para la cobertura de las provisiones técnicas, nuevos productos de seguros y tendencias en el marco de las exigencias de control interno. Se refuerza también la regulación de diversas provisiones técnicas.

Se extiende el marco de la obligación de someter las cuentas anuales a auditoría de cuentas a todas las entidades aseguradoras cualquiera que sea el ramo en el que operen y el importe de su cifra de negocio. Esta última modificación también se incorpora al reglamento de mutualidades de previsión social, extendiéndose la obligación de auditar sus cuentas a las mutualidades de previsión social, salvo las excepciones que las Comunidades Autónomas puedan establecer en el ámbito de sus competencias.

- b) *Real Decreto 439/2007, de 20 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del impuesto sobre la renta de las personas físicas y se modifica el Reglamento de planes y fondos de pensiones, aprobado por el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero.*

Mediante la modificación del reglamento de planes y fondos de pensiones, se adaptó éste a las modificaciones del texto refundido de la Ley de planes y fondos de pensiones introducidas por la Ley 35/2006, del IRPF, referidas especialmente a: la introducción de la dependencia como nueva contingencia (definida en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia), la posibilidad de continuar las aportaciones a partir del acceso a la jubilación y flexibilizar el cobro de las prestaciones, a la vez que se simplifica el régimen de incompatibilidades entre aportaciones y prestaciones por contingencias resultante del nuevo esquema.

Por otro lado, se introduce en el reglamento de planes y fondos de pensiones la regulación de las movilizaciones individuales de los derechos consolidados y económicos de los partícipes y beneficiarios desde los planes de pensiones individuales y asociados hacia los planes de previsión asegurados, mientras que la movilización inversa se regulaba de forma homogénea en el reglamento del impuesto sobre la renta de las personas físicas, entrando en vigor estos preceptos el 1 de enero de 2008, margen temporal que se estableció para que las entidades aseguradoras pudieran incorporarse adecuadamente al Sistema Nacional de Compensación Electrónica que garantiza la agilidad y seguridad de las operaciones de acuerdo con la forma y plazo reglamentarios.

La movilidad entre instrumentos, sin consecuencias fiscales, ofrece mayor libertad de elección a la hora de contratar los productos de previsión social complementaria, ya que, aun cuando son a largo plazo e ilíquidos, el usuario no se ve limitado por la

imposibilidad de cambiar de gestor o de política de inversión, lo que fomenta la competencia que favorece la calidad del servicio y costes mas ajustados.

c) *Ley Orgánica 3/2007, de 23 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.*

Concretamente en el ámbito de los seguros y los planes de pensiones, se prohíbe la celebración de contratos de seguros o de servicios financieros afines, como pueden ser los planes de pensiones, en los que, al considerar el sexo como factor de cálculo de primas y prestaciones, se generen diferencias no justificadas.

Excepcionando la regla general, se establece la posibilidad de que reglamentariamente se puedan fijar los supuestos en los que sea admisible determinar diferencias proporcionadas de las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente, cuando el sexo constituya un factor determinante de la evaluación del riesgo a partir de datos actuariales y estadísticos pertinentes y fiables. Asimismo, se prohíbe que las entidades se acojan a esta posibilidad para el cálculo de los costes relacionados con el embarazo y el parto. En caso de incumplimiento de estas previsiones, se otorgará al contratante perjudicado el derecho a reclamar la asimilación de sus primas y prestaciones a las del sexo más beneficiado, manteniéndose en los restantes extremos la validez y eficacia del contrato.

d) *Real Decreto 398/2007, de 23 de marzo, por el que se desarrolla la Ley 20/2005, de 14 de noviembre, sobre la creación del registro de contratos de seguro con cobertura de fallecimiento.*

Desarrolla la Ley 20/2005, de 14 de noviembre, sobre la creación del registro de contratos de seguros de cobertura de fallecimiento, al objeto de ampliar la transparencia sobre los contratos de seguro de vida suscritos.

e) *Ley 22/2007, de 11 de julio, sobre comercialización a distancia de servicios financieros destinados a los consumidores.*

En sus disposiciones contempla los planes de pensiones y los planes de previsión asegurados, extendiendo sus normas protectoras a los servicios correspondientes a estos instrumentos de previsión social complementaria.

f) *Real Decreto 1361/2007, de 19 de octubre, por el que se modifica el ROSSP, aprobado por Real Decreto 2486/1998, de 20 de noviembre, en materia de supervisión del reaseguro, y de desarrollo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en materia de factores actuariales.*

Entre otras cuestiones, desarrolla en el ámbito del seguro las normas previstas en la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- g) *Real Decreto 1684/2007, de 14 de diciembre, por el que se modifican el Reglamento de planes y fondos de pensiones, aprobado por el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, y el Reglamento de instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios, aprobado por el Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre.*

Actualiza el reglamento de planes y fondos de pensiones introduciendo nuevos desarrollos y novedades en varios ámbitos de la normativa de planes de pensiones: aspectos actuariales de los planes de pensiones y actividad de los actuarios, obligaciones de información a partícipes y beneficiarios, régimen de inversiones de los fondos de pensiones, normas relativas a las entidades gestoras en materia de control interno, reglas de conducta y separación de las depositarias, y normas sobre registros administrativos relacionadas, especialmente, con las actividades transfronterizas.

Asimismo, de acuerdo con la habilitación dada por la Ley 35/2006, se completa la regulación de las movilizaciones entre los instrumentos de previsión social homogéneos (planes de pensiones de empleo, asociados e individuales, planes de previsión asegurados y planes de previsión social empresarial).

En lo relativo a la regulación de los aspectos actuariales de los planes de pensiones se actualiza, sistematiza y delimita con mayor claridad la actividad profesional de los actuarios en sus diferentes ámbitos de intervención y, en especial, en lo que afecta a las revisiones actuariales. Cabe destacar, asimismo, la adaptación de la normativa de planes de pensiones a lo dispuesto en el artículo 71.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que habilitó para que reglamentariamente se puedan fijar los supuestos en los que sea admisible determinar diferencias proporcionadas de las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente, cuando el sexo constituya un factor determinante de la evaluación del riesgo a partir de datos actuariales y estadísticos pertinentes y fiables.

En materia de obligaciones de información a partícipes y beneficiarios se amplía el contenido de la misma, abarcando, entre otros, aspectos como la rentabilidad y la contratación de la gestión de las inversiones con terceras entidades, lo que redundará en la transparencia y mejora de la calidad y utilidad de la información, teniendo en cuenta lo establecido en la materia por la Directiva 2003/41/CE, de fondos pensiones.

- h) *Ley 41/2007, de 7 de diciembre, por la que se modifica la Ley 2/1981, de 25 de marzo, de regulación del mercado hipotecario y otras normas del sistema hipotecario y financiero, de regulación de las hipotecas inversas y el seguro de dependencia y por la que se establece determinada norma tributaria.*

Incluye expresamente las coberturas de la situación dependencia en la clasificación de ramos de seguro establecida en el texto refundido de la Ley de ordenación y supervisión de los seguros privados aprobado por el Real Decreto Legislativo 6/2004, de 29 de octubre.

2.2.6. Ejercicio 2008.

- a) *Orden EHA/407/2008, de 7 de febrero, por la que se desarrolla la normativa de planes y fondos de pensiones en materia financiero actuarial, del régimen de inversiones y de procedimientos registrales.*

En base a los mandatos contenidos en el reglamento de planes y fondos de pensiones (modificado por el Real Decreto 1687/2007, de 14 de diciembre), esta orden desarrolla los aspectos referidos.

En materia actuarial, se regulan las funciones de los actuarios y el contenido de la base técnica y de los métodos, hipótesis y magnitudes actuariales, conjugando la flexibilidad en los procedimientos contrastados con la prudencia que requieren las valoraciones a largo plazo. Como novedades destacadas, se desarrollan por primera vez las reglas para el tratamiento del déficit en los planes de empleo de prestación definida y se instaura el uso de tipos de interés técnico variables.

- b) *Resolución de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones de 26 de febrero de 2008 sobre el método de cálculo de la rentabilidad de los planes de pensiones.*

Dictada de conformidad con la habilitación dada por el reglamento, se establece un método normalizado de aplicación general a efectos de las obligaciones de información a los partícipes y beneficiarios en aras de mejorar la transparencia de estos productos.

3. Los aspectos tributarios de la previsión social complementaria.

3.1. Consideraciones generales.

El régimen tributario de la previsión social anterior a la Ley 35/2006 se caracterizaba por una serie de deficiencias que aconsejaban su revisión, ya que no contribuían a crear un entorno de ahorro orientado a obtener una masa patrimonial importante para una larga posjubilación. Cabría preguntarse, incluso, si la previsión social había cumplido con su objetivo hasta el momento de la Ley 35/2006.

Del análisis de la normativa previa se podrían extraer determinadas notas que harían que el sistema fuera manifiestamente mejorable:

- a) No se favorecía el ahorro salarial, ya que cualquier fuente de renta era apta para hacer aportaciones a los diferentes instrumentos de previsión social y aplicar el beneficio tributario.

La modificación llevada a cabo por la Ley 35/2006 supone rehabilitar las fuentes aptas para aplicar el incentivo tributario, con lo que se favorece el ahorro salarial, incluyendo las rentas de los trabajadores autónomos, con lo que se guarda un equilibrio y una relación con las cotizaciones a la Seguridad Social; asimismo, se evitan situaciones absurdas con la rehabilitación de los porcentajes relativos para las fuentes de renta aptas, evitando que determinados contribuyentes aporten la totalidad

de sus rendimientos netos o de su base imponible a instrumentos de previsión social, aplicándose la reducción por el total de dichas aportaciones.

- b) La normativa previa favorecía el rescate en forma de capital: esto es un hecho claro desde el punto de vista teórico, ya que la aplicación de la reducción del 40% a las percepciones en forma de capital es un notorio estímulo. Con ello se desincentivaba claramente el enfoque pretendido de acompañar la pensión pública con un flujo adicional durante el mayor tiempo posible.

Cuadro 69

Desglose del importe de las prestaciones en función de la forma de pago 2004.

En millones de euros

Contingencia	Forma de las prestaciones							
	Capital		Renta		Mixto		Total prestaciones	
	Importe	%	Importe	%	Importe	%	Importe	%
Jubilación	1.098,37	64,9	488,88	28,9	105,49	6,2	1.692,74	82,36
Invalidez	114,00	66,0	46,91	27,2	11,87	6,8	172,78	8,41
Fallecimiento:	108,75	57,3	75,47	39,8	5,44	2,9	189,67	9,23
- Viudedad	73,54	53,9	59,22	43,4	3,57	2,6	136,33	6,63
- Orfandad	15,00	50,9	13,18	44,7	1,31	4,4	29,49	1,43
-Otros herederos	20,21	84,7	3,08	12,9	0,56	2,4	23,85	1,16
Total Prestaciones por contingencias	1.321,12	64,3	611,27	29,7	122,8	6,0	2.055,19	100

Fuente: Informe planes y fondos de pensiones. Año 2004. Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones- www.mineco.es

- c) Se favorecía la planificación fiscal para el contribuyente de rentas altas. El requisito para aplicar la reducción era que hubiera permanecido en el plan al menos dos años antes de la contingencia de jubilación. De manera que las aportaciones realizadas en el ejercicio de la jubilación o en el previo podían ser de hasta 48.000 euros y todas ellas reducirse en la base imponible y percibirse en forma de capital en el año de la jubilación con un ahorro muy importante.
- d) Los límites de aportación eran complejos y excesivos y se encontraban muy por encima de las posibilidades de las aportaciones medias de los ciudadanos. A

continuación pueden apreciarse en el siguiente cuadro las inmensas posibilidades de aportaciones que existían con la normativa previa:

Cuadro 70

Normativa previa a la Ley 35/2006

<i>Clases de aportaciones</i>	<i>Participe hasta 52 años</i>	<i>Participe mayor de 52 años</i>	<i>Participe discapacitado</i>	<i>Participe deportista</i>
<i>Aportaciones directas</i>	8.000 €	8.000 € + 1.250 €/año Hasta 24.250 €	24.250 € (conjuntame)	24.250 € (conjuntamente) (límite de rendimiento del trabajo/RAE)
<i>Aportaciones empresariales (sólo para el sistema empleo)</i>	8.000 €	8.000 € + 1.250 €/año hasta 24.250 €		
<i>TOTAL</i>	16.000 €	48.500 € (para ≥ 65 años)	24.250 €	4.250 €
<i>Aportaciones a favor del cónyuge</i>	2.000 €	2.000 €	2.000 €	2.000 €
<i>Aportaciones a favor de familiares o cónyuge minusválido</i>	8.000 €	8.000 €	8.000 €	8.000 €
<i>Aportaciones al patrimonio discapacitados Ley 41/2003</i>	8.000 €	8.000 €	8.000 €	8.000 €
<i>TOTAL</i>	34.000 €	66.500 €	42.250 €	42.250 €

3.2. Régimen fiscal aplicado a los diferentes instrumentos de previsión social.

La Ley 35/22006 mantiene los instrumentos existentes y crea también otros con vistas a mejorar el entorno de funcionamiento de la previsión social. Los nuevos instrumentos se analizarán en el apartado siguiente y son los relativos a la cobertura de la dependencia y los planes de previsión social empresarial. En cuanto a los instrumentos preexistentes cabe referirse únicamente a las mejoras generales para todos ellos derivadas de las deficiencias anteriormente señaladas.

3.2.1. Mecanismos de previsión social con incentivos fiscales.

Los sistemas de previsión social (planes de pensiones, mutualidades de previsión social cuyas aportaciones dan derecho a reducción y planes de previsión asegurados) tienen en común que están contruidos sobre la base del esquema de diferimiento. Esto es, se minora la base imponible en el momento de efectuar la aportación, a los efectos de

aplicar un tipo inferior de la escala de gravamen, y se tributa en su totalidad en el momento del abono de la prestación.

a) *Planes de pensiones.*

La normativa de planes y fondos de pensiones se encuentra en el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre.

El tratamiento tributario se recoge en el art. 51.1 de la ley 35/2006. Los planes de pensiones definen el derecho de las personas a cuyo favor se constituyen a percibir rentas o capitales por jubilación, supervivencia, orfandad o incapacidad, las obligaciones de contribución a los mismos así como las reglas de constitución y funcionamiento del patrimonio que al cumplimiento de los derechos que se reconozcan ha de afectarse.

Hay tres modalidades de planes de pensiones:

- *Sistema de empleo:* corresponde a los planes cuyo promotor sea cualquier entidad y cuyos partícipes sean los empleados de la misma.
- *Sistema asociado:* planes cuyo promotor o promotores sean cualesquiera asociaciones o sindicatos, siendo los partícipes sus asociados, miembros o afiliados.
- *Sistema individual:* corresponde a planes cuyo promotor son una o varias entidades de carácter financiero y cuyos partícipes son cualesquiera personas físicas.

El límite de aportaciones es global para todos los instrumentos y las prestaciones tributan como rentas del trabajo.

b) *Mutualidades de previsión social (MPS).*

Se regula el tratamiento tributario de las aportaciones efectuadas por los mutualistas y promotores en el art.51.2 de la Ley 35/2006, si bien las aportaciones de los promotores sólo se manifestarán en el supuesto de que se trate de MPS de carácter empresarial.

Por tanto, las aportaciones pueden analizarse desde una doble perspectiva:

- Sistema de empleo.
- Sistema individual.

Podrán practicar la reducción en la base imponible los aportantes que cumplan los siguientes requisitos de índole subjetiva:

- Cantidades abonadas en virtud de contratos de seguro concertados con MPS por profesionales o empresarios individuales integrados en cualquiera de los regímenes de la Seguridad Social en la parte que tenga por objeto las coberturas previstas en la normativa de planes y fondos de pensiones (jubilación, incapacidad o fallecimiento).

- Cantidades abonadas en virtud de contratos de seguro concertados con MPS por profesionales no integrados en algunos de los regímenes de la Seguridad Social, en la parte que tenga por objeto la cobertura de las contingencias previstas en la normativa de planes y fondos de pensiones (jubilación, incapacidad o fallecimiento), siempre que no hayan tenido la consideración de gasto deducible para hallar los rendimientos netos.
- Cantidades aportadas en virtud de contratos de seguro concertados con MPS por trabajadores por cuenta ajena o socios trabajadores, cuando se efectúen de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto Legislativo 1/2002 (disposición adicional 1ª).

Como novedad cabe destacar que la ley permite efectuar aportaciones reducibles a los cónyuges de los mutualistas y a los empleados de la mutualidad.

El límite de aportaciones es global para todos los instrumentos y las prestaciones tributan como rentas del trabajo.

c) *Planes de Previsión Asegurados (PPA).*

Se regulan en el art. 51.3 de la Ley 35/2006. Se incorporaron al ordenamiento tributario con la Ley 46/2002, de 18 de diciembre, de reforma parcial del impuesto sobre la renta de las personas físicas y por la que se modifican las Leyes de los impuestos sobre sociedades y sobre la renta de no residentes. Los PPA son seguros de vida que cubren análogas contingencias que las previstas para los planes de pensiones: jubilación, fallecimiento e incapacidad, con el requisito adicional de que tengan como cobertura principal la jubilación.

Guardan relación con los planes de pensiones individuales, la única diferencia es que deben garantizar un tipo de interés, circunstancia que no se da en los planes de pensiones.

El límite de aportaciones es igual que el anterior y constituye un umbral global para todos los instrumentos. Las prestaciones tributan como rentas del trabajo.

3.2.2. *Sistemas sin incentivo tributario: seguros colectivos.*

A diferencia de lo antedicho en los instrumentos de previsión social analizados, los contratos de seguro colectivo no cuentan con incentivo tributario alguno en el IRPF en forma de reducción en la base imponible.

En definitiva, no existe un mecanismo de diferimiento por el cual las aportaciones o contribuciones minoran la base imponible del contribuyente en el momento de efectuar la aportación para con posterioridad en el momento en que se produzca la contingencia se tribute por la totalidad de la prestación.

El seguro colectivo constituye una de las modalidades que se pueden utilizar para instrumentar los compromisos por pensiones de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/2002.

Hay que tener en cuenta que:

- a) Si se produce la imputación fiscal por la aportación de la empresa: existe renta para el trabajador y la empresa se deduce en el impuesto de sociedades su contribución.
- b) No se produce la imputación fiscal: no existe renta para el trabajador y tampoco hay deducción para la entidad.

El tratamiento tributario de las prestaciones tiene un doble perfil en función de la contingencia cubierta. Las contingencias cubiertas son las previstas en la normativa de planes y fondos de pensiones: jubilación, incapacidad y fallecimiento.

Las prestaciones relacionadas con la jubilación e incapacidad tributan en el IRPF como rendimientos del trabajo. En cuanto a las prestaciones por fallecimiento tributan en el impuesto sobre sucesiones y donaciones.

La tributación del trabajador en el IRPF es:

R. Trabajo: Prestación - contribuciones imputadas- aportación trabajador.

La Ley 35/2006 crea un instrumento de previsión social que se enmarca dentro de los seguros colectivos al que se alude con posterioridad. Este instrumento se denomina plan de previsión social empresarial, cuyo régimen de funcionamiento es similar al de los planes de pensiones de empleo, si bien el instrumento financiero sobre el que se estructura es un seguro. En definitiva, se trata de un seguro colectivo con derecho a reducción y su finalidad está en ensanchar el abanico de opciones de los agentes económicos y sociales para canalizar los compromisos por pensiones.

3.2.3. Otros sistemas de protección social.

a) Régimen especial de discapacitados.

Se regula en el art.53 de la Ley 35/2006. Se establece un mecanismo mediante el cual se puede instrumentar un sistema de previsión social con importantes incentivos fiscales para las aportaciones a favor de personas con alto grado de discapacidad por parte de los familiares y allegados con los que conviva.

El objetivo de política económica es que quienes rodean a la persona con discapacidad severa puedan efectuar aportaciones a su favor, para que en el momento en el que el discapacitado no cuente con el apoyo y soporte de las personas que han venido cuidando de él, pueda disponer de unos recursos que le permitan una vida digna.

- *Destinatarios:* pueden efectuarse aportaciones a los instrumentos de previsión social citados a favor de personas con un grado de discapacidad igual o superior al 65% o discapacitados cuya incapacidad se declare judicialmente, aunque no alcancen dicho grado.

- *Aportantes*: las aportaciones las puede efectuar el propio discapacitado partícipe; las personas que tengan con él una relación de parentesco en línea directa colateral hasta tercer grado inclusive o el cónyuge del discapacitado o aquellos que lo tuviesen a su cargo en régimen de tutela o acogimiento.

Las aportaciones que pueden realizar aportaciones distintas del discapacitado tienen un límite de 10.000 euros, siendo el máximo total a aportar de 24.250 euros.

Las prestaciones pueden ser en forma de renta (no se produce la tributación hasta que se supera el triple del indicador público de rentas de efectos múltiples, referencia que ha sustituido al salario mínimo interprofesional).

b) *Régimen especial de discapacitados de la ley 41/2003.*

Es un esquema similar al anterior, la diferencia estriba en que las aportaciones no se destinan a un instrumento de previsión social de los hasta ahora considerados (PP, MPS o PPA); las aportaciones se hacen al patrimonio del discapacitado previsto en la Ley 41/2003, de 18 de diciembre, de protección patrimonial de las personas con discapacidad y de modificación del Código Civil, de la Ley de Enjuiciamiento Civil y de la normativa tributaria con esa finalidad.

El umbral de las aportaciones es idéntico al del apartado anterior.

Las prestaciones se integrarán en la base imponible del discapacitado, titular del patrimonio protegido, por el importe en que la suma de lo que se considera rendimientos (las aportaciones que se hayan hecho) exceda de tres veces el indicador público de rentas de efectos múltiples.

c) *Régimen especial del cónyuge que trabaja en el hogar familiar.*

Se regula en el art.51.7 de la Ley 35/2006. Los contribuyentes que trabajan en el hogar familiar únicamente, por el nivel de renta global familiar, en principio, podrían estar interesados en abrir un instrumento de previsión social propio. Se trata de un colectivo de personas que no tienen la condición de trabajadores, quedando fuera, por tanto, del esquema de cobertura de la Seguridad Social, sin generar derecho a una futura prestación de jubilación. Se ha considerado razonable que, desde un plano legislativo, se les proporcione algún tipo de cobertura, al menos, a través del ahorro privado.

Las aportaciones tienen un límite de 2.000 euros y las prestaciones tributarán como rentas del trabajo.

d) *Régimen especial de deportistas profesionales y de alto nivel.*

El régimen financiero-fiscal de la previsión social de los deportistas profesionales se regula en la disposición adicional 11ª de la Ley 35/2006. El objetivo que se persigue es adaptar los esquemas de previsión diseñados en la normativa a las especiales circunstancias que concurren en los deportistas profesionales y de alto nivel, aspectos tales

como: carrera deportiva muy corta y, en algunos casos, con concentración de importantes ingresos en períodos muy cortos de tiempo.

Tal disposición regula el ámbito subjetivo, es decir, quién puede hacer las aportaciones a la MPS específica, el diseño del régimen especial de las aportaciones y el tratamiento tributario de las prestaciones, así como las posibles aportaciones que pudieran hacerse al régimen general de previsión social.

Las aportaciones al régimen especial objeto de análisis pueden hacerlas los deportistas profesionales y los deportistas de alto nivel.

Las aportaciones anuales no pueden superar la cantidad de 24.250 euros, incluyendo las que le hubieran sido imputadas por los promotores en concepto de rendimientos del trabajo cuando se efectúen de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto Legislativo 1/2002 (disposición adicional 1ª).

Las contingencias que pueden ser objeto de cobertura son las previstas en la normativa de planes y fondos de pensiones (Real Decreto Legislativo 1/2002 artículo 8.6.).

Las aportaciones, directas o imputadas, que cumplan los requisitos señalados, pueden ser objeto de reducción en la parte general de la base imponible del IRPF con el límite de la suma de los rendimientos netos del trabajo y de actividades económicas percibidas individualmente en el ejercicio y hasta un importe máximo de 24.250 euros anuales.

Adicionalmente y con independencia de ese régimen, pueden acogerse al régimen general, por lo que el deportista puede hacer aportaciones a ambos regímenes durante su vida como deportista profesional o deportista de alto nivel.

Las prestaciones en forma de renta tributan en su integridad como rentas del trabajo.

3.3. Objetivos de la Ley 35/2006 en lo relativo a la previsión social de naturaleza complementaria.

Los objetivos de la reforma en lo atinente a la previsión social se concretaban en resolver las deficiencias señaladas y mejora en general del entorno de funcionamiento. Cabe apuntar como más destacables los siguientes aspectos:

3.3.1. Reorientación de los incentivos fiscales.

El funcionamiento de la previsión social complementaria es exactamente igual al de la normativa previa. Por tanto, al igual que en los textos precedentes del impuesto sobre la renta de las personas físicas, la base imponible general se minora en el importe de las aportaciones a los sistemas de previsión social.

Adicionalmente, la base liquidable general se obtiene, tal como establece el artículo 50, de aplicar las reducciones a que se refieren los artículos 51, 53, 54 y 55. Únicamente se practicará en la base del ahorro, si hubiera remanente, la reducción prevista en el artículo 55, sin que esta última base pueda resultar negativa.

Pero, por razones de equidad y de complementariedad con el sistema público de pensiones, se acota el límite de las aportaciones. La experiencia de los últimos años demuestra que la media de aportación no supera los 2.000 euros, si bien incentivaba de forma desproporcionada, y al margen de los objetivos de la previsión social, aportaciones muy elevadas para determinados contribuyentes con elevada capacidad económica. Esta es una de las cuestiones que aparentemente ha concitado mayor contestación social en los medios especializados, pero los datos empíricos en nada justifican esas críticas, ya que la mayoría de las aportaciones que hacen los casi 10 millones de aportantes al sistema quedan muy lejos del umbral fijado en la ley

Por las mismas razones antedichas se elimina el desdoblamiento existente entre aportaciones y contribuciones empresariales estableciéndose un único umbral que afecta tanto a las aportaciones que pudieran hacer los empleados como a las contribuciones empresariales que pudieran hacer las diferentes entidades en los diferentes instrumentos.

En definitiva, desde el punto de vista de las aportaciones, se establece una cuantía máxima de 10.000 euros para todos los sistemas de previsión social. Asimismo se rehabilitan las fuentes de rentas aptas para realizar aportaciones a los instrumentos de previsión social, estableciendo unas cuantías de referencia mínimas que posibilitan la realización de aportaciones a través de la introducción de unos límites absoluto y porcentual, considerando que el límite absoluto nunca puede superarse, siendo el límite previsto el 30% de los rendimientos netos.

Se mantiene el tratamiento diferenciado para aquellas personas con una edad superior a 50 años, que cuentan con un porcentaje incrementado que alcanza el 50% de las rentas aptas, lo que les permitirá hacer un mayor esfuerzo desde el punto de vista de la dedicación de recursos a los instrumentos de previsión social y respetando el umbral adicional con el que cuentan de 12.500 euros.

Por otra parte, la disposición adicional 16ª de la Ley 35/2006 incorpora un límite financiero global para el conjunto de aportaciones y contribuciones a todos los sistemas de previsión social que reducen la base imponible.

En relación con lo hasta ahora expuesto es muy significativo el siguiente cuadro, obtenido del Informe 2005 de Seguros y Fondos de Pensiones, elaborado por la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones⁷, que pone de manifiesto el volumen de aportaciones realizado en el año 2005 y como puede advertirse son muy pocos los partícipes que se saldrían del umbral de aportaciones establecido en la Ley 35/2006, considerando que según ese mismo informe en el año 2005 se contaba con un total de 9.449.122 partícipes:

⁷ Dicho informe puede descargarse de la *web* del Ministerio de Economía y Hacienda: www.meh.es

Porcentaje de partícipes por tramos de aportación, año 2005

<i>euros</i>	<i>% planes de empleo</i>	<i>% planes asociados</i>	<i>% planes individuales</i>
<i>Menos de 300</i>	<i>61,12</i>	<i>41,16</i>	<i>50,71</i>
<i>De 300 a 900</i>	<i>18,66</i>	<i>32,76</i>	<i>27,84</i>
<i>De 901 a 1.800</i>	<i>7,80</i>	<i>11,42</i>	<i>8,43</i>
<i>De 1.801 a 3.000</i>	<i>6,25</i>	<i>6,26</i>	<i>5,55</i>
<i>De 3.001 a 4.500</i>	<i>3,19</i>	<i>3,15</i>	<i>2,35</i>
<i>De 4.501 a 6.010</i>	<i>1,32</i>	<i>1,55</i>	<i>1,41</i>
<i>De 6.011 a 7.212</i>	<i>0,51</i>	<i>0,56</i>	<i>0,66</i>
<i>De 7.213 a 8.000</i>	<i>0,46</i>	<i>1,29</i>	<i>1,37</i>
<i>más de 8.000 (discapacitados)</i>	<i>0,01</i>	<i>0,01</i>	<i>0,01</i>
<i>más de 8.000 (aport. empresariales)</i>	<i>0,45</i>		
<i>más de 8.000 (mayores de 52 años)</i>	<i>0,22</i>	<i>1,83</i>	<i>1,67</i>

3.3.2. La articulación de los incentivos fiscales para la dependencia.

La normativa tributaria reconoce por primera vez la realidad social española en este punto, en la que se da un incremento de la esperanza de vida que lleva asociado un problema de envejecimiento y dependencia de una buena parte de los ciudadanos, existiendo además otros factores que agudizan su dimensión en el sector de población que precisa de una atención especial.

Se configuran dos tipos de beneficios: los dirigidos a aquellas personas que sean ya grandes dependientes o dependientes severos, para las que se prevé la posibilidad de movilizar su patrimonio inmobiliario con vistas a obtener unos flujos de renta que les permita disponer de recursos para paliar sus necesidades económicas, de una parte mediante la transmisión de su vivienda habitual, tal como prevé el artículo 33.4. b) de la ley, lo que posibilita que no se grave el incremento de patrimonio obtenido, o bien utilizando la posibilidad de la denominada hipoteca inversa, tal como figura en la disposición adicional 15ª, sobre esta última posibilidad se ha producido la esperada regulación financiera que se ha llevado a cabo con la disposición adicional 1ª de la Ley 41/2007 por la que se modifica la Ley 2/1981, de 25 de marzo, de regulación del mercado hipotecario y otras normas del sistema hipotecario y financiero, de regulación de las hipotecas inversas y el seguro de dependencia y por la que se establece determinada norma tributaria.

Por otra parte, se diseñan los instrumentos dirigidos a aquellas personas que quieran cubrir un eventual riesgo de incurrir en una situación de gran dependencia o dependencia severa.

3.3.3. Flexibilización en la disposición de derechos.

Con el objeto de atender los problemas derivados del envejecimiento y la dependencia se incentivan aquellos instrumentos destinados a proporcionar una renta complementaria de las pensiones públicas o que cubran determinados riesgos, desestimulando la percepción en forma de capital.

Para el cumplimiento de este objetivo, en una primera instancia, se proponía concentrar los incentivos en aquellos instrumentos cuyas percepciones se percibieran en forma de renta vitalicia. Se evolucionó desde ese planteamiento inicial del anteproyecto, que en principio podía ser el más adecuado en una perspectiva teórica, hacia un modelo en el que los ciudadanos podrán disponer de sus derechos consolidados en la forma que consideren pertinente, ya sea en forma de renta vitalicia, renta temporal o capital (sin reducción), tal como establece la modificación del artículo 8.5 del texto refundido de la ley de planes y fondos de pensiones en la disposición final 5ª de la ley, donde se señala que *“las fechas y modalidades de percepción de las prestaciones serán fijadas libremente por partícipe o por el beneficiario, en los términos que reglamentariamente se determinen, y con las limitaciones que, en su caso, se establezcan en las especificaciones de los planes”*.

Por tanto, las características del sistema se concretan en lo siguiente:

- a) Flexibilidad en disponibilidad de los derechos de los partícipes.
- b) Utilización en momentos de necesidad que será normalmente cuando los tipos marginales del contribuyente sean más bajos.
- c) Al no poder aplicar la reducción en forma de capital, automáticamente, los partícipes optan por racionalizar sus prestaciones cuando sea más beneficioso. Ello hará que se produzca un control de la propia irregularidad de las prestaciones por parte del contribuyente.
- d) La opción en forma de renta será más utilizada por imperativo económico y cuando sea más necesario.
- e) Automáticamente la renta vitalicia deja de ser rechazada por antieconómica al disuadir la percepción en forma de capital, quitándole el beneficio fiscal adicional de la reducción.
- f) Se restablece un equilibrio en el régimen de opciones claramente decantado hasta ahora a favor del capital.
- g) Desparece el requisito financiero existente hasta este momento en el que en el momento de acaecer la edad de jubilación, el beneficiario, en un plazo de seis meses, debía ponerse en contacto con la gestora del fondo de pensiones e indicarle la forma y momento del cobro de la prestación. Una vez iniciada la prestación en forma de renta temporal sólo podía modificarse la percepción para anticipar los derechos remanentes. Ahora los derechos económicos podrán funcionar como una especie de

cuenta bancaria en la que las disposiciones por parte de los beneficiarios se harán en función de su conveniencia.

3.3.4. *Mantenimiento sistemas especiales: discapacitados, deportistas, cónyuge que trabaja en el hogar familiar.*

No se producen grandes novedades en estas modalidades especiales de previsión social. Se mantiene las cuantías especiales de 24.250 euros para los sistemas especiales y de los deportistas y en estos últimos se producen una serie de ajustes técnicos relativos a determinados requisitos subjetivos que deben tener los deportistas.

3.3.5. *Posibilidad de aportar a la contingencia de jubilación cuando se difiere la prestación.*

El artículo 10 del reglamento de planes y fondos de pensiones, aprobado mediante el Real Decreto 304/2004, de 25 de febrero, establece que las prestaciones, ya sean en forma de renta o en forma de capital, podrán ser inmediatas al acaecimiento de una contingencia o bien diferidas a un momento posterior.

Con la modificación introducida por la Ley 35/2006, que da nueva redacción al artículo 8.6 del texto refundido de la ley de planes y fondos de pensiones (disposición final 5ª, apartado 3), se permite que durante el periodo de diferimiento de las prestaciones, es decir, el periodo que hay entre la jubilación y la percepción de la prestación, se puedan efectuar aportaciones para la propia contingencia de jubilación (antes ello no era posible), de manera que el aportante pueda percibir dichas aportaciones más su rentabilidad y no tengan que percibirlas sus herederos.

3.3.6. *Creación de los planes de previsión social empresarial.*

Modalidad nueva que posibilita un nuevo instrumento para los compromisos por pensiones que las empresas puedan desarrollar a favor de sus trabajadores, por el que las aportaciones que hagan tanto las empresas como los trabajadores podrán aprovechar los beneficios fiscales de la reducción en el IRPF; es decir, funcionará exactamente igual que los planes de pensiones de empleo.

Se crea, por tanto, un nuevo instrumento, en el marco de los contratos de seguro colectivo que instrumentan compromisos por pensiones, los denominados planes de previsión social empresarial, que posibilitan que se efectúen aportaciones reducibles en la base imponible del impuesto, ya que son el equivalente, en seguros colectivos, de los planes de pensiones del sistema empleo.

3.3.7. *Régimen transitorio.*

La reorientación de los instrumentos de previsión social constituye una innovación muy importante y resulta preciso respetar el contexto tributario en el que se realizaron las aportaciones previas a las modificaciones que se derivan de la ley. Por tanto, los

derechos consolidados efectuados hasta el momento de la entrada en vigor de la ley podrán beneficiarse del tratamiento tributario y financiero previo a su entrada en vigor.

Así, las disposiciones transitorias 11ª y 12ª regulan el acomodo de la situación previa respecto de determinados instrumentos de previsión social al nuevo marco normativo.

El objetivo de dichas normas está constituido por respetar al máximo las expectativas de derechos de los ciudadanos cuando se realizaron las aportaciones a los instrumentos de previsión social.

3.3.8. Movilización de los derechos económicos en los sistemas de previsión social.

La disposición adicional 22ª establece que los distintos sistemas de previsión social a que se refieren los artículos 51 y 53 de la ley, es decir aquellos que han podido aplicar el mecanismo de reducción, podrán realizar movilizaciones de derechos económicos entre ellos.

Alude la norma a que reglamentariamente se establecerán las condiciones bajo las cuales podrán efectuarse movilizaciones, sin consecuencias tributarias, de los derechos económicos entre estos sistemas de previsión social, atendiendo a la homogeneidad de su tratamiento fiscal y a las características jurídicas, técnicas y financieras de los mismos.

Dicho desarrollo reglamentario ha tenido lugar en el Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del IRPF. En dicha norma se incorporan tanto los supuestos de movilización de un plan de pensiones individual a un plan de previsión asegurado como la movilización de estos últimos con destino a un plan de pensiones individual.

4. Datos relativos a los sistemas complementarios.

4. 1. Planes de pensiones.

Cuadro 72

<i>Magnitud (millones de euros)</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>	<i>2007</i>	<i>% Incremento medio anual</i>
<i>Número fondos</i>	1.054	1.163	1.255	1.340	1.353	6,4%
<i>Número planes</i>	2.948	3.120	3.216	3.289	2.969	0,2%
<i>Número de cuentas de participes</i>	7.185.021	8.302.738	9.147.119	9.794.093	10.396.654	9,7%
<i>Beneficiarios</i>	210.307	159.072	312.304	310.348	328.804	11,8%
<i>Cuenta de posición</i>	56.471	63.142	73.495	81.735	87.047	11,4%
<i>% Patrimonio fondos/PIB</i>	7,3%	7,6%	8,2%	8,4%	8,4%	3,6%
<i>Aportaciones</i>	6.486	6.878	7.567	8.096	7.097	2,3%
<i>Prestaciones</i>	1.833	2.055	2.559	3.300	3.245	15,3%

A lo largo de todo el periodo se aprecia un crecimiento generalizado y continuado de todas las magnitudes que definen el comportamiento de los planes y fondos de pensiones. Tan sólo 2007 experimenta una disminución en aportaciones y prestaciones, aunque no del patrimonio acumulado.

4.1.1. *Número de fondos de pensiones.*

La evolución del número de fondos de pensiones ha sido creciente, siendo el incremento porcentual 2003-2007 del 28,4%. Si se compara con los datos de la década de los 90 del pasado siglo, se aprecia que los incrementos actualmente suelen ser mayores y sobre todo más estables.

Cuadro 73

<i>Nº de fondos</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>	<i>2007</i>	<i>% Incremento medio anual</i>
<i>Número de fondos</i>	1054	1163	1255	1.340	1353	6,4%

4.1.2. *Número de planes de pensiones.*

El número de planes de pensiones inscritos en el registro oficial de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones ha ido incrementándose paulatinamente, a excepción del año 2007 donde se aprecia un importante descenso en los planes de empleo. Ello se debió a una circunstancia puntual, la terminación y movilización de una parte importante de los planes de pensiones de entidades públicas vascas integrados en el fondo de pensiones administrado por la entidad gestora Elkarkidetza, Entidad de Previsión Social Voluntaria, en virtud de la aplicación de la disposición adicional 4ª del Reglamento de planes y fondos de pensiones introducida por el Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento del impuesto sobre la renta de las personas físicas, que permite la movilidad a mutualidades de previsión social que actúen como instrumento de previsión social empresarial de planes de pensiones de empleo de las Administraciones Públicas formalizados o cuya promoción se hubiera acordado en convenio colectivo antes de la entrada en vigor de la Ley 44/2002, de 22 de noviembre, de medidas de reforma del sistema financiero.

El incremento relativo mayor corresponde a los planes individuales, posiblemente debido a la aparición en número significativo de planes que incorporan una garantía adicional externa y ajena al propio plan de pensiones. El crecimiento medio anual en el número de planes de empleo hasta el año 2006, antes de la movilización de planes a Elkarkidetza, ascendió al 2,3% y el total al 3,7%.

Cuadro 74

<i>Nº de planes</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>	<i>2007</i>	<i>% incremento medio anual</i>
Empleo	1.787	1.860	1.884	1.913	1.559	-3,4%
Asociados	243	242	240	234	234	-0,9%
Individuales	918	1.018	1.092	1.142	1.176	6,4%
Total	2.948	3.120	3.216	3.289	2.969	0,2%

4.1.3. Número de cuentas de partícipes.

El número acumulado de cuentas partícipes declaradas por los planes de pensiones ha sido creciente todos los años, destacando en el año 2004 un fuerte incremento del 15,5 % en la modalidad de empleo, como consecuencia de la incorporación en dicho año de 511.444 partícipes al plan de pensiones de la Administración del Estado. Debe de matizarse que estas cifras no se corresponden exactamente con el número de ciudadanos que realizan aportaciones a planes de pensiones, dado que éstos pueden tener más de un plan de pensiones.

Cuadro 75

<i>Partícipes</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>	<i>2007</i>	<i>% Incremento medio anual</i>
Planes Empleo	711.561	1.263.643	1.551.859	1.677.024	1.834.111	26,7%
Planes Asociados	133.942	107.355	93.954	94.480	89.450	-9,6%
Planes Individuales	6.339.518	6.931.740	7.501.306	8.022.589	8.473.093	7,5%
Total	7.185.021	8.302.738	9.147.119	9.794.093	10.396.654	9,7%

4.1.4. Número de beneficiarios.

Acorde con la maduración del sistema, el número de beneficiarios también ha experimentado un crecimiento continuado del 11,8% anual medio.

Cuadro 76

<i>Beneficiarios</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>	<i>2007</i>	<i>% Incremento medio anual</i>
Total	210.307	261.306 (*)	312.304	310.348	328.804	11,8%

(*) Estimación.

4.1.5. Patrimonio de los planes.

El patrimonio de los planes de pensiones ha ido aumentando paulatinamente, siendo el incremento medio de la cuenta de posición total de los planes de pensiones en los últimos cuatro años del 11,4%. El mayor crecimiento se ha registrado en los planes de la modalidad individual, siendo más moderado en los planes de empleo.

Cuadro 77

<i>Cuentas de posición (Millones €)</i>	2003	2004	2005	2006	2007	% incremento medio anual
<i>Planes Empleo</i>	24.001,5	25.563,0	28.666,8	30.476,9	31.652,4	7,2%
<i>Planes Asociados</i>	880,0	957,1	1.073,2	1.174,5	1.219,2	8,5%
<i>Planes Individuales</i>	31.589,6	36.622,6	43.755,3	50.054,1	54.175,8	14,4%
<i>Total</i>	56.471,1	63.142,7	73.495,3	81.735,5	87.047,4	11,4%

El peso específico del patrimonio de los fondos de pensiones en términos porcentuales respecto al PIB experimentó su mayor crecimiento en el año 2005, manteniéndose constante en el 8,4% en los dos años posteriores.

Cuadro 78

<i>% patrimonio fondos / PIB</i>	2003	2004	2005	2006	2007	% incremento medio anual
	7,3%	7,6%	8,2%	8,4%	8,4%	3,6%

4.1.6. Aportaciones de los planes.

La evolución de las aportaciones entre las distintas modalidades de planes de pensiones, muestra también un incremento continuado hasta el año 2007: 7,7 % de media anual entre los años 2003 y 2006. En 2007 se rompe la tendencia en los planes individuales, registrándose una reducción en las aportaciones respecto al año anterior en este tipo de planes. Ello se debe posiblemente a que en los últimos meses del año –momento en que se concentran la mayoría de las aportaciones- los ciudadanos percibieron incertidumbres sobre la evolución de la economía y optaron por reducir sus aportaciones a un producto con un elevado grado de iliquidez.

Es destacable también la creciente implicación de los trabajadores en los planes de pensiones de empleo, que se ha traducido en un incremento de sus aportaciones a tales planes de un 21,6 % de media anual.

Cuadro 79

<i>Aportaciones (Millones €)</i>		<i>2003</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>	<i>2007</i>	<i>incremento% medio anual</i>
Planes de empleo	Total empleo	1.554	1.536	1.660	1.727	1.836	4,3
	Contrib. Promotor	1.392	1.365	1.415	1.500	1.482	1,6
	Aport. Participe	162	171	245	227	354	21,6
Planes Asociados		72	77	81	89	70	-0,7
Planes Individuales		4.860	5.265	5.826	6.280	5.190	1,7
Total		6.486	6.878	7.567	8.096	7.097	2,3

4.1.7. Prestaciones de los planes.

El volumen de prestaciones totales pagadas en los cinco últimos años ha sido creciente, a excepción del año 2007 donde se ha producido un descenso del 1,7%. Ello ha obedecido probablemente a la flexibilización normativa del régimen de cobro de las prestaciones, produciéndose un mayor aplazamiento en la percepción de las mismas

Cuadro 80

<i>Prestaciones (Millones €)</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>	<i>2007</i>	<i>% Incremento medio anual</i>
Planes Empleo	996,9	846,1	973,6	1.194,7	1.200,0	4,7%
Planes Asociados	27,4	32,0	34,6	51,8	45,0	13,2%
Planes Individuales	808,7	1.177,1	1.551,2	2.053,7	2.000,0	25,4%
Total prestaciones	1.833,0	2.055,2	2.559,4	3.300,2	3.245,0	15,3%

4.2. Seguros colectivos que instrumentan compromisos por pensiones.

Los datos que se ofrecen sobre estos seguros colectivos no incluyen el año 2004 por no haberse publicado en dicho año la memoria correspondiente. Por otro lado, los datos de 2007 constituyen una primera estimación, a falta de los definitivos que se conocerán en los próximos meses.

Cuadro 81

Global	2003	2005	2006	2007 ⁽¹⁾	% Incremento medio anual
Contratos	190.349	209.309	227.206	226.277	4,4
Tomadores	170.859	187.776	194.353	193.929	3,2
Asegurados	4.678.426	4.853.153	5.420.592	5.400.237	3,7
Beneficiarios	356.496	426.512	410.277	418.848	4,1
Provisiones ^(*)	28.945	29.385	31.505	30.662	1,5
Primas ^(*)	3.648	3.082	3.267	2.993	-4,8
Prestaciones ^(*)	2.977	3.219	3.506	3.594	4,8

(*) Millones €

(1) Datos estimados

En el cuadro anterior se expone un resumen de las magnitudes que posteriormente se desarrollan. Se observa que, con carácter general, la evolución del sistema ha sido creciente en todos los años, salvo en 2007 donde se produce una reducción en todos los parámetros salvo en el número de beneficiarios y en el volumen de prestaciones.

Respecto a las primas, donde se observa una tasa de crecimiento medio anual negativa, hay que destacar que el año de partida, 2003, no es muy representativo porque aún se estaban aportando primas del proceso de exteriorización obligatoria de los compromisos por pensiones de las empresas con sus trabajadores correspondientes a cuantías ya devengadas por servicios pasados. A continuación, se resumen en los siguientes cuadros las magnitudes anteriores, desglosadas entre contratos que cubren la contingencia de jubilación, ya sea exclusivamente o junto con otras contingencias, y contratos que sólo cubren las contingencias de fallecimiento y/o incapacidad laboral.

Se observa en general un crecimiento continuado a excepción del año 2007, en el que se estima que se ha producido una caída en las primas debida quizás a las incertidumbres sobre la evolución de la situación económica.

Cuadro 82

<i>Con jubilación</i>	2003	2005	2006	2007 ⁽¹⁾	% incremento medio anual
Tomadores	91.092	83.065	81.638	81.460	-2,8
Asegurados	1.716.496	1.676.522	2.040.266	2.032.605	4,3
Beneficiarios	335.888	394.344	379.379	387.305	3,6
Provisiones ^(*)	28.945	29.385	31.505	30.662	1,5
Primas ^(*)	2.429	2.560	2.509	2.353	-0,8
Prestaciones ^(*)	2.728	2.956	3.232	3.314	5,0

(*) Millones €

(1) Datos estimados

<i>Sin jubilación</i>	2003	2005	2006	2007 ⁽¹⁾	% incremento medio anual
Tomadores	79.767	104.711	112.715	112.469	9,0
Asegurados	2.961.930	3.176.631	3.380.326	3.367.675	3,3
Beneficiarios	20.608	32.168	30.898	31.543	11,2
Primas ^(*)	1.219	522	758	640	-14,9
Prestaciones ^(*)	249	263	273	280	3,0

(*) Millones €

(1) Datos estimados

4.2.1. Número de pólizas.

El número de pólizas de seguro colectivo que instrumentan compromisos por pensiones ha experimentado en los últimos años un crecimiento paulatino; el incremento porcentual del número de contratos durante el período 2003-2007 ha sido de un 19,0%.

Cuadro 83

<i>Contratos</i>	2003	2005	2006	2007 ⁽¹⁾	% incremento medio anual
Total	190.349	209.309	227.206	226.277	4,4

(1) Datos estimados

4.2.2. Número de tomadores.

En cuanto al número de tomadores –empresas contratantes- de estos contratos de seguro, cabe distinguir entre pólizas que cubren la contingencia de jubilación y contratos que sólo cubren las contingencias de fallecimiento e incapacidad. Así, mientras en los primeros se observa una caída en el número de tomadores a lo largo del período considerado, que en términos porcentuales supone un -11,0%, para el caso de contratos que no cubren la jubilación se da un crecimiento muy significativo, que llega al 41,8% en el período 2003-2007.

Cuadro 84

Tomadores	2003	2005	2006	2007 ⁽¹⁾	% incremento medio anual
Con jubilación	91.092	83.065	81.638	81.460	-2,8
Sin jubilación	79.767	104.711	112.715	112.469	9,0

(1) Datos estimados

4.2.3. Número de asegurados.

Por lo que se refiere a los trabajadores asegurados, en el periodo de referencia se produce un incremento en su número en ambos tipos de contratos: del 18,4% para los contratos que cubren la contingencia de jubilación y del 13,7% para el caso de pólizas que no contemplan la jubilación como cobertura.

Cuadro 85

Asegurados	2003	2005	2006	2007 ⁽¹⁾	% incremento medio anual
Con jubilación	1.716.496	1.676.522	2.040.266	2.032.605	4,3
Sin jubilación	2.961.930	3.176.631	3.380.326	3.367.675	3,3

(1) Datos estimados

4.2.4. Número de beneficiarios.

El número de beneficiarios es muy superior para los contratos que cubren jubilación que para los que exclusivamente cubren fallecimiento e incapacidad. En el primer caso, hay un aumento de beneficiarios en los primeros años, alcanzando una cierta estabilidad a la larga. La tasa de variación correspondiente al período 2003-2007 para los beneficiarios de estas pólizas es de 15,5%. Análogas conclusiones se pueden extraer al analizar el número de beneficiarios de pólizas sin cobertura de jubilación, nuevamente hay un importante crecimiento los primeros años del período, para luego estabilizarse en torno a los 31.000 beneficiarios. En este segundo caso la tasa de variación del período ha sido del 53,1%.

Cuadro 86

Beneficiarios	2003	2005	2006	2007 ⁽¹⁾	% incremento medio anual
Con jubilación	335.888	394.344	379.379	387.305	3,6
Sin jubilación	20.608	32.168	30.898	31.543	11,2

(1) Datos estimados

4.2.5. Fondos acumulados.

Los fondos acumulados por este tipo de pólizas (provisiones del seguro de vida) alcanzan más de 30.000 millones de euros, según las estimaciones hechas para el ejercicio 2007. La evolución de dichos fondos ha sido positiva, con un incremento porcentual del 5,6% para el período de referencia.

Cuadro 87

Provisiones ^(*)	2003	2005	2006	2007 ⁽¹⁾	% incremento medio anual
Total	28.945	29.385	31.505	30.662	1,5

(*) Millones euros

(1) Datos estimados

4.2.6. Primas.

El volumen de primas, en el caso de los seguros que cubren jubilación se ha mantenido más o menos constante a lo largo del período. Para el caso de los seguros sin jubilación, en los primeros años cae el volumen de primas más de un 50%, pero en los siguientes ejercicios parece haber una recuperación leve, a excepción hecha del año 2007.

Cuadro 88

Primas ^(*)	2003	2005	2006	2007 ⁽¹⁾	% incremento medio anual
Con jubilación	2.429	2.560	2.509 ⁽²⁾	2.353	-0,8
Sin jubilación	1.219	522	758	640	-14,9

(*) Millones euros

(1) Datos estimados

(2) El dato difiere del publicado en la memoria de dicho año. Para evitar una duplicidad, de los datos de primas de 2006 se han restado 280 millones de euros procedentes del traspaso de diversas pólizas de compromisos por pensiones de una compañía aseguradora en liquidación a otras dos compañías del sector.

4.2.7. Prestaciones.

Las prestaciones por jubilación son mucho más elevadas que las prestaciones por incapacidad y fallecimiento. Las primeras han aumentado en el período 2003-2007 un 17,7%. Por su parte, las prestaciones por incapacidad y fallecimiento han tenido un crecimiento sostenido, aunque muy leve, de un 1,1%

Cuadro 89

Prestaciones (*)	2003	2005	2006	2007 ⁽¹⁾	% incremento medio anual
Con jubilación	2.728	2.956	3.232	3.314	5,0
Sin jubilación	249	263	273	280	3,0

(*) Millones euros

(1) Datos estimados

4.3. Entidades de Previsión Social.

Los datos que a continuación se ofrecen muestran la evolución de las principales magnitudes de las Mutualidades de Previsión Social (MPS) que pueden actuar como entidades complementarias o alternativas a la Seguridad Social obligatoria.

Al poder las MPS concertar la cobertura de compromisos por contratos de seguro de vida, no vida y ambos, existen tanto entidades que actúan exclusivamente en uno de los dos ámbitos, como otras que actúan simultáneamente en ambos. Los datos que se ofrecen están referidos a las entidades que total o parcialmente realizan actividades de vida, es decir, entidades de vida o mixtas, al ser éstas las que desarrollan su actividad en el marco de la previsión social y, en todo caso, son exclusivamente los correspondientes a la actividad de vida.

Cuadro 90

Magnitud	2003	2004	2005	2006	2007	% incremento medio anual
Número de entidades	44	44	40	40	37	-4,2
Cuotas ⁽¹⁾	436,2	457,7	486,4	526,4	548,4	5,9
Prestaciones pagadas ⁽¹⁾	270,9	283,0	311,6	382,8	396,0	10,0
Provisiones técnicas ⁽¹⁾	5.991,0	6.556,9	7.085,6	7.729,3	8.334,1	8,6
Número de mutualistas	887.412	896.673	923.179	893.501	886.170	0,0

(1) Millones de euros.

Como se puede apreciar el número de MPS que operan en este ámbito de la previsión social se ha reducido, pasando de 44 a 37 en el periodo. El número de mutualistas, aunque se incrementó ligeramente a mitad del periodo, se ha situado con 886.170 en un nivel muy similar al de 2003.

Las magnitudes económicas han experimentado un crecimiento sostenido. Así, las cuotas o aportaciones se han incrementado en casi un 6% de media anual, creciendo incluso también en el año 2007, a diferencia de lo ocurrido en los planes de pensiones y en los seguros colectivos de exteriorización de compromisos. Las prestaciones, por su parte, han aumentado a un ritmo superior, el 10 % de media anual.

Por último, las provisiones técnicas, que representan los fondos acumulados, alcanzan un volumen de 8.334 millones de euros, creciendo a un ritmo medio anual del 8,6%

Como conclusión, cabe indicar que del total de MPS, 9 de ellas actúan como alternativas al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA), teniendo el resto carácter complementario.

B) RECOMENDACIONES ADICIONALES.

Recomendación B. 1. “Nuevas formas de trabajo y desarrollo profesional”.

1. Síntesis de la recomendación.

La Comisión constataba la incidencia en el sistema de protección social del dinamismo creciente del mercado de trabajo, de las nuevas necesidades de los individuos y de la sociedad.

Se subrayaba la necesidad de prever con antelación la existencia de carreras profesionales de carácter irregular en las que se alternan períodos con cotizaciones con situaciones de no participación en el mercado laboral.

Junto con la presencia de dichos períodos de no participación, la recomendación, proponía estudiar otras circunstancias por las que la carrera profesional puede apartarse del modelo tradicional:

- El empleo temporal
- El trabajo a tiempo parcial
- La compatibilidad entre salario y pensión o subsidio.

2. Medidas adoptadas.

El sistema español de pensiones incluye mecanismos que permiten matizar las consecuencias adversas en la pensión de una carrera laboral irregular. Entre éstas, cabe citar:

- a) La integración de lagunas cuando faltan cotizaciones en el período tomado en cuenta en el cálculo de la base reguladora.
- b) La posibilidad de un convenio especial para seguir cotizando cuando se cambia de situación laboral. Se ha producido una flexibilización de esta figura a través de distintas normas, incluyendo la Orden TAS 2632/2007, de 7 de septiembre, por la que se modifica la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el sistema de la Seguridad Social.
- c) Las pensiones mínimas, para complementar los ingresos de quienes, por distintas vicisitudes laborales, generan una pensión contributiva insuficiente. Desde 2004 se ha producido un incremento considerable de la cuantía de estos mínimos, especialmente en el caso de que dicha pensión sea la principal o única fuente de ingresos de un hogar.

Por otro lado, la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, ha introducido modificaciones en la regulación de la compatibilidad entre salario y pensión de jubilación parcial, buscando que se ajuste mejor al objetivo de esta figura.

Siguiendo la recomendación, se han analizado las carreras profesiones y las distintas incidencias, que se señalan en este apartado.

El estudio de estas circunstancias laborales ha de seguir dos líneas: tratar de cuantificar cuantas personas pueden estar afectadas y analizar hasta que punto estas circunstancias afectarán a sus derechos futuros de pensiones. El diseño del sistema de pensiones contributivo, en España como en muchos otros países, fue concebido para el esquema de participación en el mercado de trabajo que era habitual hace medio siglo para los trabajadores industriales. Solo los varones tenían un empleo remunerado, y se mantenían en una misma empresa durante largos años, trabajando a tiempo completo hasta su jubilación total a la edad establecida legalmente. Esta carrera tipo, que nunca fue cierta para la totalidad de la población ocupada, cada vez es menos frecuente.

Para acceder a una pensión de carácter contributivo de la Seguridad Social hace falta reunir ciertos requisitos de cotización, referidos no solo al número total de años cotizados (período de cotización genérico) sino a cuando se cotizaron (período de cotización específico). Por otro lado, para calcular la base reguladora se toma un período que no necesariamente coincide con los años en que la persona cotizó. Todo ello puede entrañar problemas para las personas con carreras profesionales irregulares. Por ello importa establecer no solo el número total de personas en cada una de las circunstancias, sino su efecto combinado y el momento en que se producen en relación con la edad del interesado. Por otro lado, como las carreras irregulares son mucho más frecuentes en las mujeres, el estudio por género es obligado.

El efecto más negativo que pudiera derivarse de inestabilidad en la carrera laboral sería no llegar a generar pensión, por no cubrir el período de carencia. Pero, para valorar este riesgo, debe tomarse en consideración el conjunto de la carrera, donde con frecuencia habrá confluído más de un factor: períodos de desempleo sin cotización, trabajo a tiempo parcial y/o períodos de inactividad. Por ello se analizará el número de años cotizados conjuntamente, con independencia del peso relativo de las distintas circunstancias laborales que hayan contribuido al resultado.

2.1. Períodos de no participación en el mercado laboral.

La carrera laboral promedio en España en estos momentos para los varones va desde los 20,9 años (edad media de acceso) hasta los 62,5 años (edad media de salida). Las mujeres se incorporan de promedio un poco más tarde, a los 22,2, y las que habían participado de manera consistente en el empleo salen de promedio también algo después que los varones, a los 63,3. Por tanto, para el caso tipo, la etapa laboral es de algo más de 41 años, tiempo suficiente para acumular los 35 años de cotización necesarios para acceder al máximo porcentaje de pensión, incluso si hay algún episodio puntual de desempleo no cubierto por prestación contributiva, o de trabajo a tiempo parcial. Efectivamente, entre los españoles que se jubilaron en 2007, la mayoría (63%) habían acreditado más de los 35 años de cotización, y un 42% acreditó más de 40 años.

Pero son bastante numerosos los que no siguen esta senda lineal. Así, en 2005 y 2006 de promedio el 4,3% de los ocupados en un trimestre eran inactivos el anterior, es decir, ni tenían ni buscaban empleo. Antes de los 25 muchos jóvenes de ambos sexos alternan

períodos de empleo con otros de inactividad. Pero a partir de los 25 años la diferencia por sexo es muy marcada: el 5,4% de las ocupadas de más de esa edad eran inactivas el trimestre anterior, frente a un 1,8% de los varones. En paralelo, también las mujeres se mueven con más frecuencia en dirección contraria, es decir, de activos a inactivos. La transición entre inactividad y empleo pasa con frecuencia por un período de desempleo.

Con base en las estadísticas de movilidad de la Encuesta de Población Activa en 2008, puede estimarse que algo más de un millón de personas pasaron de ser consideradas activas el primer trimestre a inactivas el segundo. De ellas, en el primer trimestre, 614.000 estaban ocupadas y 425.000 paradas. Un 62% eran mujeres.

Solo el 10% de los pases a inactividad habrán sido salidas definitivas con acceso a pensión, ya que cada tres meses se reconocen poco más de 100.000 pensiones contributivas de jubilación o incapacidad permanente. El resto, más de novecientos mil salidas de la actividad en un trimestre, habrán sido solo episodios que previsiblemente serán seguidos de una reincorporación más adelante.

En el caso de las mujeres las diferencias según la generación a la que pertenecen es muy marcada. Más del 90% de los varones entre 30 y 50 años han efectuado alguna cotización a la Seguridad Social en 2006, mientras que la proporción de mujeres que han cotizado es decreciente con la edad, del 85% a los 30 al 59% a los 50 años. Esto no quiere decir que las españolas abandonen progresivamente la actividad laboral a esas edades, sino que las mujeres nacidas en 1976 están mucho más implicadas en la actividad laboral que las que lo hicieron dos décadas antes. De hecho en 2006, que fue un buen año de empleo, se observan más incorporaciones que retiradas de la actividad entre las mujeres de cualquier edad por debajo de 56 años. Estas reincorporaciones tardías influirán en el número de cotizantes maduras con escasos años de contribución acumulados.

Aunque estén participando en el mercado de trabajo menos que las jóvenes, algo más del 40% de las mujeres nacidas a finales de los años 40 cotizó en algún momento de 2006, lo que hace prever un incremento de la proporción que accederá a pensión de jubilación, respecto a la situación actual. Puede estimarse que un 10% adicional habrá trabajado en su juventud, aunque no lo haga en la actualidad.

2.2. Empleo temporal.

La proporción de asalariados con un contrato temporal - tasa de temporalidad - era 29,4% en el segundo trimestre de 2008, cinco puntos menos que en 2006, fecha de la última reforma laboral. Esta reducción ha afectado en mayor medida a las mujeres, que han acortado un poco la distancia con los varones, aunque su tasa, del 31,2%, sigue siendo superior a la de aquellos.

Sin embargo, a pesar del descenso en los últimos años, la temporalidad sigue siendo mayor que en otros países de nuestro entorno y afecta a una parte importante de la población ocupada, por lo que puede influir en las pensiones futuras. No de manera directa, puesto que el período cotizado en empleo temporal cuenta, a efectos de pensiones, igual que el indefinido, sino a través de la inestabilidad cuando los contratos

temporales son seguidos de períodos sin empleo ni prestación contributiva de desempleo. Aunque todo tipo de relación laboral puede dar lugar al desempleo, se estima con datos de 2007 que casi el 80% de los parados que habían perdido un empleo anterior sufrieron la terminación de un contrato temporal.

Por otro lado, los efectos serán distintos según la edad a la que se produzcan las interrupciones en la cotización, y la temporalidad es más frecuente en la juventud. Así, más de la mitad de los asalariados menores de 25 años son temporales, pero a los 50 la proporción baja al 15%. Como consecuencia, de los parados procedentes de finalización de un contrato temporal, 486.000 tenían menos de 35 años, frente a 171.000 que tenían 45 o más. Esto limita su efecto, dado que por debajo de los 35 años se generan muy pocas pensiones, y hay margen de tiempo para completar posteriormente la carrera de cotización.

Puesto que no es la naturaleza temporal del contrato en sí misma lo que afecta a los derechos de pensiones, sino la probabilidad de dar lugar a períodos sin cotización, el efecto será muy distinto según los tipos de contrato. Todos ellos, incluidos los indefinidos, pueden terminar de forma involuntaria; pero la probabilidad es muy diferente en las distintas modalidades. Un estudio relativo a 2005 ponía de manifiesto que los días cotizados en la misma empresa en los últimos tres años eran muy inferiores para los contratos eventuales por circunstancias de la producción - 215 - que para los de obra o servicio - 509- , y que había modalidades, como el de interinidad con carácter administrativo, en las que el tiempo de permanencia con el mismo empleador se parecía más a la media de los indefinidos que a la de los temporales.

Aunque la temporalidad afecta proporcionalmente más a las mujeres que a los hombres, la diferencia por género no es tan acusada como en otros factores, como los períodos de inactividad o el tiempo parcial. Sin embargo, las consecuencias de la temporalidad también son más graves para las mujeres. Los estudios de flujos muestran que el mayor número de paradas se debe no tanto a que ellas queden en paro con mayor frecuencia, sino a que una vez en éste les cuesta mucho más salir. Y esto tiene importancia a efectos de la carrera de cotización, porque es más probable cobrar prestación contributiva de desempleo, por la cual se cotiza, si se ha trabajado hace poco tiempo. Por eso la proporción de parados sin prestación contributiva de desempleo, y por tanto sin cotizaciones, es mayor entre las mujeres.

Entre los que accedan a la pensión, los períodos de no cotización asociados al empleo temporal puede afectar tanto a la base reguladora como a los años cotizados, que determinan el porcentaje aplicable.

La base reguladora quedará afectada si hay períodos de no cotización en los años previos a causar la pensión, que son los que se tienen en cuenta al calcular dicha base. En el Régimen General esto se considera lagunas de cotización, que se integrarán, a los exclusivos efectos de dicho cálculo, con la base mínima de cotización vigente en cada momento. Por lo tanto, el efecto sobre la cuantía de la pensión estará en la diferencia entre el salario habitual y dicha base mínima. Para otros regímenes, como el de Empleados de Hogar, no se procede a la integración, por lo que el tiempo no cotizado contará como cero al calcular la base. Pero hay que recordar que la gran mayoría de los

pensionistas de este régimen cobran complementos al mínimo, por lo que una menor base reguladora no tiene efectos prácticos sobre la cuantía percibida.

Otros mecanismos suavizan también el impacto. La entidad gestora de las prestaciones de desempleo cotiza por jubilación por los beneficiarios del subsidio para mayores de 52 años, con una base del 125 por ciento del tope mínimo vigente en cada momento. Dada la extensión de este subsidio, 181.700 beneficiarios en junio 2008, la mayor parte de los trabajadores del Régimen General que finalizan un contrato temporal después de cumplir los 50 podrán acogerse a él, por lo que el efecto en la pensión de jubilación de los períodos sin empleo ni prestación contributiva no será respecto a la base mínima sino al 125% de ésta. Otro mecanismo que permite evitar los efectos en la pensión, es el convenio especial, pero requiere un desembolso considerable por parte de la persona protegida, lo que dificulta su utilización por los que proceden de contratos temporales, sin una empresa que sufrague parte del coste.

Las personas con mayor riesgo de verse afectadas en la base reguladora de su pensión por la inestabilidad de un contrato temporal son los mayores de 45 años, puesto que el desempleo sin prestación subsiguiente puede caer en la etapa que sirve para calcular la base reguladora en la gran mayoría de las pensiones. Se estima que hay alrededor de 900.000 personas mayores de 45 años con contratos temporales, la mitad de cada sexo; aunque en general solo se verán afectados, a efectos de jubilación, los que tengan bases de cotización superiores al 125% de la mínima. El subsidio de desempleo para mayores de 52 años, al que previsiblemente acabaría accediendo si no encuentran otro empleo tras finalizar el que tienen, cubre hasta ese nivel.

Las personas con mayor riesgo de verse afectados en el número total de años cotizados debido a la inestabilidad de un contrato temporal son los que tienen entre 30 y 50 años. Por debajo de los 30, lo más probable es que sea un fenómeno transitorio que dé paso después a una vida laboral más estable, que permita completar los 35 años de cotización necesarios para llegar al 100% de la base reguladora al calcular la pensión de jubilación.

Por encima de los 50, en caso de terminar un contrato temporal, lo habitual es acceder a una prestación contributiva por desempleo y a continuación al subsidio de desempleo para mayores de 52 años, en el que se sigue cotizando por jubilación. Se estima que hay 2.480.000 personas entre 30 y 50 años con contratos temporales, de los que 1.300.000 son varones y 1.180.000 son mujeres.

2.3. Trabajo a tiempo parcial.

Casi dos millones y medio de personas, un 12 % de los ocupados españoles, trabajan a tiempo parcial en 2008. El porcentaje ha descendido ligeramente en los últimos tres años, después de haberse incrementado en los 15 anteriores.

Trabajar a tiempo parcial puede afectar tanto a la posibilidad de acceder a una pensión contributiva como a la cuantía, en caso de que ésta se obtenga. El efecto puede agravarse si se combina con contrato temporal, cosa probable porque la tasa de temporalidad de los contratos a tiempo parcial es del 46%, muy superior al promedio.

El acceso a la pensión de jubilación puede frustrarse si no se logra, en computo global, un período de cotización equivalente a 15 años a jornada completa. Cada día a tiempo parcial no siempre cuenta como un día cotizado a estos efectos, puesto que se computa multiplicando la fracción de jornada que se realiza por 1,5, con un máximo de 1. La fracción de jornada, o coeficiente de parcialidad, es la relación entre el tiempo que trabaja el interesado y la jornada completa según el convenio que le sea de aplicación. Por ello, para una persona que trabaja al menos dos tercios de la jornada, cada día cotizado cuenta efectivamente como un día, y por tanto necesita, igual que los de jornada completa, trabajar 15 años para reunir el período de carencia de la pensión de jubilación. Pero para una persona que trabaja la mitad de la jornada habitual cada día cotizado cuenta como 0,75 días a efectos de pensiones ($0,5 \times 1,5 = 0,75$), y por tanto necesita trabajar 20 años para reunir el período de carencia. Trabajando un tercio de la jornada es necesario cotizar 30 años para acceder a la pensión de jubilación.

Para aquellos que reúnan el período de carencia, el computo de años cotizados a tiempo parcial puede traducirse en un menor porcentaje sobre la base reguladora. Así, son necesarios algo más de 46 años trabajando a media jornada para que se computen los 35 que dan lugar al 100% de la base reguladora ($0,5 \times 1,5 \times 46 = 34,5$ años computados). Esto se añade a una base reguladora inferior, puesto que habrán cotizado por un salario reducido en proporción a su jornada.

Pero no todas las personas que trabajan a tiempo parcial se ven afectadas por ello en su pensión. Por un lado, las modalidades de jubilación parcial o flexible permiten trabajar parte de la jornada sin que esto afecte a la cuantía de la pensión, que ya se ha generado. Por otro, algunas personas, aún trabajando a jornada parcial, cotizan como si lo hicieran a tiempo completo, dado que en su régimen de encuadramiento no está prevista la cotización reducida por este motivo; sin embargo, en este caso habrá un elevado esfuerzo contributivo en relación con las ganancias. Y, finalmente, el trabajo a tiempo parcial solo afectará a la pensión cuando se mantenga durante una parte importante de la vida laboral de la persona en cuestión, y en particular si se produce en la etapa anterior a la jubilación. Para la mayoría de los trabajadores, que acumulan más de 35 años cotizados a lo largo de sus vidas, una etapa juvenil con trabajo a tiempo parcial no afectará a la pensión final. Los que continúen trabajando a tiempo parcial, siempre que se reúna el período de carencia, solo resultarán perjudicados en relación con lo cotizado, si la remuneración por hora trabajada es relativamente elevada. Por el contrario, los que tienen remuneraciones bajas pueden acceder a una pensión de cuantía mínima con una cotización acumulada inferior a la que hubieran necesitado trabajando a tiempo completo, gracias al factor del 1,5 por el que se multiplica la fracción de jornada realizada.

Por ello, para estudiar el impacto del trabajo a tiempo parcial en las futuras pensiones hay que tener en cuenta la distribución por regímenes, por fracción de jornada declarada, por edad y en relación con el conjunto de la vida laboral del individuo.

La incidencia del trabajo a tiempo parcial está muy relacionada con la edad y el género. Es frecuente a las edades más jóvenes, hasta los 25 años, para ambos sexos aunque más habitual en las mujeres. Pero a partir de esa edad desciende marcadamente en los varones, de manera que desde finales de la veintena hasta los 60 años, solo un 6%

trabaja a tiempo parcial. En cambio la cuarta parte de las mujeres asalariadas de esas edades tiene horario reducido.

Por encima de los 60 la proporción de personas que cotizan a tiempo parcial aumenta, pero esto se debe al efecto de la jubilación parcial. Como se recordará, las 91.000 personas que cotizan por una jornada reducida porque tienen ya la jubilación parcial no se ven afectados por esta parcialidad, puesto que su pensión futura se define en función del salario que tenían en jornada completa, sin penalizaciones.

Para que el trabajo a tiempo parcial afecte a la base reguladora es necesario que se produzca en los años inmediatamente anteriores a causar la pensión, los que se toman para calcular la citada base. Debe recordarse que no se consideran lagunas de cotización las horas o días en que no se trabaje en razón del propio contrato a tiempo parcial, salvo en los casos de fijo discontinuo; por tanto, no se utiliza el mecanismo de integración de períodos, que sí se aplica en el Régimen General cuando hay períodos de tiempo no cotizados por otros motivos. Aunque existe la posibilidad de generar pensión de incapacidad o de supervivencia a cualquier edad, la inmensa mayoría se genera en edades maduras, por lo que es especialmente importante la situación de las personas de más de 48 años. Descontando las que son jubilados parciales, se estima que 413.000 personas de más de 48 años cotizan a tiempo parcial, de promedio por un 46% de la jornada. De ellos, 108.000 son varones y 305.000 mujeres; estas trabajan de promedio una proporción algo mayor de la jornada, un 48%. El efecto sobre las bases de cotización - y por tanto sobre la base reguladora de su futura pensión - es importante, aunque si se ha trabajado previamente a tiempo completo puede suscribirse un convenio especial para evitarlo.

El número de años cotizados que sirve para calcular el porcentaje de la base, para las pensiones de jubilación e incapacidad permanente, se refiere a toda la vida laboral; pero en las personas muy jóvenes el trabajo a tiempo parcial suele ser un fenómeno pasajero, pasando a trabajar posteriormente a tiempo completo y completando el cómputo de 35 años cotizados necesario para alcanzar el máximo de la escala de porcentajes. Por ello es previsible que para los menores de 28 años que ahora trabajan a tiempo parcial esta circunstancia no afecte a su pensión final. Tampoco se verán afectados en el cómputo del porcentaje los que, aún trabajando a jornada parcial, lo hacen con un coeficiente de parcialidad muy alto, de manera que se les considera como si fueran a tiempo completo. Por lo tanto, las personas que previsiblemente se verán afectadas son las que tienen más de 28 años y trabajan menos del 70% de la jornada, sin ser ya jubiladas parciales. Se estima que hay 1.340.000 personas en esa situación, con una jornada promedio del 41% de la correspondiente a tiempo completo. De ellas 345.000 son varones y 995.000 mujeres, teniendo estas una jornada algo mayor, del 42%.

2.4. Años ya cotizados por los activos.

El efecto combinado de la edad de acceso al primer empleo, de los períodos intermitentes de inactividad que se han descrito anteriormente, de los períodos de desempleo sin cotización ligados con frecuencia al fin de un contrato temporal y del empleo a tiempo parcial resultan en carreras de cotización muy distintas entre los afiliados de la misma edad.

De las personas que se jubilaron en 2007 (sin contar las del extinguido Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez, SOVI), solo un 5% lo hizo con 15 años justos o menos, aunque en esa fecha podía accederse con un período de cotización menor. La gran mayoría superaban con creces el umbral mínimo para acceder a la pensión de jubilación contributiva. Pero las pautas de participación en el mercado de trabajo fueron más estables en esa generación que en las que actualmente están en activo, con una separación más nítida entre los que participaban en el mercado de trabajo y los que se mantuvieron al margen de este, habitualmente mujeres que se dedicaban solo a las labores del hogar.

De los actuales cotizantes, naturalmente no es posible saber con precisión cuantos años cotizados acumularan al final de sus carreras ni si cotizarán lo suficiente en los últimos años para cumplir el requisito del período específico. Pero los años cotizados hasta el momento son un buen indicador de quienes pueden tener problemas, y los registros de vida laboral permiten hacer una aproximación al tema. Sin embargo, debe recordarse que en el momento de la jubilación se imputan como cotizados, en función de la normativa vigente, diversos períodos que no constan aún explícitamente en los registros.

Del estudio de las vidas laborales de los que cotizaron en 2006 puede observarse una gran variedad de situaciones, y una diferencia por género que concuerda con la mayor frecuencia de carreras inestables entre las mujeres que hemos observado.

Las personas con mejores carreras de cotización tienden a jubilarse anticipadamente, por lo que entre los cotizantes de 61 a 65 años hay mayor proporción de lo habitual de carreras irregulares. En este grupo se estima que hay unas 120.000 personas, 30.000 varones y 90.000 mujeres, que no tienen aún registrados 15 años de cotización real a la Seguridad Social (aunque, como se ha indicado, a muchos de ellos se les acreditarán años adicionales por haber cotizado a otros sistemas u otros motivos). Pero algunos tendrán que prolongar su cotización más allá de la edad legal de jubilación para reunir el período de carencia exigido. Así, se estima que hay 8.000 personas con 66 o más años que siguen cotizando y no tienen aún cubierto el período de carencia.

Para el grupo de edad de 56 a 60 años, que tiene mayor margen temporal para acumular contribuciones en el futuro, se estima que hay 65.000 varones y 203.000 mujeres para los que no se han registrado todavía 15 años cotizados. Como puede observarse, se mantiene una relación de tres mujeres con carreras cortas por cada varón.

Para los que tienen de 51 a 55 años las cifras absolutas de los que aún no tienen registrados 15 años cotizados aumenta a 383.000, porque es una generación más numerosa, pero las cifras relativas no, al menos para las mujeres. Es decir, la proporción de las afiliadas que aún no tienen registrados 15 años cotizados, 39%, es similar al del grupo que tiene cinco años más y que por tanto ha tenido un quinquenio adicional para acumular contribuciones. La brecha respecto a los varones es también menor que en las edades superiores.

La misma tendencia encontramos en afiliados con edades más jóvenes. Sigue habiendo un número importante, especialmente entre las mujeres, que tiene acumulados menos

años de los que correspondería a una carrera normal, pero la proporción no es tan acusada como en las edades más altas. La diferencia entre varones y mujeres, aunque notable, no es ya tan fuerte.

De las personas que se aproximan a la edad de jubilación con carreras de cotización demasiado cortas, algunas simplemente continúan cotizando hasta completar el período requerido. En algunos casos la cotización se corresponde a un trabajo efectivo; en otros, a una prestación de desempleo o a un convenio especial, que es el instrumento específico para paliar el problema de las carreras irregulares. Sin embargo, no todo el mundo puede hacerlo, sea por falta de recursos, de posibilidad de obtener un empleo a edad avanzada, o por falta de información. Sería conveniente diseñar estrategias eficaces para que las personas mayores pudieran efectivamente trabajar si lo desean.

Por otra parte, debe recordarse que en el sistema español otorga pensiones más generosas por carreras relativamente cortas (siempre que superen el período de carencia) que los de otros países de nuestro entorno. Con el período mínimo de cotización se accede al 50% de la base reguladora en jubilación, y además en la mayoría de los casos se complementa hasta una pensión mínima similar a lo que obtienen otros trabajadores que han cotizado mucho más tiempo. El porcentaje máximo se alcanza con 35 años, cuando otros países requieren al menos 40. La solución no puede ser simplemente facilitar más el acceso, no solo por el coste sino también por razones de equidad.

2.5. Pensionistas que continúan cotizando.

Las personas que tienen relación económica con la Seguridad Social no se dividen nítidamente entre cotizantes y pensionistas, puesto que algunas son ambas cosas. Esto responde a distintos tipos de situaciones. En el caso de la incapacidad permanente total para la profesión habitual, se da por supuesto que sigue existiendo la capacidad de trabajar en otro empleo, probablemente con ingresos menores, y la prestación simplemente ha de cubrir la diferencia. No trabajar sería, desde el punto de vista conceptual, la excepción, y para ello se creó la modalidad de cualificada. En otros casos la prestación se diseñó considerando que el beneficiario no iba a poder trabajar, aunque no se prohibiera expresamente. Este es el caso de las pensiones de supervivencia y las pensiones de incapacidad de mayor grado. Por último, en prestaciones como la jubilación, donde inicialmente existía una incompatibilidad expresa con el trabajo, en períodos más recientes se han intentado favorecer las situaciones intermedias durante unos años por considerarlo preferible psicológicamente para el trabajador, y también con la esperanza de que esto le llevaría a retrasar su salida del mercado de trabajo.

Los registros administrativos de la Seguridad Social permiten determinar la magnitud de este fenómeno, aunque limitándose al ámbito de gestión de ésta, es decir, dejando fuera a personas cuyo trabajo o pensión pertenezca al campo de aplicación de Clases Pasivas. Los datos se refieren a personas que estuvieran de alta como cotizantes en diciembre de 2007. Se han tomado tanto los que cotizaban como asalariados por estar en alta laboral como los que lo hacían por tener una prestación de desempleo o un convenio especial.

Se estima que 457.000 perceptores de pensiones contributivas de la Seguridad Social cotizan al mismo tiempo en regímenes de asalariados, de los que 241.000 son varones y 216.000 mujeres.

Analizando por tipo de pensión, casi la mitad de las situaciones de concurrencia con empleo se deben a pensiones de supervivencia (224.000), y las de incapacidad permanente (121.000) son algo más frecuentes que las de jubilación (112.000).

Dentro de las pensiones de incapacidad permanente, se dan casos de compatibilidad con el trabajo en todos los grados, pero naturalmente son más frecuentes en la incapacidad total para la profesión habitual, que está diseñada pensando en la probable simultaneidad con otro trabajo. Se estima que cotizan 114.000 pensionistas con dicho grado, que representan en torno a un 40% de todos los de incapacidad total no cualificada (la cualificada no es compatible con el empleo). Pero el empleo es poco frecuente en el conjunto de los pensionistas de incapacidad permanente: un 17% de los varones siguen cotizando, pero solo lo hacen un 5% de las mujeres.

La posibilidad legal de compatibilizar la pensión de viudedad con el salario no es nueva, pero la creciente incorporación de la mujer al trabajo hace que sea cada vez más frecuente entre las que han perdido al cónyuge relativamente jóvenes; se estima que la mitad de las viudas de menos de 60 años trabaja. En cualquier caso, la edad media de los perceptores de pensiones de viudedad es de 75 años, y el 81% sobrepasan la edad de jubilación, por lo que la concurrencia de esta pensión y el empleo seguirá siendo minoritaria, aunque sea cada vez más frecuente la presencia de otras pensiones.

También es relativamente bajo el número de pensionistas de orfandad y de favor de familiares que cotizan a regímenes de asalariados, estimado en 30.000. Esto se debe sobre todo a las características del propio colectivo (en torno al 46% de los huérfanos son discapacitados, y otro 23%, menores de 16 años).

En la jubilación, a partir de 2002 se han producido modificaciones importantes en la posibilidad de compatibilizar la pensión y el empleo, a través de la jubilación parcial y flexible. En la jubilación parcial, la posibilidad de reducir la jornada hasta un 15%, y los pocos requisitos que pasaron a requerirse del contrato de relevo (exigible cuando el nuevo pensionista no ha llegado a la edad de jubilación), hicieron esta figura mucho más atractiva para las empresas. Esto dio lugar a un rápido incremento en el número de altas, que se multiplicaron por cuatro en cuatro años.

En la actualidad se estima que están vigentes 92.195 pensiones de jubilación parcial. El 90% se han acogido a la máxima reducción del tiempo de trabajo, que es un 15% de la jornada, y solo un 3% trabaja más de una cuarta parte de la jornada. La reducción del tiempo trabajado no se produce de manera gradual, porque ya desde las edades más tempranas permitidas acceden a la máxima reducción de la jornada. Esto pone en duda la contribución de esta figura al objetivo de una transición suave entre la ocupación y la pensión.

Solo entre los mayores de 65 años acogidos a esta modalidad (para los que ya no se requiere que simultáneamente haya otro trabajador relevista) la distribución del tiempo

de trabajo está menos sesgada, puesto que un 30% trabaja más de una cuarta parte de la jornada.

Además de los anteriores, se estima que hay 3.700 perceptores de jubilación flexible, es decir, que solicitaron compatibilizar la pensión con un trabajo parcial cuando ya eran pensionistas de jubilación. En conjunto, solo unas 6.000 personas retrasan la plena jubilación después de los 65 mediante la compatibilidad con el trabajo parcial, frente a unas 90.000 que utilizan dicha compatibilidad para cobrar la pensión antes de los 65.

Los datos citados responden a la situación creada con la normativa anterior. La Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, ha introducido restricciones en esta figura, pero se aplicarán de manera muy gradual, por lo que es pronto para saber su efecto final.

Recomendación B.2. “Mujer y protección social”.

1. Síntesis de la recomendación.

Entre las recomendaciones adicionales del Pacto de Toledo, se encontraba una dedicada a las relaciones y efectos entre mujer y protección social. En este ámbito, la Comisión perfilaba cuatro grandes líneas de actuación sobre las que era necesario incidir en el futuro:

- a) Que el sistema de protección social esté en condiciones de responder más adecuadamente a los retos que plantean los cambios del modelo familiar en España en el que se ha venido apoyando.
- b) Que se garantice una protección social sin discriminación entre ambos sexos como factor inequívoco de igualdad real.
- c) Que se avance en las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar.
- d) Que se aborden las situaciones creadas por las nuevas realidades familiares asociadas a la separación o al divorcio que impliquen situaciones de riesgo no cubiertas, con especial incidencia en las mujeres de más edad o víctimas de la violencia doméstica.

2. Medidas adoptadas.

Para dar cumplimiento a dichas prioridades, a lo largo de los últimos años se ha llevado a cabo una intensa labor de adecuación de la normativa de Seguridad Social que ha incidido en todas y cada una de las áreas afectadas, y cuyos desarrollos específicos se citan a continuación.

2.1. Mejora de la protección social y adecuación a los retos que plantean los cambios del modelo familiar en España en el que se ha venido apoyando.

El modelo familiar sobre el que se articulaba el sistema de Seguridad Social respondía a unas pautas tradicionales que giraban alrededor de parejas unidas por vínculo matrimonial en las que el hombre desempeñaba el papel de proveedor y la mujer el de cuidadora del hogar, atendiendo tanto a los hijos como a las personas mayores.

Frente a ello, durante las últimas décadas se han producido importantes transformaciones en el concepto de familia: se ha incrementado el número de parejas de hecho y de parejas reconstituidas, así como el de hijos habidos fuera del matrimonio; ha aumentado el período de permanencia de los hijos en el hogar y las dificultades existentes para la atención de las personas mayores en el seno de la familia; y, sobre todo, se ha producido un intenso proceso de incorporación de la mujer al mercado laboral, con las consecuencias de todo tipo que ello ha traído consigo.

A responder a esta nueva realidad han ido dirigidas la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, y la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de

dependencia, con las que se han producido significativos avances en el cumplimiento de la recomendación objeto de análisis.

Más concretamente, mediante la primera de las normas señaladas:

- a) Se ha extendido el derecho a la pensión de viudedad a las parejas de hecho, en términos acordes con la satisfacción de las necesidades que pueden producirse en su seno.

Según datos de la Administración de la Seguridad Social, el número de pensiones de viudedad reconocidas en supuestos de parejas de hecho asciende a 573.

- b) Se han establecido nuevas reglas para el acceso a la protección por viudedad en los supuestos de separación y divorcio, desde una perspectiva que tiene en cuenta la existencia de situaciones efectivas de necesidad y que, por ello, refuerza la protección del cónyuge o el conviviente actual.
- c) Se han eliminado las posibles discriminaciones que podían existir entre los hijos en función de la naturaleza de su filiación.
- d) Se ha suprimido la exigencia de acreditar un período mínimo de cotización para generar derecho a la pensión de orfandad.
- e) Se han incrementado los supuestos que permiten a los hijos seguir manteniendo el percibo de la pensión de orfandad más allá del cumplimiento de los 18 años.
- f) Se ha contemplado la posibilidad de que, en los supuestos de mayor necesidad, la suma de las pensiones de viudedad y de orfandad puedan superar el límite del 100% de la base reguladora del causante, establecido con carácter general
- g) Se ha adquirido el compromiso de proceder al análisis de una reforma integral de la pensión de viudedad, de manera que, tras los pasos que acaban de darse, la misma responda en el futuro a la evolución de las necesidades de las familias españolas.

Por su parte, a través de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, junto a la creación de un cuadro completo de prestaciones y servicios para la atención a la dependencia, se ha tenido en cuenta que en muchos hogares se mantiene la convivencia con las personas mayores y se les presta una atención directa. Por ese motivo, y a efectos de garantizar adecuadamente la protección social de las personas que se dedican a esta importante labor, que en la mayoría de los casos son mujeres, se ha regulado la figura del cuidador familiar no profesional y se han establecido los mecanismos oportunos para su inclusión en la Seguridad Social.

A finales del mes de septiembre de 2008, el número de cuidadores informales (familiares) de personas en situación de dependencia incorporados a la Seguridad Social asciende a 28.975, de los que más del 94% (27.507) corresponden a cuidadores femeninos.

Se ha producido, en definitiva, una notable adecuación del sistema de protección social a los cambios del modelo familiar en España, desde una perspectiva que mejora la cobertura de quienes presentan mayores niveles de vulnerabilidad y tiene en cuenta la realidad y necesidades de las mujeres.

2.2. La garantía de una protección social sin discriminación entre ambos sexos como factor inequívoco de igualdad real.

2.2.1. Consideraciones genéricas.

Existen diversos ámbitos de actuación en los que la Seguridad Social puede establecer o colaborar en el desarrollo de políticas dirigidas a garantizar una protección social sin discriminaciones por razón de sexo.

Tal sería el caso de incentivar la incorporación de las mujeres al mercado laboral, que constituye, sin duda, la manera más eficaz de asegurar sus niveles de autonomía y el acceso, en pie de igualdad, a los beneficios de la protección social.

También puede actuarse a efectos de eliminar las discriminaciones existentes como consecuencia de la maternidad y que son susceptibles de impedir el acceso al empleo de las mujeres o dificultar el desarrollo de su carrera profesional y la consolidación de futura de sus derechos sociales.

Finalmente, es necesario garantizar la suficiencia económica de aquellas prestaciones sociales de las que son principales receptoras las mujeres, de manera que se equiparen en la medida de lo posible a las que perciben los hombres en similares situaciones de necesidad.

Tomando en consideración esta triple perspectiva, y para avanzar en el objetivo marcado en la recomendación, se han articulado múltiples iniciativas a través de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de las leyes anuales de Presupuestos Generales del Estado.

Cuadro 91

Evolución del número de pensiones a favor de mujeres. Período 2002-2008
(a 31 de diciembre)

	<i>Incapacidad</i>	<i>Jubilación</i>	<i>Viudedad</i>	<i>Orfandad</i>	<i>F.familiar</i>	<i>Total</i>
2002	241.581	1.537.521	1.950.726	133.907	33.252	3.896.987
2003	249.553	1.547.978	1.979.145	132.164	32.918	3.941.758
2004	259.496	1.556.601	2.008.451	130.109	32.188	3.986.845
2005	277.152	1.661.292	2.036.652	128.395	31.450	4.134.941
2006	293.432	1.696.930	2.063.543	127.070	30.870	4.211.845
2007	306.936	1.727.885	2.088.982	125.746	30.307	4.279.856
2008*	311.437	1.752.200	2.100.972	126.989	30.190	4.321.788

(*) Agosto

% de variación interanual

	<i>Incapacidad</i>	<i>Jubilación</i>	<i>Viudedad</i>	<i>Orfandad</i>	<i>F.familiar</i>	<i>Total</i>
2002	2,22%	1,11%	1,62%	8,54%	-1,31%	1,65%
2003	3,30%	0,68%	1,46%	-1,30%	-1,00%	1,15%
2004	3,98%	0,56%	1,48%	-1,55%	-2,22%	1,14%
2005	6,80%	6,73%	1,40%	-1,32%	-2,29%	3,71%
2006	5,87%	2,15%	1,32%	-1,03%	-1,84%	1,86%
2007	4,60%	1,82%	1,23%	-1,04%	-1,82%	1,61%
2008*	3,22%	2,32%	1,08%	0,59%	-1,09%	1,70%

(*) Agosto

Evolución del importe medio de las pensiones reconocidas a mujeres (importe en euros)

	<i>Incapacidad</i>	<i>Jubilación</i>	<i>Viudedad</i>	<i>Orfandad</i>	<i>F.familiar</i>	<i>Total</i>
2002	474,34	420,50	375,22	223,08	285,73	393,24
2003	508,61	441,90	403,45	237,03	308,85	418,84
2004	537,85	460,56	440,01	254,48	338,26	447,53
2005	567,58	479,68	461,07	273,16	362,04	469,10
2006	601,11	507,12	485,61	289,76	386,90	495,69
2007	631,70	533,93	508,06	304,90	410,40	520,71
2008*	666,64	566,09	537,98	327,96	436,89	551,77

(*) Agosto

% de variación interanual

	<i>Incapacidad</i>	<i>Jubilación</i>	<i>Viudedad</i>	<i>Orfandad</i>	<i>F.familiar</i>	<i>Total</i>
2002	6,23%	3,78%	5,45%	3,45%	5,75%	4,66%
2003	7,23%	5,09%	7,52%	6,25%	8,09%	6,51%
2004	5,75%	4,22%	9,06%	7,36%	9,52%	6,85%
2005	5,53%	4,15%	4,79%	7,34%	7,03%	4,82%
2006	5,91%	5,72%	5,32%	6,08%	6,87%	5,67%
2007	5,09%	5,29%	4,62%	5,22%	6,07%	5,05%
2008*	6,27%	6,85%	6,25%	7,96%	7,36%	6,59%

(*) Agosto

2.2.2. La Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

En esta norma, que recoge y racionaliza la experiencia acumulada por los programas anuales de fomento del empleo, se presta especial atención al fomento del empleo de las mujeres mediante el establecimiento de importantes bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social. A esos efectos, los beneficios van dirigidos a:

- a) La contratación indefinida de mujeres, en general.
- b) La contratación indefinida de mujeres, dentro de los 24 meses siguientes al parto.
- c) La contratación indefinida de mujeres que antes han trabajado previamente y se han retirado del mercado laboral.
- d) El mantenimiento del empleo indefinido de mujeres que tengan suspendido su contrato por maternidad, cuando las mismas se reincorporen a la actividad.

Todas las medidas de mejora en la empleabilidad de las persona de género femenino, así como la favorable coyuntura económica, han posibilitado que, en algo menos de seis años, el número de mujeres afiliadas a la Seguridad Social haya pasado de algo menos de 6,4 millones, en 31 de diciembre de 2002, a 8,13 millones, a finales del primer semestre de 2008, con un incremento del 27,5%, mientras que, en igual período, los trabajadores afiliados a la Seguridad Social crecieron en un 12,67%.

Cuadro 92

*Evolución de la afiliación a la Seguridad Social, por género. Período 2002-2008
(a 31 diciembre)*

	<i>Hombres</i>		<i>Mujeres</i>		<i>Total</i>	
	<i>Numero</i>	<i>% var. interanual</i>	<i>Numero</i>	<i>% var. interanual</i>	<i>Numero</i>	<i>% var. Interanual</i>
<i>2002</i>	9.813.202	1,75%	6.375.188	4,44%	16.188.390	2,79%
<i>2003</i>	9.941.653	1,31%	6.647.908	4,28%	16.589.561	2,48%
<i>2004</i>	10.217.814	2,78%	6.944.106	4,46%	17.161.920	3,45%
<i>2005</i>	10.674.677	4,47%	7.481.505	7,74%	18.156.182	5,79%
<i>2006</i>	10.946.484	2,55%	7.823.775	4,57%	18.770.259	3,38%
<i>2007</i>	11.065.545	1,09%	8.130.210	3,92%	19.195.755	2,27%
<i>2008 (*)</i>	11.056.834	-2,48%	8.128.008	1,34%	19.184.842	-0,90%

() Junio 2008*

Cuadro 93

Bonificaciones	Mujeres reincorporadas	
<i>Año y mes</i>	<i>Número de beneficiarios</i>	<i>Suma de importes de bonificaciones</i>
2005-feb	30.732	8.143.458
2005-dic	48.624	11.853.402
2006-dic	60.111	10.926.693
2007-dic	85.382	7.607.670
2008-ene	89.828	8.084.469
2008-feb	100.647	8.295.369
2008-mar	114.340	8.637.692
2008-abr	104.746	8.890.769
2008-may	108.959	9.458.544

Cuadro 94

Bonificaciones	Mujeres subrepresentadas	
<i>Año-mes</i>	<i>Número de beneficiarios</i>	<i>Suma de importes de bonificaciones</i>
2005-feb	3.661	350.744
2005-dic	4.344	428.094
2006-dic	2.552	297.633
2007-dic	1.029	105.218
2008-ene	717	91.089
2008-feb	1.233	79.607
2008-mar	3.125	74.598
2008-abr	1.095	48.216
2008-may	750	37.644

2.2.3. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Esta ley, incidiendo en el objetivo de eliminar los posibles supuestos de discriminación que pudieran existir en la generación y disfrute de los derechos sociales por parte de las mujeres como consecuencia de las circunstancias que rodean a la maternidad, contempla:

- El establecimiento de una prestación no contributiva por maternidad para el caso de trabajadoras que no reúnan el período mínimo de cotización exigido para acceder al subsidio contributivo.

Según los últimos datos de la Administración de la Seguridad Social, se han reconocido 1.210 prestaciones no contributivas por maternidad.

- b) La consideración como período cotizado a efectos de Seguridad Social del tiempo que reste de descanso por maternidad, en el supuesto de extinción del contrato de trabajo.
- c) La no reducción del período reconocido de derecho a la prestación contributiva por desempleo, si durante el mismo se inicia el descanso por maternidad, y la consideración de este último como cotizado a efectos de Seguridad Social.
- d) La consideración como cotizados, a efectos de las pensiones de jubilación y de incapacidad permanente, de 112 días por cada parto, en el supuesto de mujeres que estuvieran excluidas en dicho momento del sistema de Seguridad Social.
- e) La eliminación del requisito de período mínimo de cotización para acceder al subsidio por riesgo durante el embarazo y el incremento de la cuantía del mismo, que pasa del 75 al 100% de la base reguladora.
- f) La creación de la cobertura por riesgo durante la lactancia natural, en términos similares a los establecidos para la ofrecida por riesgo durante el embarazo.

2.2.4. *Leyes anuales de Presupuestos Generales del Estado.*

Finalmente, las leyes anuales de Presupuestos Generales del Estado han incrementado notablemente la cuantía de las pensiones mínimas, prestando especial atención a las de viudedad, que constituye la prestación de la que todavía dependen en exclusiva muchas mujeres para hacer frente a sus necesidades.

Puede, en consecuencia, concluirse que se han producido importantes avances en el camino de lograr una protección social sin discriminación entre sexos como factor de igualdad real, a través de medidas que, desde el ámbito de la Seguridad Social, han incidido directamente en la superación de las trabas que en el pasado venían impidiendo o dificultando el acceso de las mujeres a los beneficios sociales.

2.3. *El fomento de las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar.*

El logro de la conciliación en términos de equilibrio de la vida familiar y laboral constituye una prioridad básica, ya que de ella depende, en buena medida, la igualdad efectiva y el incremento de los niveles de natalidad, dos de los factores esenciales de los que depende el futuro de nuestra sociedad.

Dentro de ese contexto, la recomendación adicional destaca la necesidad de que se estudien mecanismos que incorporen los períodos de atención a hijos y a personas dependientes como cotizados, al objeto de superar las desventajas que trae consigo la asunción de responsabilidades familiares, que pueden traducirse en penalizaciones o menores niveles de protección social y desincentivan la natalidad.

Para dar cumplimiento a este objetivo, incidiendo en una dirección que aborda de manera amplia los diferentes aspectos de que depende el desarrollo de una adecuada

política de conciliación de la vida laboral y familiar, se han articulado múltiples iniciativas por el conducto de la Ley 52/2003, de 10 de diciembre, de disposiciones específicas en materia de Seguridad Social, y, sobre todo, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, antes mencionada. Cabe, a dicho respecto, destacar:

- a) La extensión de la consideración como período cotizado a efectos de Seguridad Social al primer año de excedencia por cuidados de familiares que por razón de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos.
- b) El incremento de uno a dos años del tiempo de excedencia por cuidado de hijo o menor acogido que se considera como cotizado a efectos de la Seguridad Social.
- c) El aumento del número de prestaciones de la Seguridad Social para las que se considera cotizado, tanto el mencionado plazo como el primer año del período de excedencia por el cuidado de otros familiares que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos.
- d) La consideración de los dos primeros años de reducción de jornada por el cuidado de menores como período cotizado al 100% a efectos de Seguridad Social, consideración que se refiere al primer año en el resto de supuestos.
- e) La consideración de los períodos de reducción de jornada señalados en la letra anterior como cotizados al 100%, a efectos de determinar la cuantía de la base de cotización sobre la que se van a considerar posteriormente cotizados los correspondientes períodos de excedencia.

La evolución de las excedencias por cuidados de familiares en los tres últimos ejercicios ha sido la siguiente:

*Excedencias por cuidados de familiares
Período 2006-2008*

Clase de excedencia	2006			2007			2008 (1º semestre)		
	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total	Mujer	Hombre	Total
<i>Excedencia hijos personal laboral</i>	27.197	1.003	28.200	30.00	1.227	31.427	15.343	777	16.120
<i>Excedencia otros familiares personal laboral</i>	2.926	508	3.434	3.969	718	4.687	1.610	432	2.042
<i>Excedencia hijos personal laboral</i>	2.855	220	3.075	3.135	254	33.89	2.059	237	2.296
<i>Excedencia otros familiares personal laboral</i>	410	86	496	606	128	734	295	112	407
Total	33.388	1.817	35.205	37.910	2.327	40.237	19.307	1.558	20.865

- f) La adecuación de la normativa reguladora de la protección por maternidad a las nuevas realidades de convivencia entre personas del mismo sexo.
- g) El reconocimiento del derecho al disfrute completo del descanso por maternidad en el supuesto de fallecimiento del hijo, con el correspondiente subsidio.
- h) La garantía de que, en caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor pueda disponer del período de descanso por maternidad y percibir el subsidio, aunque aquélla no hubiera sido trabajadora.
- i) La garantía del disfrute de la parte de descanso cedida al otro progenitor, con el percibo del correspondiente subsidio, en el supuesto de que, en el momento de su reincorporación al trabajo, la madre se encuentre incapacitada para el mismo, generando, a su vez, derecho a la protección por incapacidad temporal.
- j) La garantía del disfrute del descanso y del subsidio por maternidad por parte del otro progenitor en el caso de que la normativa reguladora de la actividad realizada por la madre no contemple la suspensión con derecho a prestación.
- k) El incremento de los período de descanso y de abono del subsidio en los supuestos de partos prematuros y de hospitalización del recién nacido.

La medida anterior ha supuesto una mejora de la protección dispensada que ha alcanzado a más de 6.900 supuestos.

- l) La extensión de los derechos en materia de maternidad a los supuestos de acogimiento simple y provisional.
- m) El aumento del período de descanso y de percepción del subsidio en el caso de hijos o menores acogidos afectados por una discapacidad.

El gasto dedicado a la maternidad ascendió en 2007 a 1.564.909 miles de euros, con un crecimiento sobre el años anterior del 9,85%. Por lo que se refiere a 2008, durante el primer semestre, el gasto supuso 825.254.882 euros, con un incremento, sobre igual período del ejercicio precedente, del 13,90%.

- n) La creación de la cobertura por paternidad como derecho propio, para supuestos similares a los de la maternidad.

Conforme a los datos de la Administración de la Seguridad Social, desde la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, se han reconocido más de 350.000 prestaciones por paternidad. El gasto de la prestación de paternidad alcanzó la cifra de 123.223.992 euros, en 2007, mientras que en 2008 (primer semestre) supuso 104.055.741,92 euros, con un incremento del 233.03% respecto del mismo periodo del ejercicio precedente.

Como puede apreciarse, ha quedado establecido un marco legal que facilita la conciliación de la vida familiar y laboral e incentiva la natalidad, desde una cuádruple perspectiva: se extienden los derechos que posibilitan una mejor atención de las responsabilidades familiares; se garantiza la protección social presente y futura de quienes asumen dichas responsabilidades; se adecua el marco de cobertura a la evolución de la sociedad; y se propicia un más equilibrado reparto en la asunción de dichas responsabilidades. Todo ello, desde una perspectiva global que beneficia claramente a las mujeres.

Y, como complemento de lo que acaba de mencionarse, ya que coadyuvará de forma directa a hacer frente con mayor nivel de suficiencia a las responsabilidades familiares, resulta también necesario referirse a otras novedades introducidas por la Ley 52/2003, de 10 de diciembre, y por la Ley 35/2007, de 15 de noviembre, por la que se establece la deducción por nacimiento o adopción en el impuesto sobre la renta de las personas físicas y la prestación económica de pago único de la Seguridad Social por nacimiento o adopción. Entre dichas novedades se encuentran:

- a) La extensión de las prestaciones familiares de pago único a los supuestos de adopción.
- b) La creación de una prestación de pago único, de carácter general, por nacimiento o adopción de hijo, cuya cuantía asciende a 2.500 euros.
- c) El establecimiento de una prestación adicional por dicho motivo dirigida a supuestos especiales de mayor responsabilidad o necesidad, como es el caso de las familias numerosas, de las familias monoparentales y de las madres que padezcan una discapacidad.
- d) El aumento de los niveles máximos de ingresos establecidos con carácter general para poder acceder a las prestaciones familiares que cuenten con dicho requisito, lo que incrementará el número de beneficiarios.

- e) La creación de un límite máximo de ingresos más ventajoso para el supuesto de familias numerosas, que mejora su acceso a las prestaciones que lo tengan establecido.
- f) El incremento de la cuantía de las asignaciones familiares de pago periódico en el caso de menores de tres años y de menores discapacitados, que constituyen dos colectivos especialmente sensibles y merecedores de especial atención.

2.4. Las situaciones creadas por las nuevas realidades familiares asociadas a la separación o al divorcio que impliquen situaciones de riesgo no cubiertas, con especial incidencia en las mujeres de más edad o víctimas de la violencia doméstica.

La lucha contra la violencia machista exige el establecimiento de medidas en múltiples ámbitos que atiendan a la doble prioridad de penalizar de manera eficaz las conductas violentas y de garantizar la protección de quienes son víctimas de la misma.

Dentro de este contexto, la recomendación adicional se refiere a la existencia de riesgos no cubiertos, dando a entender que en el sistema protector se detectan vacíos legales que impiden que éste colabore de forma adecuada en el logro del doble objetivo que acaba de mencionarse.

A fin de superar dicha problemática, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género, recientemente modificada por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, ha introducido los mecanismos pertinentes en el ámbito de la Seguridad Social. Más específicamente:

- a) Se establece la consideración como período cotizado a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social del tiempo de suspensión del contrato de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. Un derecho similar se crea para las trabajadoras por cuenta propia que decidan suspender por ese motivo su actividad profesional.
- b) Se crea una bonificación del 100 por 100 de la cotización empresarial por contingencias comunes para las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo. A ello han de unirse las bonificaciones para la contratación de mujeres víctimas de violencia de género previstas en los programas anuales de fomento del empleo y en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre.

Bonificaciones	Víctimas de la violencia de género	
<i>Año y mes</i>	<i>Número de beneficiarios</i>	<i>Suma de importes de bonificaciones</i>
2005-feb	11.010	507.090
2005-dic	14.935	709.313
2006-dic	9.773	562.763
2007-nov	16.378	826.670
2007-dic	16.409	802.868
2008-ene	15.997	710.206
2008-feb	16.921	818.628
2008-mar	16.842	815.611
2008-abr	16.806	783.136
2008-may	16.854	843.126

- c) Se garantiza el acceso a la protección por desempleo, tanto en el supuesto de suspensión como en el de extinción de la relación laboral, en el caso mencionado.
- d) Se articulan mecanismos para que las trabajadoras víctimas de violencia de género que decidan reducir su jornada de trabajo, no vean mermadas sus bases de cotización.
- e) Se excluye del derecho a pensión de viudedad a quien sea condenado por sentencia firme por delitos de homicidio o de lesiones, cuando la víctima fuera la causante de dicha pensión. En estos casos, la cuantía de la pensión de viudedad pasará a incrementar las pensiones de orfandad que puedan generarse.

Ha quedado, así, configurado un conjunto de iniciativas con las que se da cumplimiento al contenido de la recomendación, ya que: se refuerza la posición de las trabajadoras víctimas de violencia de género; se evita que el ejercicio de los derechos para garantizar una adecuada protección pueda repercutir negativamente en las expectativas de Seguridad Social de las víctimas; y se impide que el maltratador se beneficie de las consecuencias de su acción, mejorando simultáneamente la protección de los hijos.

Y, por lo que se refiere a otros ámbitos asociados al divorcio de las parejas en los que también la recomendación hace alusión a supuestos de protección no cubiertos, ha de pensarse en la situación insatisfactoria que se generaba cuando concurrían a la protección por viudedad más de un posible beneficiario, y entre ellos se encontraba el cónyuge actual, cuya posición, con la legislación entonces vigente, no quedaba plenamente asegurada. Podía darse, en efecto, la paradoja de que personas sin relación ni dependencia económica del causante después de muchos años obtuvieran una

cobertura mayor que el cónyuge actual, que, parece, por definición, la persona que quedaría más afectada económicamente como consecuencia de la muerte del causante.

Para solucionar esta problemática, y tal y como se ha señalado con anterioridad, la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, exige que los excónyuges acrediten haber dependido económicamente del causante y garantiza, en los supuestos de concurrencia, un 40% de la pensión para el cónyuge o el conviviente actual.

Recomendación B.3. “Dependencia”.

1. Síntesis de la recomendación.

En el informe sobre la valoración de los resultados obtenidos por la aplicación de las recomendaciones del Pacto de Toledo se proponía, en una recomendación adicional sobre la dependencia, la necesidad de configurar un sistema integrado que aborde, desde la perspectiva de la globalidad, el fenómeno de la dependencia. Ello debía de hacerse con la participación activa de toda la sociedad y con la implicación de la Administración Pública a todos sus niveles, a través de la elaboración de una política integral de atención a la dependencia en la que quedase claramente definido el papel que ha de jugar el sistema de protección social en su conjunto.

También, se instaba a regular la atención a las situaciones de dependencia mediante la definición de dependencia, la situación actual de su cobertura, los retos previstos y las posibles alternativas para su protección, teniendo en cuenta la distribución de competencias entre las distintas administraciones públicas, garantizando los recursos necesarios para su financiación y la igualdad de acceso.

2. Medidas adoptadas.

Para abordar la dependencia, el Gobierno impulsó la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, con un amplio consenso, ya que fue precedida de un Acuerdo, suscrito en diciembre de 2005, con las organizaciones sindicales y empresariales sobre la acción protectora de la atención a las situaciones de dependencia, que contenía las líneas básicas de la ley.⁸

Dicha ley configura un nuevo derecho, que es, además, universal, subjetivo y perfecto, ya que será exigible en vía judicial y ante la administración.

2.1. La cobertura de los riesgos de la dependencia.

La Ley 39/2006, de 14 de diciembre, pretende una serie de objetivos básicos, que parten de la regulación de la protección pública, integral y básica a las personas en situación de dependencia y a sus familias, a través de la instauración de un Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD) con objeto de promover la autonomía personal y garantizar atención a todos los ciudadanos en situación de dependencia, proporcionando unas condiciones materiales de calidad de vida y desarrollo personal.

El SAAD determina un conjunto de prestaciones y servicios básicos que garantizan, en las mismas condiciones para todos los ciudadanos, la protección de las personas en situación de dependencia, en la aplicación de los siguientes principios:

⁸ En la elaboración del proyecto de ley también hubo un amplio proceso de consultas con las organizaciones más representativas de las personas con discapacidad, a través del CERMI, el Consejo Estatal de Personas Mayores, el Consejo Nacional de la Discapacidad, el Consejo Estatal de ONG y la Federación Española de Municipios y Provincias.

- a) *La universalidad de la prestación.* Todas las personas en situación de dependencia, sea cual sea su edad, el origen de la dependencia y situación social pueden acceder a las prestaciones del sistema, en las condiciones y con los requisitos que se establecen, pero teniendo en cuenta que la atención ha de ser íntegra e integrada. La universalidad se ha de efectuar en condiciones de igualdad efectiva, no discriminación y accesibilidad universal en los términos establecidos en la ley.
- b) *El carácter público de los servicios y las prestaciones,* con independencia de las formas de financiación y de gestión concreta de cada prestación, si bien se prevé el fomento del establecimiento de instrumentos privados para la cobertura de la dependencia. Por ello, se presta atención a las personas en situación de dependencia de forma íntegra e integrada.
- c) *La transversalidad de las políticas de atención a las personas en situación de dependencia,* al reconocerse de forma expresa la atención a esta problemática social, combinando políticas de toda índole –sanitarias, educativas, económicas, jurídicas, de servicios sociales, etc.-.
- d) *La equidad en el acceso al derecho,* valorando las necesidades de las personas en términos que garanticen la igualdad básica en el acceso a las prestaciones, sea cual sea el lugar de residencia, aunque las administraciones autonómicas y locales, pueden, con cargo a sus presupuestos, ampliar o mejorar las condiciones básicas. Por ello, la ley tiene el carácter de normativa básica estatal y, por tanto, de mínimos garantizados.
- e) *La personalización en la atención,* ya que se parte de la diferente situación en función de la gravedad de la dependencia, previendo el establecimiento de acciones positivas –que no afectarían al principio de igualdad- en favor de quienes requieren mayores cuidados debido a la mayor incidencia de discriminación o una menor igualdad de oportunidades.
- f) *La promoción de las condiciones precisas* para que las personas en situación de dependencia puedan llevar una vida con el mayor grado de autonomía posible, de modo que se incentive, siempre que sea posible, su permanencia en el entorno en el que desarrollan su vida.
- g) *La participación de las personas en situación de dependencia* y, en su caso, de sus familias, así como de las entidades que las representen, participación que incluye no solo derechos, sino también obligaciones, dentro de las que se encuentran la *cofinanciación* por parte de los usuarios del coste de los servicios.
- h) *La cooperación interadministrativa y la colaboración* de los servicios sociales y sanitarios en la prestación de los servicios a los usuarios del SAAD, a través de la integración de las prestaciones establecidas en las redes de servicios sociales, así como el reconocimiento y la garantía de la oferta, mediante centros y servicios públicos o privados concertados.

- i) La *participación de la iniciativa privada* en los servicios y prestaciones de atención a la situación de dependencia, incluyendo la incentivación de los seguros privados de dependencia, con una incidencia del denominado tercer sector.

Son titulares de los derechos recogidos en la ley los españoles que se encuentren en situación de dependencia en alguno de los grados establecidos, residan en territorio español y lo hayan hecho durante cinco años, de los cuales dos deberán ser inmediatamente anteriores a la fecha de presentación de la solicitud.

2.2. La valoración de la dependencia.

En el ámbito de la cobertura de las consecuencias de la dependencia, la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, prevé que la situación de dependencia se clasifique en los siguientes grados:

- *Grado I. Dependencia moderada:* cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria, al menos una vez al día o tiene necesidad de apoyo intermitente o limitado para su autonomía personal.
- *Grado II. Dependencia severa:* en los casos en que la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria dos o tres veces al día, pero no requiere el apoyo permanente de un cuidador o tiene necesidades de apoyo extenso para su autonomía personal.
- *Grado III. Gran dependencia:* cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria varias veces al día y, por su pérdida total de autonomía física, mental, intelectual o sensorial, necesita el apoyo indispensable y continuo de otra persona o cuando tiene necesidad de apoyo generalizado para su autonomía personal.

Cada uno de los grados de dependencia establecidos se clasifica en dos niveles, en base a la autonomía de las personas y a la intensidad del cuidado que requiere

En la valoración de la dependencia, el grado de la misma y los correspondientes niveles ha de aplicarse el baremo que se acuerde en el Consejo Territorial del SAAD para su posterior aprobación por el Gobierno mediante real decreto. Dicho baremo es el contenido en el Real Decreto 504/2007, de 20 de abril.

2.3. Prestaciones y servicios del SAAD.

Las prestaciones y servicios del SAAD están en función de los diferentes niveles de protección (artículo 7 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre), diferenciando un nivel mínimo, establecido por la Administración General del Estado (AGE) y garantizado para cada uno de los beneficiarios, como condición básica de garantía del derecho a la promoción de la autonomía personal y atención a las situaciones de dependencia y financiado desde la AGE; un nivel intermedio, acordado entre la AGE y cada una de las Comunidades Autónomas, dentro de los principios de cooperación entre ambas; y, por último, un nivel adicional, que organiza y financia libremente la respectiva Comunidad

Autónoma.

Las prestaciones ofertadas por el SAAD tienen diferente naturaleza, distinguiéndose entre servicios y prestaciones económicas y ayudas para la financiación de necesidades específicas, destinadas a la promoción de la autonomía personal y a la atención de las necesidades de las personas con dificultades para la realización de las actividades básicas de la vida diaria.

En el marco diseñado por la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, los servicios tienen carácter prioritario y se han de prestar a través de oferta pública de la red de servicios sociales por las distintas Comunidades, mediante centros y servicios públicos o privados concertados; solamente de no ser posible la atención mediante servicios, en los convenios entre la AGE y las Administraciones autonómicas se ha de prever el reconocimiento de una prestación económica vinculada, destinada a la cobertura de los gastos del servicio previsto en el Programa Individual de Atención, debiendo ser prestado por una entidad o centro acreditado para la atención a la dependencia. Asimismo, el beneficiario puede excepcionalmente recibir una prestación económica para ser atendido por cuidadores familiares, siempre que se den condiciones adecuadas de convivencia y de habitabilidad de la vivienda y así lo establezca su Programa Individual de Atención; a su vez, las personas en situación de dependencia pueden recibir una prestación económica de asistencia personal.

La disposición final 1ª de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, ha establecido un calendario de aplicación paulatina en la efectividad del derecho a las prestaciones de dependencia incluidas en la misma, que se llevará a cabo progresivamente, de modo gradual de acuerdo con el siguiente calendario a partir del 1 de enero de 2007:

- El primer año, a las personas en situación de dependencia que sean valorados en el Grado III de Gran Dependencia, niveles 2 y 1.
- En el segundo y tercer año, a quienes sean valorados en Grado II de Dependencia Severa, nivel 2.
- En el tercero y cuarto año, a quienes sean valorados en Grado II de Dependencia Severa, nivel 1.
- El quinto y sexto año a quienes sean valorados en el Grado I de Dependencia Moderada, nivel 2.
- El séptimo y octavo año a quienes sean valorados en el Grado I de Dependencia moderada, nivel 1.

En el año 2007 han accedido a este derecho los grandes dependientes en sus dos niveles. En este año 2008, se han incorporado los dependientes severos nivel II.

En los próximos años se irán incorporando los sucesivos grados y niveles, de acuerdo con el calendario de aplicación de la ley, que finalizará en el año 2015.

A 1 de septiembre de 2008, 564.623 personas han solicitado la valoración de dependencia y 345.274 son beneficiarios con derecho a prestación.

2.4. Los servicios de atención a la dependencia.

Los servicios del SAAD regulados en el artículo 15 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, son los siguientes:

- a) *Servicios de prevención en las situaciones de dependencia* con la finalidad de prevenir la aparición o el agravamiento de enfermedades o discapacidades –así como de sus secuelas- coordinando los servicios sociales y de salud con acciones tendentes a la promoción de condiciones de vida saludables y programas específicos de carácter preventivo dirigidos a las personas mayores y a quienes se ven afectados por procesos de hospitalización complejos.
- b) *Servicio de teleasistencia* que, a través del uso de las tecnologías de la comunicación y de la información, permitan facilitar asistencia inmediata a los beneficiarios ante situaciones de emergencia o de inseguridad, soledad y aislamiento.
- c) *Servicio de ayuda a domicilio*, constituido por el conjunto de actuaciones que se llevan a cabo en el domicilio de las personas en situación de dependencia, que les permitan atender las necesidades de vida diaria, comprendiendo los servicios relacionados con la atención de las necesidades domésticas o del hogar (por ejemplo, limpieza, lavado, cocina u otros) así como los dirigidos al cuidado personal, en la realización de las actividades de la vida diaria.
- d) *Servicio de centro de día y de noche*, tendente a proporcionar una atención integral durante el periodo diurno o nocturno a las personas en situación de dependencia, como medio de permitir la mejora o el mantenimiento del mejor nivel posible de autonomía personal y el apoyo a las familias o cuidadores.
- e) *Servicio de atención residencial*, destinado a las personas en situación más grave de dependencia y prestado en los centros residenciales habilitados al efecto según el tipo de deficiencia causante de la dependencia, el grado de la misma y la intensidad de cuidados que precise la persona. Dentro de esta modalidad de servicios, se diferencian entre servicios residenciales de personas mayores en situación de dependencia, así como centros de atención a personas en situación de dependencia en función de los diferentes tipos de discapacidad.

Afiliados en alta en actividades de servicios sociales. Total nacional a 31.12.2997

<i>Sector de actividad (CNAE)</i>			<i>Afiliados</i>
85.3		<i>Actividades de servicios sociales</i>	321.941
85.31		<i>Actividades de prestación de servicios sociales con alojamiento</i>	170.642
	85.311	<i>Acogimiento de ancianos con alojamiento</i>	126.591
	85.312	<i>Acogimiento de personas con discapacidad con alojamiento</i>	25.394
	85.313	<i>Acogimiento de menores con alojamiento</i>	7.566
	85.314	<i>Acogimiento de mujeres con alojamiento</i>	631
	85.315	<i>Otro acogimiento con alojamiento</i>	10.460
85.32		<i>Actividades de prestación de servicios sociales sin alojamiento</i>	151.299
	85.321	<i>Actividades de servicios sociales a personas con discapacidad</i>	64.722
		<i>Cuidadores no profesionales</i>	
	85.322	<i>Guarderías</i>	14018
	85.323	<i>Actividades de servicios sociales a domicilio</i>	23.510
	85.324	<i>Promoción de la convivencia</i>	3.360
	85.325	<i>Otros servicios sociales sin alojamiento</i>	45.689

2.5. Las prestaciones económicas.

Aunque la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, da prioridad a los servicios en la atención a las personas en situación de dependencia también prevé un conjunto de prestaciones económicas, diferenciando entre las prestaciones vinculadas al servicio, la prestación para cuidados en el entorno familiar y apoyo a cuidadores no profesionales o la prestación económica de asistencia personal, si bien el acceso a las mismas queda condicionado a que se acredite su necesidad conforme al programa individual de atención.

Las características de las prestaciones económicas son las siguientes:

- a) La denominada prestación económica vinculada al servicio tiene carácter periódico y se ha de reconocer únicamente cuando no sea posible el acceso a un servicio público o concertado de atención y cuidado, en función del grado y nivel de dependencia y de la capacidad económica del beneficiario, de acuerdo con lo previsto en el convenio celebrado entre la AGE y la correspondiente Comunidad Autónoma.

La prestación está vinculada necesariamente a la adquisición del servicio, sin que pueda ser dedicada a otra finalidad, correspondiendo a la Administración competente la supervisión del destino y uso de la misma.

La cuantía de esta prestación, en el año 2008 es:

- Para el grado III, nivel 2: 812 euros.
- Para el grado III, nivel 1: 609 euros.
- Para el grado II, nivel 2: 450 euros.

- b) La prestación económica de asistencia personal tiene como finalidad la promoción de la autonomía de las personas con gran dependencia; su objetivo es contribuir a la contratación de una asistencia personalizada, durante un número de horas, que facilite al beneficiario una vida más autónoma, el acceso a la educación y al trabajo, y el ejercicio de las actividades básicas de la vida diaria.

En el año 2008, la cuantía económica queda fijada en:

- Para el grado III, nivel 2: 812 euros.
- Para el grado III, nivel 1: 609 euros.

- c) Por último, de forma excepcional, cuando el beneficiario esté siendo atendido por su entorno familiar (y se den las condiciones de convivencia y habitabilidad de la vivienda) se puede reconocer una prestación económica para cuidados en el entorno familiar, estando su cuantía en función del grado y nivel reconocido a la persona en situación de dependencia y de su capacidad económica.

La cuantía de esta prestación en el año 2008 es:

- Para el grado III, nivel 2: 507 euros
- Para el grado III, nivel 1: 406 euros.
- Para el grado II, nivel 2: 329 euros.

Además, en esta prestación y como medio de mejorar la protección social de las personas que, en condición de cuidadores familiares, se dedican a la atención y cuidado de la persona dependiente, las mismas quedan incorporadas a la Seguridad Social, a través de un convenio especial, cuya cotización corre a cargo de la Administración General del Estado.

Cuadro 98

Convenio especial de cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia (a 9.2008)

	<i>Obligatorios</i>	<i>Voluntarios</i>
Álava	351	10
Albacete	534	1
Alicante	114	1
Almería	2334	4
Ávila	28	
Badajoz	186	
Baleares	190	1
Barcelona	1212	9
Burgos	25	
Cáceres	106	
Cádiz	2809	

Convenio especial de cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia (a 9.2008)

Castellón	77	
Ciudad real	674	
Córdoba	1330	
A Coruña	393	5
Cuenca	230	3
Girona	75	2
Granada	1244	1
Guadalajara	78	2
Guipúzcoa	959	5
Huelva	1558	1
Huesca	209	1
Jaén	1642	1
León	48	
Lleida	131	5
La Rioja	165	2
Lugo	317	3
Madrid	21	1
Málaga	2978	
Murcia	1089	3
Navarra	316	5
Ourense	389	5
Asturias (Oviedo)	829	11
Palencia	22	
Las Palmas	97	
Pontevedra	309	7
Salamanca	28	
Sta. Cruz de Tenerife	72	
Cantabria	800	6
Segovia	24	1
Sevilla	1848	
Soria	12	
Tarragona	201	9
Teruel	125	1
Toledo	306	
Valencia	426	2
Valladolid	70	
Vizcaya	1023	20
Zamora	119	
Zaragoza	472	1
Ceuta	192	
Melilla	178	
<i>Total</i>	28.975	129

*Distribución de los cuidadores informales afiliados a la Seguridad Social
por sexo y edad (situación a 9.2008)*

<i>Sexo</i>	<i>Hombre</i>	1.468
	<i>Mujer</i>	27.507
<i>Edad (años)</i>	<i>Menos de 50</i>	13.627
	<i>Entre 51 y 55</i>	4.998
	<i>Entre 55 y 60</i>	4.803
	<i>Más de 60</i>	5.547
	<i>Total</i>	28.975

2.6. Otras prestaciones y servicios.

La Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del impuesto sobre la renta de las personas físicas, declara –artículo 7 x)- exentas de imposición a las prestaciones económicas públicas vinculadas al servicio, para cuidados en el entorno familiar y de asistencia personalizada, que se deriven de la Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

Asimismo, la situación de dependencia es tenida en cuenta en las reducciones de los rendimientos de trabajo (artículo 51), en las reducciones por aportaciones y contribuciones a sistemas de previsión social constituidos en favor de personas con discapacidad (artículo 53) o para las reducciones por aportaciones a patrimonios protegidos de las personas con discapacidad (artículo 54) así como en la determinación de los mínimos que reducen la cuantía de la base imponible del impuesto (artículos 59 y 60).

2.7. Articulación del SAAD.

La Ley 39/2006, de 14 de diciembre, establece el SAAD, basado en la colaboración institucional, y que hace recaer en el Consejo Territorial la adopción de Acuerdos para su puesta en marcha y funcionamiento.

El SAAD se configura como una red de utilización pública integrada de forma coordinada por centros y servicios, públicos y privados, si bien esa integración no implica alteración alguna en el régimen jurídico de la titularidad de los centros y servicios, ni de su administración, gestión ó dependencia orgánica.

Para la coordinación entre las diferentes Administraciones Públicas, la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, crea el Consejo Territorial del SAAD, configurado como un instrumento de cooperación para la puesta en marcha y el mantenimiento del sistema ⁹,

⁹ De acuerdo con el artículo 8, el Consejo Territorial del SAAD está constituido por la titular del Ministerio de Educación, Política Social y Deporte, que lo preside, y por un representante de cada una de las Comunidades Autónomas, recayendo dicha representación en el miembro del Consejo de Gobierno respectivo que tenga a su cargo las competencias en la materia; integran igualmente el Consejo un número de representantes de los diferentes Departamentos ministeriales; en todo caso, en la composición del Consejo tendrán mayoría los representantes de las Comunidades Autónomas.

en cuyo seno la AGE y las Administraciones autonómicas han de acordar un Plan de Acción Integral para la promoción de la autonomía personal y la atención a las personas en situación de dependencia, plan que habrá de definir el marco de la cooperación interadministrativa y que se desarrolla mediante los correspondientes convenios entre la AGE y cada una de las Comunidades Autónomas.

La AGE ha cumplido, según lo establecido en la ley, los diferentes mandatos que tenía encomendados. Ha establecido mediante real decreto el nivel mínimo de protección garantizado para cada uno de los beneficiarios del sistema. Además, mediante otro real decreto ha determinado la incorporación a la Seguridad Social de los cuidadores no profesionales en el Régimen General mediante la suscripción del convenio especial, así como los requisitos de su afiliación, alta y cotización.

Por su parte, el Consejo Territorial del SAAD ha acordado el baremo de valoración de las situaciones de dependencia, los criterios para determinar la intensidad de protección de cada uno de los servicios previstos para la dependencia y las condiciones de acceso y la cuantía de las prestaciones económicas establecidas en la ley. Estos acuerdos han adoptado la forma de tres nuevos reales decretos que con su publicación permitieron poner en marcha el SAAD.

Las Comunidades Autónomas, por su parte, han establecidos normas propias que han hecho posible, en su territorio, la aplicación efectiva de la ley.

Solicitudes de atención de dependencia. Situación a 01.09.2008

<i>Ámbito territorial</i>	<i>Solicitudes Registradas</i>	
	<i>Nº</i>	<i>%</i>
Andalucía	182.206	32,27
Aragón	22.478	3,98
Asturias (Principado de)	20.705	3,67
Illes Balears	13.605	2,41
Canarias	15.928	2,82
Cantabria	10.116	1,79
Castilla y León	25.432	4,50
Castilla-La Mancha	35.484	6,28
Catalunya	69.398	12,29
Comunitat Valenciana	32.825	5,81
Extremadura	22.650	4,01
Galicia	46.363	8,21
Madrid (Comunidad de)	16.784	2,97
Murcia (Región de)	13.311	2,36
Navarra (Comunidad Foral de)	15.995	2,83
País Vasco	12.709	2,25
La Rioja	6.623	1,17
DT IMSERSO Ceuta	827	0,15
DT IMSERSO Melilla	1.174	0,21
TOTAL	564.623	100,00

Evolución mensual de las solicitudes de atención a la dependencia. Situación a 01.09.2008

<i>Período</i>	<i>Solicitudes</i>	
	<i>Nº</i>	<i>%</i>
2007 Enero	224	0,04
2007 Febrero	177	0,03
2007 Marzo	204	0,04
2007 Abril	13.397	2,37
2007 Mayo	49.671	8,80
2007 Junio	80.459	14,25
2007 Julio	56.867	10,07
2007 Agosto	36.518	6,47
2007 Septiembre	34.372	6,09
2007 Octubre	40.786	7,22
2007 Noviembre	38.468	6,81
2007 Diciembre	23.598	4,18
2008 Enero	28.567	5,06
2008 Febrero	41.836	7,41
2008 Marzo	30.679	5,43
2008 Abril	32.389	5,74
2008 Mayo	23.217	4,11
2008 Junio	18.946	3,36
2008 Julio	10.748	1,90
2008 Agosto	3.482	0,62
2008 Septiembre	20	0,00
Total solicitudes (desde 01/01/2007)	564.623	100,00

Valoración y dictámenes de situación de dependencia. Situación a 01.09.2008

Ámbito territorial	Solicitudes		Valoraciones realizadas		Dictámenes		Grado II NIVEL II		Total beneficiarios con derecho a prestación	
	Nº	%	Nº	% solicitudes	Nº	% solicitudes	Nº	% dictámenes	Nº	% dictámenes
Andalucía	182.206	32,3	143.508	78,8	132.033	72,5	15.398	11,7	98.616	74,7
Aragón	22.478	3,9	18.906	84,1	19.444	86,5	1.914	9,8	14.887	76,6
Asturias (Principado de)	20.705	3,7	16.515	79,8	13.212	63,8	1.343	10,2	10.774	81,6
Illes Balears	13.605	2,4	8.718	64,08	6.086	44,7	716	11,8	4.516	74,2
Canarias	15.928	2,8	11.897	74,7	7.039	44,2	747	10,1	5.495	78,1
Cantabria	10.116	1,8	6.857	67,8	6.857	67,8	708	10,3	4.706	68,6
Castilla y León	25.432	4,5	25.394	99,8	25.394	99,8	2.739	10,8	19.269	75,9
Castilla-La Mancha	35.484	6,3	30.048	84,6	24.252	68,3	2.682	11,1	18.417	75,9
Catalunya	69.398	12,3	66.821	96,3	66.821	96,3	6.597	9,9	55.439	83,0
Comunitat Valenciana	32.825	5,8	28.556	87,0	28.556	87,0	3.437	12,0	25.021	87,6
Extremadura	22.650	4,0	13.288	58,7	12.099	53,4	1.267	10,5	8.384	69,3
Galicia	46.363	8,2	34.041	73,4	34.041	73,4	4.027	11,8	27.224	80,0
Madrid	16.784	3,0	16.780	99,9	16.780	99,9	5.591	33,3	15.821	94,3
Murcia	13.311	2,4	13.311	100,0	13.311	100	2.039	15,3	13.311	100
Navarra	15.995	2,8	10.042	62,8	9.581	59,9	1.446	15,1	5.416	56,5
Pais Vasco	12.709	2,2	12.708	99,9	12.708	99,9	0	0,00	12.708	100
La Rioja	6.623	1,2	5.268	79,5	5.488	82,9	641	11,7	4.276	77,9
DT IMSERSO Ceuta	837	0,1	736	87,9	785	93,8	109	13,9	498	63,4
DT IMSERSO Melilla	1.174	0,2	1.009	85,9	1.057	90,0	130	12,3	498	46,9
TOTAL	564.623	100	464.403	82,3	435.544	77,1	51.531	11,8	345.274	79,2

Grados y nivel de dependencia. Situación a 01.09.2008

Ámbito territorial	Dictámenes		Grado III Nivel 2		Grado III Nivel 1		Grado II Nivel 2		Grado II Nivel 1		Grado I Nivel 2		Grado I Nivel 1		Sin grado	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Andalucía	132.033	30,31	51.262	40,56	31.956	23,99	15.398	11,29	14.744	10,76	6.695	4,85	6.711	4,91	5.267	3,6
Aragón	19.444	4,46	7.036	37,37	5.937	30,92	1.914	9,65	1.828	8,99	969	4,59	989	4,76	771	3,72
Asturias	13.212	3,03	5.670	44,47	3.761	26,44	1.343	9,61	795	5,89	512	3,73	645	4,55	486	3,31
Illes Balears	6.086	1,40	1.899	34,74	1.901	32,63	716	11,88	635	8,84	317	4,13	348	4,32	270	3,46
Canarias	7.039	1,62	3.284	48,12	1.464	19,11	747	10,71	441	5,74	451	6,65	225	3,24	427	6,44
Cantabria	6.857	1,57	2.771	40,41	1.227	17,90	708	10,30	595	8,68	469	6,84	414	6,04	673	9,82
Castilla y León	25.394	5,83	9.844	40,14	6.686	25,98	2.739	10,42	2.327	8,94	1.665	6,48	1.285	4,84	848	3,20
Castilla-La Mancha	24.252	5,57	8.163	34,86	7.572	31,34	2.682	10,50	2.345	9,30	1.150	4,47	1.401	5,65	939	3,87
Catalunya	66.821	15,34	26.430	41,63	22.412	33,84	6.597	9,35	5.485	7,70	2.284	3,07	2.462	3,30	1.151	1,10
C. Valenciana	28.556	6,56	11.381	39,85	10.203	35,73	3.437	12,04	1.296	4,54	641	2,24	789	2,76	809	2,83
Extremadura	12.099	2,78	3.859	32,45	3.258	27,16	1.267	10,45	1.203	9,70	735	5,90	858	6,94	919	7,39
Galicia	34.041	7,82	13.759	41,44	9.438	27,95	4.039	11,61	2.707	7,40	1.433	4,01	1.589	4,51	1.088	3,08
Madrid	16.780	3,85	6.645	41,05	3.585	22,15	5.591	30,88	214	1,32	745	4,60	0	0,00	0	0,00
Murcia	13.311	3,06	6.654	49,99	4.618	34,69	2.039	15,32	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Navarra	9.581	2,20	2.898	30,25	1.072	11,19	1.446	15,09	1.254	13,09	1.083	11,30	839	8,76	989	10,32
País Vasco	12.708	2,92	6.743	53,06	5.965	46,94	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
La Rioja	5.488	1,26	2.403	46,81	1.232	22,18	641	11,48	511	8,52	258	4,27	242	3,65	201	3,09
DT IMSERSO Ceuta	785	0,18	196	25,78	193	25,37	109	13,23	110	13,77	63	7,83	80	9,58	34	4,45
DT IMSERSO Melilla	1.057	0,24	168	16,28	198	19,10	130	12,16	134	12,56	129	12,16	141	13,37	157	14,37
TOTAL	435.544	100,00	171.065	39,28	122.678	28,17	51.531	11,83	36.624	8,41	19.599	4,50	19.018	4,37	15.029	3,45

Recomendación B.4. “Discapacidad”.

1. Síntesis de la recomendación.

En el informe sobre la valoración de los resultados obtenidos por la aplicación de las recomendaciones del Pacto de Toledo se incluía una recomendación adicional sobre discapacidad.

De acuerdo con ella, la Comisión constataba los adelantos que en materia de ayudas a las personas con discapacidad se habían realizado en el marco de la Seguridad Social a través de diferentes políticas. Sin embargo, insistía en la necesidad de seguir avanzando en este sentido y recomendaba, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 49 de la Constitución, prestar una atención especial a los disminuidos físicos, psíquicos y sensoriales para el disfrute de sus derechos en la materia, evitando cualquier tipo de discriminación y fomentando su plena integración laboral y social.

Por otra parte, la Comisión recomendaba que en el desarrollo de las distintas políticas públicas, y en especial de aquéllas vinculadas al sistema de protección social, se evaluase su impacto sobre las personas discapacitadas.

2. Medidas adoptadas.

La atención a las personas con discapacidad ha sido una prioridad del Gobierno que ha desarrollado una de las políticas en materia de discapacidad más avanzadas de los países de nuestro entorno.

A tal fin se ha dado prioridad al desarrollo de iniciativas dirigidas a permitir que las personas con discapacidad tengan atendidas sus necesidades reales y puedan, simultáneamente, gozar del mayor grado de independencia mediante el acceso a los bienes sociales básicos. En este objetivo, en la legislatura pasada se han aprobado 28 leyes y 41 reales decretos en los que se han regulado aspectos relacionados con la discapacidad.

Dentro de este contexto, y por lo que se refiere a la Seguridad Social, se ha incidido en cuatro grandes líneas de actuación:

- a) Mejorar la protección social de las personas discapacitadas.
- b) Reforzar la cobertura de las familias que tengan personas discapacitadas a su cargo.
- c) Promover el acceso al empleo de las personas discapacitadas.
- d) Garantizar la protección social de los trabajadores que quedan incapacitados.

2.1. Mejorar la protección social de las personas discapacitadas.

Una prioridad esencial de toda sociedad avanzada es garantizar a las personas con discapacidad un marco de prestaciones sociales propias que, en aplicación del principio de solidaridad, les permita disponer de una renta económica con la que atender a sus

necesidades básicas, reforzando su autonomía y evitando la existencia de situaciones de pobreza y precariedad a las que podrían quedar expuestas como consecuencia de su mayor grado de vulnerabilidad.

A reforzar esta garantía han ido dirigidas múltiples iniciativas desarrolladas por la Seguridad Social, con las que se ha incidido en el área de las pensiones no contributivas de invalidez y de las pensiones de viudedad y de orfandad.

2.1.1. Pensiones no contributivas.

Por lo que se refiere a las pensiones no contributivas de invalidez, y con objeto de facilitar el acceso a la cobertura e incrementar los niveles de recursos puestos a disposición de los beneficiarios, hay que destacar que:

- a) Se ha compatibilizado el percibo íntegro de la pensión con la existencia de rentas o ingresos que no superen el 25% de la cuantía de la pensión, así como con rentas derivadas del trabajo durante un plazo de cuatro años, en tanto su suma no supere la cuantía del IPREM (Ley 4/2005, de 22 de abril, sobre efectos en las pensiones no contributivas de los complementos otorgados por las Comunidades Autónomas; Ley 8/2005, de 6 de junio, para compatibilizar las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva con el trabajo remunerado).
- b) Se han establecido complementos de pensión para los beneficiarios que carezcan de vivienda en propiedad y vivan en régimen de alquiler (Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007; Ley 51/2007, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008).
- c) Se han excluido de los ingresos computables a efectos del reconocimiento de la pensión, las prestaciones económicas y en especie otorgadas en aplicación de la normativa sobre atención a la dependencia (Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, por el que se regula la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de dependencia).
- d) Se ha creado un complemento para vivienda aplicable a los beneficiarios que vivan solos y que, por carecer de vivienda habitual propia, hayan de pagar un alquiler, que alcanzará en el plazo de cinco años la cuantía necesaria para que la renta disponible sea de cuantía equivalente a la del IPREM (Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social).
- e) A efectos de la aplicación de la LGSS, se considera con un grado de discapacidad igual o superior al 65% a aquellas personas que hayan sido declaradas incapaces judicialmente (Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social).
- f) Se ha dado un mandato al Gobierno para que, en el plazo de un año, presente ante el Congreso de los Diputados un estudio que permita garantizar una renta suficiente para las personas discapacitadas que, por la naturaleza o gravedad de sus afecciones, no

puedan realizar una actividad profesional y se encuentren desprovistas de apoyo familiar (Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social).

2.1.2. Pensiones de viudedad y orfandad.

En relación con las pensiones de viudedad y orfandad, y a fin de mejorar la cobertura en los supuestos de mayor necesidad y de prolongar el disfrute de los derechos sociales de las personas discapacitadas, cabe señalar que:

- a) Se ha creado una pensión mínima de viudedad para beneficiarios con discapacidad igual o superior al 65%, con una cuantía idéntica a la de la pensión mínima de viudedad para mayores de 65 años (Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007).
- b) Se ha posibilitado el mantenimiento del derecho a la pensión de orfandad en el supuesto de matrimonio de beneficiarios afectados de incapacidad (Real Decreto 1335/2005, de 11 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones familiares de la Seguridad Social).
- c) Se ha creado una pensión mínima de orfandad para beneficiarios menores de 18 años con una discapacidad igual o superior al 65 por 100 (Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006).
- d) Se ha incluido, entre los supuestos que permiten mantener el percibo de la pensión de orfandad hasta los 24 años, el de los huérfanos que presenten una discapacidad igual o superior al 33 por 100, aunque sobreviva alguno de los progenitores (Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social).

Y, como medida adicional que refuerza la autonomía de las personas discapacitadas, se ha establecido la posibilidad de que los hijos discapacitados mayores de 18 años sean beneficiarios de las asignaciones que, en razón de ellos, corresponda a sus padres, siempre que no hayan sido incapacitados judicialmente y conserven su capacidad de obrar (Ley 52/2003, de 10 de diciembre, de disposiciones específicas en materia de Seguridad Social).

2.2. Reforzar la cobertura de las familias que tengan personas discapacitadas a su cargo.

Junto con el establecimiento de un sistema público de atención a las personas discapacitadas, la familia constituye el otro gran entorno básico para garantizar la cobertura de las necesidades de dicho colectivo.

Resulta, en consecuencia, prioritario mejorar las medidas de apoyo a las familias, de manera que cuenten con prestaciones que les permitan hacer frente con mayor holgura al incremento de los niveles de responsabilidad y de gasto que crea una adecuada dedicación a las personas discapacitadas, estableciendo simultáneamente mecanismos que faciliten la conciliación de la vida familiar y laboral.

Se trata de una doble perspectiva a la que ha estado atenta la Seguridad Social, que ha introducido importantes novedades dirigidas a mejorar el contenido de las prestaciones sociales establecidas con carácter general, en el supuesto de incorporación a la familia de personas discapacitadas, y a garantizar los derechos sociales futuros de quienes se dedican a su cuidado. Con este norte de referencia, cabe destacar:

2.2.1. *Ley 52/2003, de 10 de diciembre, de disposiciones específicas en materia de Seguridad Social.*

Con esta ley se dio un primer paso en la mejora de la conciliación de la vida familiar y laboral en el ámbito objeto de análisis, ya que se incorporó como nuevo supuesto que se considera cotizado a efectos de Seguridad Social el del primer año del período de excedencia por cuidado de familiares discapacitados.

2.2.2. *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres.*

Mediante esta norma:

- a) Se ha regulado la posibilidad de ampliar el descanso y el subsidio por maternidad hasta un máximo de 13 semanas adicionales en el supuesto de partos prematuros u hospitalización del recién nacido después del parto.
- b) Se ha ampliado en dos semanas el período de descanso y de subsidio por maternidad en el supuesto de nacimiento, adopción o acogimiento de niños discapacitados.
- c) Se ha incorporado a la nueva cobertura por paternidad el reconocimiento del descanso y del subsidio en los supuestos de adopción y acogimiento de mayores de seis años cuando se encuentren afectados por una discapacidad.
- d) Se ha considerado como cotizado al 100%, a efectos de la Seguridad Social, el primer año del período de reducción de jornada por cuidado de familiares discapacitados.
- e) Cuando la situación de excedencia por cuidado de familiares discapacitados venga precedida por una reducción de jornada, a efectos de la determinación de la cuantía de la base de acuerdo con la que se entienden cotizados los correspondientes períodos, se ha considerado como cotizado al 100% el período de reducción de jornada.
- f) Los períodos de reducción de jornada por hijos prematuros y por cuidado de familiares discapacitados, se han considerado cotizados al 100% a efectos del cálculo de la base reguladora de la prestación por desempleo, y las cuantías máximas y mínimas garantizadas se computan teniendo en cuenta la jornada trabajada antes de comenzar la mencionada reducción.

Como desarrollo adicional en este ámbito, se ha regulado la figura del convenio especial para los casos de reducción de jornada por cuidado de hijos prematuros o personas discapacitadas, con lo que se permite mejorar las bases de cotización durante dichos períodos (Orden TAS/2632/2007, de 7 de septiembre, por la que se modifica la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en la Seguridad Social)..

2.2.3. *Ayudas económicas específicas para hacer frente a los mayores niveles de responsabilidad y de gasto que trae consigo la adecuada atención de las personas discapacitadas.*

- a) Se ha restablecido la compatibilidad entre la pensión de orfandad y el percibo de la asignación familiar por hijo a cargo mayor de 18 años y con un grado de discapacidad igual o superior al 65% (Ley 8/2005, de 6 de junio, para compatibilizar las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva con el trabajo remunerado).
- b) Se ha elevado la cuantía de la asignación económica por hijo a cargo mayor de 18 años con una discapacidad igual o superior al 65%, quedando equiparada con la de la pensión no contributiva (Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006).
- c) Se ha incrementado notablemente la cuantía de la asignación económica por hijo a cargo discapacitado menor de edad (Ley 35/2007, de 15 de noviembre, por la que se establece la deducción por nacimiento o adopción en el impuesto sobre la renta de las personas físicas y la prestación económica de pago único de la Seguridad Social por nacimiento o adopción).
- d) Se ha creado la prestación familiar de pago único por nacimiento o adopción de hijo en supuestos de familias numerosas, monoparentales y en los casos de madres discapacitadas con un grado igual o superior al 65%, que sustituye a una antigua prestación e incrementa notablemente la cuantía respecto a la existente con anterioridad (Ley 35/2007, de 15 de noviembre, por la que se establece la deducción por nacimiento o adopción en el impuesto sobre la renta de las personas físicas y la prestación económica de pago único de la Seguridad Social por nacimiento o adopción).

2.2.4. *Ley 39/2006, de 14 de diciembre, para la promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.*

Las medidas anteriores se complementan con lo previsto en esta ley, que:

- a) Dentro del contexto de creación de un nuevo modelo para la atención eficaz y adecuada de dicho colectivo, contempla la figura del cuidador no profesional de personas dependientes y su afiliación a la Seguridad Social, con lo que se garantiza la protección social de los familiares que se dedican a prestar esa atención.
- b) En desarrollo de tal previsión, se ha regulado el marco de incorporación y protección de la Seguridad Social de los cuidadores no profesionales, que se articula a través de

una específica figura de convenio especial (Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, por el que se regula la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de dependencia; Orden TAS/2632/2007, de 7 de septiembre, por la que se modifica la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en la Seguridad Social).

2.2.5. Bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social.

Finalmente, y como medida adicional para hacer frente al mayor nivel de gasto familiar cuando existen personas incapacitadas para el trabajo, se ha facilitado, para estos casos, el acceso a la bonificación de las cuotas de la Seguridad Social prevista para la contratación de cuidadores en familias numerosas (Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas; Real Decreto 1621/2005, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el reglamento de la Ley 40/2007, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas).

2.3. Promover el acceso al empleo de las personas discapacitadas.

Una de las formas más eficaces para evitar discriminaciones y lograr que las personas con discapacidad puedan participar en pie de igualdad en el reparto de los beneficios que trae consigo la vida en comunidad se encuentra en el acceso al empleo, que constituye la mejor manera de incrementar la autoestima, la integración social y la autonomía de este colectivo.

2.3.1. Acceso al mercado de trabajo.

El acceso al mercado de trabajo de las personas con discapacidad se ha configurado como uno de los objetivos prioritarios. Se han impulsado diversas iniciativas dirigidas a fomentar la integración laboral y social de las personas con discapacidad:

- a) En el empleo público, la reserva de manera efectiva del 5% de los puestos de trabajo para las personas con discapacidad en la Administración General del Estado, obligación que se ha extendido a todas las Administraciones con la aprobación del Estatuto básico del empleado público.
- b) En el terreno del empleo ordinario se han puesto en marcha los denominados enclaves laborales, que facilitan la transición desde los centros especiales de empleo a las empresas del mercado ordinario de trabajo.

2.3.2. Bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social.

Por otra parte, se ha realizado una profunda labor de intensificación y reformulación de los incentivos de Seguridad Social puestos al servicio de la contratación de personas discapacitadas. Destaca, a estos efectos, la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, procedente del Real Decreto-Ley 5/2006 de 9 de junio, mediante la que:

- a) Se ha introducido una regulación homogénea en materia de bonificaciones para la contratación de personas discapacitadas, que sustituye a la dispersa normativa existente con anterioridad.
- b) Se han establecido bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social para la contratación de personas discapacitadas de mayor cuantía y duración que en otros supuestos.

2.3.3. Fomento del empleo autónomo.

Y también se ha prestado especial atención al fomento del empleo autónomo de las personas discapacitadas, que, por sus características, constituye otra importante fuente de posibilidades para la integración de este colectivo a través de proyectos emprendedores beneficiosos para todos. Para ello:

- a) Se han reforzado los mecanismos de promoción del autoempleo de las personas discapacitadas, a través de la capitalización de la prestación por desempleo (Real Decreto 1413/2005, de 25 de noviembre, por el que se modifica la disposición transitoria cuarta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad).
- b) Se ha establecido un régimen que favorece la recuperación automática de la pensión de invalidez no contributiva a favor de las personas discapacitadas, que se establezcan por cuenta propia, una vez que se produzca el cese en la actividad (Ley 52/2003, de 10 de diciembre, de disposiciones específicas en materia de Seguridad Social).
- c) Se han mejorado las condiciones de acceso a la bonificación de cuotas a la Seguridad Social en el caso de personas discapacitadas que causen alta en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006).
- d) Se han aumentado los períodos de bonificación de cuotas a la Seguridad Social en el caso de personas con discapacidad que causen alta en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, procedente del Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio).
- e) Se ha previsto el establecimiento de reducciones y bonificaciones en la cotización a la Seguridad Social de los trabajadores autónomos discapacitados (Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo).
- f) Además, se han regulado las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional en el marco de los Servicios de Ajuste Personal y Social, configurándose como equipos multiprofesionales que permiten ayudar a las personas con discapacidad en el proceso de incorporación y permanencia en un puesto de trabajo.

2.3.4. Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad.

Por último, hay que destacar la aprobación, con fecha 26 de septiembre del presente ejercicio, de la Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad, que se desarrollará entre 2008 y 2012, con el objetivo básico de promover el acceso al mercado de trabajo, mejorando su empleabilidad e integración laboral de las personas discapacitadas.

La Estrategia, que responde a una necesidad social de aspirar al pleno empleo de todas las personas con discapacidad que quieran trabajar, supone el cumplimiento del mandato legal contenido en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, que establecía que el Gobierno, previa consulta con los interlocutores sociales y las organizaciones representativas de las personas con discapacidad, debía aprobar un documento que contuviera un repertorio con iniciativas y medidas dirigidas a promover más empleos y de mejor calidad para este colectivo.

La Estrategia tiene dos objetivos generales: por un lado, aumentar las tasas de actividad y de ocupación así como la inserción laboral de las personas con discapacidad, y, por otro, mejorar la calidad del empleo y dignificar las condiciones de trabajo, combatiendo activamente la discriminación. Para ello la Estrategia cuenta con siete objetivos operativos (que incluyen 93 líneas de actuación) :

- a) Remover las barreras de todo tipo (socioculturales, legales y físicas, tanto arquitectónicas como de comunicación) que aún dificultan el acceso al empleo de las personas con discapacidad.
- b) Potenciar la educación y la formación de las personas con discapacidad para favorecer su empleabilidad.
- c) Diseñar nuevas políticas de empleo mejor adaptadas a las necesidades de las personas con discapacidad y mejorar su gestión.
- d) Promover una mayor contratación de personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario.
- e) Renovar el empleo protegido, preservando el dinamismo en la generación de empleo alcanzado en los últimos años y favoreciendo un mayor tránsito hacia el empleo ordinario.
- f) Mejorar la calidad del empleo y de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad, en particular combatiendo activamente su discriminación en el mercado de trabajo.
- g) Mejorar tanto los sistemas de recogida, análisis y difusión de la información en materia de empleo y personas con discapacidad como la coordinación de las políticas públicas de empleo desarrolladas por las Administraciones Públicas.

Asimismo, para desarrollar la Estrategia se tendrán en cuenta dos objetivos de naturaleza transversal: utilizar las nuevas tecnologías de la información y la comunicación para favorecer el empleo de las personas con discapacidad y prestar especial atención a aquellas variables (tipo y grado de discapacidad, edad, lugar de residencia, etc.) que agravan la situación de inactividad de determinadas personas con discapacidad y atender especialmente a la doble discriminación que sufren las mujeres con discapacidad.

Para poder cumplir con los objetivos establecidos en la Estrategia se destinarán 3.700 millones de euros a lo largo de los cinco años en que se va a desarrollar la misma. De los 740 millones de euros que se le asignarán cada año, 440 corresponderán a bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social de las empresas que contraten a personas con discapacidad y los 300 restantes se destinarán a fomentar el empleo protegido, en particular, en los centros especiales de empleo.

Cuadro 104

*Evolución del número de trabajadores con discapacidad afiliados y en alta a la Seguridad Social
Período 30-06-1999 a 30-06-2008*

<i>Período</i>	<i>Nº beneficiarios</i>
30-06-1999	Sin datos
30-06-2000	Sin datos
30-06-2001	76.575
30-06-2002	85.485
30-06-2003	96.311
30-06-2004	105.186
30-06-2005	114.171
30-06-2006	123.974
30-06-2007	136.728
30-06-2008	148.899

Evolución de contratos de trabajadores discapacitados e importe de las bonificaciones

<i>Año-mes</i>	<i>Número de beneficiarios</i>	<i>Suma de importes de bonificaciones</i>
2005-feb	97.272	25.613.145
2005-dic	114.202	28.671.143
2006-dic	127.718	31.119.272
2007-nov	134.989	36.052.195
2007-dic	140.165	36.059.149
2008-ene	135.305	36.620.926
2008-feb	185.663	37.613.425
2008-mar	185.172	37.822.222
2008-abr	192.715	38.911.365
2008-may	158.480	38.721.566

2.4. Garantizar la protección social de los trabajadores que quedan incapacitados.

Una adecuada política en materia de discapacidad exige contemplar su problemática desde todos los ángulos. Por ese motivo, y al igual que, como acaba de señalarse, se ha dado un notable impulso al fomento de la incorporación a la vida activa de las personas con discapacidad, resulta también prioritario prestar atención a quienes han desarrollado una actividad laboral y, como consecuencia de una enfermedad o un accidente, han quedado en situación de incapacidad para el trabajo.

Se trata de personas que pueden perder o ver muy mermado su nivel de rentas, por lo que han de contar con instrumentos que, conjugando adecuadamente los principios de contributividad y solidaridad, garanticen un umbral de cobertura que evite la aparición de situaciones de exclusión y precariedad.

2.4.1. Mejora de la protección contributiva por incapacidad permanente.

Atendiendo a la prioridad señalada, se han desarrollado diversas medidas dirigidas a garantizar y mejorar la protección contributiva por incapacidad permanente. Más específicamente:

- a) Se han introducido mecanismos para evitar que los períodos durante los que no existe obligación de cotizar puedan influir negativamente en el cumplimiento de los requisitos establecidos para el acceso a las prestaciones (Ley 52/2003, de 10 de diciembre, de disposiciones en materia de Seguridad Social).
- b) Se ha creado la pensión mínima de incapacidad permanente total cualificada a partir de los 60 años, con lo que se ha adelantado en cinco años la edad en la que se consigue dicha garantía (Ley 2/2004, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2005).

- c) Se han incrementado notablemente las cuantías de las indemnizaciones por lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo y no invalidantes (Orden TAS/1040/2005, de 18 de abril, por la que se actualizan las cantidades a tanto alzado de las indemnizaciones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo y no invalidantes).
- d) Se ha actualizado el cuadro de enfermedades profesionales, teniendo en cuenta la nueva realidad y necesidades de los procesos productivos, lo que ofrece mayores garantías a los trabajadores (Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro).

Todo ello ha venido acompañado posteriormente por las novedades incorporadas en la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, gracias a las cuales:

- a) Se ha reducido el período mínimo de cotización exigido para acceder a la pensión de incapacidad permanente derivada de enfermedad común, en el caso de los trabajadores más jóvenes, que son los que menos tiempo acreditan cotizado.
- b) Se ha establecido un cálculo del complemento por gran invalidez más acorde con el objetivo que ha de cumplir y que favorece a quienes poseen menos ingresos.
- c) Se ha previsto el establecimiento futuro de una pensión mínima de incapacidad permanente total cualificada para el caso de beneficiarios menores de 60 años, adelantando en otros nuevos cinco años el ámbito de garantías destinado a este colectivo.

2.4.2. Derechos sociales de los trabajadores discapacitados.

Pero, junto con todo lo indicado, y en coherencia con la visión de globalidad antes señalada, también es necesario reforzar los derechos futuros de protección social de las personas discapacitadas que acceden o se mantienen en el mercado laboral, en justa reciprocidad por su apuesta por la vida activa y en previsión de sus necesidades específicas. Por ese motivo:

- a) Se ha procedido al desarrollo de las previsiones legales referentes a la aplicación de coeficientes bonificadores de la edad de jubilación de los trabajadores con un grado de discapacidad igual o superior al 65% (Real Decreto 1539/2003, de 5 de diciembre, por el que se establecen coeficientes reductores de la edad de jubilación a favor de trabajadores que acrediten un grado importante de discapacidad).
- b) Se ha previsto la extensión de las bonificaciones de la edad de jubilación a los trabajadores con un grado de discapacidad igual o superior al 45% (Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social).
- c) Se ha considerado que los trabajadores autónomos estarán comprendidos en las mismas condiciones que los trabajadores por cuenta ajena a efectos de la aplicación de

coeficientes bonificadores de la edad de jubilación (Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo).

- d) Se ha contemplado una reducción en la cotización a la Seguridad Social respecto de los trabajadores afectados por una enfermedad profesional en un grado que no dé origen a prestación y que sean destinados a un puesto de trabajo alternativo que interrumpa la evolución desfavorable de la enfermedad (Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social; Ley 51/2007, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008).

2.5. Otras iniciativas.

2.5.1. Fomento de la accesibilidad.

El Gobierno ha dedicado empeño y esfuerzo para mejorar la accesibilidad. Así, se ha regulado las condiciones básicas de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad:

- a) En sus relaciones con la Administración General del Estado.
- b) En el acceso y utilización de los espacios públicos urbanizados y edificaciones.
- c) En el acceso a la sociedad de la información y medios de comunicación social.
- d) Y en el acceso y utilización de los medios de transporte, que supondrá una inversión para la adaptación de transportes (aviones, barcos, trenes y autobuses) de más de 1.123 millones de euros.

2.5.2. Fiscalidad.

En materia de fiscalidad, el Gobierno de España, ha aprobado beneficios fiscales en casos como el del impuesto sobre la renta de las personas físicas o del impuesto de sucesiones y donaciones. Se promociona la integración laboral con la intervención en el impuesto sobre sociedades o en el impuesto sobre actividades económicas; también se colabora en la integración social o educativa a través de los beneficios en el impuesto sobre el valor añadido, el impuesto especial sobre determinados medios de transporte y el impuesto sobre vehículos de tracción mecánica.

Mención especial merece la aplicación del tipo superreducido del impuesto sobre el valor añadido para la adquisición y reparación de los vehículos destinados al transporte habitual de las personas con discapacidad.

2.5.3. Otras acciones.

Se ha aprobado el I Plan de Acción de Mujer con discapacidad, que impulsa un conjunto de medidas de garantía de sus derechos y de sensibilización para erradicar estereotipos y fomenten su autoestima y participación en condiciones de igualdad.

En el ámbito del deporte, por primera vez en nuestro país los deportistas paralímpicos cuentan con las mismas oportunidades que los deportistas olímpicos: el Plan ADOP (Apoyo al Deporte Objetivo Paralímpico) facilita los medios humanos y materiales necesarios para permitir a los deportistas paralímpicos trabajar en las mejores condiciones. También beneficia a sus entrenadores, médicos, fisioterapeutas, psicólogos y técnicos, cuyo apoyo resulta imprescindible para una adecuada preparación integral de los deportistas.

Además, se ha puesto en marcha el sistema arbitral para la resolución de quejas y reclamaciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad por razón de discapacidad, y también se ha creado una Oficina Permanente Especializada, encargada de promover la igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

Recomendación B.5. “Inmigración”.

1. Síntesis de la recomendación.

La Comisión constataba que el fenómeno de la inmigración constituye un importante desafío para nuestra sociedad, pero representa una gran contribución a la estabilidad de nuestro sistema de protección social en el futuro. Es por ello que habían de arbitrarse las medidas oportunas para que la afluencia de ciudadanos de otros países se realice de modo que se garantice su incorporación al mercado de trabajo y al sistema de protección social con plenitud de derechos y obligaciones.

La Comisión consideraba oportuno incrementar las acciones de adaptación de nuestro mercado laboral a la incorporación de inmigrantes, mejorando los instrumentos de análisis de necesidades, ofertas de trabajo, tramitación de expedientes, acogimiento y formación para el empleo, de manera que la sociedad pueda asimilar de forma natural y sin tensiones la inmigración con los recursos y los medios adecuados.

Debe conseguirse que el inmigrante que resida legalmente sea un ciudadano con todos sus derechos, que tenga la protección de las leyes y de los sistemas de Seguridad Social y que contribuya con su trabajo a mejorar su nivel de vida, evitando situaciones que puedan conducir a la marginación, al trabajo clandestino o a situaciones de explotación.

2. Medidas adoptadas.

2.1. Objetivos de las medidas adoptadas.

Las medidas adoptadas en los últimos cinco años, en materia de inmigración, se desarrollan a partir de dos hitos básicos: la aprobación del nuevo Reglamento de extranjería, llevada a cabo mediante el Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre, y el proceso de regulación extraordinario de inmigrantes realizado en los ejercicios 2005 y 2006.

A partir de los mismos, se diseña una política de extranjería e inmigración integral, coherente, estable y concertada, que se desarrolla en tres grandes ejes de actuación:

- La canalización ordenada de los flujos migratorios.
- La lucha contra la inmigración ilegal.
- La integración de la personas inmigrantes en la sociedad española.

En base a los ejes de actuación indicados, las medidas concretas adoptadas son las siguientes:

- a) Un profundo cambio de orientación en política migratoria se plasma en la aprobación de un nuevo Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de diciembre, cuyo contenido alcanza el máximo consenso político y social y cuya corrección jurídica esta avalada por Tribunal Supremo.

- b) El logro del más amplio consenso social en decisiones sobre política migratoria, ha sido el referente básico que ha guiado la actuación en la materia migratoria. Este consenso se ha alcanzado en decisiones normativas de trascendencia, como es el nuevo Reglamento, pero también alcanza y se prolonga respecto a iniciativas de gestión de los flujos migratorios. Asimismo, se han ampliado ámbitos de dialogo mediante la creación de la Comisión Laboral Tripartita.
- c) La adopción de una medida excepcional para dar salida a la bolsa de irregularidad originada en los años anteriores, consistente en un proceso extraordinario de normalización, de carácter selectivo y vinculado a la existencia de un contrato laboral firme del inmigrante.
- d) La modernización de la gestión en materia de inmigración, mediante un Plan de medidas urgentes en junio 2004 para dar salida a la situación de colapso administrativo y un Plan de automatización de la renovación de autorizaciones de residencia y de trabajo por cuenta ajena, agilizando la tramitación de estos procedimientos.
- e) El impulso a una política migratoria concertada con la Unión Europea: la inmigración forma parte de la Agenda europea, debido fundamentalmente a iniciativas del Gobierno de España. Destacar como importantes pronunciamientos y actuaciones de la UE, la adopción por el Consejo Europeo del Enfoque Global sobre Migración; la creación, y la consolidación de la Agencia Europea de Fronteras y el importante aumento de los Fondos en materia de inmigración.
- f) La ampliación de la cooperación con los países de origen, tránsito y destino de inmigrantes, a través de la mejora de los Acuerdos de Readmisión y la intensificación de los esfuerzos para completar la red, logrando la firma con países prioritarios como Senegal, Malí, Ghana, Camerún y Costa de Marfil.
- g) El fortalecimiento del dialogo con los países del África Subsahariana: Senegal y Mauritania
- h) Por último, hay que hacer mención a la publicación del Real Decreto-Ley 4/2008, de 19 de septiembre, sobre abono acumulado y de forma anticipada de la prestación contributiva por desempleo a trabajadores extranjeros no comunitarios que retornen voluntariamente a sus países de origen, mediante el que se cuenta con un mecanismo que posibilita el abono de la prestación por desempleo, de forma acumulada y anticipada, cuando el trabajador extranjero que se encuentre desempleado en nuestro país decide retornar voluntariamente a su país de origen., frente a la situación anterior, en la que la percepción de la prestación por desempleo quedaba condicionada, en todos los casos, a la permanencia del trabajador extranjero en España.

En principio, los destinatarios de la medida son los trabajadores extranjeros no comunitarios, que sean nacionales de países con los que España tenga suscrito un convenio bilateral en materia de Seguridad Social, de modo que queden asegurados los derechos sociales de los trabajadores, al posibilitar el cómputo de las cotizaciones realizadas en España, junto con las que se realicen con posterioridad en cada país, lo

cual supone una garantía para sus futuras pensiones. No obstante, se prevé la posibilidad de extender dicho beneficio a trabajadores extranjeros, nacionales de otros países, siempre que se considere que los mismos cuentan con mecanismos de protección social que garanticen una cobertura adecuada o en atención a otras circunstancias específicas que puedan concurrir en los países de origen o en los solicitantes.

Esta línea de actuación se encuadra en un marco más amplio orientado a ordenar el fenómeno de los flujos migratorios. Con el abono de esta modalidad de prestación se favorecerá la reinserción laboral y profesional de estos trabajadores en sus países de origen y se fortalecerá el desarrollo de dichos países con el retorno de personas con una cualificación y experiencia laboral enriquecidas, lo que, por otra parte, permitirá reforzar la relación de nuestro país con los países de origen. Se trata de una medida que, además, resulta oportuna en la actual coyuntura económica de restricción de empleo.

2.2. Canalización ordenada de los flujos laborales.

Desde la aprobación del nuevo Reglamento de extranjería, se ha llevado a cabo una renovación de los instrumentos públicos para revitalizar las vías de entrada regular de trabajadores extranjeros de acuerdo con los interlocutores sociales, mediante un nuevo diseño del Contingente y la creación del Catalogo de ocupaciones de difícil cobertura. La mejora de estos instrumentos ha determinado más de 200.000 contrataciones en origen al año y que la entrada de trabajadores extranjeros a través de las vías regulares sea superior a las vías ilegales.

En junio de 2004, se puso en marcha un Plan de medidas urgentes que permitió dar salida a más de 400.000 expedientes pendientes en cuatro meses. Asimismo, se emprendió un Plan de automatización de la renovación de autorizaciones de residencia y de trabajo por cuenta ajena. Hasta la fecha se han enviado más de un millón de comunicaciones a extranjeros residentes. El objetivo es simplificar procedimientos y agilizar los mismos.

La aprobación de nuevos recursos financieros europeos para políticas de inmigración ha posibilitado una mayor implicación de la Unión Europea, a través de los Fondos de Fronteras Exteriores de Retorno y de Refugiados y el nuevo instrumento de la Política de Vecindad.

Como se ha indicado previamente, se ha dado prioridad a las políticas de cooperación con los países de origen, tránsito y destino de inmigrantes. La cooperación con estos países es fundamental a medio plazo para canalizar los flujos de entrada. El esfuerzo desarrollado se ha dirigido a los siguientes ámbitos:

- a) Mejora de los Acuerdos de readmisión e intensificación de los esfuerzos para completar la red de estos Acuerdos con países prioritarios como Senegal, Malí, Ghana, Camerún y Costa de Marfil, que se sumen a los ya concluidos con Marruecos, Mauritania, Argelia, Nigeria, Guinea-Bissau, Cabo Verde, Guinea-Conakry y Gambia.

- b) Mejora de los Acuerdos de Regulación de flujos migratorios, destacando los importantes avances en las relaciones con el Reino de Marruecos con importantes logros en contrataciones en origen y el establecimiento de cauces de colaboración con Senegal en materia de gestión de flujos migratorios legales.
- c) Especial mención tiene la firma con Marruecos, en 2007, del Acuerdo bilateral sobre cooperación en el ámbito de la prevención de la emigración ilegal de menores no acompañados, su protección, y su retorno concertado. Similar contenido tiene el Acuerdo bilateral suscrito con Rumanía.

2.3. Medidas relacionadas con la integración de los inmigrantes.

Las medidas llevadas a cabo en esta área se pueden resumir en las siguientes:

- a) Esfuerzo inversor sin precedentes dirigido a las política de integración de los inmigrantes. Algo más de 1.000 millones de euros en los años 2005 – 2007.
- b) Creación y consolidación de un dispositivo permanente de atención humanitaria y acogida, en colaboración con ONGs, dirigido a víctimas de redes inmigración ilegal.
- c) Apoyo financiero a las Comunidades Autónomas y Ayuntamientos mediante la creación del Fondo para la Acogida, la integración de los inmigrantes y el refuerzo del sistema educativo. Más de 700 millones de euros en estos años.
- d) Aprobación y desarrollo de un modelo de integración a través del Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración 2007-2010.
- e) Fuerte apoyo a las organizaciones no gubernamentales y asociaciones de inmigrantes que trabajan a favor de la integración
- f) Revitalización y fortalecimiento del Foro para la Integración Social de los Inmigrantes.
- g) Impulso de políticas de lucha contra el racismo y la xenofobia, mediante la creación del Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia y la puesta en funcionamiento del Consejo para la promoción de la Igualdad de Trato y no Discriminación de las Personas por el Origen racial o Étnico.

Extranjeros afiliados y en alta en la Seguridad Social
Periodo 30-06-1999 a 30-06-2008

<i>Período</i>	<i>Número</i>	
	<i>Unión Europea</i>	<i>No Unión Europea</i>
30-06-1999	<i>Sin Datos</i>	<i>Sin Datos</i>
30-06-2000	141.673	258.367
30-06-2001	164.205	406.247
30-06-2002	183.979	608.025
30-06-2003	209.052	740.241
30-06-2004	258.447	813.992
30-06-2005	293.147	1.202.329
30-06-2006	338.271	1.531.266
30-06-2007	659.045	1.375.705
30-06-2008	725.948	1.402.436

*Evolución de la afiliación de extranjeros a la Seguridad Social,
por género*

<i>Unión Europea</i>						
	<i>Hombres</i>		<i>Mujeres</i>		<i>Total</i>	
	<i>Numero</i>	<i>% var. interanual</i>	<i>Numero</i>	<i>% var. interanual</i>	<i>Numero</i>	<i>% var. interanual</i>
31-dic-03	128.646	16,71%	76.931	14,54%	205.577	15,89%
31-dic-04	155.229	20,66%	93.426	21,44%	248.655	20,95%
31-dic-05	178.927	15,27%	105.222	12,63%	284.149	14,27%
31-dic-06	221.596	23,85%	128.702	22,31%	350.298	23,28%
31-dic-07	426.646	92,53%	245.441	90,70%	672.087	91,86%
30-jun-08	452.573	6,08%	273.375	11,38%	725.948	8,01%

<i>No Unión Europea</i>						
	<i>Hombres</i>		<i>Mujeres</i>		<i>Total</i>	
	<i>Numero</i>	<i>% var. interanual</i>	<i>Numero</i>	<i>% var. interanual</i>	<i>Numero</i>	<i>% var. interanual</i>
31-dic-03	459.812	9,61%	257.829	10,90	717.641	10,07
31-dic-04	525.200	14,22%	300.939	16,72	826.139	15,12
31-dic-05	832.421	58,50%	572.028	90,08	1.404.449	70,00
31-dic-06	883.486	6,13%	590.190	3,18	1.473.676	4,93
31-dic-07	776.121	-12,15%	532.898	-9,71	1.309.019	-11,17
30-jun-08	824.378	6,22%	578.058	8,47	1.402.436	7,14

<i>Total extranjeros</i>						
	<i>Hombres</i>		<i>Mujeres</i>		<i>Total</i>	
	<i>Numero</i>	<i>% var. interanual</i>	<i>Numero</i>	<i>% var. interanual</i>	<i>Numero</i>	<i>% var. interanual</i>
31-dic-03	588.458	11,08%	334.760	11,71	923.218	11,31
31-dic-04	680.429	15,63%	394.365	17,81	1.074.794	16,42
31-dic-05	1.011.348	48,63%	677.250	71,73	1.688.598	57,11
31-dic-06	1.105.082	9,27%	718.892	6,15	1.823.974	8,02
31-dic-07	1.202.767	8,84%	778.339	8,27	1.981.106	8,61
30-jun-08	1.276.951	6,17%	851.433	9,39	2.128.384	7,43

C) EL SISTEMA DE PENSIONES EN EL MARCO DE LA UNIÓN EUROPEA.

1. Evolución de los mecanismos de coordinación para la articulación de un enfoque global sobre pensiones en el ámbito de la Unión Europea.

El Informe de la Comisión no permanente para la renovación del Pacto de Toledo manifiesta en sus conclusiones que la Comisión “*entiende que es necesario un enfoque global, en el ámbito de la Unión Europea, para afrontar el reto del envejecimiento de la sociedad europea. De acuerdo con ello es preciso asegurar la capacidad de los sistemas para el cumplimiento de sus objetivos sociales; el mantenimiento de la sostenibilidad financiera de los mismos y la satisfacción de nuevas necesidades de la sociedad.*”

En los cinco años transcurridos desde la renovación del Pacto de Toledo se han producido novedades importantes en el desarrollo de este enfoque global acordado en el ámbito de la Unión Europea en materia de pensiones. A este respecto, puede constatarse que, sin perjuicio de los tradicionales mecanismos reglamentarios de coordinación de regímenes de Seguridad Social, que han continuado su desarrollo y son objeto de consideración más adelante al hablar de la movilidad de los trabajadores en la Unión Europea, y del ,bastante aparcado hoy en día, intento armonizador de aspectos específicos del diseño de los sistemas de pensiones vía directivas comunitarias, la Unión Europea ha centrado su atención en la puesta en marcha de mecanismos ligeros de coordinación o convergencia articuladores de este esfuerzo conjunto en materia de pensiones. Con este objetivo como referente, la utilización del método abierto de coordinación (MAC), basado en la definición de orientaciones generales u objetivos comunes a alcanzar mediante el desarrollo de estrategias nacionales y posibilitador asimismo de una evaluación periódica de los avances producidos sobre la base de indicadores definidos y consensuados, se ha visto, en este periodo, claramente consolidada.

El MAC, desde su lanzamiento en los Consejos Europeos de Götemburgo y Barcelona, ha pasado por tres diferentes periodos que conviene examinar con cierto detalle por su relevancia para nuestras reflexiones nacionales.

Así, desde el periodo (2003-2005) de consolidación y depuración del MAC en pensiones, se ha pasado a un periodo intermedio (2006-2008) en el que se llevado a cabo un importante esfuerzo de integración en un único proceso de los métodos abiertos de coordinación existentes entonces en materia de pensiones, inclusión y salud y cuidados de larga duración. Esta integración se inicia en 2006, tras la reorientación el año anterior de la Estrategia de Lisboa para el crecimiento y el empleo. En el momento actual, fruto también del diseño de futuro europeo a partir del 2010, se está iniciando un nuevo proceso de revisión de este mecanismo, en la que se va a pedir al MAC profundizar más en su potencial y sinergias en el contexto de la nueva Agenda Social renovada y del futuro del modelo social europeo.

Estos diferentes periodos descritos responden, no obstante, a una tendencia común de búsqueda de mayor consistencia entre las políticas económicas, de empleo y sociales, algo exigido por la mayor competitividad demandada por un contexto globalizado. Se parte de que esta mayor coordinación de las políticas sociales de protección debe contribuir a una mayor estabilidad económica europea y debe promover igualmente la libre circulación de

los ciudadanos. Esta tendencia coincide también con lo señalado en su informe por la Comisión no permanente para la renovación del Pacto de Toledo, respecto de “*la importancia de abordar el impacto del gasto público en pensiones, sanidad y cuidados de mayores sobre la sostenibilidad de las finanzas públicas de manera coordinada desde el marco europeo.*”

1.1. *El segundo Informe conjunto Unión Europea sobre pensiones adecuadas y sostenibles (2006).*¹⁰

Este Informe es buen exponente de los trabajos del MAC en el segundo ejercicio llevado a cabo sobre pensiones y proporcionó una síntesis importante de las novedades producidas nacionalmente en las reformas de los sistemas de pensiones. El Informe toma para su análisis los Informes nacionales presentados por los países en el 2005, constatando que se estaban realizando reformas en muchos países y reiterando la validez de los objetivos principales identificados conjuntamente por los Estados miembros en materia de adecuación, sostenibilidad y modernización como guía de las reformas. Observa asimismo ciertas orientaciones comunes en las reformas introducidas, señalando que los países están intentando mantener o mejorar la renta básica de protección de las personas mayores y, a la vez, llevar a cabo una reducción en el nivel de las tasas de reemplazo, todo ello en un esfuerzo por reducir el gasto en pensiones.

El Informe identifica además una serie de temas claves que debían ser objeto de seguimiento por los países en el marco de los procesos de evolución y reforma de los sistemas:

- a) La necesidad de promover el que trabajen más personas y por más tiempo (activación).
- b) Ajustar los sistemas de pensiones a los cambios en la esperanza de vida y a la promoción de un enfoque de ciclo vital.
- c) Modernizar los sistemas de pensiones para tomar en cuenta la cambiante y más flexible naturaleza de la vida laboral (periodos laborales, de formación y de cuidados, rotaciones y movilidad laboral).
- d) Asegurar la adecuación futura de una renta mínima de los pensionistas (revalorización pensiones, etc.).
- e) Sostenibilidad financiera de las pensiones y su impacto sobre las finanzas públicas.
- f) Evolución y desarrollo de los planes privados de pensiones (aspectos de seguridad, equidad, etc).
- g) Importancia de reforzar la transparencia y promover mejor educación y comprensión de las pensiones por el público.

¹⁰ Adequate and sustainable pensions. Synthesis Report 2006. European Commission.

- h) Importantes innovaciones incorporadas a los sistemas de pensiones (revisiones regulares, mecanismos de ajuste automático en el cálculo de las pensiones).

Por lo que respecta a España, cabe recordar que en julio de 2005 presentamos al Comité de Protección Social de la Unión Europea nuestro Informe Nacional de Estrategia en relación con el futuro del Sistema de Pensiones¹¹, preparado desde el entonces Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Dicho informe recogía las siguientes conclusiones:

“ Situados en el momento actual, y en relación con el contenido específico de cada uno de los Objetivos y del progreso observado en relación con el informe presentado en 2002, hay que considerar que en los últimos años se ha mantenido el buen ritmo de comportamiento en los resultados económicos, del mercado de trabajo y de la protección social, manifestado en progresivos superávits que se han dedicado a incrementar las dotaciones del Fondo de Reserva.

El marco del proceso de reforma viene establecido por las Recomendaciones del Pacto de Toledo y la Declaración del Diálogo Social, que han sido el punto de partida para el trabajo que actualmente se lleva a cabo con los interlocutores sociales en las Mesas del Diálogo Social con objeto de concretar las reformas que deban emprenderse.

En tal sentido este Informe de Estrategia ha sido remitido a los interlocutores sociales, los cuales, y sin perjuicio de valoraciones puntuales, manifestaron lo adecuado de su contenido.

Las proyecciones de gastos e ingresos a largo plazo permiten situar el margen de maniobra de que se dispone para efectuar la reforma, hasta el año 2020 con la utilización del Fondo de Reserva para equilibrar las diferencias de gastos e ingresos que se producirán desde el año 2015.

...)

El Informe en sus comentarios sobre España destacó las siguientes cuestiones:

“Las recientes reformas, en particular a través del reforzamiento de la relación entre cotizaciones y prestaciones y la implementación gradual de la reforma de las pensiones mínimas debe trasladarse en una mejora de la adecuación del sistema.

España se enfrenta a un desafío grande de sostenibilidad financiera debido a las tendencias demográficas. La mayor parte del incremento del gasto en pensiones está previsto que ocurra a partir de 2015. Si bien, de acuerdo al Informe nacional español de estrategias, el Fondo de Reserva cubrirá posibles déficits hasta el 2020, reformas adicionales para asegurar la sostenibilidad financiera a largo plazo serán pronto necesarias para asegurar una transición suave. Con esta finalidad, se ha intensificado recientemente el trabajo en la mesa de protección social del diálogo social.

¹¹ Informe Nacional de Estrategia de España en relación con el futuro de las pensiones. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 13 de julio 2005.

Dadas las bajas tasas de empleo femenino y la baja participación de las personas mayores, esfuerzos adicionales son también necesarios para lograr una mayor participación en el mercado laboral. Esto puede ser conseguido mediante medidas adicionales propuestas por el Gobierno, especialmente para una mayor relación entre el nivel de contribuciones y de prestaciones en las pensiones vinculadas a los salarios y facilitando en mayor medida el retiro gradual y flexible, así como restricciones adicionales a los regímenes de jubilación anticipada”.

En resumen, junto a reconocer lo adecuado de algunas de las medidas adoptadas, el Informe resalta en el caso español la necesidad de reformas adicionales para mejorar la sostenibilidad y la conveniencia de incrementar las tasas de actividad de mujeres y trabajadores mayores y de establecer restricciones adicionales a los regímenes de jubilación anticipada.

1.2. Integración de la coordinación abierta de la Unión Europea sobre pensiones en el nuevo MAC sobre protección social e inclusión 2006-2008.

Un segundo periodo del MAC se inicia cuando el Consejo Europeo de marzo de 2006 acuerda la puesta en marcha del método abierto de coordinación integrado en materia de protección social, organizado en ciclos trianuales que, junto a los objetivos específicos de los tres ejes que son objeto de integración, incorpora, como novedad, la identificación de objetivos de carácter transversal.¹²

Junto con el establecimiento del MAC integrado sobre protección social, se incrementan los trabajos a nivel europeo asociados a los objetivos macroeconómicos recogidos en la Estrategia de Lisboa para el crecimiento y el empleo, fruto de lo cual se intensificaron también los trabajos sobre los sistemas de pensiones en el marco de actividades del Comité de Política Económica y del Ecofin como un elemento importante a considerar al evaluar el estado y evolución de las finanzas públicas. Estos trabajos son mencionados también en este Informe, si bien el referente argumental principal del mismo son los trabajos asociados al MAC.

Los Estados miembros presentaron por primera vez, en el segundo semestre de 2006, sus primeros Informes nacionales integrados de Estrategias en materia de inclusión social, pensiones y cuidados de larga duración. Con base en estos trabajos nació el Informe Conjunto 2007 sobre Protección e Inclusión Social.¹³

Los objetivos transversales del MAC integrado iniciaron, en primer lugar, una reflexión conjunta sobre el papel y la eficiencia de las políticas sociales, en particular de las de protección, en la promoción de la cohesión social, en Europa. Se partió para ello de una cierta fotografía de la situación social en la Unión Europea¹⁴, que se ha ido actualizando en

¹² Objetivos comunes OMC integrado: http://ec.europa.eu/employment_social/social_inclusion/objectives-en.htm.

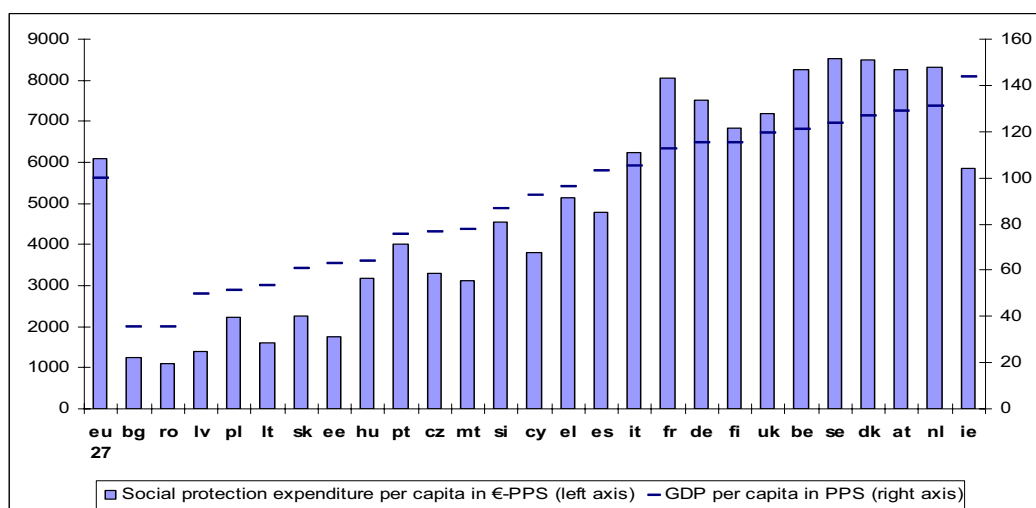
¹³ Joint Report on Social Protection and Social Inclusion 2007. Published by the European Commission in 2007. Ver también SEC(2007)329 y SEC(2007)272.

¹⁴ The social situation of the European Union 2007: Social cohesion through equal opportunities. European Commission 2008.

años posteriores, para abordar cuestiones sobre accesibilidad, adecuación, sostenibilidad financiera, adaptabilidad y eficiencia de los sistemas de protección social y de las políticas de inclusión.

Gráfico 9

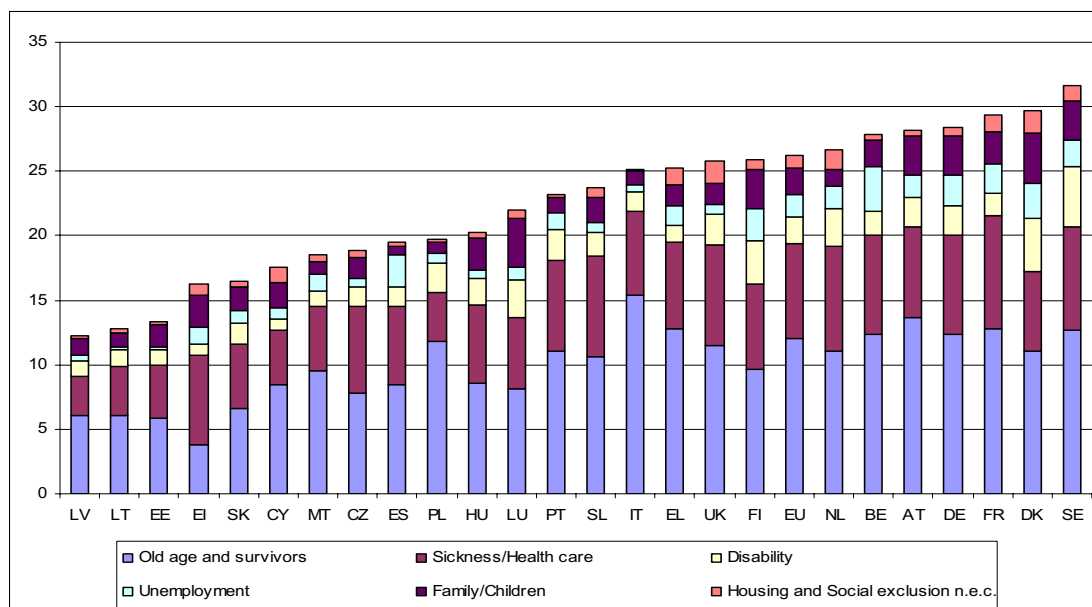
Gasto protección social (eje izquierdo) y PIB (eje derecho) EU 27=100, 2005



Fuente: ESSPROS, European System of Accounts

Gráfico 10

Gasto prestaciones protección social por función de PIB – 2005

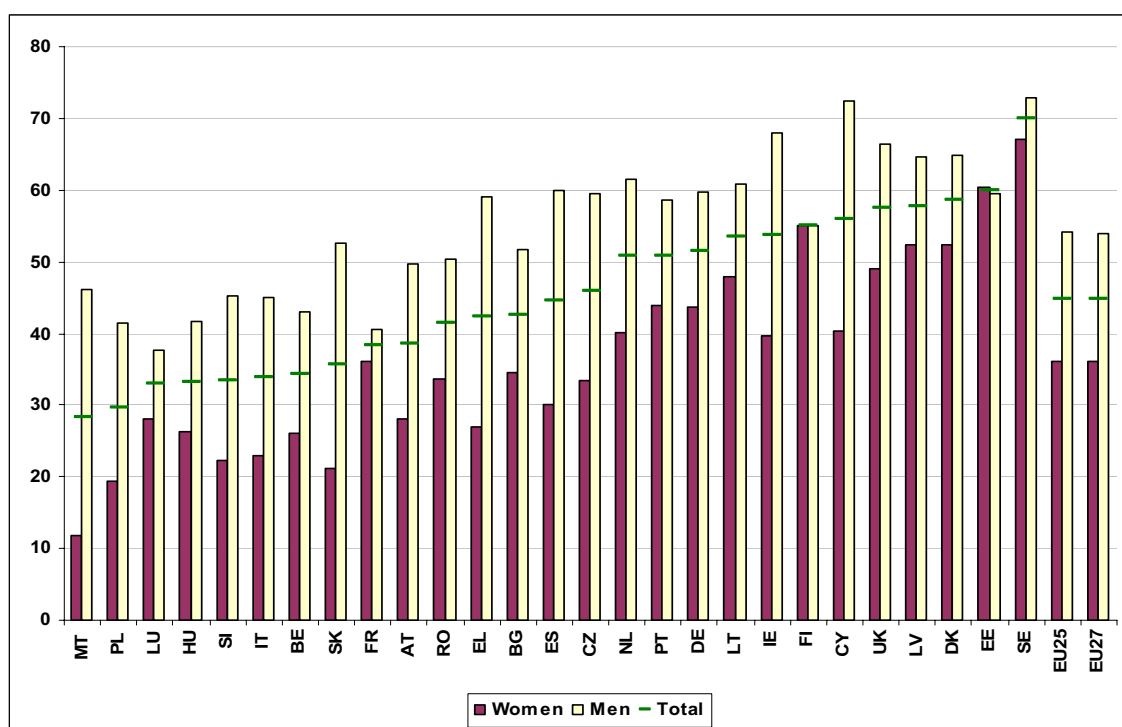


El segundo objetivo transversal del MAC integrado es promover una interacción efectiva entre los objetivos de la Estrategia de Lisboa de un mayor crecimiento económico, con más empleos y mayor cohesión social. Uno de los aspectos que aborda el Informe conjunto

2007 en este punto es el impacto del aumento de la duración de las vidas laborales sobre la adecuación y sostenibilidad de los sistemas de pensiones. El Informe resalta que lograr un aumento de la duración de la vida activa y un aumento de la edad efectiva de jubilación son elementos significativos a la hora de abordar los desafíos del envejecimiento sobre la adecuación y sostenibilidad de los sistemas de pensiones. A este respecto, el Informe llama la atención sobre importancia de actuar para reducir la extensión de inactividad antes de la jubilación, en particular en el grupo de edad 55-59.

Gráfico 11

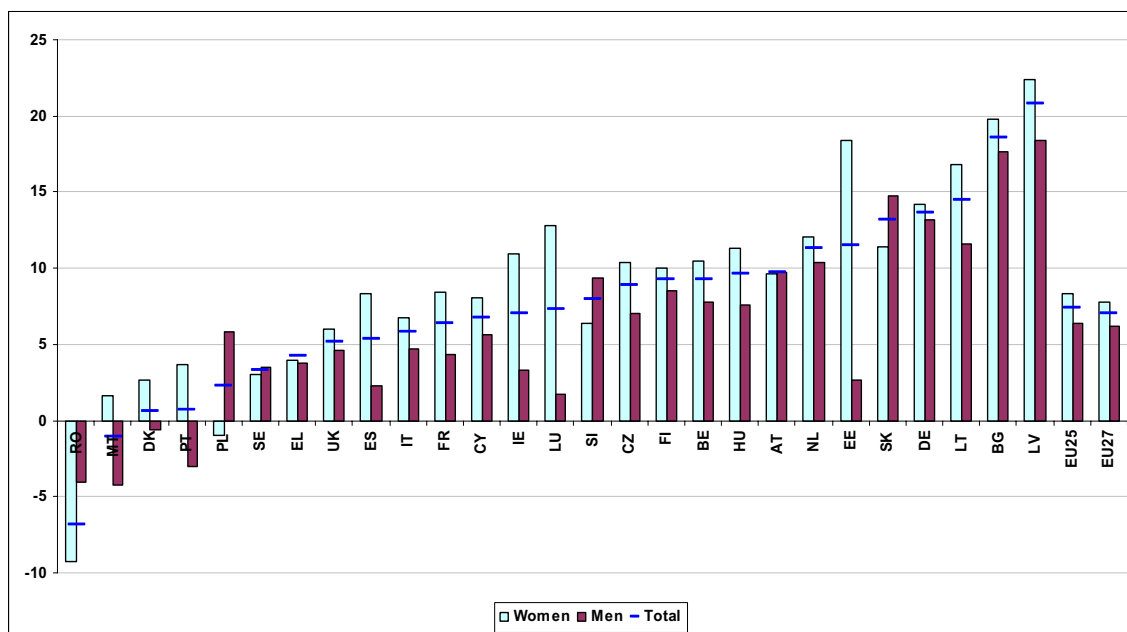
Tasas de empleo de los trabajadores de edad en 2007 (%)



Fuente: Eurostat, Labour Force Survey - Annual averages

Gráfico 12

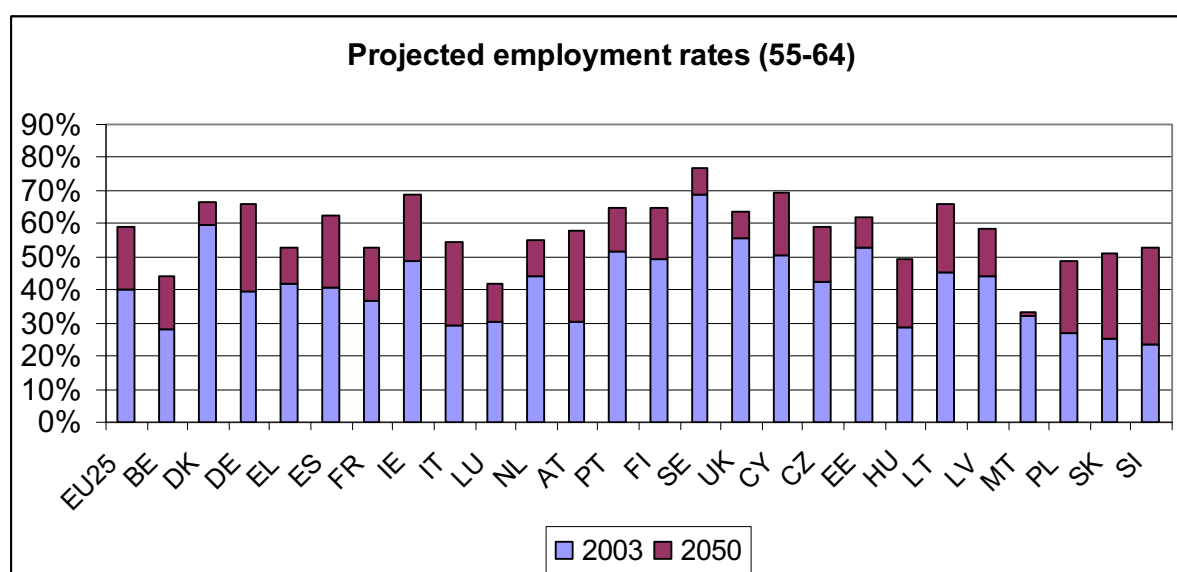
Evolución tasas de empleo de trabajadores mayores (55-64) 2001-2007 (%)



Fuente: Eurostat, Labour Force Survey – Annual averages

Gráfico 13

Proyección de las tasas de empleo de trabajadores mayores (55-64) utilizadas en el ejercicio de proyección presupuestaria del Comité de Política Económica de la UE



Fuente: Economic Policy Committee and the European Commission (2006), "The impact of ageing on public expenditure: projections for the EU25 Member States on pensions, health care, long-term care, education and unemployment transfers (2004-2050)" Special report No. 1/2006.

Por lo que se refiere a los objetivos específicos en materia de pensiones, conviene recordar que los objetivos comunes específicos sobre pensiones acordados a nivel europeo en 2001-2002 al iniciar el MAC, se reafirmaron en gran medida en 2005 al producirse el tránsito al método integrado. Por tanto, se parte de un grado importante de continuidad en los objetivos que se actualizan tomando en cuenta algunos de los trabajos comunitarios asociados al control del saneamiento de las finanzas públicas.

*MAC integrado: objetivos comunes en materia de pensiones*¹⁵

El MAC en pensiones persigue garantizar pensiones adecuadas y sostenibles a través de los siguientes objetivos:

- *Proporcionando rentas de retiro adecuadas para todos y acceso a pensiones que permitan a las personas mantener, hasta un grado razonable, sus estándares de vida después de jubilarse, dentro de un espíritu de solidaridad y justicia inter e intra generaciones.*
- *Asegurando la sostenibilidad financiera de los sistemas de pensiones públicos y privados, tomando en cuenta las presiones sobre las finanzas públicas del envejecimiento de las poblaciones, y en el contexto de una estrategia de tres ejes para responder a las implicaciones presupuestarias del envejecimiento, especialmente por el apoyo a la extensión del periodo de vida laboral y el envejecimiento activo, equilibrando las contribuciones y prestaciones de manera apropiada y socialmente justa, y mediante la promoción de regímenes privados asequibles y seguros.*
- *Consiguiendo sistemas de pensiones transparentes, bien adaptados a las necesidades y aspiraciones de hombres y mujeres y a los requerimientos de las sociedades modernas, del envejecimiento demográfico y los cambios estructurales, en los que las personas reciben la información que necesitan para planificar su jubilación y las reformas son realizadas sobre la base del mas amplio consenso posible.*

Respecto de los estudios y análisis temáticos, el Informe 2007 se centra como aspectos más relevantes en el estudio realizado por el Comité de Protección Social (CPS) sobre pensiones y rentas mínimas de las personas mayores, sobre el trabajo sobre tasas teóricas de reemplazo del Subgrupo de Indicadores del CPS (ISG) y el estudio del CPS sobre flexibilidad de la edad de jubilación.

El estudio sobre pensiones mínimas¹⁶ desarrollado por el CPS estudió y examinó las reformas introducidas recientemente por los países en esta materia y su papel en la evitación de las situaciones de riesgo de pobreza de los pensionistas, así como la sostenibilidad de este tipo de sistemas, su encuadre en el diseño de los sistemas de

¹⁵ Traducción oficiosa al español.

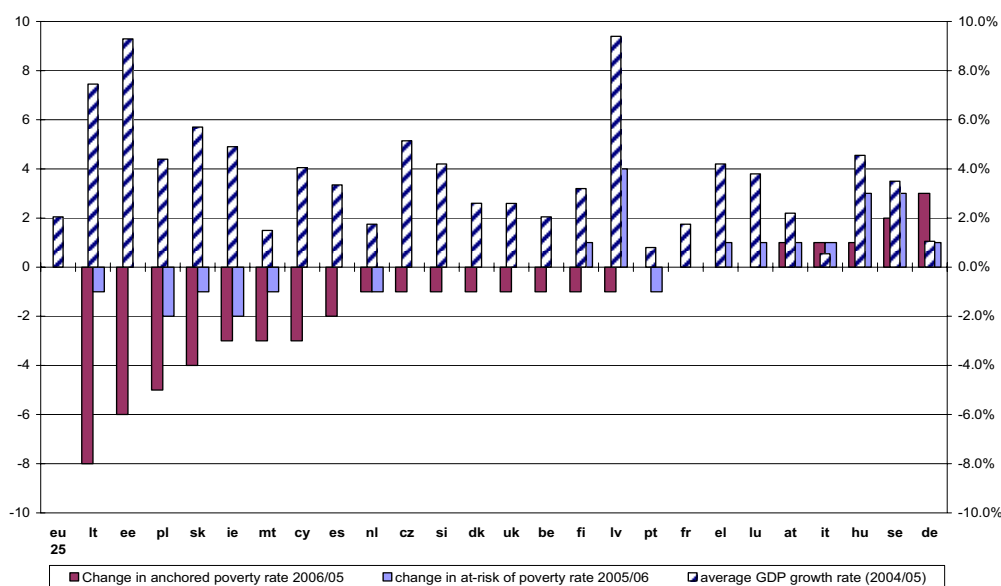
¹⁶ SPC – Special study on Minimum income provision for older people and their contribution to adequacy in retirement. December 2006.

pensiones en general y su relación con el incentivo al trabajo y la contribución. El estudio constató, y documentó, la diversidad de mecanismos englobables hoy bajo esta denominación y la diversidad igualmente de objetivos perseguidos en los distintos países. Destacó asimismo el aumento del interés a nivel europeo en este tipo de disposiciones y la atención dada también a las formas de revalorización de la cuantía de dichas disposiciones sobre mínimos. El estudio evidenció también las muchas lagunas existentes en este ámbito sobre todo a la hora de analizar el impacto temporal de las pensiones mínimas sobre el riesgo de pobreza de los pensionistas en momentos de alto o bajo crecimiento y como consecuencia de la rigidez asociada a evaluar el riesgo de pobreza de los mayores pensionistas sobre la base de los datos aportados por EU-SILC.

Los trabajos sobre pensiones mínimas y pobreza se han visto favorecidos posteriormente dentro de los trabajos del método integrado de coordinación, por las sinergias que se empiezan a establecer entre los trabajos en materia de pobreza asociados a la estrategias de inclusión y los específicos sobre pensiones mínimas dentro de los de pensiones. El gráfico siguiente es un ejemplo de ello, por su posible complementariedad con otro que lo pusiese en relación con pensiones mínimas:

Gráfico 14

Impacto del crecimiento económico sobre la pobreza y cambio en las tasas ancladas de pobreza (rentas 2005/04), cambio en la tasa de riesgo de pobreza (rentas2005/04) –puntos porcentuales; y crecimiento medioPIB 2004/2005.



Fuente: Eurostat - EU-SILC(2006); income year 2005; except for UK (income year 2006) and for IE (moving income reference period 2005-06); BG and RO National Household Budget Survey 2006;GDP: National Accounts

Modo de financiación de rentas mínimas para personas mayores en la UE-27

	<i>Tipo de renta garantizada</i>	<i>Fuente de financiación</i>
BE	<i>Pensiones mínimas (mínimo 30 años de carrera de seguro a tiempo completo)</i>	<i>El mismo que para el régimen general (cotizaciones sociales y financiación estatal)</i>
	<i>Derecho a pensión mínima por cada año de seguro (mínimo 15 años de empleo; al menos 1/3 a tiempo completo)</i>	<i>El mismo que para el régimen general (cotizaciones sociales y financiación estatal)</i>
	<i>Asistencia social para los mayores de 64 (65 desde 2009 en adelante) (GRAPA)</i>	<i>Financiación estatal</i>
CZ	<i>Importe mínimo de pensión</i>	<i>El mismo que para el régimen general (cotizaciones sociales)</i>
	<i>Un nivel de subsistencia (no solo para los mayores) complementa el importe básico del régimen de pensiones</i>	<i>Financiación estatal</i>
DK	<i>Pensión estatal basada en la residencia ("Folkepension")</i>	<i>Imposición general</i>
	<i>Pensión suplementaria (ATP)</i>	<i>Cotizaciones</i>
DE	<i>Protección básica en situaciones de vejez y de disminución de capacidad de ganancia</i>	<i>Imposición</i>
EE	<i>Pensión nacional para personas de 63 años y que no tengan el período de carencia requerido para la pensión de vejez y que hayan vivido en Estonia al menos 5 años (también se puede acceder en caso de discapacidad o supervivencia)</i>	<i>Financiación estatal</i>
	<i>Asistencia social (no determinada por criterios de edad)</i>	<i>Financiación estatal</i>
EL	<i>Pensiones mínimas (diferente del "fund to fund") y dependientes del período de seguro (antes o después de 1.1.1993)</i>	<i>Régimen general de pensión financiado parcialmente a través del presupuesto general</i>
	<i>Suplemento de pensión sujeto a prueba de medios ("EKAS") para todos los pensionista no rurales</i>	
ES	<i>Pensión básica (igual a la pensión rural) para todas las personas no aseguradas mayores de 65</i>	<i>N.D.</i>
	<i>Pensión contributiva mínima garantizada para personas que hubieran cotizado al sistema de protección social (para pensiones de jubilación al menos 15 años)</i>	<i>Financiación estatal parcialmente (aumento de la participación del gobierno central, hasta alcanzar 100% antes de 2013)</i>
FR	<i>Pensión no contributiva</i>	<i>Financiación estatal</i>
	<i>Pensión contributiva mínima garantizada para trabajadores (cotización mínima dependiente del número de años de seguro)</i>	<i>Igual a los regímenes estatutarios (cotizaciones sociales)</i>
IE	<i>Pensión mínima no contributiva sujeta a prueba de medios basada en residencia para personas mayores de 65 : Mínimo de vejez ('minimum vieillesse')</i>	<i>Imposición general</i>
	<i>Pensión contributiva de cuantía fija de vejez (al menos 5 años de seguro)</i>	<i>Régimen general (cotizaciones sociales, eventualmente suplementada por financiación estatal)</i>
	<i>Pensiones no contributivas de cuantía fija, sujetas a prueba de medios, para personas de 65 años y más</i>	<i>Imposición general</i>

	<i>Tipo de renta garantizada</i>	<i>Fuente de financiación</i>
IT	<i>Suplemento de pensión mínima (“integrazione al trattamento minimo”)</i>	<i>En su mayor parte compensada por el presupuesto general</i>
	<i>Pensión de vejez para personas mayores de 65 sin ningún otro ingreso (“assegno sociale” y “pensione sociale”)</i>	<i>Financiada en su mayor parte por el régimen general (cotizaciones sociales) y complementada por aportaciones del presupuesto estatal</i>
	<i>Renta mínima para personas de 70 años y más</i>	<i>Financiada en su mayor parte a través del régimen general y aportaciones del presupuesto estatal</i>
CY	<i>Pensión mínima para personas con carreras cortas de seguro</i>	<i>El mismo que el régimen general (cotizaciones sociales y financiación estatal)</i>
	<i>Régimen Social de Pensión que garantiza pensión a personas de 65 años y más sin derecho a pensión de otras fuentes</i>	<i>N.D.</i>
LV	<i>Pensión mínima (para personas con al menos 10 años de cotizaciones). Mayor cuantía dependiendo de la longitud del periodo de seguro : coeficiente de 1.1 con menos de 20 años, 1.3 hasta 30 años, 1.5 más de 30 años</i>	<i>Presupuestos de seguros sociales</i>
	<i>Prestación estatal de seguridad social a personas con periodo insuficiente de cualificación para pensión de vejez</i>	<i>Presupuesto estatal</i>
	<i>Prestación de renta mínima garantizada y subsidios de vivienda</i>	<i>Autoridades locales</i>
LT	<i>Pensión básica (cuantía fija) para personas con al menos 30 años de periodo de seguro</i>	<i>Presupuesto estatal</i>
	<i>Pensión de asistencia social para personas con periodos de seguro insuficientes, al alcanzar la edad de jubilación (Edad estatutaria de jubilación para mujeres 60 años, hombres 62.5; también para discapacitados y niños huérfanos)</i>	<i>Presupuesto estatal</i>
	<i>Subsidio social para personas cuya renta familiar por personas es inferior a la ayuda otorgada por el Estado</i>	<i>Presupuesto estatal</i>
LU	<i>Pensión mínima (dependiendo del número de años de seguro: al menos 20 años de cotización o jubilación a los 65 con al menos 10 años; importe completo con más de 40 años)</i>	<i>Igual al régimen general (cotizaciones sociales y financiación estatal)</i>
	<i>Renta mínima garantizada</i>	<i>Presupuesto del gobierno central</i>
HU	<i>Pensión mínima garantizada con al menos 20 años de trabajo (incluido trabajo ocasional, trabajo a tiempo parcial, asignaciones por cuidado de niños etc.)</i>	<i>Presupuestos de seguros sociales</i>
	<i>Subsidio de vejez no contributivo para personas de 62+ y personas que han alcanzado la edad de jubilación con una renta per cápita inferior al 95% de la pensión mínima (para parejas inferior al 80% de la pensión mínima)</i>	<i>Presupuesto estatal</i>
MT	<i>Pensión Mínima Garantizada</i>	<i>Presupuestos de seguros sociales</i>
	<i>Pensión no contributiva, para personas mayores de 60 años</i>	<i>N.D.</i>
NL	<i>Pensión individual estatal basada en la residencia (acumulativo de 2 puntos en porcentaje por año entre los 15 y los 65 años de edad)</i>	<i>Régimen general (cotizaciones sociales de 18.25% complementadas por impuestos públicos)</i>
AT	<i>Pensión mínima (‘compensation supplement’)</i>	<i>Presupuesto estatal</i>

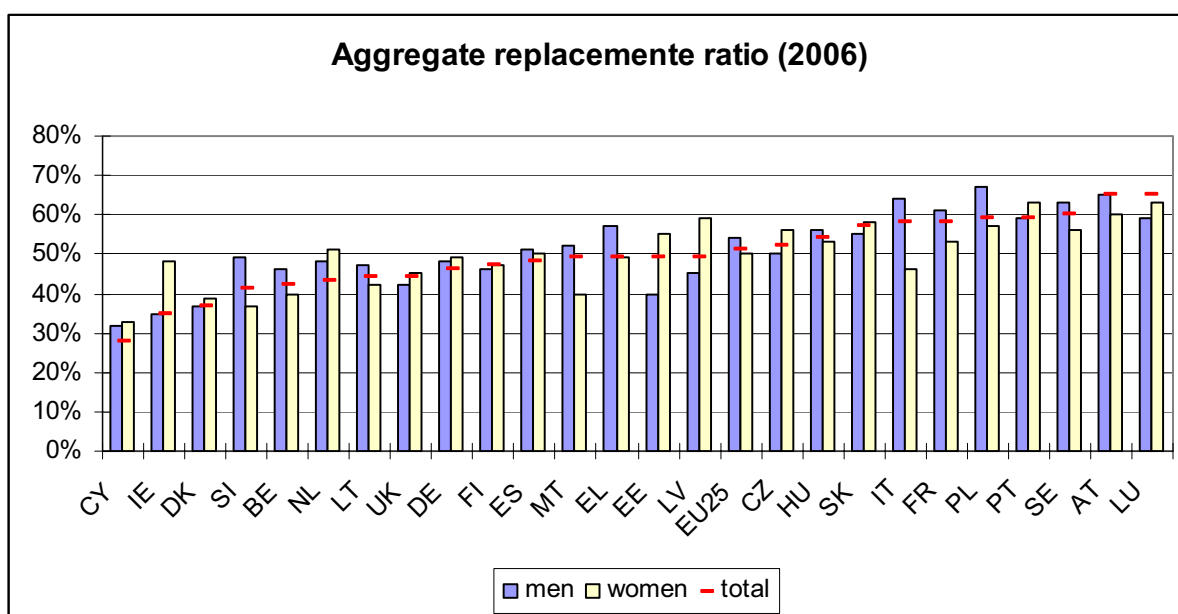
	<i>Tipo de renta garantizada</i>	<i>Fuente de financiación</i>
PL	<i>Pensión mínima garantizada para personas que han alcanzado la edad de jubilación y acreditan el periodo de seguro requerido (20 mujeres, 25 hombres)</i>	<i>Actualmente financiado por los Fondos de Seguro Social, a partir de 2009 se financiará a través del Presupuesto General del Estado</i>
	<i>Subsidio regular para personas, cuya renta no alcanza el umbral de renta debido a la edad o a discapacidad</i>	<i>Presupuesto estatal</i>
PT	<i>Pensión mínima (nivel dependiente de la longitud de la carrera)</i>	<i>Presupuestos de seguros sociales</i>
	<i>Pensión mínima –régimen especial de seguridad social de los trabajadores agrarios</i>	<i>Presupuestos de seguros sociales</i>
	<i>Pensión social (no contributiva)</i>	<i>Presupuesto estatal</i>
	<i>Suplemento de solidaridad para los mayores</i>	<i>Presupuesto estatal</i>
FI	<i>Pensión nacional basada en la residencia para personas de 65 años y más (acceso con al menos 3 años de residencia entre 16 y 40, máximo 40 años)</i>	<i>Financiado a través de cotizaciones sociales y presupuesto estatal</i>
	<i>Asistencia social</i>	<i>Presupuesto estatal gestionado por las autoridades locales</i>
SI	<i>Pensión mínima a partir de 65 para hombres y 59 años y 8 meses para mujeres en 2004 (61 años a partir de 2008)</i>	<i>Financiado a través de cotizaciones y presupuesto estatal</i>
	<i>Pensión estatal para los que no tienen derecho a una pensión</i>	<i>Financiado a través de cotizaciones sociales y presupuesto estatal</i>
	<i>Subsidio suplementario, sujeto a prueba de medios y a requisitos de carrera de seguro</i>	<i>Financiado a través de cotizaciones sociales y presupuesto estatal</i>
SK	<i>Asistencia social – Ayuda para las necesidades materiales consistente en una cantidad básica, subsidio para la asistencia sanitaria, subsidio de vivienda y subsidio de soporte para las personas en edad de jubilación</i>	<i>N.D.</i>
SE	<i>Pensión garantizada basada en la residencia para personas de 65+ (máximo a los 40 años entre 25 y 65, cada año suma 1/40)</i>	<i>Financiado a través de impuestos</i>
	<i>Ayuda de mantenimiento para las personas de 65+ (asistencia social suplementada con un subsidio de vivienda)</i>	<i>Financiado a través de impuestos</i>
UK	<i>Pensión básica estatal</i>	<i>Financiado a través de cotizaciones del Seguro Nacional proporcionales a los salarios</i>
	<i>“Pension Credit” es una prestación dependiente de los ingresos que garantiza una renta mínima a las personas de 60+</i>	<i>Presupuesto General</i>
	<i>El elemento de crédito de ahorro de “Pension Credit” garantiza que los pensionistas mayores de 65 con algunos ahorros se vean recompensados</i>	<i>Presupuesto General</i>
BG	<i>Pensión mínima estatal</i>	<i>Financiado a través de cotizaciones sociales</i>
	<i>Pensión social de vejez</i>	<i>Presupuesto General del Estado</i>
RO	<i>Pensiones estatales contributivas</i>	<i>Financiado a través de cotizaciones sociales</i>
	<i>Asistencia social</i>	<i>Financiado a través de presupuestos municipales, aportaciones del presupuesto general del estado</i>

Fuente: Cuestionarios nacionales recogidos para la preparación del estudio sobre pensiones Mínimas del CPS 2006

El trabajo del Grupo de Indicadores del comité de Protección social (ISG) sobre tasas teóricas de reemplazo, recogido en su Informe de mayo de 2006¹⁷, tuvo por objeto ampliar los indicadores primarios de adecuación de pensiones que hasta la fecha se venían utilizando a la hora de evaluar de manera comparada la adecuación de los sistemas de pensiones europeos (riesgo de pobreza de los mayores de 65 y situación relativa de rentas de los mayores, ya sea por renta relativa dentro de la renta de hogares o por tasas agregadas de reemplazo en base a rentas individuales). Se partía de la necesidad de otro tipo de indicadores, con base en la información específica de los sistemas de pensiones que posibilitasen un mejor análisis de la evolución futura de las tasas de reemplazo presentes.

Gráfico 15

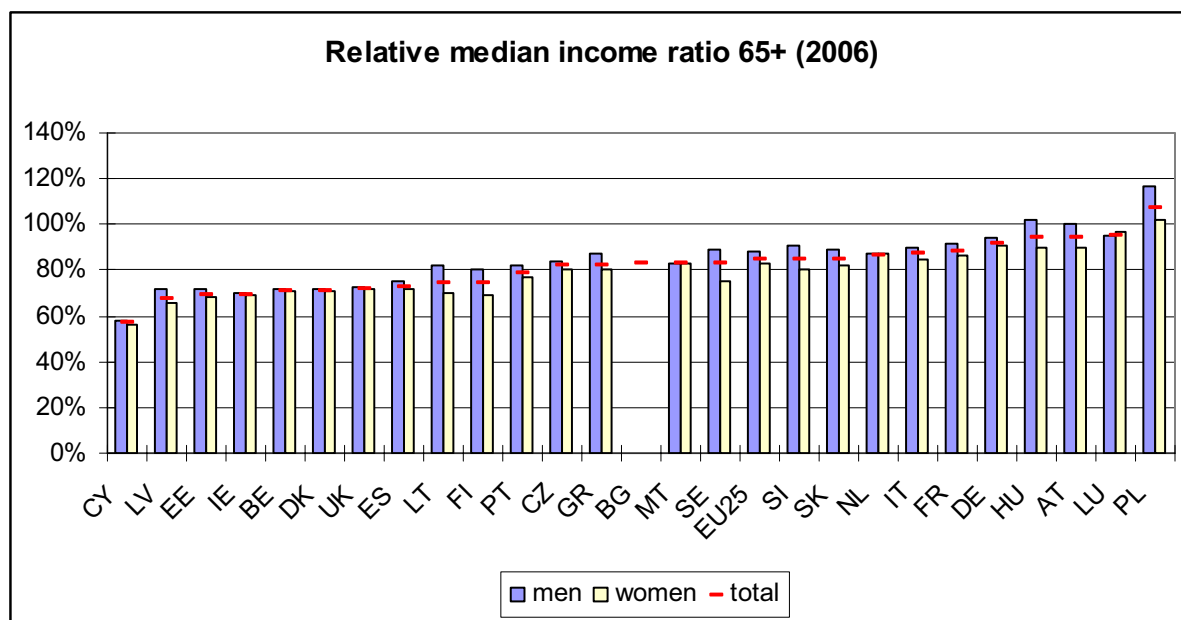
Tasas agregadas de reemplazo mayores 65.



Fuente: SILC (2006) Income data 2005; except for UK, income year 2005 and for IE moving income reference period (2005-2006); For BG National HBS (2006) income data 2006.
 Definition: The aggregate replacement ratio is the ratio of median personal (non-equivalised) income from pensions of persons aged 65-74 relative to median personal (non-equivalised) income from earnings of persons aged 50-59.

¹⁷ http://ec.europa.eu/employment_social/social_protection/dcos/isg_repl_rates_en.pdf

Renta media relativa: mayores 65 (2006)



Fuente: SILC (2006) Income reference year 2005; except for UK, income year 2006 and for IE moving income reference period (2005-2006); BG and RO: missing data. MT and PT: provisional data. Extraction date 16 May 2008 Definition: The relative median income ratio is the ratio of equivalised disposable income of persons aged 65 and above to the median equivalised disposable income of persons in the complementary age group (0-64).

Estos trabajos permitieron concluir que en la mayoría de los sistemas de pensiones de la Unión Europea se va producir una reducción de las tasas brutas de reemplazo en las próximas décadas, si bien las reformas en curso pueden incidir en ambos sentidos sobre estos resultados, y que dicho nivel descenderá durante el periodo de retiro y disfrute de la pensión debido a las fórmulas de indexación. El análisis señalado indicaba igualmente que un aumento en dos años de la edad de jubilación y un aumento de medio punto en las cotizaciones posibilitarían en la mayoría de los países el mantenimiento en sus niveles actuales de las tasas de reemplazo.

Evolución de las tasas teóricas de reemplazo 2005 - 2050

	Evolución en las tasas teóricas de reemplazo 2005-2050 (en puntos de porcentaje)						Evolución de los gastos en pensiones 2005-2050 (en puntos de porcentaje del PIB)		Variaciones de la tasa de reemplazo, 10 años después de la jubilación (en puntos de porcentaje)	
	Neto (Total)	Tasa de reemplazo					Pensiones estatutarias	Pensiones ocupacionales	Neto	Bruto
		Total	Pensiones estatutarias (DB, NDC or DC)		Pensiones ocupacionales y voluntarias (DB, NDC or DC)					
BE	6	4	-2	DB	6	DC	5,1	/	-4	-5
CZ	-9	-7	-7	DB	/		5,6	/	-13	-10
DK	5	15	-6	DB	21	DC	3,3	/	-3	-1
DE	4	5	-9	DB	15	DC	1,7	/	0	-2
EE	2	3	3	DB and DC	/		-0,1	/	-2	-3
EL	-9	-11	-11	DB	/		/	/	-16	-19
ES	-6	-5	-5	DB	/		7,1	/	-10	-9
FR	-17	-17	-17	DB	/		2,0	/	-12	-10
IE	0	0	3	DB	-3	DB	6,4	/	-4	-4
IT	4	1	-15	DB and DC	16	DC	0,4	/	ND	-12
CY	18	11	11	DB	/		12,9	/	-7	-6
LV	-6	-6	-6	NDC and DC	/		1,5	/	ND	7
LT	-4	2	2	DB and DC	/		3,6	/	-6	-1
LU	1	0	0	DB	/		7,4	/	1	0
HU	-4	11	11	DB and DC	/		9,8	/	-14	-9
MT	-54	-41	-41	DB	/		-0,4	/	0	0
NL	-2	-2	0	DB	-2	DB	3,5	4,1	-5	-4
AT	4	5	5	DB	/		-1,2	/	-10	-10
PL	-33	-27	-27	NDC and DC	/		-4,6	/	-26	-21
PT	1	-5	-5	DB	/		9,7	/	-10	-10
SI	-22	-25	-25	DB	/		8,3	/	-10	-4.5
SK	1	1	1	DB and DC	/		4,1	/	ND	ND
FI	0	-4	-4	DB	/		3,1	/	-8	-8
SE	-15	-12	-13	NDC and DC	1	DB	0,6	0,3	-10	-9
UK	3	3	2	DB	0	DB	2,0	/	-6	-5

Fuente: Member States' calculations of theoretical replacement rates.

Las primeras cuatro columnas expresan la evolución de las tasas teóricas de reemplazo en puntos de porcentaje desde 2005 a 2050, de un trabajador que se jubila a los 65 con 40 años con un salario medio: neto o bruto, total, y cotizaciones de regímenes estatutarios, de regímenes ocupacionales o individuales, tanto de regímenes de prestación definida (DB), cotización teórica definida (NDC) o cotización definida (DC). Las dos siguientes columnas expresan las proyecciones de gastos en pensiones tal y como lo calcula la AWG. La última columna indica el descenso de las tasas de reemplazo después de 10 años de jubilación y en puntos de porcentaje tomando como base un trabajador jubilado en 2005.

En respuesta a este declive previsto, los países han adoptado diversas estrategias compensadoras de esta situación, fundamentalmente mediante una elevación de la edad general de acceso a la jubilación o mediante mayores incentivos para que la gente posponga voluntariamente su jubilación, así como promoviendo el desarrollo de regímenes complementarios. Otra de las respuestas novedosas de este periodo, sin duda con tendencia a generalización, ha sido la introducción en varios países de mecanismos de ajuste demográfico en el cálculo de la pensión (Alemania, Francia, Austria, Polonia, Suecia, Finlandia, Letonia y los países con sistemas de contribución definida).

Por último, indicar que se plantea actualmente la posibilidad de abordar otros trabajos sobre este tema que se orientarían a analizar la evolución de las tasas de reemplazo en relación a distintos niveles salariales y continuar una colaboración más reciente con la OCDE sobre tasas de reemplazo y riqueza de la pensión.

Por lo que respecta al estudio del Comité de Protección Social sobre flexibilidad en las disposiciones relativas a la jubilación y su contribución a la prolongación de la vida activa, el estudio del CPS realizó una valoración e intercambio sobre las experiencias desarrolladas en este ámbito por los países en los últimos años. Uno de los seminarios base de este estudio fue organizado conjuntamente por el Ministerio de Trabajo español y los servicios de la Comisión Europea.

El análisis conjunto parecía avalar que una mayor flexibilidad en la edad de jubilación podía ayudar al ajuste de los sistemas de pensiones al envejecimiento demográfico y posibilitaba una mayor libertad de elección a los trabajadores sobre el momento de acceder a la jubilación. A partir de aquí, las estrategias diferían: en algunos países, las reformas, sin perjuicio de la existencia de un intervalo de flexibilidad, se vinculaban a la elevación de la edad de acceso a la pensión; en otros, el énfasis se centraba en lograr un aumento de la edad efectiva de acceso a la jubilación, sobre base voluntaria y mecanismos de incentivación, flexibilidad, gradualidad, compatibilidad de trabajo y pensión y una mejor información de los trabajadores sobre las posibles opciones a considerar respecto de su jubilación. La fuerza de los incentivos para el aplazamiento de la jubilación aparecía como una cuestión clave en el diseño de los mecanismos de flexibilidad, cuestión que arrojaba marcadas diferencias entre los distintos sistemas de pensiones europeos. Como valor medio, los incentivos a nivel europeo se estima que incrementan entre un 5% y un 10% por año el importe de la pensión.

Distribución de los nuevos pensionistas antes y después de la edad standard.

	<i>Menos de 60</i>	<i>60-64</i>	<i>65 o más</i>
BE	N.D.	N.D.	N.D.
CZ	Antes de la edad standard de jubilación : 31,4%	A la edad standard de jubilación : 51,9%	Después de la edad standard de jubilación : 16,7%
DK	Imposible		100%
DE	55,6%		42,2 % at 65 and 2,2 after 65
EE	Antes de la edad standard : 56%	A edad standard : 40%	Después de edad standard : 4%
EL	N.D.	N.D.	N.D.
ES	42 %		58%
FR	19%	51% a los 60 y 30% después 60	
IE			
IT			
CY	62,2%		38,8%
LV			
LT			
LU			
HU	Antes de la edad standard (63, 62 a partir de 2009) : 93,7%	A edad standard (63, 62 a partir de 2009): 4,5 %	Después de la edad standard (63): 1,8%
MT			
NL			
AT	Hombres 38,3 % Mujeres 62,6 %	Hombres (60 a 64) 42,2% Mujeres (60 a 64) 32,0%	Hombres (mayores de 65) 19,5 % Mujeres (mayores de 65) 5,4%
PL	69%	17 %	14%
PT			
FI	15%	65%	20%
SI			
SK	77% (24% antes de 55, 42% después)	24%	0%
SE	15%		78% at 65 y 7% después de 65
UK	A los 59 años, se retira cerca de un 10% de la población, incrementándose a un 25% a los 60 y a un 70% a los 65. A los 69 años, se retira un 85% de la población, pero un poco más del 10% siguen trabajando (el otro 5% están inactivos por otras razones).		
	25%	45%	30%
BG			
RO			

Por lo que respecta a España, el Informe conjunto 2007 sobre protección e inclusión social, al analizar el enfoque estratégico español se hace eco de la firma del Acuerdo alcanzado entre el Gobierno y los agentes sociales en julio de 2006 en materia de Seguridad Social, dirigido a continuar la modernización del sistema, a asegurar su sostenibilidad, abordar su adecuación prestacional y buscar un mejor equilibrio de cotizaciones y prestaciones. Destaca también la importancia de las medidas adoptadas sobre incremento del salario mínimo y de las pensiones mínimas, así como las iniciativas legislativas en curso en

materia de igualdad entre hombres y mujeres, dependencia y las medidas relativas a la integración de migrantes.

Más específicamente, en materia de pensiones, centra su atención en los siguientes aspectos:

- Señala que la renta de los mayores de 65 años es relativamente cercana a la del grupo 0 - 64 años y, sin embargo, su riesgo de pobreza es más elevado, a pesar del aumento que se ha venido registrando en la tasa de empleo de los trabajadores de edad.
- Reitera que España afronta un desafío importante en relación a la sostenibilidad financiera como consecuencia de las tendencias demográficas, si bien matiza que el Informe sobre sostenibilidad 2006 sitúa a España entre los países miembros de riesgo medio respecto de la sostenibilidad de sus finanzas públicas, fruto de la combinación de un impacto elevado del envejecimiento de la población junto a una fuerte posición presupuestaria. El Informe menciona que las proyecciones 2005 del Grupo de envejecimiento del Comité de Política Económica de la EU (AWG) indicaban que el gasto público en pensiones se incrementaría del 8,6% al 15.7% del PIB en 2050 (por encima de la media europea), iniciándose dicho incremento a partir del 2015; y, por lo que respecta a las tasas teóricas de sustitución, las proyecciones del ISG preveían una disminución de 6 puntos porcentuales para el 2050, alcanzando el 85% como tasa bruta de reemplazo para el trabajador y supuesto tipo.
- Destaca que debido al crecimiento económico sostenido y la disciplina fiscal, España ha realizado un esfuerzo importante de equilibrio de sus finanzas públicas y que el sistema de Seguridad Social viene teniendo superávits anuales desde 1999 (previsto como superior al 1% en 2006).
- Valora que el Acuerdo alcanzado con los agentes sociales sobre medidas en materia de Seguridad Social debe mejorar la sostenibilidad y adecuación futura del sistema de pensiones, destacando del mismo: la reafirmación del proceso de separación de fuentes; las medidas de racionalización y simplificación del sistema; la reforma de la viudedad; y el refuerzo dado a la promoción e incentivación a trabajar más tiempo, por aplazamiento de la jubilación más allá de los 65 años y por las reformas introducidas en la regulación de la jubilación parcial.

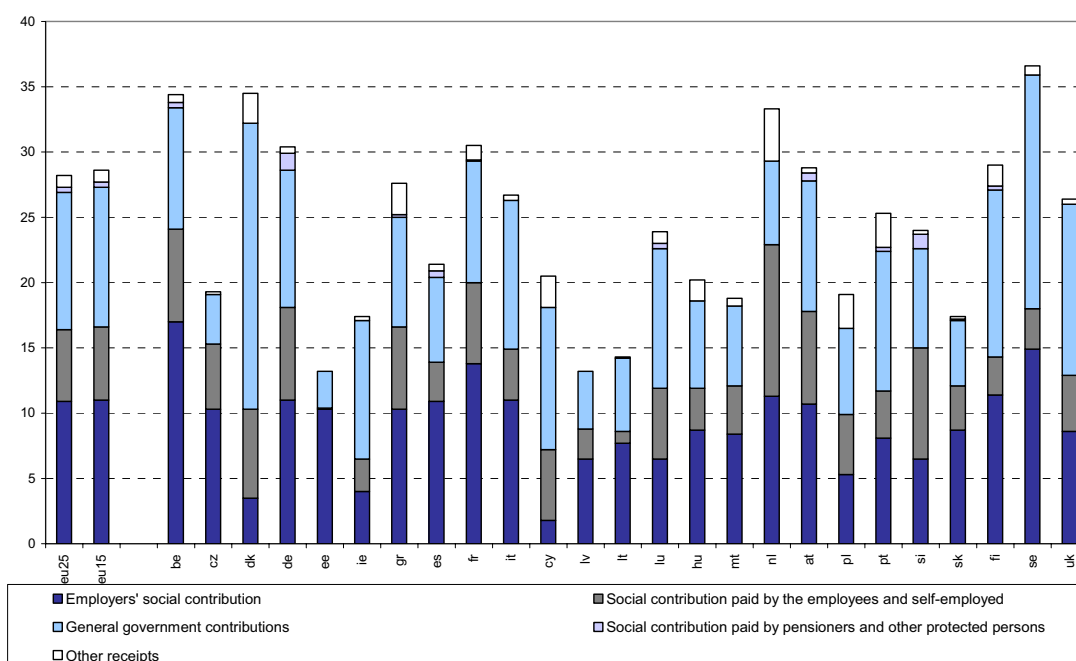
Dentro de los estudios y trabajos analíticos, el Informe 2008 se centra en las tendencias en la evolución de la financiación de la protección social, en la prolongación de la vida activa, en el aseguramiento de la sostenibilidad y adecuación de las pensiones privadas.

Por lo que se refiere a las tendencias recientes en la evolución de la financiación de la protección social, el Informe indica que puede observarse una tendencia en los últimos años a una mayor financiación de la protección social por los recursos generales de los gobiernos y a una disminución del peso en dicha financiación de las cotizaciones sociales con base en los salarios. Aprecia asimismo algunos signos de convergencia en la Unión Europea en las estructuras de financiación y un intento de ampliar las fuentes de financiación a sumar a aquellas con base en el trabajo. Por otra parte, señala como algunas de las reformas en la financiación de la protección social han sido parte de la respuesta al

desafío de incrementar los niveles de empleo, pero debe tenerse en cuenta que dichas medidas, desde la protección social, no pueden sustituir a las adaptaciones a realizar desde las políticas de empleo y otras políticas sociales, incluidas las relativas a la formación. Por último, respecto de la evaluación del efecto de las reformas en la financiación de la protección social, considera esencial el llevar a cabo evaluaciones que combinen los efectos sobre el empleo y sobre la redistribución.

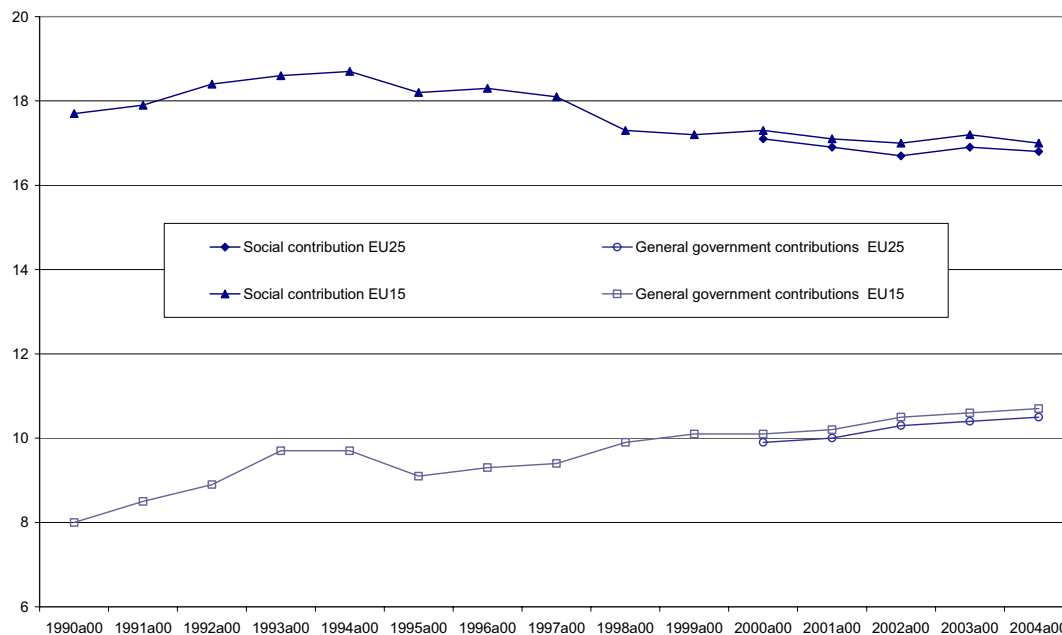
Gráfico 17

Estructura de la financiación de las pensiones en la UE (2004)



Fuente: ESSPROS.

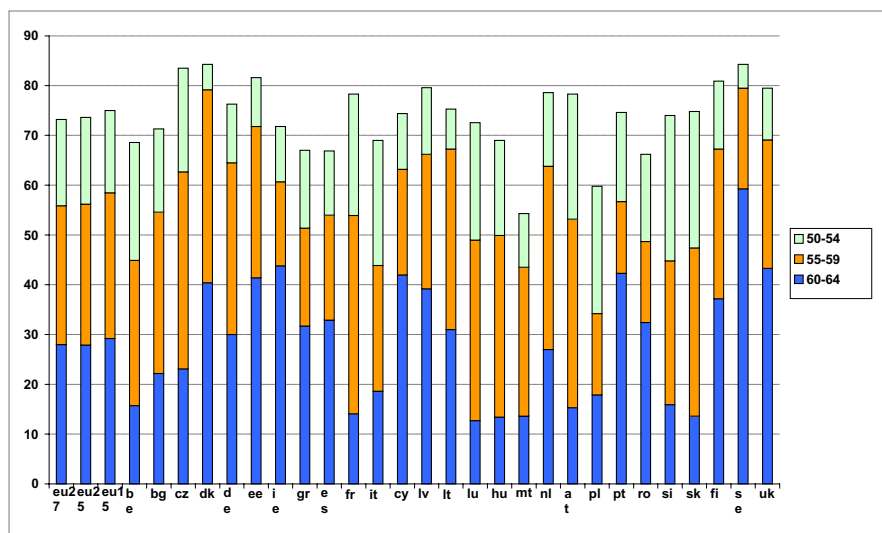
Evolución de la estructura de la financiación en la UE (1990-2004)



Fuente: ESSPROS.

Por lo que se refiere a la promoción de vidas laborales de mayor duración, el Informe 2008 constata el progreso reciente producido en la situación en el mercado laboral de los trabajadores del grupo de edad 55 – 64, pasando de un 36% en 1997 a un 44% en 2006 para la Unión Europea a 27. Las últimas proyecciones del grupo sobre envejecimiento del Comité de política económica (AWG) sugieren que la tasa de empleo de trabajadores mayores llegará al 50% en el 2013 y al 60% en el 2060. Estiman también que el incremento en el gasto en pensiones públicas será todavía significativo, 2,2 puntos porcentuales del PIB en 2050 para la Unión Europea a 25.

Tasas de empleo en 2006 (grupos de edad :50-54, 55-59 y 60-64)



Fuente: LFS (2006).

El tercer tema de consideración en el Informe 2008 es la garantía de pensiones privadas que sean adecuadas y sostenibles, destacándose que el mayor papel de las pensiones privadas en algunos países demanda un mayor involucramiento de los Estados miembros en asegurar que éstas proporcionan un adecuado complemento a los regímenes públicos de primer pilar. El desarrollo de regímenes privados, siempre según el Informe, exige una regulación pública cuidadosa que evalúe los riesgos derivados del tránsito de riesgos de los gobiernos a los fondos y que evalúe las necesidades de los individuos y las acompañe con garantías y diseños adecuados. Existen varios factores que entran en juego: la organización de la financiación de los costes de transición, los niveles de cobertura, los resultados de los proveedores de pensiones privadas, la información, etc.

2. La movilidad de trabajadores en la Unión Europea.

2.1. Avanzar hacia la plena movilidad de los trabajadores.

Las conclusiones del Informe de la Comisión no permanente constataba que, “*para un correcto funcionamiento del mercado interior europeo y para la consolidación de un auténtico espacio económico común, es imprescindible avanzar hacia la plena movilidad de los trabajadores en la Unión Europea*”.

Durante los últimos cinco años, se han producido avances importantes que han favorecido una mayor movilidad de trabajadores y ciudadanos dentro de la Unión Europea. Destacan a este respecto, las modificaciones y mejoras producidas a través de los reglamentos comunitarios de coordinación de regímenes de Seguridad Social, y el desarrollo de una importante Jurisprudencia por parte del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, incorporadas en algunos aspectos a modificaciones reglamentarias específicas.

De ellas, deben mencionarse como más significativas las siguientes:

- a) En primer lugar, inmediatamente antes de la renovación del Pacto de Toledo, se produce la entrada en vigor del Reglamento 859/2003, de 14 de mayo de 2004 por el que se amplían las disposiciones del Reglamento 1408/71 y del Reglamento 574/72 a los nacionales de terceros países. Esta aplicación no les concedía ningún derecho de entrada, estancia o residencia en un Estado miembro o de acceso a su mercado de trabajo. Es decir, era necesaria una situación de residencia legal previa en el territorio de un Estado miembro, no siendo tampoco aplicable a aquellos casos en que el nacional de un tercer país presenta vínculos con éste y un solo Estado miembro.
- b) La puesta en marcha de la tarjeta sanitaria europea, uno de los resultados concretos emanados del Consejo Europeo de Barcelona, y la simplificación de procedimientos para conseguir el derecho a prestaciones de enfermedad en especie durante una estancia temporal, generó igualmente modificaciones reglamentarias (Reglamento 631/2004 y Reglamento (CE) 629/2006, etc.) y un importante trabajo posterior en el seno de la Comisión Administrativa para la Seguridad Social de los trabajadores migrantes. Con la entrada en vigor de la tarjeta y de las modificaciones señaladas, sin perjuicio de que siguen existiendo cuestiones que necesitan afinamiento (como, por ejemplo, la acreditación de pensionista de otro estado miembro durante una estancia temporal en España), cabe decir que, de manera general, se ha visto simplificada y facilitada la protección de las personas aseguradas en el acceso a las prestaciones sanitarias en supuestos de estancia temporal en otro Estado miembro.
- c) El Reglamento 647/2005, de 13 de abril de 2005, introdujo modificaciones en el régimen de coordinación, en particular para incorporar cambios recientes en la jurisprudencia comunitaria (sentencias Jauch, Deaconescu) sobre la clasificación de las prestaciones especiales en metálico de carácter no contributivo. Las novedades prestacionales introducidas en determinadas legislaciones nacionales en relación a su no contributividad y sus implicaciones en términos de exportabilidad determinaron la necesidad de proporcionar seguridad jurídica, como posteriormente lo hizo el TJCE (Asunto Molenaar y otros), a la hora de abordar las dificultades asociadas a la multiplicidad conceptual del seguro de dependencia en los distintos Estados de la Unión Europea.
- d) Sin perjuicio de la importancia de las modificaciones anterior, debe resaltarse de modo especial la aprobación por el Parlamento Europeo y el Consejo del Reglamento 883/2004, de 29 de abril de 2004, que viene a sustituir al Reglamento 1408/71, como referente principal de la coordinación de los sistemas de Seguridad Social de los Estados miembros. El nuevo reglamento, que derogará al 1408/71 a partir de la fecha de entrada en vigor de su reglamento de aplicación – prevista para finales de 2009 - introduce mejoras en los derechos de los asegurados con la ampliación de su campo de aplicación personal (trabajadores por cuenta ajena y propia, funcionarios, estudiantes, jubilados y personas no activas) y material (a todas las ramas clásicas de la Seguridad Social, incluidos los regímenes legales de prejubilación); modifica las disposiciones relativas al desempleo (mantenimiento durante un tiempo del derecho a prestaciones para el desempleado que se traslada a otro país); fortalece el principio de exportación

de prestaciones; refuerza el principio de igualdad de trato, en especial en relación a los trabajadores fronterizos y las obligaciones de cooperación entre las administraciones en materia de seguridad social.

Este conjunto de medidas mencionadas contribuyen, o van a contribuir, considerablemente a facilitar la libre circulación de trabajadores y ciudadanos en la Unión Europea. España es actualmente uno de los países que viene impulsando y participando más activamente en los trabajos del Grupo de Asuntos Sociales del Consejo con vistas a lograr la rápida aprobación del reglamento de aplicación del nuevo Reglamento 883/2004.

2.2. Favorecer una mayor coordinación en las políticas laborales y sociales de los Estados miembros.

Las Conclusiones de la Comisión recomendaban, entre otras medidas, “...una mayor coordinación en las políticas sociales y laborales de los Estados miembros”.

Esto es algo que se está produciendo, pudiendo observarse con claridad su mejora en diversos ámbitos de la actuación comunitaria. Esta consideración conjunta de ambas políticas está provocando también sinergias de interés en el plano de los Estados miembros y cabe pensar que esta tendencia se va a intensificar en un futuro, junto a la interacción con el eje de política económica.

Así, por ejemplo, en aspectos institucionales, los trabajos en este ámbito dependen actualmente de una misma formación en el Consejo (Consejo de Ministros EPSSCO) y de un mismo Comisario en la estructura de la Comisión. Además, el Comité de Protección Social y el Comité de Empleo han formulado opiniones conjuntas en los últimos años sobre aspectos que inciden tanto en las políticas laborales como sociales.

Es el caso, por ejemplo, de las opiniones elevadas al Consejo EPSSCO sobre temas específicos: flexiguridad, envejecimiento activo, o las orientaciones para la nueva Agenda Social etc., o en la elaboración de los mensajes clave para el Consejo Europeo de Primavera de cada año. El reforzamiento en el contexto europeo de la actuación y presencia de los interlocutores sociales contribuye igualmente a trabajar en esta dirección.

Asimismo, cabe mencionar que esta mayor coordinación se ha visto favorecida igualmente por los trabajos asociados a la Estrategia de Lisboa para el crecimiento y el empleo. Algunas de las directrices integradas y de los objetivos iniciales de la Estrategia en materia de empleo guardan estrecha relación con las políticas de protección social y de inclusión: prolongación de vida activa; aumento de las tasas de empleo de trabajadores de edad; aumento de la edad efectiva de acceso a la jubilación, medidas de conciliación de vida laboral y profesional; etc. La nueva gobernanza establecida desde el 2005 en el proceso de elaboración de los Planes Nacionales de Reforma ha producido también resultados positivos en algunos países sobre este asunto.

2.3. Avanzar en el principio de la portabilidad de las pensiones en el ámbito de la Unión Europea.

Las Conclusiones de la Comisión recomendaban, asimismo, como un elemento dinamizador de la movilidad europea, el “*respetar y avanzar en el principio de la portabilidad de las pensiones en el ámbito de la UE.*”

Este es, sin duda, uno de los temas en que se ha desarrollado más actividad comunitaria y en el que ha habido un claro apoyo político a la iniciativa, no habiéndose obtenido, sin embargo, resultados en el largo proceso de discusión de la propuesta de directiva relativa a la mejora de la portabilidad de los derechos de pensión complementaria.¹⁸

La propuesta de directiva se presentó como continuadora de la Directiva 98/49/CE, relativa a la protección de los derechos de pensión complementaria de los trabajadores que se desplazan. Respondiendo a una doble naturaleza, se planteó inicialmente como una norma de coordinación y de armonización y, por ello, su base jurídica (artículos 42 y 94 del Tratado).

Esta doble naturaleza era el resultado del deseo de potenciar tanto la libre circulación de trabajadores a nivel transnacional como a nivel nacional. Lo que se pretende con esta propuesta, marcada por los principios de subsidiariedad y proporcionalidad, es enlazarla con la Estrategia de Lisboa mejorando las condiciones del mercado interior para a consecución de los objetivos en relación con las políticas de empleo, en el marco del año europeo de la movilidad y para facilitar el ejercicio de la libertad de circulación de los trabajadores.

La propuesta y sus numerosas fórmulas de compromiso desarrolladas a lo largo del proceso negociador han planteado dificultades para la mayoría de los Estados miembros, entre ellos España, debido a las dificultades e inconvenientes derivados de la diversa regulación y modelos de protección social complementaria respecto de la jubilación existentes en los países y a la complejidad técnica de los instrumentos jurídicos utilizados para hacer efectiva esta protección, o al papel desempeñado por la negociación colectiva en algunos países en la fijación de dichos regímenes, lo que ha venido a poner de manifiesto, en la práctica, la inviabilidad de regular la armonización y la coordinación de los sistemas nacionales, allí donde existen, con vistas a facilitar la movilidad de los trabajadores en los Estados miembros y en la Unión Europea.

Sin perjuicio de toda la historia negativa precedente, la Comisión Europea sigue considerando este tema clave en relación a la movilidad en el mercado interior y ha vuelto a incorporarlo dentro de los posibles instrumentos asociados a la nueva Agenda Social Europea, aunque probablemente presente una nueva propuesta.

¹⁸ COM (2005) 507 – no publicada en diario oficial.

IV. LISTADO, POR ORDEN CRONOLÓGICO, DE DISPOSICIONES DICTADAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL CON INCIDENCIA EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL PACTO DE TOLEDO ¹⁹

¹⁹ En este apartado se reflejan las disposiciones dictadas desde la renovación del Pacto de Toledo (2003) con incidencia en el sistema de la Seguridad Social. La relación va ordenada por rango de la disposición y, dentro del mismo, por orden cronológico. Tras la referencia a cada disposición, se señalan las recomendaciones del Informe de renovación del Pacto de Toledo con las que guarda relación.

ACUERDOS INTERNACIONALES

2004

- Resolución de 2 de diciembre de 2003, de la Secretaría General Técnica (Ministerio de Asuntos Exteriores), por la que se dispone la publicación del Acuerdo administrativo para la aplicación del Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República de Bulgaria, hecho en Madrid el 28 de octubre de 2003 (BOE de 24 de marzo de 2004). **INMIGRACIÓN.**

2005

- Acuerdo administrativo para la aplicación del Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República de Túnez de 16 de febrero de 2001 y Acuerdo particular anejo al Acuerdo administrativo relativo al reembolso de los gastos de asistencia sanitaria, hecho en Túnez el 9 de septiembre de 2004 (BOE de 28 de enero de 2005). **INMIGRACIÓN.**
- Aplicación provisional del Protocolo Complementario al Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República Argentina, firmado el 28 de enero de 1997, hecho en Buenos Aires el 21 de marzo de 2005 (BOE de 23 de mayo de 2005). **INMIGRACIÓN.**
- Aplicación provisional del Convenio complementario al Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República Oriental del Uruguay de 1 de diciembre de 1997, hecho en Segovia el 8 de septiembre de 2005 (BOE de 1 de diciembre de 2005). **INMIGRACIÓN.**

2006

- Acuerdo Administrativo para la aplicación del Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República Federativa de Brasil, hecho en Madrid el 23 de noviembre de 2005 (BOE de 9 de mayo de 2006). **INMIGRACIÓN.**
- Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República Dominicana, hecho en Madrid el 1 de julio de 2004 (BOE de 12 de junio de 2006). **INMIGRACIÓN.**

2008

- Instrumento de ratificación del Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República de Colombia, hecho en Bogotá el 6 de septiembre de 2005 (BOE de 3 de marzo de 2008). **INMIGRACIÓN.**
- Acuerdo Administrativo para la aplicación del Convenio de Seguridad Social entre la República del Perú y el Reino de España, hecho en Madrid el 18 de abril de 2007 (BOE de 1 de julio de 2008). **INMIGRACIÓN.**

- Instrumento de ratificación del Convenio de Seguridad Social entre España y Rumanía, hecho en Madrid el 24 de enero de 2006 (BOE de 15 de agosto de 2008). **INMIGRACIÓN.**

LEYES ORGÁNICAS

2003

- Ley Orgánica 14/2003, de 20 de noviembre, de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, modificada por la Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre; de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del Régimen Local; de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del procedimiento administrativo común; y de la Ley 3/1991, de 10 de enero, de competencia desleal (BOE del 21 de noviembre de 2003). **INMIGRACIÓN; LUCHA CONTRA EL FRAUDE; MECANISMOS DE COORDINACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA; LA MOVILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIÓN EUROPEA.**

2004

- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género (BOE de 29 de diciembre de 2004). **MUJER Y PROTECCIÓN SOCIAL; MECANISMOS DE COORDINACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA.**

2006

- Ley Orgánica 3/2006, de 26 de mayo, de reforma de la Ley Orgánica 5/2001, de 13 de diciembre, complementaria de la Ley General de Estabilidad Presupuestaria (BOE de 27 de mayo de 2006). **POLÍTICAS ECONÓMICAS Y PRESUPUESTARIAS; MECANISMOS DE COORDINACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA.**

2007

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE de 23 de marzo de 2007). **MUJER Y PROTECCIÓN SOCIAL; FINANCIACIÓN, SIMPLIFICACIÓN E INTEGRACIÓN DE RÉGIMENES ESPECIALES; GESTIÓN DEL SISTEMA; GESTIÓN DE MUTUAS; NUEVAS FORMAS DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL; COTIZACIONES ORIENTADAS AL EMPLEO; MECANISMOS DE COORDINACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA; LA MOVILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIÓN EUROPEA.**

LEYES

2003

- Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno (BOE de 14 de octubre de 2003). **MUJER Y PROTECCIÓN SOCIAL; MECANISMOS DE COORDINACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA.**
- Ley 34/2003, de 4 de noviembre, de modificación y adaptación a la normativa comunitaria de la legislación de seguros privados (BOE de 5 de noviembre de 2003). **SISTEMAS COMPLEMENTARIOS; MECANISMOS DE COORDINACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA.**
- Ley 36/2003, de 11 de noviembre, de medidas de reforma económica (BOE de 12 de noviembre de 2003). **POLÍTICAS ECONÓMICAS Y PRESUPUESTARIAS; MECANISMOS DE COORDINACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA.**
- Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas (BOE de 19 de noviembre de 2003). **MUJER Y PROTECCIÓN SOCIAL; DISCAPACIDAD; MECANISMOS DE COORDINACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA; LA MOVILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIÓN EUROPEA.**
- Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria (BOE de 27 de noviembre de 2003). **POLÍTICAS ECONÓMICAS Y PRESUPUESTARIAS; MECANISMOS DE COORDINACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA.**
- Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (BOE de 3 de diciembre de 2003). **DISCAPACIDAD; MECANISMOS DE COORDINACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA; LA MOVILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIÓN EUROPEA.**
- Ley 52/2003, de 10 de diciembre, de disposiciones específicas en materia de Seguridad Social (BOE de 11 de diciembre de 2003). **GESTIÓN DEL SISTEMA; GESTIÓN DE MUTUAS; LUCHA CONTRA EL FRAUDE; SOBRE EL CARÁCTER CONTRIBUTIVO DEL SISTEMA; DISCAPACIDAD; PRESTACIONES DE VIUDEDAD Y ORFANDAD; MUJER Y PROTECCIÓN SOCIAL; MECANISMOS DE COORDINACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA; LA MOVILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIÓN EUROPEA.**
- Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de discapacitados (BOE de 11 de diciembre de 2003). **DISCAPACIDAD; MECANISMOS DE COORDINACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA.**

- Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud (BOE de 17 de diciembre de 2003). **EDAD DE JUBILACIÓN.**
- Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de empleo (BOE de 17 de diciembre de 2003). **MUJER Y PROTECCIÓN SOCIAL; DISCAPACIDAD; LA MOVILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIÓN EUROPEA; COTIZACIONES ORIENTADAS AL EMPLEO; MECANISMOS DE COORDINACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA; LA MOVILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIÓN EUROPEA.**
- Ley 59/2003, de 19 de diciembre, de firma electrónica (BOE de 20 de diciembre de 2003). **MODERNIZACIÓN E INFORMACIÓN AL CIUDADANO; MECANISMOS DE COORDINACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA.**
- Ley 61/2003, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2004 (BOE de 31 de diciembre de 2003). **SEPARACIÓN Y CLARIFICACIÓN DE LAS FUENTES DE FINANCIACIÓN; MANTENIMIENTO DEL PODER ADQUISITIVO DE LAS PENSIONES; SOLIDARIDAD Y GARANTÍA DE SUFICIENCIA; MEJORA DE LAS BASES DE COTIZACIÓN; MUJER Y PROTECCIÓN SOCIAL; COTIZACIONES ORIENTADAS AL EMPLEO; POLÍTICAS ECONÓMICAS Y PRESUPUESTARIAS; MECANISMOS DE COORDINACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA; LA MOVILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIÓN EUROPEA.**
- Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social (BOE de 31 de diciembre de 2003). **GESTIÓN DEL SISTEMA; SOBRE EL CARÁCTER CONTRIBUTIVO DEL SISTEMA; PRESTACIONES DE VIUDEDAD Y ORFANDAD; DISCAPACIDAD; COTIZACIONES ORIENTADAS AL EMPLEO; MUJER Y PROTECCIÓN SOCIAL; SEPARACIÓN Y CLARIFICACIÓN DE LAS FUENTES DE FINANCIACIÓN; FINANCIACIÓN, SIMPLIFICACIÓN E INTEGRACIÓN DE RÉGIMENES ESPECIALES; MECANISMOS DE COORDINACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA; LA MOVILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIÓN EUROPEA.**

2004

- Ley 2/2004, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2005 (BOE de 28 de diciembre de 2004). **SEPARACIÓN Y CLARIFICACIÓN DE LAS FUENTES DE FINANCIACIÓN; MANTENIMIENTO DEL PODER ADQUISITIVO DE LAS PENSIONES; SOLIDARIDAD Y GARANTÍA DE SUFICIENCIA; MEJORA DE LAS BASES DE COTIZACIÓN; COTIZACIONES ORIENTADAS AL EMPLEO; MUJER Y PROTECCIÓN SOCIAL; POLÍTICAS ECONÓMICAS Y PRESUPUESTARIAS; FINANCIACIÓN, SIMPLIFICACIÓN E INTEGRACIÓN DE RÉGIMENES ESPECIALES; MECANISMOS DE COORDINACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA**

UNIÓN EUROPEA; LA MOVILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIÓN EUROPEA.

2005

- Ley 3/2005, de 18 de marzo, por la que se reconoce una prestación económica a los ciudadanos de origen español desplazados al extranjero, durante su minoría de edad, como consecuencia de la Guerra Civil, y que desarrollaron la mayor parte de su vida fuera del territorio nacional (BOE de 21 de marzo de 2005). **SOLIDARIDAD Y GARANTÍA DE SUFICIENCIA.**
- Ley 4/2005, de 22 de abril, sobre efectos en las pensiones no contributivas de los complementos otorgados por las Comunidades Autónomas (BOE de 23 de abril de 2005). **SOLIDARIDAD Y GARANTÍA DE SUFICIENCIA.**
- Ley 8/2005, de 6 de junio, para compatibilizar las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva con el trabajo remunerado (BOE de 7 de junio de 2005). **DISCAPACIDAD; SOLIDARIDAD Y GARANTÍA DE SUFICIENCIA.**
- Ley 9/2005, de 6 de junio, para compatibilizar las pensiones del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI) con las pensiones de viudedad del sistema de la Seguridad Social (BOE de 7 de junio de 2005). **SOLIDARIDAD Y GARANTÍA DE SUFICIENCIA.**
- Ley 22/2005, de 18 de noviembre, por la que se incorporan al ordenamiento jurídico español diversas directivas comunitarias en materia de fiscalidad de productos energéticos y electricidad y del régimen fiscal común aplicable a las sociedades matrices y filiales de estados miembros diferentes, y se regula el régimen fiscal de las aportaciones transfronterizas a fondos de pensiones en el ámbito de la Unión Europea (BOE de 19 de noviembre de 2005). **SISTEMAS COMPLEMENTARIOS; MECANISMOS DE COORDINACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA.**
- Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006 (BOE de 30 de diciembre de 2005). **SEPARACIÓN Y CLARIFICACIÓN DE LAS FUENTES DE FINANCIACIÓN; MANTENIMIENTO DEL PODER ADQUISITIVO DE LAS PENSIONES; SOLIDARIDAD Y GARANTÍA DE SUFICIENCIA; MEJORA DE LAS BASES DE COTIZACIÓN; COTIZACIONES ORIENTADAS AL EMPLEO; MUJER Y PROTECCIÓN SOCIAL; POLÍTICAS ECONÓMICAS Y PRESUPUESTARIAS; GESTIÓN DEL SISTEMA; GESTIÓN DE MUTUAS; SOBRE EL CARÁCTER CONTRIBUTIVO DEL SISTEMA; PRESTACIONES DE VIUEDAD Y ORFANDAD; DISCAPACIDAD; FINANCIACIÓN, SIMPLIFICACIÓN E INTEGRACIÓN DE RÉGIMENES ESPECIALES; EDAD DE JUBILACIÓN; NUEVAS FORMAS DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL; MECANISMOS DE COORDINACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA; LA MOVILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIÓN EUROPEA.**

2006

- Ley 15/2006, de 26 de mayo, de reforma de la Ley 18/2001, de 12 de diciembre, General de Estabilidad Presupuestaria (BOE de 27 de mayo de 2006). **POLÍTICAS ECONÓMICAS Y PRESUPUESTARIAS; MECANISMOS DE COORDINACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA.**
- Ley 28/2006, de 18 de julio, de Agencias estatales para la mejora de los servicios públicos (BOE de 19 de julio de 2006). **GESTION DEL SISTEMA; MODERNIZACIÓN E INFORMACIÓN AL CIUDADANO.**
- Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del impuesto sobre la renta de las personas físicas y de modificación parcial de las leyes de los impuestos sobre sociedades, sobre la renta de no residentes y sobre el patrimonio (BOE de 29 de noviembre de 2006). **SISTEMAS COMPLEMENTARIOS. DISCAPACIDAD; MECANISMOS DE COORDINACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA.**
- Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia (BOE de 15 de diciembre de 2006). **DEPENDENCIA; DISCAPACIDAD; SOLIDARIDAD Y GARANTÍA DE SUFICIENCIA; MECANISMOS DE COORDINACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA.**
- Ley 40/2006, de 14 de diciembre, del Estatuto de la ciudadanía española en el exterior (BOE de 15 de diciembre de 2006). **SOLIDARIDAD Y GARANTÍA DE SUFICIENCIA. DISCAPACIDAD.**
- Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007 (BOE de 29 de diciembre de 2006). **SEPARACIÓN Y CLARIFICACIÓN DE LAS FUENTES DE FINANCIACIÓN; MANTENIMIENTO DEL PODER ADQUISITIVO DE LAS PENSIONES; SOLIDARIDAD Y GARANTÍA DE SUFICIENCIA; MEJORA DE LAS BASES DE COTIZACIÓN; COTIZACIONES ORIENTADAS AL EMPLEO; GESTIÓN DEL SISTEMA; POLÍTICAS ECONÓMICAS Y PRESUPUESTARIAS; MUJER Y PROTECCIÓN SOCIAL; NUEVAS FORMAS DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL; FINANCIACIÓN, SIMPLIFICACIÓN E INTEGRACIÓN DE RÉGIMENES ESPECIALES; MECANISMOS DE COORDINACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA; LA MOVILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIÓN EUROPEA.**
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE de 30 de diciembre de 2006). **COTIZACIONES ORIENTADAS AL EMPLEO; MUJER Y PROTECCIÓN SOCIAL; DISCAPACIDAD; SEPARACIÓN Y CLARIFICACIÓN DE LAS FUENTES DE FINANCIACIÓN; MECANISMOS DE COORDINACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA; LA MOVILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIÓN EUROPEA.**

2007

- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto básico del empleado público (BOE de 13 de abril de 2007). **MUJER Y PROTECCIÓN SOCIAL; EDAD DE JUBILACION.**
- Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos (BOE de 23 de junio de 2007). **MODERNIZACIÓN E INFORMACIÓN AL CIUDADANO.**
- Ley 18/2007, de 4 de julio, por la que se procede a la integración de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (BOE de 5 de julio de 2007). **FINANCIACIÓN, SIMPLIFICACIÓN E INTEGRACIÓN DE REGÍMENES ESPECIALES; COTIZACIONES ORIENTADAS AL EMPLEO.**
- Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo (BOE de 12 de julio de 2007). **FINANCIACIÓN, SIMPLIFICACIÓN E INTEGRACIÓN DE REGÍMENES ESPECIALES; EDAD DE JUBILACIÓN; COTIZACIONES ORIENTADAS AL EMPLEO; MECANISMOS DE COORDINACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA; LA MOVILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIÓN EUROPEA.**
- Ley 35/2007, de 15 de noviembre, por la que se establece la deducción por nacimiento o adopción en el impuesto sobre la renta de las personas físicas y la prestación económica de pago único de la Seguridad Social por nacimiento o adopción (BOE de 16 de noviembre de 2007). **MUJER Y PROTECCIÓN SOCIAL; DISCAPACIDAD; MODERNIZACIÓN E INFORMACIÓN AL CIUDADANO; MECANISMOS DE COORDINACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA; LA MOVILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIÓN EUROPEA.**
- Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social (BOE de 5 de diciembre de 2007). **GESTIÓN DEL SISTEMA; DISCAPACIDAD; SOBRE EL CARÁCTER CONTRIBUTIVO DEL SISTEMA; EDAD DE JUBILACIÓN; PRESTACIONES DE VIUDEDAD Y ORFANDAD; MUJER Y PROTECCIÓN SOCIAL; SOLIDARIDAD Y GARANTÍA DE SUFICIENCIA; FINANCIACIÓN, SIMPLIFICACIÓN E INTEGRACIÓN DE REGÍMENES ESPECIALES; COTIZACIONES ORIENTADAS AL EMPLEO; NUEVAS FORMAS DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL; MECANISMOS DE COORDINACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA; LA MOVILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIÓN EUROPEA.**
- Ley 41/2007, de 7 de diciembre, por la que se modifica la Ley 2/1981, de 25 de marzo, de regulación del mercado hipotecario y otras normas del sistema hipotecario y financiero, de regulación de las hipotecas inversas y el seguro de dependencia y por la que se establece determinada norma tributaria (BOE de 8 de diciembre de 2007).

DEPENDENCIA; SISTEMAS COMPLEMENTARIOS; MECANISMOS DE COORDINACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA.

- Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción (BOE de 14 de diciembre de 2007). **COTIZACIONES ORIENTADAS AL EMPLEO.**
- Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el desarrollo sostenible del medio rural (BOE de 14 de diciembre de 2007). **FINANCIACIÓN, SIMPLIFICACIÓN E INTEGRACIÓN DE RÉGIMENES ESPECIALES; MUJER Y PROTECCIÓN SOCIAL; DEPENDENCIA; INMIGRACIÓN.**
- Ley 51/2007, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008 (BOE de 27 de diciembre de 2007). **SEPARACIÓN Y CLARIFICACIÓN DE LAS FUENTES DE FINANCIACIÓN; MANTENIMIENTO DEL PODER ADQUISITIVO DE LAS PENSIONES; SOLIDARIDAD Y GARANTÍA DE SUFICIENCIA; MEJORA DE LAS BASES DE COTIZACIÓN; GESTIÓN DE MUTUAS; DISCAPACIDAD; COTIZACIONES ORIENTADAS AL EMPLEO; MUJER Y PROTECCIÓN SOCIAL; NUEVAS FORMAS DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL; GESTIÓN DEL SISTEMA; FINANCIACIÓN, SIMPLIFICACIÓN E INTEGRACIÓN DE RÉGIMENES ESPECIALES; MECANISMOS DE COORDINACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA; LA MOVILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIÓN EUROPEA.**
- Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (BOE de 27 de diciembre de 2007). **DISCAPACIDAD.**

REALES DECRETOS-LEY

2004

- Real Decreto-Ley 3/2004, de 25 de junio, para la racionalización de la regulación del salario mínimo interprofesional y para el incremento de su cuantía (BOE de 26 de junio de 2004). **MEJORA DE LAS BASES DE COTIZACIÓN; SOLIDARIDAD Y GARANTÍA DE SUFICIENCIA; MECANISMOS DE COORDINACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA; LA MOVILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIÓN EUROPEA.**
- Real Decreto-Ley 11/2004, de 23 de diciembre, por el se modifica, en materia de pensiones públicas, la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2005 (BOE de 28 de diciembre de 2004). **MANTENIMIENTO DEL PODER ADQUISITIVO DE LAS PENSIONES; SOLIDARIDAD Y GARANTÍA DE SUFICIENCIA.**

2006

- Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo (BOE de 14 de junio de 2006). **COTIZACIONES ORIENTADAS AL EMPLEO. MUJER Y PROTECCIÓN SOCIAL; DISCAPACIDAD; SEPARACIÓN Y CLARIFICACIÓN DE LAS FUENTES DE FINANCIACIÓN; MECANISMOS DE COORDINACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA; LA MOVILIDAD DE LOS TRABAJADORES EN LA UNIÓN EUROPEA.**

2008

- Real Decreto-Ley 1/2008, de 18 de enero, por el que se determina el indicador público de renta de efectos múltiples (IPREM) para 2008 y se concede un crédito extraordinario en el presupuesto del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, por importe de 200.000.000 euros con destino a la acogida e integración de inmigrantes, así como al refuerzo educativo de los mismos (BOE de 19 de enero de 2008). **SOLIDARIDAD Y GARANTÍA DE SUFICIENCIA.**
- Real Decreto-Ley 2/2008, de 21 de abril, de medidas de impulso de la actividad económica (BOE de 22 de abril de 2008). **POLÍTICAS ECONÓMICAS Y PRESUPUESTARIAS; MECANISMOS DE COORDINACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA.**
- Real Decreto-Ley 4/2008, de 19 de septiembre, sobre abono acumulado y de forma anticipada de la prestación contributiva por desempleo a trabajadores extranjeros no comunitarios que retornen voluntariamente a sus países de origen (BOE de 20 de septiembre de 2008). **INMIGRACIÓN.**

REALES DECRETOS LEGISLATIVOS

2004

- Real Decreto Legislativo 3/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del impuesto sobre la renta de las personas físicas (BOE de 10 de marzo de 2004). **SISTEMAS COMPLEMENTARIOS; DISCAPACIDAD; MECANISMOS DE COORDINACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA.**
- Real Decreto Legislativo 4/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del impuesto sobre sociedades (BOE de 11 de marzo de 2004). **SISTEMAS COMPLEMENTARIOS; MECANISMOS DE COORDINACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA.**
- Real Decreto Legislativo 6/2004, de 29 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de ordenación y supervisión de los seguros privados (/BOE de 5 de

noviembre de 2004). **SISTEMAS COMPLEMENTARIOS; MECANISMOS DE COORDINACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA UNIÓN EUROPEA.**

REALES DECRETOS

2003

- Real Decreto 1273/2003, de 10 de octubre, por el que se regula la cobertura de las contingencias profesionales de los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, y la ampliación de la prestación por incapacidad temporal para los trabajadores por cuenta propia (BOE de 22 de octubre de 2003). **FINANCIACIÓN, SIMPLIFICACIÓN E INTEGRACIÓN DE RÉGIMENES ESPECIALES; GESTIÓN DEL SISTEMA.**
- Real Decreto 1539/2003, de 5 de diciembre, por el que se establecen coeficientes reductores de la edad de jubilación a favor de los trabajadores que acreditan un grado importante de discapacidad (BOE de 20 de diciembre de 2003). **EDAD DE JUBILACIÓN; DISCAPACIDAD.**
- Real Decreto 1795/2003, de 26 de diciembre, de mejora de las pensiones de viudedad (BOE de 27 de diciembre de 2003). **PRESTACIONES DE VIUEDAD Y ORFANDAD; SOBRE EL CARÁCTER CONTRIBUTIVO DEL SISTEMA.**

2004

- Real Decreto 2/2004, de 9 de enero, sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social para el ejercicio 2004 (BOE de 10 de enero de 2004). **MANTENIMIENTO DEL PODER ADQUISITIVO DE LAS PENSIONES; SOLIDARIDAD Y GARANTÍA DE SUFICIENCIA.**
- Real Decreto 3/2004, de 9 de enero, por el que se prorroga para el año 2004 el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo, regulado en el Real Decreto 945/2003, de 18 de julio (BOE de 10 de enero de 2004). **DISCAPACIDAD.**
- Real Decreto 170/2004, de 30 de enero, por el que se modifica el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento del empleo de los trabajadores minusválidos (BOE de 31 de enero de 2004). **DISCAPACIDAD.**
- Real Decreto 180/2004, de 30 de enero, por el que se adoptan medidas para la conciliación de la vida laboral y familiar en relación con el disfrute a tiempo parcial de los permisos incluidos en el artículo 30.3 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública (BOE de 12 de febrero de 2004). **MUJER Y PROTECCIÓN SOCIAL.**

- Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad (BOE de 21 de febrero de 2004). **DISCAPACIDAD.**
- Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el reglamento de planes y fondos de pensiones (BOE de 25 de febrero de 2004). **SISTEMAS COMPLEMENTARIOS.**
- Real Decreto 364/2004, de 5 de marzo, de mejora de las pensiones de orfandad en favor de minusválidos (BOE de 6 de marzo de 2004). **PRESTACIONES DE VIUDEDAD Y ORFANDAD; DISCAPACIDAD.**
- Real Decreto 337/2004, de 27 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 28/2003, de 29 de septiembre, reguladora del fondo de reserva de la Seguridad Social (BOE de 9 de marzo de 2004). **FONDO DE RESERVA.**
- Real Decreto 335/2004, de 27 de febrero, por el que se modifican el reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, y el Real Decreto 2930/1979, de 29 de diciembre, por el que se revisa la tarifa de primas para la cotización a la Seguridad Social por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (BOE de 18 de marzo de 2004). **MEJORA DE LAS BASES DE COTIZACIÓN.**
- Real Decreto 428/2004, de 12 de marzo, por el que se modifica el reglamento general sobre colaboración en la gestión de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre (BOE de 30 de marzo de 2004). **GESTIÓN DEL SISTEMA; GESTIÓN DE MUTUAS; FINANCIACIÓN, SIMPLIFICACIÓN E INTEGRACIÓN DE RÉGIMENES ESPECIALES.**
- Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, por el que se aprueba el reglamento general de recaudación de la Seguridad Social (BOE de 25 de junio de 2004). **GESTIÓN DEL SISTEMA; MODERNIZACIÓN E INFORMACIÓN AL CIUDADANO; LUCHA CONTRA EL FRAUDE.**
- Real Decreto 1600/2004, de 2 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (BOE de 3 de julio de 2004). **GESTIÓN DEL SISTEMA; MODERNIZACIÓN E INFORMACIÓN AL CIUDADANO.**
- Real Decreto 1865/2004, de 6 de septiembre, por el que se regula el Consejo Nacional de la Discapacidad (BOE de 7 de septiembre de 2004). **DISCAPACIDAD.**
- Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad (BOE de 17 de diciembre de 2004). **DISCAPACIDAD.**

- Real Decreto 2350/2004, de 23 de diciembre, sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social para el ejercicio 2005 (BOE de 30 de diciembre de 2004). **MANTENIMIENTO DEL PODER ADQUISITIVO DE LAS PENSIONES; SOLIDARIDAD Y GARANTÍA DE SUFICIENCIA.**
- Real Decreto 2388/2004, de 30 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2005 (BOE de 31 de diciembre de 2004). **MEJORA DE LAS BASES DE COTIZACIÓN; SOLIDARIDAD Y GARANTÍA DE SUFICIENCIA.**
- Real Decreto 2389/2004, de 30 de diciembre, sobre aplicación de las disposiciones transitorias del Real Decreto 5/1997, de 10 de enero, por el que se regula el subsidio por desempleo en favor de los trabajadores eventuales incluidos en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social (BOE de 31 de diciembre de 2004). **FINANCIACIÓN, SIMPLIFICACIÓN E INTEGRACIÓN DE RÉGIMENES ESPECIALES.**

2005

- Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (BOE de 7 de enero de 2005). **INMIGRACIÓN; LUCHA CONTRA EL FRAUDE.**
- Real Decreto 2390/2004, de 30 de diciembre, sobre reducción de la edad mínima para causar pensión de jubilación en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar (BOE de 20 de enero de 2005). **EDAD DE JUBILACIÓN.**
- Real Decreto 205/2005, de 25 de febrero, por el que se regula para el año 2005 el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo (BOE de 26 de febrero de 2005). **DISCAPACIDAD.**
- Real Decreto 313/2005, de 18 de marzo, por el que se modifican el Real Decreto 194/2002, de 15 de febrero, por el que se establecen las modalidades de aplicación de la ayuda al suministro de leche y productos lácteos a los alumnos de centros escolares, y el Real Decreto 347/2003, de 21 de marzo, por el que se regula el sistema de gestión de cuota láctea, y se deroga el Real Decreto 313/1996, de 23 de febrero, por el que se establecen normas sobre las declaraciones complementarias que deben efectuar los compradores de leche y productos lácteos (BOE de 19 de marzo de 2005). **FINANCIACIÓN, SIMPLIFICACIÓN E INTEGRACIÓN DE RÉGIMENES ESPECIALES.**
- Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, por el que se regula el cumplimiento alternativo con carácter excepcional de la cuota de reserva a favor de trabajadores con discapacidad (BOE de 20 de abril de 2005). **DISCAPACIDAD.**

- Real Decreto 589/2005, de 20 de mayo, por el que se reestructuran los órganos colegiados responsables de la Administración electrónica (BOE de 28 de mayo de 2005). **MODERNIZACIÓN E INFORMACIÓN AL CIUDADANO.**
- Real Decreto 688/2005, de 10 de junio, por el que se regula el régimen de funcionamiento de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social como servicio de prevención ajeno (BOE de 11 de junio de 2005). **GESTION DE MUTUAS.**
- Real Decreto 951/2005, de 29 de julio, por el que se establece el marco general para la mejora de la calidad en la Administración General del Estado (BOE de 3 de septiembre de 2005). **MODERNIZACIÓN E INFORMACIÓN AL CIUDADANO.**
- Real Decreto 1041/2005, de 5 de septiembre, por el que se modifican los reglamentos generales sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social; sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social; de recaudación de la Seguridad Social; y sobre colaboración de las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, así como el Real Decreto sobre el patrimonio de la Seguridad Social (BOE de 16 de septiembre de 2005). **MEJORA DE LAS BASES DE COTIZACIÓN; GESTIÓN DEL SISTEMA; GESTIÓN DE MUTUAS; LUCHA CONTRA EL FRAUDE; MODERNIZACIÓN E INFORMACIÓN AL CIUDADANO; INMIGRACIÓN.**
- Real Decreto 1226/2005, de 13 de octubre, por el que se establece la estructura orgánica y funciones del Instituto de Mayores y Servicios Sociales (BOE de 14 de octubre de 2005). **DISCAPACIDAD; DEPENDENCIA.**
- Real Decreto 1335/2005, de 11 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones familiares de la Seguridad Social (BOE de 22 de noviembre de 2005). **MUJER Y PROTECCIÓN SOCIAL; PRESTACIONES DE VIUDEDAD Y ORFANDAD; DISCAPACIDAD.**
- Real Decreto 1413/2005, de 25 de noviembre, por el que se modifica la disposición transitoria cuarta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad (BOE de 15 de diciembre de 2005). **COTIZACIONES ORIENTADAS AL EMPLEO; DISCAPACIDAD.**
- Real Decreto 1611/2005, de 30 de diciembre, sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2006 (BOE de 31 de diciembre de 2005). **MANTENIMIENTO DEL PODER ADQUISITIVO DE LAS PENSIONES; SOLIDARIDAD Y GARANTÍA DE SUFICIENCIA.**
- Real Decreto 1612/2005, de 30 de diciembre, por el que se modifica el Real Decreto 728/1993, de 14 de mayo, por el que se establecen pensiones asistenciales por

ancianidad a favor de los emigrantes españoles (BOE de 31 de diciembre de 2005). **SOLIDARIDAD Y GARANTÍA DE SUFICIENCIA.**

- Real Decreto 1613/2005, de 30 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2006 (BOE de 31 de diciembre de 2005). **MEJORA DE LAS BASES DE COTIZACIÓN; SOLIDARIDAD Y GARANTÍA DE SUFICIENCIA.**

2006

- Real Decreto 1621/2005, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el reglamento de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de protección a las familias numerosas (BOE de 18 de enero de 2006). **MUJER Y PROTECCIÓN SOCIAL; DISCAPACIDAD.**
- Real Decreto 200/2006, de 17 de febrero, por el que se modifica el Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, que desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo (BOE de 3 de marzo de 2006). **MODERNIZACIÓN E INFORMACIÓN AL CIUDADANO.**
- Real Decreto 253/2006, de 3 de marzo, por el que se establecen las funciones, el régimen de funcionamiento y la composición del Observatorio Estatal de violencia sobre la mujer, y se modifica el Real Decreto 1600/2004, de 2 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (BOE de 14 de marzo de 2006). **MUJER Y PROTECCIÓN SOCIAL.**
- Real Decreto 393/2006, de 31 de marzo, por el que se prorroga para el año 2006 el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo, regulado por el Real Decreto 205/2005, de 25 de febrero (BOE de 20 de abril de 2006). **DISCAPACIDAD.**
- Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros Especiales de Empleo (BOE de 22 de abril de 2006). **DISCAPACIDAD.**
- Real Decreto 807/2006, de 30 de junio, por el que se modifica el reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre, y el reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 84/1996, de 26 de enero (BOE de 15 de julio de 2006). **FINANCIACIÓN, SIMPLIFICACIÓN E INTEGRACIÓN DE RÉGIMENES ESPECIALES.**
- Real Decreto 864/2006, de 14 de julio, para la mejora del sistema de protección por desempleo de los trabajadores agrarios (BOE de 15 de julio de 2006). **FINANCIACIÓN, SIMPLIFICACIÓN E INTEGRACIÓN DE RÉGIMENES ESPECIALES.**
- Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y

dificultades para encontrar empleo (BOE de 5 de diciembre de 2006). **DISCAPACIDAD.**

- Real Decreto 1414/2006, de 1 de diciembre, por el que se determina la consideración de persona con discapacidad a los efectos de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (BOE de 16 de diciembre de 2006). **DISCAPACIDAD.**
- Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro (BOE de 19 de diciembre de 2006). **MODERNIZACIÓN E INFORMACIÓN AL CIUDADANO; GESTIÓN DEL SISTEMA; DISCAPACIDAD.**
- Real Decreto 1578/2006, de 22 de diciembre, sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2007 (BOE de 30 de diciembre de 2006). **MANTENIMIENTO DEL PODER ADQUISITIVO DE LAS PENSIONES; SOLIDARIDAD Y GARANTÍA DE SUFICIENCIA.**
- Real Decreto 1632/2006, de 29 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2007 (BOE de 30 de diciembre de 2006). **MEJORA DE LAS BASES DE COTIZACIÓN; SOLIDARIDAD Y GARANTÍA DE SUFICIENCIA.**
- Real Decreto 1633/2006, de 29 de diciembre, por el que se regula la concesión directa de subvenciones a la Comunidad Foral de Navarra y a la Comunidad Autónoma del País Vasco para proyectos de acción social a favor de las personas en situación de dependencia (BOE de 30 de diciembre de 2006). **DEPENDENCIA.**

2007

- Real Decreto 306/2007, de 2 de marzo por el que se actualizan las cuantías de las sanciones establecidas en el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto (BOE de 19 de marzo de 2007). **GESTIÓN DEL SISTEMA; LUCHA CONTRA EL FRAUDE; INMIGRACIÓN.**
- Real Decreto 366/2007, de 16 de marzo, por el que se establecen las condiciones de accesibilidad y no discriminación de las personas con discapacidad en sus relaciones con la Administración General del Estado (BOE de 24 de marzo de 2007). **DISCAPACIDAD.**
- Real Decreto 439/2007, de 30 de marzo, por el que se aprueba el reglamento del impuesto sobre la renta de las personas físicas y se modifica el reglamento de planes y fondos de pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero (BOE de 31 de marzo de 2007). **SISTEMAS COMPLEMENTARIOS. DISCAPACIDAD.**
- Real Decreto 504/2007, de 20 de abril, por el que se aprueba el baremo de valoración de la situación de dependencia establecido por la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de

promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia (BOE de 21 de abril de 2007). **DEPENDENCIA. DISCAPACIDAD; MUJER Y PROTECCIÓN SOCIAL.**

- Real Decreto 614/2007, de 11 de mayo, sobre nivel mínimo de protección del Sistema para la autonomía y atención a la dependencia garantizado por la Administración General del Estado (BOE de 12 de mayo de 2007). **DEPENDENCIA.**
- Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, por el que se regula la Seguridad Social de los cuidadores de las personas en situación de dependencia (BOE de 12 de mayo de 2007). **DEPENDENCIA.**
- Real Decreto 666/2007, de 25 de mayo, por el que se modifica el Real Decreto 2583/1996, de 13 de diciembre, de estructura orgánica y funciones del Instituto Nacional de la Seguridad Social y de modificación parcial de la Tesorería General de la Seguridad Social (BOE de 7 de junio de 2007). **MODERNIZACIÓN E INFORMACIÓN AL CIUDADANO; GESTIÓN DEL SISTEMA.**
- Real Decreto 727/2007, de 8 de junio, sobre criterios para determinar las intensidades de protección de los servicios y la cuantía de las prestaciones económicas de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia (BOE de 9 de junio de 2007). **DEPENDENCIA.**
- Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo (BOE de 14 de julio de 2007). **DISCAPACIDAD.**
- Real Decreto 1289/2007, de 28 de septiembre, por el que se regula la concesión directa de subvenciones a favor de las ciudades de Ceuta y Melilla, para la realización de programas y actividades para personas mayores y personas en situación de dependencia (BOE de 29 de septiembre de 2007). **DEPENDENCIA.**
- Real Decreto 1197/2007, de 14 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 504/2007, de 20 de abril, en materia de reconocimiento del descanso por maternidad en los supuestos de discapacidad del hijo y de reconocimiento de la necesidad de asistencia de tercera persona en las prestaciones no contributivas (BOE de 3 de octubre de 2007). **DEPENDENCIA. DISCAPACIDAD; MUJER Y PROTECCIÓN SOCIAL.**
- Real Decreto 1311/2007, de 5 de octubre, por el que se establecen nuevos criterios para determinar la pensión de jubilación del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar (BOE de 24 de octubre de 2007). **EDAD DE JUBILACIÓN.**
- Real Decreto 1400/2007, de 29 de octubre, por el que se establecen normas para el reconocimiento del complemento a los titulares de pensiones de jubilación e invalidez de la Seguridad Social, en su modalidad no contributiva, que residan en una vivienda alquilada (BOE de 30 de octubre de 2007). **SOLIDARIDAD Y GARANTÍA DE SUFICIENCIA.**

- Real Decreto 1468/2007, de 2 de noviembre, por el que se modifica el Real Decreto 1865/2004, de 6 de septiembre, por el que se regula el Consejo Nacional de la Discapacidad (BOE de 26 de noviembre de 2007). **DISCAPACIDAD.**
- Real Decreto 1493/2007, de 12 de noviembre, por el que se aprueban las normas reguladoras de la concesión directa de ayudas destinadas a atender las situaciones de extraordinaria necesidad de los españoles retornados (BOE de 26 de noviembre de 2007). **SOLIDARIDAD Y GARANTÍA DE SUFICIENCIA.**
- Real Decreto 1763/2007, de 28 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2008 (BOE de 29 de diciembre de 2007). **MEJORA DE LAS BASES DE COTIZACIÓN; SOLIDARIDAD Y GARANTÍA DE SUFICIENCIA.**
- Real Decreto 1764/2007, de 28 de diciembre, sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2008 (BOE de 29 de diciembre de 2007). **MANTENIMIENTO DEL PODER ADQUISITIVO DE LAS PENSIONES; SOLIDARIDAD Y GARANTÍA DE SUFICIENCIA.**
- Real Decreto 1765/2007, de 28 de diciembre, por el que se modifica el Reglamento sobre colaboración de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre (BOE de 29 de diciembre de 2007). **GESTIÓN DE LAS MUTUAS.**

2008

- Real Decreto 6/2008, de 11 de enero, sobre determinación del nivel mínimo de protección garantizado a los beneficiarios del Sistema la autonomía y atención a la dependencia en el ejercicio 2008 (BOE de 12 de enero de 2008). **DEPENDENCIA.**
- Real Decreto 7/2008, de 11 de enero, sobre las prestaciones económicas de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia para el ejercicio 2008 (BOE de 12 de enero de 2008). **DEPENDENCIA.**
- Real Decreto 1729/2007, de 21 de diciembre, por el que se regula la elaboración del informe periódico, relativo a la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres (BOE de 12 de enero de 2008). **MUJER Y PROTECCIÓN SOCIAL.**
- Real Decreto 1722/2007, de 21 de diciembre, por el que se desarrolla la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de empleo, en materia de órganos, instrumentos de coordinación y evaluación del Sistema Nacional de Empleo (BOE de 23 de enero de 2008). **MODERNIZACIÓN E INFORMACIÓN AL CIUDADANO.**
- Real Decreto 8/2008, de 11 de enero, por el que se regula la prestación por razón de necesidad a favor de los españoles residentes en el exterior y retornados (BOE de 24 de

enero de 2008). **SOLIDARIDAD Y GARANTÍA DE SUFICIENCIA. DISCAPACIDAD.**

- Real Decreto 179/2008, de 8 de febrero, por el que se modifica el Real Decreto 6/2008, de 11 de enero, sobre determinación del nivel mínimo de protección garantizado a los beneficiarios del Sistema para la autonomía y atención a la dependencia en el ejercicio 2008 (BOE de 9 de febrero de 2008). **DEPENDENCIA.**
- Real Decreto 383/2008, de 14 de marzo, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de los bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos (BOE de 3 de abril de 2008). **EDAD DE JUBILACIÓN; SOBRE EL CARÁCTER CONTRIBUTIVO DEL SISTEMA.**
- Real Decreto 1128/2008, de 4 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Educación, Política Social y Deporte y se modifica el Real Decreto 438/2008, de 14 de abril, por el que se aprueba la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales (BOE de 10 de julio de 2008). **DISCAPACIDAD; DEPENDENCIA.**
- Real Decreto 1384/2008, de 1 de agosto, por el que se modifica el Real Decreto 1314/1984, de 20 de junio, por el que se regula la estructura y competencias de la Tesorería General de la Seguridad Social (BOE de 2 de agosto de 2008). **GESTIÓN DEL SISTEMA; LUCHA CONTRA EL FRAUDE.**
- Real Decreto 1382/2008, de 1 de agosto, por el que, en desarrollo de la Ley 18/2007, de 4 de julio, por la que se procede a la integración de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, y la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, se modifican diversos reglamentos generales en el ámbito de la Seguridad Social (BOE de 10 de septiembre de 2008). **FINANCIACIÓN, SIMPLIFICACIÓN E INTEGRACIÓN DE RÉGIMENES ESPECIALES.**

ÓRDENES MINISTERIALES

2003

- Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el sistema de la Seguridad Social (BOE de 18 de octubre de 2003). **MEJORA DE LAS BASES DE COTIZACIÓN; SOBRE EL CARÁCTER CONTRIBUTIVO DEL SISTEMA.**

2004

- Orden TAS/368/2004, de 12 de febrero, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 61/2003, de 30 de diciembre, de Presupuestos

Generales del Estado para el año 2004 (BOE de 19 de febrero de 2004). **MEJORA DE LAS BASES DE COTIZACIÓN; COTIZACIONES ORIENTADAS AL EMPLEO.**

- Orden TAS/399/2004, de 12 de febrero, sobre presentación en soporte informático de los partes médicos de baja, confirmación y alta correspondientes a procesos de incapacidad temporal (BOE de 23 de febrero de 2004). **MODERNIZACIÓN E INFORMACIÓN AL CIUDADANO; GESTIÓN DEL SISTEMA.**
- Orden TAS/819/2004, de 12 de marzo, por la que se modifican los artículos 6, 14, 15, 22 y 23 y la disposición transitoria de la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el sistema de la Seguridad Social (BOE de 31 de marzo de 2004). **MEJORA DE LAS BASES DE COTIZACIÓN; SOBRE EL CARÁCTER CONTRIBUTIVO DEL SISTEMA.**
- Orden TAS/3862/2004, de 22 de noviembre, por la que se modifica la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el sistema de la Seguridad Social (BOE de 26 de noviembre de 2004). **MEJORA DE LAS BASES DE COTIZACIÓN; SOBRE EL CARÁCTER CONTRIBUTIVO DEL SISTEMA.**
- Orden TAS/4033/2004, de 25 de noviembre, por la que se establece la situación asimilada a la de alta en el sistema de la Seguridad Social, a efectos de pensiones, de los trabajadores afectados por el síndrome del aceite tóxico (BOE de 7 de diciembre de 2004). **DISCAPACIDAD.**

2005

- Orden TAS/77/2005, de 18 de enero, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 2/2004, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2005 (BOE de 28 de enero de 2005). **MEJORA DE LAS BASES DE COTIZACIÓN; COTIZACIONES ORIENTADAS AL EMPLEO.**
- Orden PRE/140/2005, de 2 de febrero, por la que se desarrolla el procedimiento aplicable al proceso de normalización previsto en la disposición transitoria tercera del Real Decreto 2393/2004, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (BOE del 3 de febrero de 2005). **INMIGRACIÓN. LUCHA CONTRA EL FRAUDE.**
- Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres (BOE de 8 de marzo de 2005). **MUJER Y PROTECCIÓN SOCIAL.**
- Orden APU/526/2005, de 7 de marzo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, por el que se aprueba el Plan para la

igualdad de género en la Administración General del Estado (BOE de 8 de marzo de 2005). **MUJER Y PROTECCIÓN SOCIAL.**

- Orden TAS/736/2005, de 17 de marzo, por la que se regula la estructura y funcionamiento de la Oficina Permanente Especializada del Consejo Nacional de la Discapacidad (BOE de 26 de marzo de 2005). **DISCAPACIDAD.**
- Orden TAS/1040/2005, de 18 de abril, por la que se actualizan las cantidades a tanto alzado de las indemnizaciones por lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo no invalidantes (BOE de 22 de abril de 2005). **DISCAPACIDAD.**
- Orden TAS/1354/2005, de 10 de mayo, por la que se regula la Comisión de información administrativa del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (BOE de 17 de mayo de 2005). **MODERNIZACIÓN E INFORMACIÓN AL CIUDADANO.**
- Orden TAS/1562/2005, de 25 de mayo, por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo del reglamento general de recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio (BOE de 1 de junio de 2005). **GESTIÓN DEL SISTEMA; MODERNIZACIÓN Y ATENCIÓN AL CIUDADANO; LUCHA CONTRA EL FRAUDE.**
- Orden TAS/1713/2005, de 3 de junio, por la que se regula la composición, competencias y régimen de funcionamiento de la Comisión laboral tripartita de inmigración (BOE de 10 de junio de 2005). **INMIGRACIÓN.**
- Orden TAS/1967/2005, de 24 de junio, por la que se establecen las disposiciones para el desarrollo y aplicación de la Ley 3/2005, de 18 de marzo, por la que se reconoce una prestación económica a los ciudadanos de origen español desplazados al extranjero, durante su minoría de edad, como consecuencia de la Guerra Civil, y que desarrollaron la mayor parte de su vida fuera del territorio nacional (BOE de 25 de junio de 2005). **SOLIDARIDAD Y GARANTÍA DE SUFICIENCIA.**
- Orden TAS/1974/2005, de 15 de junio, por la que se crea el Consejo Tripartito para el seguimiento de las actividades a desarrollar por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Seguridad Social (BOE de 27 de junio de 2005). **GESTIÓN DE MUTUAS.**
- Orden TAS/3486/2005, de 31 de octubre, sobre composición y funciones del Consejo General de Administración Electrónica de la Seguridad Social (BOE 11 de noviembre de 2005). **MODERNIZACIÓN E INFORMACIÓN AL CIUDADANO.**
- Orden TAS/4053/2005, de 27 de diciembre, por la que se determinan las actuaciones a desarrollar por las Mutuas para su adecuación al Real Decreto 688/2005, de 10 de junio, por el que se regula el régimen de funcionamiento de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social como servicio de prevención ajeno (BOE de 28 de diciembre de 2005). **GESTIÓN DE MUTUAS.**

- Orden TAS/4054/2005, de 27 de diciembre, por la que se desarrollan los criterios técnicos para la liquidación de capitales coste de pensión y otras prestaciones periódicas de la Seguridad Social (BOE de 28 de diciembre de 2005). **GESTION MUTUAS.**

2006

- Orden TAS/29/2006, de 18 de enero, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 30/2005, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006 (BOE de 20 de enero de 2006). **MEJORA DE LAS BASES DE COTIZACIÓN; COTIZACIONES ORIENTADAS AL EMPLEO; MUJER Y PROTECCIÓN SOCIAL.**
- Orden TAS/292/2006, de 10 de febrero, por la que se desarrolla el Real Decreto 728/1993, de 14 de mayo, por el que se establecen las pensiones asistenciales por ancianidad en favor de los emigrantes españoles (BOE de 11 de febrero de 2006). **SOLIDARIDAD Y GARANTÍA DE SUFICIENCIA.**
- Orden TAS/2383/2006, de 14 de julio, por la que se modifica la Orden TAS/1974/2005, de 15 de junio, por la que se crea el Consejo Tripartito para el seguimiento de las actividades a desarrollar por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social en materia de prevención de riesgos laborales en el ámbito de la Seguridad Social (BOE de 24 de julio de 2006). **GESTIÓN DE MUTUAS.**
- Orden TAS/3261/2006, de 19 de octubre, por la que se regula la comunicación del contenido del certificado de empresa y de otros datos relativos a los períodos de actividad laboral de los trabajadores y el uso de medios telemáticos en relación con aquélla (BOE de 24 de octubre de 2006). **MODERNIZACIÓN E INFORMACIÓN AL CIUDADANO.**
- Orden TAS/3371/2006, de 30 de octubre, por la que se regula la composición y funciones de la Comisión Ministerial de administración electrónica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (BOE de 3 de noviembre de 2006). **MODERNIZACIÓN E INFORMACIÓN AL CIUDADANO.**
- Orden TAS/3623/2006, de 28 de noviembre, por la que se regulan las actividades preventivas en el ámbito de la Seguridad Social y la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales (BOE de 29 de noviembre de 2006). **GESTION DE MUTUAS.**
- Orden TAS/3698/2006, de 22 de noviembre, por la que se regula la inscripción de trabajadores extranjeros no comunitarios en los Servicios Públicos de Empleo y en las Agencias de Colocación (BOE de 6 de diciembre de 2006). **INMIGRACIÓN.**

2007

- Orden TAS/1/2007, de 2 de enero, por la que se establece el modelo de parte de enfermedad profesional, se dictan normas para su elaboración y transmisión y se crea el correspondiente fichero de datos personales (BOE de 4 de enero de 2007). **MODERNIZACIÓN E INFORMACIÓN AL CIUDADANO; GESTIÓN DEL SISTEMA; DISCAPACIDAD.**
- Orden TAS/31/2007, de 16 de enero, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007 (BOE de 19 de enero de 2007). **MEJORA DE LAS BASES DE COTIZACIÓN; COTIZACIONES ORIENTADAS AL EMPLEO; MUJER Y PROTECCIÓN SOCIAL.**
- Orden TAS/195/2007, de 2 de febrero, por la que se establece la concesión de subvenciones para financiar programas destinados a la formación e inserción de trabajadores inmigrantes (BOE de 6 de febrero de 2007). **INMIGRACIÓN.**
- Orden TAS/503/2007, de 28 de febrero, por la que se crea un registro telemático en el Servicio Público de Empleo Estatal para la presentación de escritos, solicitudes y comunicaciones y se establecen los criterios generales para la tramitación telemática de determinados procedimientos (BOE de 8 de marzo de 2007). **MODERNIZACIÓN E INFORMACIÓN AL CIUDADANO.**
- Orden TAS/646/2007, de 9 de marzo, por la que se modifica la Orden de 12 de junio de 2001, sobre creación, composición y funciones de la Comisión Estatal de Coordinación y Seguimiento de la Valoración del Grado de Minusvalía (BOE de 20 de marzo de 2007). **DISCAPACIDAD.**
- Orden TAS/1459/2007, de 25 de mayo, por la que se establece el sistema de información del sistema para la autonomía personal y atención a la dependencia y se crea el correspondiente fichero de datos de carácter personal (BOE de 28 de mayo de 2007). **DEPENDENCIA.**
- Orden TAS/2455/2007, de 7 de agosto, por la que se dictan normas para la aplicación y desarrollo en el año 2007, de los Reales Decretos que desarrollan la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, en las ciudades de Cejita y Melilla (BOE de 10 de agosto de 2007). **DEPENDENCIA.**
- Orden TAS/2632/2007, de 7 de septiembre, por la que se modifica la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el sistema de la Seguridad Social (BOE de 14 de septiembre de 2007). **MEJORA DE LAS BASES DE COTIZACIÓN; SOBRE EL CARÁCTER CONTRIBUTIVO DEL SISEMA; DISCAPACIDAD; DEPENDENCIA.**
- Orden TAS/2947/2007, de 8 de octubre, por la que se establece el suministro a las empresas de botiquines con material de primeros auxilios en caso de accidente de

trabajo, como parte de la acción protectora del sistema de la Seguridad Social (BOE de 11 de octubre de 2007). **GESTIÓN DEL SISTEMA. GESTIÓN DE MUTUAS.**

- Orden EHA/3352/2007, de 19 de noviembre, por la que se aprueban el modelo 140, de solicitud del abono anticipado de las deducciones del impuesto sobre la renta de las personas físicas por maternidad y por nacimiento o adopción, y el modelo 141, de solicitud del pago único por nacimiento o adopción de hijo, se determina el lugar, forma y plazo de presentación de los mismos y se modifica la Orden de 27 de diciembre de 1991, por la que se dictan instrucciones acerca del régimen económico financiero de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria (BOE de 20 de noviembre de 2007). **MUJER Y PROTECCIÓN SOCIAL; DISCAPACIDAD; MODERNIZACIÓN E INFORMACIÓN AL CIUDADANO.**
- Orden TAS/3512/2007, de 26 de noviembre, por la que se modifica la Orden TAS/1562/2005, de 25 de mayo, por la que se establecen normas para la aplicación y desarrollo del reglamento general de recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio (BOE de 4 de diciembre de 2007). **GESTIÓN DEL SISTEMA; MODERNIZACIÓN Y ATENCIÓN AL CIUDADANO; LUCHA CONTRA EL FRAUDE.**
- Orden TAS/3553/2007, de 30 de noviembre, por la que se modifica la Orden de 24 de septiembre de 1970, por la que se dictan normas para la aplicación y desarrollo del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (BOE de 7 de diciembre de 2007) **MODERNIZACIÓN Y ATENCIÓN AL CIUDADANO; FINANCIACIÓN, SIMPLIFICACIÓN E INTEGRACIÓN DE RÉGIMENES ESPECIALES.**
- Orden TAS/3859/2007, de 27 de diciembre, por la que se regula la contraprestación a satisfacer por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social por los servicios de administración complementaria de la directa (BOE de 29 de diciembre de 2007). **GESTIÓN DE MUTUAS.**

2008

- Orden TAS/76/2008, de 22 de enero, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 51/2007, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008 (BOE de 28 de enero de 2008). **MEJORA DE LAS BASES DE COTIZACIÓN; COTIZACIONES ORIENTADAS AL EMPLEO; MUJER Y PROTECCIÓN SOCIAL.**
- Orden TAS/278/2008, de 8 de febrero, por la que se modifica la Orden TAS/2455/2007, de 7 de agosto, por la que se dictan normas para la aplicación y desarrollo en el año 2007, de los Reales Decretos que desarrollan la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, en las ciudades de Cejita y Melilla, y se prorroga su vigencia para 2008 (BOE de 12 de febrero de 2008). **DEPENDENCIA.**

- Orden TAS/401/2008, de 15 de febrero, por la que se modifica la Orden TAS/3859/2007, de 27 de diciembre, por la que se regula la contraprestación a satisfacer por las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social por los servicios de administración complementaria de la directa (BOE de 20 de febrero de 2008). **GESTIÓN DE MUTUAS.**
- Orden TAS/408/2008, de 18 de febrero, por la que se crea el registro electrónico del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y se regula el servicio de notificaciones electrónicas, estableciéndose los requisitos generales para su aplicación a determinados procedimientos (BOE de 21 de febrero de 2008). **MODERNIZACIÓN E INFORMACIÓN AL CIUDADANO.**
- Orden TAS/482/2008, de 22 de febrero, por la que se modifica la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el sistema de la Seguridad Social (BOE de 28 de febrero de 2008). **MEJORA DE LAS BASES DE COTIZACIÓN; SOBRE EL CARÁCTER CONTRIBUTIVO DEL SISTEMA.**
- Orden TAS/711/2008, de 7 de marzo, por la que se modifica la Orden TAS/3698/2006, de 22 de noviembre, por la que se regula la inscripción de trabajadores extranjeros no comunitarios en los Servicios Públicos de Empleo y en las Agencias de Colocación (BOE de 17 de marzo de 2008). **INMIGRACIÓN.**

**V. DOCUMENTOS Y ACUERDOS SOCIALES, CON
INCIDENCIA EN EL SISTEMA DE LA SEGURIDAD
SOCIAL, ADOPTADOS TRAS LA RENOVACIÓN
PARLAMENTARIA (2003) DEL PACTO DE TOLEDO.**

**ACUERDOS SOCIALES ADOPTADOS EN LA VIII
LEGISLATURA CON INCIDENCIA EN EL ÁMBITO DE
LA SEGURIDAD SOCIAL**

1. Competitividad, empleo estable y cohesión social. Declaración para el Diálogo Social 2004 (de 8 de julio de 2004)
2. Acuerdo de 25 de octubre de 2005 sobre encuadramiento y cotización a la Seguridad Social de los trabajadores agrarios por cuenta propia.
3. Acuerdo de 15 de diciembre de 2005 para la mejora del sistema de protección por desempleo de los trabajadores agrarios.
4. Acuerdo de 19 de diciembre de 2005 para la acción protectora de la atención a las situaciones de dependencia.
5. Acuerdo de 9 de mayo de 2006 para la mejora del crecimiento y del empleo.
6. Acuerdo de 13 de julio de 2006 sobre medidas en materia de Seguridad Social.
7. Acuerdo de 5 de octubre de 2006 sobre la aprobación de una Ley que regule el Estatuto del Trabajo Autónomo.
8. Estrategia española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-2012).
9. Declaración, de 29 de julio de 2008, para el impulso de la economía, el empleo, la competitividad y el progreso social.
10. Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad (2008-2012)

**COMPETITIVIDAD
EMPLEO ESTABLE Y
COHESIÓN
SOCIAL**

**DECLARACIÓN PARA EL
DIALOGO SOCIAL 2004**

I. PREÁMBULO.

El diálogo social constituye uno de los activos más importantes en el proceso de construcción y consolidación de España como un Estado Social y Democrático de Derecho.

Mediante el diálogo social, las organizaciones sindicales, las organizaciones empresariales y los poderes públicos han logrado alcanzar numerosos acuerdos sociales sobre materias de indiscutida trascendencia socioeconómica.

Como expresión de una voluntad compartida de fortalecer el diálogo social así como de transmitir a la sociedad en su conjunto un inequívoco mensaje de confianza institucional, el Gobierno, la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, la Unión General de Trabajadores, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa han convenido en suscribir la presente Declaración, que define las materias, objetivos y orientaciones generales conforme a las que ha de desarrollarse una nueva etapa del diálogo social en España, ordenada, de manera inmediata, a la consecución de acuerdos para favorecer la Competitividad, el Empleo Estable y la Cohesión Social.

II. CRECIMIENTO ECONOMICO, DESARROLLO Y COMPETITIVIDAD.

El Gobierno, las organizaciones sindicales y las organizaciones empresariales firmantes de la presente Declaración manifiestan que es su objetivo común el que la sociedad española alcance unos mayores niveles de desarrollo económico, de calidad en el empleo, de bienestar social, de cohesión territorial y de sostenibilidad ambiental. Para el logro de este objetivo es preciso apostar por un modelo de crecimiento económico equilibrado y duradero basado en la mejora de la competitividad de las empresas y en el incremento de la productividad.

Los aumentos de productividad y de ahorro no son, sin embargo, garantía suficiente para conseguir, en un horizonte a medio y largo plazo, un modelo de crecimiento económico estable y sostenido. Es preciso, adicionalmente, adoptar políticas capaces de dar respuestas a los retos que, en ese mismo horizonte, plantean la globalización de la economía, la preservación del medioambiente, de la ampliación de la Unión Europea, la sociedad del conocimiento, los desequilibrios territoriales, la demografía y los flujos migratorios, entre otros.

En este sentido los firmantes manifiestan su firme compromiso de que el sector público desempeñe un papel activo al servicio de la consecución de este modelo de crecimiento económico.

El Gobierno se propone reorientar el gasto público para que se consolide el sistema de bienestar social y se favorezca la inversión productiva en capital físico, tecnológico y humano y utilizar de manera escrupulosa los instrumentos regulatorios a fin de asegurar una mayor transparencia del mercado y una más efectiva libertad económica.

Y también manifiesta el Gobierno su decidido compromiso de ofrecer más y mejores servicios públicos, adecuados y eficientes. La Administración del Estado debe ordenar sus actividades en función de un doble criterio, objetivos perseguidos y resultados alcanzados, buscando en todo momento la excelencia en la calidad de los servicios que presta a los ciudadanos.

El Gobierno y las organizaciones sindicales acuerdan propiciar reformas en el marco normativo que incidan en dos ámbitos esenciales: por un lado, el reforzamiento de los derechos de participación y negociación colectiva en las Administraciones Públicas y, por otro lado, la dignificación y profesionalización de la figura del empleado público y sus condiciones de trabajo, lo que ayudará a mejorar la calidad de los servicios públicos. Asimismo se debe fomentar la estabilidad laboral reduciendo las altas tasas de temporalidad existentes en el empleo público.

Para la consecución de este gran objetivo, inscrito en la estrategia definida por la UE en Lisboa, consistente en orientar la economía española hacia un modelo de crecimiento estable y sostenido basado en la competitividad de las empresas, el Gobierno y los interlocutores sociales entienden que, además de las políticas laborales y de empleo, las políticas públicas han de actuar de manera prioritaria sobre los siguientes grandes ejes o pilares:

- a) educación y formación,
- b) infraestructuras e inversión pública,
- c) investigación, desarrollo e innovación,
- d) política industrial y de medio ambiente.

Una educación de calidad constituye la base del crecimiento económico; pero también del acceso y permanencia en el mercado de trabajo y de la igualdad de oportunidades.

La inversión en infraestructuras es básica para aumentar la dotación del capital físico en nuestra economía. Por su parte, la política de vivienda debe seguir contribuyendo al crecimiento económico de nuestro país, favoreciendo su accesibilidad, en especial para los jóvenes, y la movilidad geográfica.

La innovación es un factor de creación de empleo, al permitir que las empresas sean más competitivas y la economía más productiva.

Los procesos de investigación, desarrollo e innovación deben ser impulsados tanto por el sector privado como por el sector público al que compete, de un lado, crear un entorno que favorezca esos procesos y, de otro, fortalecer y coordinar la red de instituciones públicas que actúan en la producción y difusión de tecnología e innovaciones así como destinar los recursos necesarios para la inversión en proyectos innovadores.

III. AMBITOS DEL DIALOGO SOCIAL.

El Gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales expresan su voluntad de abordar en el proceso de diálogo social las materias que a continuación se mencionan.

1) El mercado de trabajo español tiene un doble problema: insuficiente volumen de empleo y alto nivel de temporalidad.

Las partes firmantes valoran positivamente la contribución del Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo de 1997 a la mejora del volumen y la estabilidad en el empleo en los últimos años y expresan su voluntad de profundizar en estos objetivos.

Para ello se comprometen, desde una perspectiva de conjunto, a analizar los diferentes elementos que inciden en la creación de empleo, en su estabilidad y la utilización no justificada de la contratación temporal, teniendo presentes las nuevas formas de organización empresarial del trabajo. A la vista de este análisis, las partes firmantes se comprometen a consensuar modificaciones legales y de otra naturaleza que se estimen oportunas, buscando aquellos compromisos que logren aunar seguridad para los trabajadores y flexibilidad para las empresas.

2) El cumplimiento de la Estrategia Europea de Empleo define como una prioridad absoluta de las políticas sociales y laborales el aumento del empleo y de la participación en el mercado de trabajo. Y, junto a ello, deben promoverse con similar intensidad acciones dirigidas a favorecer el empleo de los jóvenes, de los trabajadores de edad avanzada, de las personas con discapacidad y de otros colectivos con mayores dificultades de inserción laboral.

Asimismo, el Gobierno y los interlocutores sociales, mediante los instrumentos a su alcance, buscarán de manera concertada soluciones que promuevan la integración laboral de las mujeres y mejoren sus condiciones de trabajo. Igualmente, procurarán la conciliación de la vida familiar y laboral. Y todo ello, en un sentido en todo conforme con el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación.

3) La inmigración laboral en España es un fenómeno relativamente nuevo e intenso que presenta oportunidades y retos en materia sociolaboral.

En este ámbito, el gobierno y los interlocutores sociales desarrollarán al respecto una interlocución específica y que abordará, en primer lugar, el futuro Reglamento de la Ley de Extranjería estableciendo los procedimientos necesarios para lograr la vinculación de todas las actuaciones en esta materia.

4) La apuesta por una economía del conocimiento requiere favorecer la formación permanente a lo largo de la vida laboral. Ella es la mejor vía para asegurar la cualificación profesional que demanda el mercado de trabajo así como para garantizar la empleabilidad de toda la población en edad de trabajar.

Para la consecución de estos objetivos, las partes firmantes analizarán de manera conjunta las adaptaciones necesarias del actual modelo de formación de los trabajadores en un sentido acorde con las necesidades de formación que han de atenderse desde el ámbito estatal, preservando los ámbitos de participación de las organizaciones sindicales y empresariales y posibilitando la participación en la gestión por parte de las Comunidades Autónomas.

5) El impulso de las políticas activas de empleo y de los Servicios Públicos de Empleo (SPEs) es un objetivo imprescindible e inaplazable. El Gobierno y los interlocutores sociales analizarán cuál debe de ser el diseño de las políticas de empleo y el papel de los SPEs con vistas a asegurar la eficacia y eficiencia de sus funciones (información, intermediación, detección anticipada de las necesidades cuantitativas y cualitativas de empleo, programas de formación, aprendizaje y orientación, promoción del enfoque preventivo, entre otras), así como la adecuada protección ante la falta de empleo: prestaciones y políticas activas.

Desde la perspectiva de la armonización del nuevo modelo, surgido de la reciente Ley de Empleo, con la actual distribución de competencias constitucionales entre el Estado y las Comunidades Autónomas en materia de política de empleo, los objetivos deberían centrarse en asegurar la adecuada cooperación y coordinación entre las Administraciones y entre los agentes, públicos y privados, implicados, movilizándolo y optimizando los recursos disponibles para lograr mayores niveles de eficiencia en las políticas de empleo.

6) Las partes firmantes se comprometen a estudiar la revalorización de algunas instituciones laborales mejorando su funcionamiento y la participación de los interlocutores sociales.

En este sentido se abordarán en sus correspondientes ámbitos, las competencias de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos y el

papel de la Comisión Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo y, de manera específica, el funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

7) La potenciación de nuevos instrumentos activos de la política industrial y el análisis de las consecuencias derivadas de las necesidades de sostenimiento medioambiental constituyen retos para consolidar el crecimiento y la creación de empleo y riqueza en un mundo globalizado.

El Gobierno y los interlocutores sociales comparten la necesidad de diseñar políticas industriales y de medio ambiente que favorezcan inversiones de mayor nivel tecnológico, contemplando medidas que contribuyan a evitar deslocalizaciones, así como reestructuraciones injustificadas. Para ello, es necesario propiciar la participación de los interlocutores sociales en las políticas horizontales e impulsar análisis detallados de los sectores industriales mediante observatorios específicos. Y, junto a ello, se proponen abordar el desarrollo de los compromisos y las consecuencias sobre la actividad productiva y el empleo del Protocolo de Kioto.

8) El Salario Mínimo Interprofesional (SMI) se ha situado, como consecuencia de su evolución en los últimos años, en unos niveles que cada vez se alejan más de la proporción que con respecto del salario medio (60%) se recomienda por la Carta Social Europea.

El Gobierno, ya ha iniciado el proceso de recuperación escalonada del SMI hasta alcanzar, al final de la presente legislatura, la cuantía de 600 euros mensuales. Y, junto a ello, ha abordado el proceso de desvinculación del SMI de la definición de políticas de transferencias de rentas sociales que incluyen al sistema de protección por desempleo. Queda pendiente abordar, con las partes sociales que han sido consultadas, el proceso de revisión futura del SMI a lo largo de los próximos años, los criterios que podrían tenerse en cuenta para la revisión del IPREM y los cambios que deben producirse en la regulación sustantiva del SMI.

9) Uno de los pilares del modelo social europeo, tal y como éste fuera definido en la Agenda Social, es el derecho de información, consulta y/o participación de los representantes, electivos o sindicales, de los trabajadores en las decisiones con relevancia sociolaboral de las empresas, como pueden ser, a título de ejemplo, los procesos de reestructuración y reorganización o los aspectos relativos a la productividad.

Por otra parte, el Gobierno se compromete a analizar, junto con las organizaciones sindicales y empresariales la trasposición de la Directiva que acompaña el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea.

Las partes firmantes convienen en analizar la ordenación del actual tratamiento normativo de los derechos colectivos a las nuevas realidades

empresariales y societarias, y la trasposición de la Directiva 2002/14 CE por la que establece un Marco General relativo a la Información y Consulta de los Trabajadores en la Comunidad Europea.

10) Nuestro ordenamiento jurídico cuenta actualmente, en sintonía con los ordenamientos de los países de la Unión Europea, con una legislación en materia de prevención de riesgos laborales bien definida. Sin embargo, los datos estadísticos indican que España tiene una de las tasas más elevadas de siniestralidad laboral. El Gobierno se ha comprometido de manera decidida a combatir este problema con la elaboración y puesta en marcha de potentes políticas activas, dirigidas al análisis, detección y eliminación de las causas de la siniestralidad, a la promoción de una adecuada cultura de la prevención entre empresas y trabajadores y al cumplimiento riguroso de la normativa en vigor sobre prevención de riesgos laborales y su desarrollo pendiente. Esa misma preocupación y objetivos son compartidos por los agentes sociales, que deben participar en el diseño, ejecución y control, en el marco de sus competencias, de todas aquellas medidas que se estimen pertinentes para garantizar a los trabajadores, unas condiciones de salud y seguridad en el trabajo acorde a los relevantes intereses y derechos que se encuentran en juego.

11) Los interlocutores sociales consideran que la negociación colectiva es el espacio natural del ejercicio de la autonomía de los agentes sociales, a la que la ley debe garantizar la capacidad de regulación mediante un adecuado marco jurídico. El desarrollo de la capacidad de regulación de la negociación colectiva y de su cobertura laboral precisa acciones de los interlocutores sociales, que pueden y deben contar con apoyos públicos en el terreno de la racionalización de la estructura de la negociación colectiva en la línea marcada por el AINC 97 o el enriquecimiento de los contenidos negociables.

Es éste otro relevante capítulo de esta nueva etapa del diálogo social, de claro componente bipartito, a través del cual las partes sociales han de buscar las fórmulas más convenientes para propiciar la capacidad de adaptación de la negociación colectiva a las necesidades de empresas y sectores productivos así como para mejorar la productividad. El diálogo social también debería definir mecanismos de articulación de la negociación colectiva en sus diferentes ámbitos de acuerdo a los principios de eficacia y transparencia y afirmar el papel central de la propia negociación colectiva como procedimiento no solo de fijación de las condiciones laborales, sino, además, de determinación de políticas de empleo (formación profesional, fomento del empleo o estímulos a la estabilidad laboral, entre otras).

Las organizaciones sindicales y empresariales se comprometen a continuar impulsando los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos mediante el diálogo social. El Gobierno, por su parte, manifiesta la voluntad de apoyar su mantenimiento y consolidación.

12) El artículo 7 de la Constitución española consagra la figura de los sindicatos y de las organizaciones empresariales como unas instituciones de derecho privado portadoras de intereses dignos de tutela y, bajo esa cualidad, las dota de relevancia constitucional. Con amparo en este mandato constitucional, es un deber de los poderes públicos reconocer a dichas organizaciones los espacios institucionales necesarios a fin de que puedan cumplir con la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios, poniendo al tiempo a su disposición los medios e instrumentos necesarios para el logro de los altos fines constitucionalmente atribuidos.

Es voluntad del Gobierno reforzar la función de los interlocutores sociales. Por ello, en el marco del diálogo social, los firmantes de la Declaración se proponen revisar los instrumentos de participación institucional, mediante las reformas que se estimen adecuadas y que sean razonables, objetivas y proporcionadas.

13) Desde la firma del Pacto de Toledo en 1995, la Seguridad Social española ha alcanzado un gran consenso entre interlocutores sociales y políticos que constituye uno de sus principales activos, y que debe ser el marco para abordar sus problemas. Su situación financiera actual se ha visto favorecida además tanto por circunstancias estructurales (el incremento de la actividad económica y la incorporación creciente de las mujeres españolas a la población activa ocupada) como otras más coyunturales (la incorporación de más de un millón de inmigrantes como cotizantes, el menor número de jubilaciones derivado de la reducción de nacimientos como consecuencia de la guerra civil y la postguerra).

Las previsiones demográficas advierten, no obstante, que en el futuro esta situación de nuestro sistema de protección social puede verse afectada por el envejecimiento de la población si disminuye la relación entre cotizantes y pensionistas.

Los próximos años deben servir para que el Sistema pueda encarar los retos pendientes, ya enunciados en el Pacto de Toledo. El reforzamiento de la contributividad debe conseguirse a partir de una mayor correspondencia paulatina entre aportaciones y prestaciones. La asunción por parte del Estado de la plena financiación de las prestaciones no contributivas podrá permitir una mejora en las pensiones más bajas. El incremento constante del Fondo de Reserva ha de consolidarlo como un estabilizador relevante del Sistema. Las cotizaciones sociales deben compaginar el equilibrio del sistema con la generación de un entorno adecuado para continuar creando empleo y riqueza. Y nuestra protección social debe adaptarse a las nuevas realidades, que configuran nuevas necesidades, siendo prioritaria la atención a las situaciones de dependencia, uno de los principales problemas tanto de los jubilados y discapacitados como de sus familias, y la mejora de la protección familiar.

En la misma línea de desarrollo de las recomendaciones del Pacto de Toledo, los firmantes consideran conveniente potenciar los sistemas de previsión social complementaria y analizar los problemas que dificultan el desarrollo de los específicamente derivados de la negociación colectiva

destacando, asimismo, que interesa incentivar estos importantes instrumentos de ahorro y previsión a largo plazo.

El proceso de diálogo sobre las reformas debe acompañarse de los correspondientes estudios y proyecciones actuariales objetivos e independientes y acometerse con horizontes temporales adecuados. Por ello, las partes firmantes reafirman su voluntad de acometer las reformas y perfeccionamientos necesarios para conseguir un sistema de protección social más justo, solidario y eficiente, que pueda seguir ayudando a la creación de empleo, riqueza y bienestar social en España.

IV. METODOLOGÍA.

a) Las partes firmantes acuerdan la creación de una Comisión de Seguimiento y Evaluación con el fin de establecer las prioridades, el calendario y el método de trabajo para abordar los asuntos contenidos en los distintos ámbitos del Diálogo Social anteriormente señalados. Asimismo, dicha Comisión tendrá a su cargo la evaluación de las medidas que se adopten como consecuencia del resultado del diálogo en los distintos ámbitos específicos, valorando su adecuación y proponiendo, en su caso, las revisiones pertinentes.

b) Con el objetivo de evaluar el funcionamiento de las políticas de empleo desde las reformas laborales acometidas en el período 1992-1994 hasta la actualidad (sus instrumentos legales, la estrategia de estímulos a la contratación, el comportamiento del sistema de protección a los desempleados, etc.), las partes firmantes acuerdan la creación de una Comisión de Expertos integrada por 8 miembros que serán consensuados por los firmantes. Las conclusiones del trabajo de la Comisión se podrán a disposición de los firmantes para las actuaciones y reformas que los mismos consideren necesarias.

Firmantes:

-Presidente del Gobierno (Excmo.Sr. D. José Luis Rodríguez Zapatero).

-Presidente de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (D. José María Cuevas Salvador).

-Presidente de la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (D. Jesús Bárcenas López).

-Secretario General de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (D. José María Fidalgo Velilla).

-Secretario General de la Unión General de Trabajadores (D. Cándido Méndez Rodríguez).

**ACUERDO SOBRE
ENCUADRAMIENTO Y
COTIZACIÓN A LA
SEGURIDAD SOCIAL DE LOS
TRABAJADORES AGRARIOS
POR CUENTA PROPIA**

El Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social (REASS) nació a mediados de la década de los sesenta del siglo pasado, momento en que el sector agrario ocupaba un puesto de primera línea en la actividad económica, por su relevancia tanto en la población activa ocupada como en el Producto Interior Bruto nacional.

Su objetivo fue el de incorporar a los trabajadores agrarios a la protección de la Seguridad Social, desde una perspectiva que les reconocía singularidades específicas tanto en materia de cotización como en materia de prestaciones.

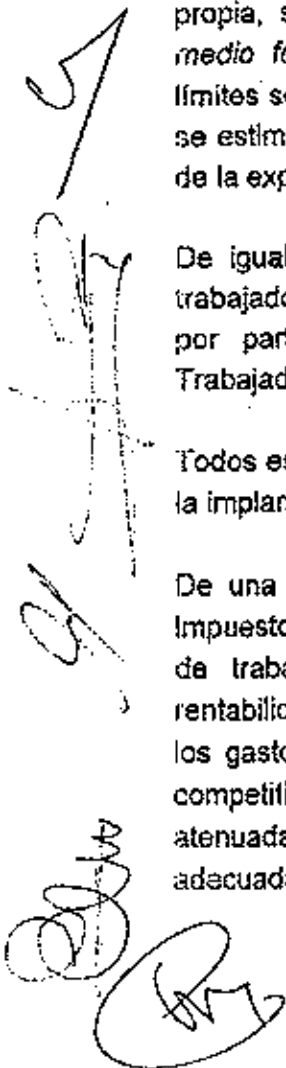
A dichos efectos, se procedió a conjugar un marco específico de contribución atenuada con unos niveles de protección progresivamente actualizada, para ir convergiendo con la establecida en otros regímenes de la Seguridad Social, todo ello teniendo en cuenta las posibilidades económicas del sector.

Y, dentro de este contexto general, y por lo que se refiere a la definición del campo de aplicación del REASS respecto de los trabajadores por cuenta propia, se utilizaron algunos criterios muy genéricos (la agricultura "*como medio fundamental de vida*"), concretados luego en el establecimiento de límites sobre el líquido imponible en la Contribución Rústica y Pecuaria, lo que se estimó como referencia suficiente para determinar la capacidad económica de la explotación.

De igual modo, se establecieron fuertes limitaciones en la contratación de trabajadores por cuenta ajena, cuya superación originaba la salida del REASS por parte del empleador y su incorporación al Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (RETA).

Todos estos criterios, que pudieron tener sentido en los momentos iniciales de la implantación del REASS, se han convertido hoy en día en obsoletos.

De una parte, la Contribución Rústica y Pecuaria ha sido sustituida por el Impuesto sobre Bienes Inmuebles. De otra, las limitaciones en la contratación de trabajadores gravita como una losa sobre el fortalecimiento de la rentabilidad de las explotaciones, multiplicando los costes sociales asociados a los gastos inherentes, *par se*, a las nuevas contrataciones y afectando a la competitividad del sector. Por último, en lo tocante a la cobertura, la cotización atenuada se traduce también en prestaciones mínimas, que no garantizan adecuadamente la sustitución por pensión de los ingresos como activo.

Handwritten signature and initials on the left margin, including a large stylized 'S' at the top and a circular stamp or signature at the bottom.

A esto hay que añadir, más recientemente, que las medidas adoptadas durante la pasada Legislatura para mejorar las bases de cotización de los trabajadores por cuenta propia del REASS no han tenido apenas repercusión, dado su carácter voluntario para los trabajadores afiliados a dicho régimen a 31 de diciembre de 2003, quedando circunscrita en la práctica el nuevo sistema de cotización, regulado en la Ley 36/2003, a los trabajadores incorporados al REASS a partir del 1º de enero de 2004.

Dicha reforma, por otro lado, ha complicado la gestión del sistema al añadir nuevas especificidades a las ya existentes con anterioridad, lo que dificulta un adecuado y eficaz seguimiento y administración del REASS.

Con todo lo señalado se ha acabado produciendo una situación carente de racionalidad y difícilmente defendible que hace posible que en la actualidad existan, para una misma actividad por cuenta propia con ligeras variantes en su ejercicio, diferencias sustanciales en el encuadramiento y en la cotización a la Seguridad Social.

Han adquirido, en efecto, carta de naturaleza dos mecanismos diferenciados de cobertura social para un colectivo caracterizado por el elemento común de desarrollar una actividad en el ámbito agrario y hacerlo de forma independiente, mecanismos que, unidos a una legislación poco adecuada a la realidad actual, provocan una fuerte inseguridad jurídica respecto de los trabajadores por cuenta propia, con la incidencia que ello tiene en sus derechos y obligaciones de Seguridad Social.

Además, las iniciativas desarrolladas durante la pasada Legislatura se sitúan en una posición distante de algunas recomendaciones del Pacto de Toledo sobre la simplificación de la estructura del sistema de la Seguridad Social, uno de cuyos objetivos es el de integrar a todos los trabajadores por cuenta propia en un mismo régimen de Seguridad Social, si bien teniendo en cuenta las especificidades concurrentes en el sector agrario.

Por ello, las partes firmantes del presente Acuerdo consideran necesaria una reforma del encuadramiento y la cotización a la Seguridad Social de los trabajadores agrarios por cuenta propia.

Una reforma vinculada a las políticas activas de consolidación y mejora de las explotaciones agrarias, que abra la posibilidad de su reforzamiento con nuevas

actividades, con la contratación de trabajadores y con el acceso a niveles de protección social que garanticen el atractivo económico y social de la pervivencia de las actividades agrarias.

Los elementos nucleares en torno a los que se articulará esta reforma son los siguientes:

- a) En el marco de las orientaciones del Pacto de Toledo, y con la finalidad de simplificar la estructura del sistema de Seguridad Social, todos los trabajadores por cuenta propia que desarrollen su actividad en el sector agrario tendrán un mismo mecanismo de cobertura social, mediante su incorporación al RETA.

Esta incorporación se producirá tras un proceso de convergencia en la aplicación de la base mínima de cotización para los trabajadores por cuenta propia incluidos actualmente en el REASS, con la base mínima vigente en el RETA, convergencia que culminará con la equiparación de ambas magnitudes en el inicio del tercer ejercicio siguiente al de la firma del presente Acuerdo. No obstante, y teniendo en cuenta el efecto que la mejora de la base de cotización tiene sobre los futuros derechos de protección social, se posibilita que, durante el período transitorio, se pueda, de forma voluntaria, optar por la base mínima de cotización que esté establecida, en cada momento, en el Régimen de Autónomos.

- b) La incorporación al RETA de los trabajadores por cuenta propia encuadrados actualmente en el REASS será compatible con el establecimiento de un "Sistema Especial para trabajadores por cuenta propia agrarios", aplicable a quienes acrediten los requisitos de profesionalidad, dimensión económica de la explotación agraria y contratación de trabajadores que se contienen en las medidas incluidas en el presente Acuerdo.

- c) Se prevé la adopción de medidas positivas que incentiven la afiliación a la Seguridad Social de los cotitulares de explotaciones familiares agrarias, a través de reducciones temporales en la cotización a la Seguridad Social, en orden a propiciar, también en el sector agrario, una potenciación de los mecanismos que favorezcan la igualdad material entre mujeres y hombres.

- d) Durante el período de convergencia a que se refiere la letra a), se procederá

a clarificar el campo de aplicación del REASS respecto de los trabajadores por cuenta propia, de manera que queden incluidas en el mismo las personas que acrediten las condiciones exigidas para quedar incorporadas -de haber estado vigente en la actualidad- al "Sistema Especial para trabajadores por cuenta propia agrarios". Todo ello, con objeto de dotar al ordenamiento de la Seguridad Social de una mayor seguridad jurídica y de eliminar las consecuencias que traería consigo seguir aplicando unas disposiciones que, en este ámbito, se consideran totalmente obsoletas.

Teniendo en cuenta los objetivos anteriores, las partes firmantes del presente Acuerdo convienen en la adopción de las siguientes

MEDIDAS

Primera. Encuadramiento a efectos de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia del sector agrario.

Con efectos de 1º de enero de 2008, todos los trabajadores por cuenta propia que desarrollen su actividad en el sector agrario quedarán incorporados al RETA, siéndoles de aplicación la normativa que, con carácter general, esté vigente en dicho régimen y sin perjuicio del establecimiento del "sistema especial" a que se refiere la medida siguiente.

Segunda. Establecimiento del "Sistema Especial para trabajadores por cuenta propia agrarios".

1. Con efectos de 1º de enero de 2008, y dentro del RETA, se establecerá un "Sistema Especial para trabajadores por cuenta propia agrarios", en el que quedarán incluidos los trabajadores por cuenta propia agrarios que acrediten el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Ser agricultores profesionales, en los términos establecidos en el artículo 2º de la Ley 19/1995, de 4 de julio, de modernización de las explotaciones agrarias, es decir, personas físicas que, siendo titulares de una explotación agraria, al menos el 50 por 100 de su renta total la obtengan de la realización de actividades agrarias u otras complementarias, siempre que la parte de renta procedente directamente de las labores agrarias realizadas en su explotación no sea inferior al 25 por 100 de su renta total y el tiempo de trabajo dedicado a labores

agrarias directas o complementarias sea superior a la mitad de su tiempo de trabajo total.

A estos efectos, el titular de la explotación podrá serlo por su condición de propietario, arrendatario, aparcerero, cesionario u otro concepto análogo de las fincas o elementos materiales de la respectiva explotación agraria.

- b) Que los rendimientos anuales netos, obtenidos de la explotación agraria, por cada titular de la misma, no superen una cuantía, equivalente al 75 por ciento del importe en cómputo anual, de la base máxima de cotización, establecida en el Régimen General de la Seguridad Social en cada momento.

Se entiende por explotación agraria a estos efectos el conjunto de bienes y derechos organizados empresarialmente por su titular en el ejercicio de la actividad agraria, primordialmente con fines de mercado, y que constituye en sí misma una unidad técnico-económica.

- c) Que realicen las labores agrarias de forma personal y directa en las explotaciones, aún cuando ocupen trabajadores por cuenta ajena, siempre que se trate de dos trabajadores fijos o, de tratarse de trabajadores con contrato de trabajo de duración determinada, que el número total de jornales satisfechos a los eventuales agrarios no supere los 548 en un año, computado de fecha a fecha.

Las limitaciones en la contratación de trabajadores por cuenta ajena a que se refiere el párrafo anterior se entienden aplicables por cada explotación agraria. En el caso de que en la explotación agraria existan dos ó más titulares, en alta todos ellos al Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos -Sistema Especial para trabajadores por cuenta propia agrarios- se añadirá al número de trabajadores o jornales previstos en el párrafo anterior, un trabajador fijo más (o 273 jornales al año, en caso de trabajadores eventuales) por cada titular de la explotación agraria, excluido el primero.

La incorporación al sistema especial recogida en la presente medida afectará, además de al titular de la explotación agraria, a su cónyuge y a los parientes, por consanguinidad y afinidad, hasta el tercer grado inclusive, siempre que

sean mayores de 18 años y realicen la actividad agraria de forma personal y directa en la correspondiente explotación familiar.

2. La incorporación al "Sistema Especial para trabajadores por cuenta propia agrarios" producirá los siguientes efectos:

- a) La base de cotización será equivalente a la base mínima vigente en el RETA, aplicándose un tipo de cotización del 18,75 por 100.
- b) En el caso de que el trabajador, de conformidad con las reglas que rigen en el RETA, opte por una base de cotización superior a la mínima, sobre el exceso de base respecto de esta última magnitud se aplicará el tipo de cotización vigente en cada momento en el RETA para las contingencias de cobertura obligatoria.
- c) Respecto de las contingencias de cobertura voluntaria, se aplicarán los tipos de cotización vigentes, con carácter general, en el RETA.

Tercera. Aplicación paulatina de las bases mínimas de cotización durante los ejercicios 2006 y 2007.

1. Durante los ejercicios 2006 y 2007, se efectuarán los incrementos necesarios en la base única de cotización en el REASS, de forma que, a 1º de enero de 2008, coincida con la base mínima que esté vigente en el RETA.

A tales efectos, para el ejercicio 2006 la base única de cotización del REASS quedará fijada en 655 euros mensuales.

Durante el período señalado, sobre la base de cotización resultante se aplicará el tipo de cotización del 18,75 por 100.

A su vez, se seguirán aplicando los tipos de cotización vigentes en el REASS, respecto de la contingencia de cobertura voluntaria (Incapacidad Temporal).

2. No obstante lo anterior durante el periodo paulatino previsto en el apartado anterior, se posibilitará que los trabajadores por cuenta propia del REASS, que no se hubiesen acogido a la modalidad de cotización establecida por la

Ley 36/2003, de 11 de noviembre, de medidas de reforma económica, puedan, de forma voluntaria, optar por una base de cotización equivalente a la base mínima establecida, en cada momento en el RETA. Sobre esta base se aplicará el tipo de cotización del 18,75 por 100.

La base mínima de cotización del RETA será aplicable a los nuevos trabajadores por cuenta propia agrarios, en quienes concurren los condicionantes señalados en la medida segunda.

Respecto de la contingencia de cobertura voluntaria (Incapacidad Temporal) se aplicarán los tipos de cotización vigentes en la actualidad.

3. Los trabajadores que, con anterioridad al 1º de enero de 2006, hubieran optado de forma voluntaria por la aplicación del sistema de cotización previsto en la Ley 36/2003 o les hubiese sido de aplicación el mismo con carácter obligatorio antes de 1 de enero de 2006, tendrán, a efectos de la cotización a la Seguridad Social las siguientes opciones:

- a) En el caso de que se hubiese optado por la base mínima del RETA, a la misma se aplicarán los tipos de cotización indicados en el apartado 1.
- b) Si los interesados hubieran elegido una base de cotización superior a la cuantía de la base mínima de cotización del RETA podrán, por una sola vez, optar por la base mínima de cotización de dicho Régimen. En este supuesto, se aplicarán los tipos de cotización indicados en el apartado 1.
- c) Cuando los interesados hubiesen elegido una base de cotización superior a la cuantía de la base mínima de cotización del RETA y no hagan uso de la elección indicada en el párrafo b), sobre la misma se aplicarán los tipos de cotización y los coeficientes regulados en el apartado 2 de la mencionada disposición 36ª de la Ley General de la Seguridad Social, en la redacción dada por el artículo 9 de la Ley 36/2003, de 11 de noviembre.

Cuarta. Modificación del campo de aplicación establecido en el Reglamento General del REASS.

Se adoptarán las medidas necesarias, en orden a la modificación del Reglamento General del REASS, aprobado por Decreto 3772/1972, de 23 de

diciembre, de modo que, durante el período de aplicación paulatina a que se refiere la medida tercera, queden encuadrados en dicho Régimen Especial los trabajadores por cuenta propia que, en la entrada en vigor de la nueva disposición normativa, reúnan las condiciones reflejadas en el apartado 1 de la medida segunda.

A tal efecto, la Administración tramitará la oportuna disposición normativa, que modifique el citado Reglamento, procediendo a la derogación de los artículos del mismo, opuestos a los nuevos criterios.

Quinta. Medidas en favor de los cotitulares de explotaciones agrarias.

Con efectos de 1º de abril de 2006, se introducirá en el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para dicho ejercicio económico una reducción de las cotizaciones al Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social, en favor de las personas que sean cotitulares de explotaciones agrarias, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

- Que se trate de personas menores de 40 años.
- Que su cónyuge, cotitular de la explotación agraria, esté en alta en el Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social.

La reducción será equivalente al 30% de la cuota a abonar por las contingencias de cobertura obligatoria en el REASS, correspondiente a la base de cotización que esté vigente en el citado Régimen o, en su caso, a la base mínima de cotización del RETA.

La reducción tendrá una duración de 3 años, a partir de la fecha del alta en el REASS o, en su caso, a partir del 1º de abril de 2006 y será aplicable a las personas que, reuniendo los requisitos anteriores, se den de alta en el REASS a partir del 1º de enero de 2006.

Sexta. Derogación de la disposición adicional trigésima sexta de la Ley General de la Seguridad Social.

Con efectos de 1º de enero de 2006, se procederá a la derogación de la disposición adicional trigésima sexta de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio,

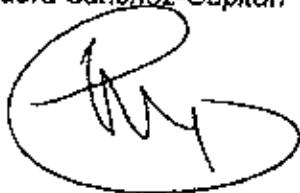
en la redacción incorporada por la Ley 36/2003, de 11 de noviembre, de medidas de reforma económica, sin perjuicio de su mantenimiento, con carácter transitorio, a los efectos previstos en la medida tercera, apartado 3. c).

Madrid, 20 de octubre de 2005.

POR LA ADMINISTRACION

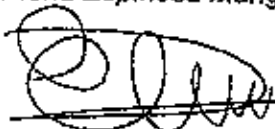
El Ministro de Trabajo y Asuntos
Sociales

D. Jesús Caldera Sánchez-Capitán



La Ministra de Agricultura Pesca y
Alimentación

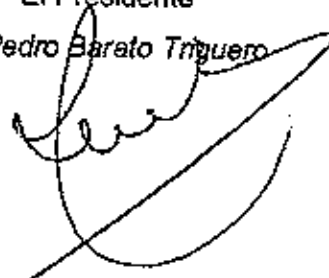
Dña Elena Espinosa Mangana



Por la Asociación de Jóvenes
Agricultores de España

El Presidente

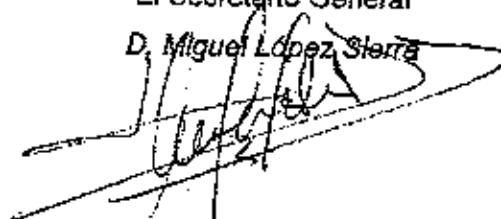
D. Pedro Barato Triguero



Por la Coordinadora de Organizaciones
Agrarias y Ganaderas

El Secretario General

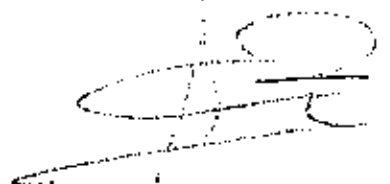
D. Miguel López Sierra



Por la Unión de Pequeños Agricultores

El Secretario General

D. Lorenzo Ramos Silva



**ACUERDO PARA LA MEJORA
DEL SISTEMA DE
PROTECCIÓN POR
DESEMPLEO DE LOS
TRABAJADORES AGRARIOS**

ACUERDO PARA LA MEJORA DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO DE LOS TRABAJADORES AGRARIOS.

La Ley 45/2002 de 12 de diciembre supuso una modificación del sistema de protección de los trabajadores eventuales del Régimen Especial Agrario residentes en Andalucía y Extremadura, introduciendo la Renta Agraria como una nueva prestación, cuya aplicación se condiciona al cumplimiento de determinados requisitos de carácter temporal, económico y de cotización y cuya duración se limitaba a seis derechos de carácter anual, configurando, además, con carácter cerrado (sin permitir nuevas incorporaciones) el subsidio para los trabajadores eventuales del REASS residentes en Andalucía y Extremadura. La Ley 45/2002 ha provocado, por un lado, que el sistema de protección de los trabajadores eventuales del REASS se haya vuelto más complejo, al coexistir la Renta Agraria con el Subsidio para trabajadores eventuales; por otro lado, esta mayor complejidad no se ha traducido en una protección asistencial adecuada para el colectivo afectado. El presente Acuerdo tiene el propósito de sentar las bases de un nuevo sistema de protección integral para los trabajadores eventuales de Andalucía y Extremadura, superando la complejidad técnica y las imperfecciones del sistema vigente.

También es propósito del presente Acuerdo avanzar en el logro de la equiparación del REASS al Régimen General.

Por otro lado, el Acuerdo debe ser un instrumento que permita, mediante las modificaciones propuestas, lograr un doble objetivo: ayudar a regularizar el mercado de trabajo agrario y promover la estabilidad en el empleo. Ambos son objetivos prioritarios del Gobierno y así fueron recogidos con carácter general, en el Documento base que puso en marcha el Diálogo Social.

Finalmente, el Acuerdo no puede desconocer la difícil situación que las adversidades climatológicas han provocado en muchas zonas de nuestro sector agrario. En este sentido, se pretende profundizar en las medidas previstas en los Reales Decretos Leyes 1/2005 de 4 de febrero, 6/2005 de 8 de abril y en la Orden APA 1109/2005 de 25 de abril.

Por todo ello, las Federaciones Agroalimentarias de los sindicatos UGT y CC.OO y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales han alcanzado los siguientes Acuerdos, comprometiéndose el Gobierno a elaborar en el menor tiempo posible los instrumentos normativos necesarios para su aplicación.

1. MODIFICAR LA ESCALA DE LA DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA DE LOS EVENTUALES AGRARIOS.

La medida iguala la escala que determina la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo de los trabajadores eventuales agrarios con la del resto de los trabajadores, de forma que mejore la duración de la protección de dichos trabajadores, que pasarían de obtener 1 día de protección por cada 4 cotizados a 1 día de protección por cada 3 cotizados, como obtienen el resto de los trabajadores de otros Regímenes, incluidos los trabajadores agrícolas fijos.

Complementariamente, se regularía el cálculo del período de ocupación cotizada, tanto para los trabajadores fijos como para los eventuales, multiplicando el número de jornadas reales cotizadas al Régimen Especial Agrario por el coeficiente que corresponda.

2. ELIMINAR LOS LÍMITES TEMPORALES DE OBTENCIÓN DE LA RENTA AGRARIA.

La medida supone derogar expresamente el límite temporal de acceso a la Renta Agraria, establecido en el artículo 5.3. del Real Decreto 426/2003, de 11 de abril, por el que los trabajadores eventuales agrarios, residentes en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura, sólo pueden obtener como máximo por seis veces el nacimiento del derecho a dicha Renta.

3. PRORROGAR LA EXONERACIÓN DEL REQUISITO DE JORNADAS REALES PARA ACCEDER AL SUBSIDIO AGRARIO Y A LA RENTA AGRARIA.

La medida supone prorrogar a partir del 22 de junio de 2006 hasta el 31 de diciembre de 2006 la Disposición Adicional sexta del Real Decreto-Ley 10/2005, de 20 de junio, por el que se adoptan medidas urgentes para paliar los daños producidos en el sector agrario por la sequía y otras adversidades climatológicas.

En concreto, la medida conlleva la aplicación hasta la fecha indicada de la reducción a 25 de las 35 jornadas reales exigidas para acceder al subsidio y a la Renta Agraria a los trabajadores eventuales agrarios residentes en los municipios afectados por las heladas. (Reales Decretos-Leyes 1/2005, de 4 de febrero, 6/2005, de 8 de abril, y Orden APA 1109/2005, de 25 de abril).

4. FAVORECER LA MOVILIDAD FUNCIONAL DE TRABAJADORES ENTRE EL RÉGIMEN ESPECIAL AGRARIO Y OTROS RÉGIMENES DE SEGURIDAD SOCIAL.

La medida facilita el cambio de régimen de encuadramiento, en especial entre Régimen Especial Agrario y Régimen General, lo que permitirá aumentar y aflorar

empleo, aprovechando las oportunidades de pluriactividad que tienen los trabajadores eventuales agrarios, en especial los beneficiarios del Subsidio y de la Renta Agraria residentes en Andalucía y Extremadura, eliminando los obstáculos existentes a la libre circulación entre los Regímenes indicados.

Las modificaciones sustancialmente van dirigidas a:

- 1º. Ampliar el plazo que supone la baja automática en el Censo Agrario de 3 a 6 meses en los supuestos de dedicación con carácter exclusivo e ininterrumpido a otras actividades no agrarias.
- 2º. Agilizar la reincorporación al Censo del Régimen Especial Agrario de los trabajadores que causan baja en el mismo por la realización de actividades no agrarias que conllevan su incorporación a otro Régimen, sin necesidad de acreditar nuevamente los requisitos de habitualidad y medio fundamental de vida.

5. SUBSIDIO AGRARIO, RENTA AGRARIA Y TRABAJO FIJO DISCONTINUO.

El artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores configura el trabajo fijo discontinuo como aquél de carácter cíclico o intermitente que no se repite en fechas ciertas. Muchas de las actividades agrarias de carácter estacional tienen ese carácter. Reconocer esta situación sería muy beneficioso porque contribuiría a regularizar las relaciones laborales, fomentaría la estabilidad en el empleo y permitiría una mayor eficacia en el ejercicio de los derechos de representación colectiva por parte de los trabajadores y en la actuación de las Administraciones Públicas en general y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en particular.

Por ello, para favorecer el empleo estable y aflorar trabajo sumergido, y en aplicación de la regulación establecida en el apartado 7 del Art. 4 de la Ley 45/2002, de 12 de Diciembre, se regulará la aplicación del citado artículo de manera que se permita el acceso al Subsidio por Desempleo del Real Decreto 5/1997 o a la Renta Agraria de los desempleados incluidos en el Régimen Especial Agrario con relación laboral fija discontinua, durante los períodos de inactividad, asimilándolos a estos efectos, en su caso, a la condición de eventuales y computando las jornadas reales realizadas como fijo discontinuo, siempre y cuando las mismas no hayan sido utilizadas para otra prestación contributiva o subsidio anterior.

6. FONDOS PARA EL PROGRAMA DE FOMENTO DEL EMPLEO AGRARIO

Para el ejercicio 2006 se incrementará la dotación para el Programa de Fomento del Empleo Agrario en el porcentaje de aumento del IPC del 31 de diciembre de 2004 al 31 de diciembre de 2005.

No obstante, las partes firmantes se comprometen a reunirse antes del 30 de junio del 2006 con el objeto de analizar la adecuación de los fondos a las circunstancias.

7. CREACIÓN DE UN GRUPO DE TRABAJO

Creación de un Grupo de Trabajo que estudie las propuestas ya presentadas por los sindicatos firmantes, así como diversas cuestiones del Régimen Especial Agrario en la línea de los objetivos marcados en la Introducción. Se trataría de medidas que se aplicarían a medio plazo, frente a las medidas anteriormente expuestas, que serían de aplicación inmediata. Las conclusiones del Grupo deben

presentarse antes del 30 de junio de 2006. Los trabajos del Grupo abarcarán las siguientes materias:

- Subsidio asistencial dentro del sistema general de prestaciones por desempleo del REASS: criterio y perspectivas de futuro.
- Análisis y mejora del Programa de Fomento del Empleo Agrario.
- Situación actual y características generales del REASS, así como su equiparación al Régimen General.
- Movilidad funcional entre el REASS y otros Regímenes de la Seguridad Social: posible ampliación para determinados colectivos del plazo de inactividad en el REASS para causar baja en el Censo Agrario.
- Características generales del subsidio para trabajadores eventuales y de la renta agraria: estudio de una posible unificación o tratamiento unitario de ambos.

Madrid, 15 de Diciembre de 2005

EL MINISTRO DE TRABAJO Y
ASUNTOS SOCIALES

Jesús Caldera Sánchez-Capitán

SECRETARIO GENERAL DE LA
FEDERACIÓN AGROALIMENTARIA
DE U.G.T.

SECRETARIA GENERAL DE LA
FEDERACIÓN AGROALIMENTARIA DE
CC.OO.

Jesús García Zamora

Cecilia Sanz Fernández

**ACUERDO SOBRE LA
ACCIÓN PROTECTORA
DE LA ATENCIÓN A
LAS SITUACIONES DE
DEPENDENCIA**

En el Acuerdo sobre Competitividad, Empleo Estable y Cohesión Social, firmado el 8 de julio del 2004, el Gobierno y las organizaciones sindicales y empresariales expresaron la voluntad de abordar un proceso de diálogo en el ámbito de la protección social. Y ello, con el fin de adaptar “nuestra protección social a las nuevas realidades, que configuran nuevas necesidades, siendo prioritaria la atención a las situaciones de dependencia, uno de los principales problemas tanto de los jubilados y discapacitados como de sus familias”.

Actualmente la atención a estas personas se realiza, sobre todo, en el ámbito familiar y recae especialmente en las mujeres que se ven imposibilitadas de llevar a cabo actividad laboral alguna. La atención mediante servicios tiene una cobertura claramente insuficiente y con importantes diferencias territoriales.

Hoy la atención pública a las personas dependientes se realiza en España desde los servicios de salud y los servicios sociales en los que son competentes las Comunidades Autónomas y, en algunas materias, en cooperación con las Corporaciones Locales. Por otra parte, el sistema de Seguridad Social atiende situaciones de dependencia: gran invalidez, complementos de ayuda a tercera persona en la pensión no contributiva de invalidez y de la prestación familiar por hijo a cargo con discapacidad, asimismo, las prestaciones de servicios sociales en materia de reeducación y rehabilitación de personas con discapacidad y de asistencia a las personas mayores recogidas en el artículo 38 e) de la Ley General de la Seguridad Social.

Las familias españolas han jugado y juegan un inestimable papel en la atención a las personas dependientes, pero el proceso acelerado de

envejecimiento y los cambios de las familias españolas están provocando que el apoyo informal haya entrado en crisis.

La atención de las necesidades de las personas en situación de dependencia - personas mayores y personas con discapacidad- se ha convertido, sin duda, en un reto para las políticas públicas ante las dificultades y costes que la dependencia supone para cientos de miles de familias.

En consecuencia, es necesaria una respuesta integral a la atención de las personas dependientes que comprometa, en primer lugar, a los Poderes Públicos, pero también al conjunto de la sociedad: familias, organizaciones de mayores y personas con discapacidad, sector privado y tercer sector.

Para abordar este reto, que atañe a la dignidad de la vida humana, los países más desarrollados de nuestro entorno han dado ya pasos inequívocos, estableciendo derechos sociales en el área de los cuidados de larga duración.

La atención a quienes se encuentran en situación de dependencia es una exigencia para avanzar en la sociedad del bienestar y en la construcción de una sociedad más justa y más digna. Este objetivo se inscribe en el modelo de Estado social que consagra la Constitución Española y en la que los Poderes Públicos han de garantizar dicha atención, instrumentando las políticas públicas adecuadas.

El Gobierno y las organizaciones sindicales y empresariales quieren dar un nuevo paso en el reforzamiento y mejora del Estado del Bienestar y en la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos mediante el

desarrollo de un nuevo sistema de protección a las personas en situación de dependencia y sus familias.

La puesta en marcha de este sistema tendrá un impacto directo en el bienestar de más de 1.350.000 personas en situación de dependencia y sus familias, con una importante repercusión, a su vez, en la actividad económica de nuestro país, en la generación de nuevos empleos, y en la conciliación de la vida personal y profesional.

Para el Gobierno y las organizaciones sindicales y empresariales la implantación de un sistema de promoción de la autonomía personal y de atención a la dependencia es un avance fundamental en la protección social que configura el elemento central del cuarto pilar del estado del bienestar, estableciendo un nuevo derecho de ciudadanía, de carácter subjetivo. Además hace posible que el crecimiento económico del país vaya acompañado de un mayor bienestar social de los ciudadanos, especialmente de aquellos con graves limitaciones en la realización de las actividades básicas de la vida diaria.

El Gobierno y las organizaciones sindicales y empresariales consideran que los Poderes Públicos deben ofrecer respuestas eficientes para garantizar la atención a las situaciones de dependencia en condiciones de equidad para todos los ciudadanos. Sin perjuicio de ello, con carácter complementario y financiación privada, se podrán suscribir seguros privados de dependencia conforme al marco jurídico que se determine.

La promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia ha de ser compartida por todas las Administraciones, en el ejercicio de sus competencias. La intervención de la Administración General del Estado está legitimada por el mandato constitucional de que todos los españoles han de tener los mismos

derechos y obligaciones en cualquier parte del territorio español (art. 139.1 CE), así como por la competencia estatal para la regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales (art. 149.1.1 CE).

En consonancia con lo expuesto, el Gobierno y las organizaciones sindicales y empresariales acuerdan impulsar un Sistema Nacional de Dependencia mediante una ley que tendrá la condición de norma básica, que promueva la autonomía personal y garantice el derecho a ser atendido en situaciones de dependencia, y en la que se establecerán las condiciones básicas y los requisitos de acceso a los servicios y prestaciones en condiciones de equidad en todo el territorio del Estado. El Sistema Nacional de la Dependencia se configura como una nueva modalidad de protección social que amplía y complementa la acción protectora de la Seguridad Social y del Estado .

Principios del Sistema Nacional de Dependencia

El Sistema Nacional de Dependencia se fundamentará, entre otros, en los siguientes principios:

- El carácter universal y público de las prestaciones.
- El acceso a las prestaciones de dependencia en condiciones de igualdad y no discriminación
- La equidad en la distribución territorial de los recursos

- La promoción de las condiciones precisas para que las personas en situación de dependencia puedan llevar una vida con el mayor grado de autonomía posible.
- La permanencia de las personas en situación de dependencia, siempre que sea posible, en el entorno en el que desarrollan su vida.
- La colaboración de los servicios sociales y sanitarios, públicos y privados, con y sin ánimo de lucro, en la prestación de los servicios a los usuarios del Sistema Nacional de Dependencia.
- La coordinación y colaboración interadministrativa.

El derecho a los servicios y prestaciones de promoción de la autonomía personal y atención a la dependencia.

Tendrán derecho a percibir los servicios y prestaciones de promoción de la autonomía personal y atención a la dependencia los españoles con una edad superior a 3 años que se encuentren en situación de dependencia en alguno de los grados establecidos. Las personas que carezcan de la nacionalidad española, y que reúnan los requisitos específicos de residencia que se determinen, se regirán por la normativa vigente en materia de extranjería, por los tratados internacionales y los convenios que se establezcan con el país de origen.

Para el ejercicio de este derecho estarán legitimadas, tanto en la vía administrativa como jurisdiccional, las personas a las que se refiere el apartado anterior.

La valoración de la dependencia

Se establecerán tres Grados de dependencia:

- a) Dependencia moderada: Cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria, al menos una vez al día.
- b) Dependencia severa: Cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria dos o tres veces al día, pero no requiere la presencia permanente de un cuidador.
- c) Gran dependencia: Cuando la persona necesita ayuda para realizar varias actividades básicas de la vida diaria varias veces al día y, por su pérdida total de autonomía mental o física, necesita la presencia indispensable y continua de otra persona.

Cada uno de los grados de dependencia se clasificarán en dos niveles, en función de la autonomía de la persona y de la intensidad del cuidado que requiere.

El grado y niveles de dependencia se determinará mediante un sistema público de valoración a través de un baremo común en todo el territorio del Estado, que determine el grado de autonomía de las personas y su capacidad para realizar las distintas actividades de la vida diaria.

La configuración del Sistema Nacional de Dependencia

El Sistema Nacional de Dependencia se configura como un sistema integrado de prestaciones y servicios de prevención, atención y protección a las personas en situación de dependencia a través de una red que integre de forma coordinada centros y servicios públicos y privados concertados debidamente acreditados, con la cooperación de todas las Administraciones Públicas en el ejercicio de sus competencias.

El catálogo de servicios responderá a dos modalidades:

1. Los Servicios para la promoción de la autonomía personal que comprende la prevención, la teleasistencia, las ayudas técnicas para la autonomía personal, las ayudas para la adaptación y accesibilidad del hogar y la asistencia personalizada.
2. Los Servicios de atención y cuidado comprenden: el Servicio de ayuda a domicilio (atención de las necesidades del hogar, cuidados personales), el Servicio de atención en Centros de Día y de Noche (centros para mayores, de atención a menores de 65 años y de atención especializada), el Servicio de atención en centro residencial (residencias de personas mayores dependientes, centros de atención a personas con discapacidad)

La prestación de servicios a través de la oferta del Sistema de titularidad pública o concertada tendrá carácter prioritario. De no ser posible, se procederá al reconocimiento de una prestación económica vinculada, suficiente y destinada a la provisión de la atención a través de servicios privados. Se establecerán mecanismos de control para que la utilización de estas prestaciones se destinen al cumplimiento de su finalidad.

Sin perjuicio de lo anterior, siempre que se den las circunstancias que garanticen unos cuidados adecuados, según el programa individual de atención, la persona en situación de dependencia podrá ser atendida en su ámbito familiar, recibiendo una compensación económica por ello, variable en función del grado de dependencia.

Esta prestación en el ámbito familiar conllevará programas de información, formación, y respiro para los cuidadores, encargados de la atención de las personas en situación de dependencia.

Se regulará la incorporación de los cuidadores familiares al Régimen de la Seguridad Social que se determine. La cotización empresarial será con cargo al Sistema Nacional de Dependencia.

Asimismo, el sistema ofrecerá protección jurídica a las personas en situación de dependencia ante situaciones en las que se impida o dificulte el ejercicio de sus derechos, mediante la regulación de un régimen específico de infracciones y sanciones.

Aplicación progresiva del sistema.

El periodo de implantación del sistema se extenderá desde el 2007 al 2015, fecha en la que estará plenamente implantado. Transcurridos los primeros cinco años se realizará una evaluación de los resultados de la misma.

El reconocimiento de las prestaciones de dependencia se realizará con un calendario progresivo, iniciándose por las personas más afectadas. El primer año serán reconocidas las prestaciones de quienes sean valorados en el Grado III, niveles 1 y 2.

Financiación del sistema

Los servicios y prestaciones del Sistema Nacional de Dependencia serán financiados por las Administraciones Públicas y se complementarán con aportaciones de los beneficiarios. La financiación del sistema será estable, suficiente y sostenible, asegurando la corresponsabilidad de todos los agentes implicados.

La financiación de las Administraciones Públicas se determina en el Consejo de Política Fiscal y Financiera. Durante el período de implantación progresiva del sistema, la Administración General del Estado establecerá anualmente en sus Presupuestos los créditos determinados para la atención a las personas en situación de dependencia. Su aportación será del 50% de la financiación pública del coste nuevo que represente la implantación del sistema y tendrá carácter finalista con objetivos concretos y cuantificables, e irá destinada prioritariamente a incrementar la red de servicios públicos, a ampliar el número de personas atendidas mediante concierto y a mejorar la intensidad de los servicios; asimismo, esta financiación posibilitará el acceso a servicios privados, cuando no sea posible garantizar un servicio de titularidad pública o concertada, y compensará económicamente a quienes sean atendidos en el medio familiar.

El sistema atenderá de forma equitativa a todos los ciudadanos en situación de dependencia. Ningún ciudadano en situación de dependencia quedará sin atender por falta de recursos. Los beneficiarios contribuirán económicamente a la financiación de los servicios de forma progresiva en función de su capacidad económica personal, teniendo en cuenta para ello el tipo de servicio que se presta y el coste del mismo, garantizando en los servicios de atención residencial un mínimo para

gastos personales. La prestación económica vinculada al servicio y la destinada a cuidados familiares se determinarán, asimismo, en función de la capacidad económica global de la persona dependiente.

Cuando esté plenamente implantado, se estima que el coste anual del sistema se situará en torno a un punto del PIB, teniendo en cuenta el número de beneficiarios determinado en el Libro Blanco de la Dependencia y la protección establecida en el catálogo.

Calidad del sistema

El sistema fomentará la calidad en la prestación de los servicios de atención a la dependencia con el fin de asegurar, de forma eficiente, los derechos de las personas en situación de dependencia; para ello, se incorporarán las condiciones comunes de acreditación de los servicios y de los centros, los estándares de calidad de los servicios y calidad del empleo, los indicadores, las guías de buenas prácticas, las cartas de servicios, los sistemas de evaluación, e investigación, desarrollo e innovación.

Además, se establecerá un sistema común de información que contendrá documentación sobre el catálogo de servicios, e incorporará, como datos básicos, lo relativo a la población protegida, recursos humanos, infraestructuras de la red, resultados obtenidos y datos relativos a la calidad y contemplará específicamente la realización de estadísticas en materia de dependencia, así como las de interés general supracomunitario y las que se deriven de compromisos con organizaciones internacionales.

Además se establecerá una base de información estadística sobre el envejecimiento, la discapacidad y la dependencia, estudio e investigación sobre dichas materias; y, en general, de todas aquellas cuestiones que contribuyan a la mejora y eficacia del Sistema.

La calidad de los servicios se garantizará, asimismo, mediante la acción inspectora de las Administraciones Públicas competentes.

Formación y cualificación de profesionales y cuidadores

Se determinarán las cualificaciones profesionales más idóneas para el ejercicio de las funciones que se correspondan con el catálogo de servicios y se promoverán los planes de formación que sean necesarios para la implantación de los títulos de formación profesional y certificados de profesionalidad correspondientes a estos servicios, todo ello en el marco del Sistema Nacional de las Cualificaciones.

Para el desarrollo e impulso de planes de formación se creará un Centro de Referencia Nacional de Servicios Sociales y Dependencia, dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Dispositivos de vigilancia y alerta

Se regularán dispositivos de vigilancia y alerta en beneficio de personas mayores y personas con discapacidad en casos de riesgos excepcionales (olas de calor y frío, inundaciones y otras situaciones de emergencia).

Comité Consultivo

Se creará un Comité Consultivo a través del cual se hará efectiva, de manera permanente, la participación institucional de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. El mismo tendrá carácter tripartito (integrado por Administraciones Públicas, organizaciones sindicales y organizaciones empresariales) y paritario en la adopción de acuerdos. Su composición y funciones se determinarán normativamente.

Seguimiento del Acuerdo

El Gobierno y los interlocutores sociales se comprometen a continuar el Diálogo Social en el desarrollo normativo del Sistema Nacional de Dependencia.

Para el análisis y seguimiento de este acuerdo y, en general, de la evolución del Sistema Nacional de Dependencia, se acuerda dar continuidad a la Mesa de Dependencia, actualmente constituida e integrada por las partes firmantes de este acuerdo.

Madrid, de diciembre de 2005

POR LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
(UGT)

POR LA CONFEDERACIÓN DE COMISIONES
OBRERAS (CC.OO)

Cándido Méndez Rodríguez

José María Fidalgo Velilla

POR LA CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE
ORGANIZACIONES EMPRESARIALES (CEOE)

POR LA CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE LA
PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA (CEPYME)

José María Cuevas Salvador

Jesús Bárcenas López

POR EL GOBIERNO

Jesús Caldera Sánchez-Capitán
MINISTRO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**ACUERDO PARA LA
MEJORA DEL
CRECIMIENTO Y
DEL EMPLEO**

INTRODUCCIÓN.

I.

Favorecer la competitividad, el empleo estable y la cohesión social constituye el propósito primordial de la presente etapa de diálogo social en España tal como establecimos los firmantes de este Acuerdo en la Declaración para el Diálogo Social suscrita en julio de 2004.

Aquella Declaración definió las materias, objetivos y orientaciones generales conforme a los cuales se ha venido desarrollando el diálogo social hasta alcanzar en este periodo un importante número de acuerdos sobre materias de notable importancia en el ámbito socio-laboral.

Con el presente Acuerdo los firmantes consideramos concluidos los trabajos previstos en la citada Declaración en los ámbitos específicos relativos al mercado de trabajo y ratificamos el compromiso con el diálogo y la negociación como instrumento para abordar cambios que mejoren el funcionamiento del mercado laboral.

El Acuerdo responde al objetivo compartido por el Gobierno, las Organizaciones Sindicales y las Organizaciones Empresariales de que la sociedad española alcance unos mayores niveles de desarrollo económico, calidad en el empleo, bienestar social y cohesión territorial.

Para lograr ese objetivo resulta fundamental impulsar un modelo de crecimiento económico equilibrado y duradero basado en la competitividad de las empresas, el incremento de la productividad y la cohesión social. La mejora de la estabilidad del empleo, objetivo de este Acuerdo, contribuirá a avanzar en esa dirección.

A su vez, las políticas laborales y de empleo deben ir necesariamente acompañadas de políticas sólidas en educación y formación, en infraestructuras, en investigación, desarrollo e innovación y en materia industrial y medioambiental, elementos esenciales para el crecimiento y la calidad del empleo.

El Acuerdo, en tanto que plasmación del consenso entre las partes firmantes, constituye un punto de equilibrio que se orienta en la dirección de apoyar y sostener la creación de empleo así como mejorar el funcionamiento del mercado laboral y la estabilidad del empleo.

II.

Las Organizaciones Empresariales y Sindicales y el Gobierno nos comprometimos en la Declaración de julio de 2004 a analizar los elementos que inciden en la creación de empleo, en la estabilidad del mismo y en la utilización no justificada de la contratación temporal. Para ello, habían de tenerse en cuenta las nuevas formas de organización empresarial del trabajo.

El trabajo de la Comisión de Expertos -creada por acuerdo plasmado en la propia Declaración- aportó un informe que ha resultado de utilidad para el desarrollo de los trabajos posteriores.

Las reuniones celebradas por la Mesa de Diálogo Social sobre mercado de trabajo, así como los Documentos de propuestas presentadas por todas las partes, han permitido profundizar de forma detallada y precisa en el conjunto de aspectos que, a juicio de cada interlocutor, inciden en el crecimiento del empleo, la mejora de la estabilidad laboral y la utilización adecuada de la contratación temporal.

Como resultado de todo ello, el Acuerdo contiene un conjunto de medidas que abarcan diversos aspectos del funcionamiento del mercado laboral. Desde el punto de vista de su finalidad, éstas pueden agruparse en tres grandes Capítulos.

En primer lugar, el Acuerdo contiene medidas dirigidas a impulsar y apoyar el empleo, la contratación indefinida y la conversión de empleo temporal en fijo, bonificando y estimulando los nuevos contratos indefinidos y reduciendo las cotizaciones empresariales al Fondo de Garantía Salarial y por desempleo, centradas estas últimas en el empleo estable.

En segundo lugar el Acuerdo incluye medidas para limitar la utilización sucesiva de contratos temporales, así como para introducir mayor transparencia en la subcontratación de obras y servicios entre empresas cuando comparten un mismo centro de trabajo. Se contempla también un importante refuerzo de los recursos humanos y materiales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, articulando la participación de los interlocutores sociales en la definición de sus objetivos y programas.

En tercer lugar, se acuerdan medidas destinadas, por una parte, a potenciar la eficiencia de las Políticas Activas de Empleo y la capacidad de actuación del Sistema Nacional de Empleo, y, por otra, a mejorar la protección de los trabajadores ante la falta de empleo, tanto en materia de protección por desempleo como en las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial.

El Acuerdo refleja el convencimiento de que la apuesta por la mejora de la productividad del trabajo y de la competitividad empresarial -que son dos de los grandes desafíos de futuro para la economía española- debe pasar necesariamente por alcanzar un mayor nivel de estabilidad en el empleo.

El Gobierno, las Organizaciones Empresariales y las Organizaciones Sindicales firmantes de este Acuerdo, hacemos desde el mismo una llamada a que se conozca y se aplique su contenido. Un llamamiento, en definitiva, a realizar una apuesta estratégica por la estabilidad del empleo.

I. MEDIDAS PARA IMPULSAR Y APOYAR LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y LA CONVERSIÓN DE EMPLEO TEMPORAL EN FIJO.

El impulso a la utilización de la contratación indefinida inicial por parte de las empresas, el favorecimiento de la conversión de empleos que hoy son temporales en fijos y los apoyos públicos hacia la contratación estable, constituyen objetivos centrales de este Acuerdo.

El Acuerdo Interconfederal de Estabilidad en el Empleo de 1997, que compartía estos mismos objetivos, merece a la vista de sus resultados una valoración positiva, por lo que no parece oportuno introducir alteraciones sustanciales.

No obstante, para contribuir al objetivo de mantener la creación de empleo y fomentar la utilización de la contratación indefinida, se establece una cotización empresarial por desempleo para los contratos indefinidos menor que la actual. Asimismo, se reduce la cotización empresarial al Fondo de Garantía Salarial, sin por ello afectar el equilibrio financiero de la institución.

Resulta necesario, igualmente, revisar los límites temporales actualmente vigentes que limitan la posibilidad de conversión en contratos de fomento de la contratación indefinida a los contratos temporales suscritos con anterioridad a 31 de diciembre de 2003, lo que puede haber impedido en los últimos años conversiones en contratos indefinidos de determinados contratos temporales celebrados después de esa fecha.

Por otra parte, para alcanzar los objetivos arriba señalados, se modifica el sistema de incentivos a la contratación indefinida con cuatro criterios: seleccionar mejor los colectivos beneficiarios extendiendo su aplicación a los jóvenes varones de 16 a 30 años, hasta hoy excluidos de los mismos, simplificar los incentivos, ampliar la duración de las bonificaciones con el objetivo de favorecer el mantenimiento del empleo y sustituir los porcentajes de bonificación actuales por cuantías fijas de bonificación.

Las medidas concretas que se acuerdan son las siguientes:

1. Impulso del contrato para el fomento de la contratación indefinida.

Se reconocerá la posibilidad de transformación en contratos para el fomento de la contratación indefinida de los contratos temporales celebrados hasta el 31 de diciembre de 2007.

Para ello se modificará la disposición adicional primera, apartado 2, letra b), de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo, que quedará redactada de la siguiente manera:

“2. El contrato (para el fomento de la contratación indefinida) podrá concertarse con trabajadores incluidos en uno de los grupos siguientes:

b) Trabajadores que, en la fecha de celebración del nuevo contrato de fomento de la contratación indefinida, estuvieran empleados en la misma empresa mediante un contrato de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrado con anterioridad al 31 de diciembre de 2007.”

2. Nuevo programa de bonificaciones y Plan extraordinario para la conversión de empleo temporal en fijo.

1º. Los colectivos de trabajadores desempleados cuya contratación indefinida inicial será objeto de bonificación son los siguientes:

- a) Mujeres.
- b) Jóvenes con edades comprendidas entre dieciséis y treinta años, ambas inclusive.
- c) Mayores de cuarenta y cinco años.
- d) Demandantes de empleo inscritos ininterrumpidamente en la oficina de empleo durante, al menos, seis meses.
- e) Personas con discapacidad.
- f) Trabajadores en situación de exclusión social.
- g) Víctimas de violencia de género.

2º. Se mantienen en su regulación actual las bonificaciones para los trabajadores de sesenta o más años, con una antigüedad en la empresa de cinco o más años.

3º. Seguirá siendo objeto de bonificación la transformación en indefinidos de los contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, suprimiéndose las restantes bonificaciones a las conversiones de contratos temporales en indefinidos.

4º. Con carácter excepcional, dentro de un Plan extraordinario para la conversión de empleo temporal en fijo, se bonificará la conversión en indefinidos de los contratos temporales, incluidos los señalados en el punto anterior, suscritos con anterioridad al uno de junio de 2006, siempre que la transformación se efectúe con anterioridad al uno de enero de 2007.

5º. Serán beneficiarios de las bonificaciones las empresas así como los trabajadores autónomos que suscriban contratos indefinidos a tiempo completo, incluidos los fijos discontinuos, con los trabajadores anteriormente señalados, con las cuantías y duraciones que se establecen en el cuadro adjunto.

Se extienden estas bonificaciones a las personas pertenecientes a los colectivos señalados en el cuadro adjunto, que se incorporen con carácter indefinido como socios trabajadores o de trabajo a las cooperativas o sociedades laborales.

6º. Cuando el contrato indefinido sea a tiempo parcial, las bonificaciones previstas en el cuadro adjunto se reconocerán en las siguientes proporciones:

- a) El 75%, cuando la jornada laboral sea superior a la mitad de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a las tres cuartas partes de dicha jornada.
- b) El 50%, cuando la jornada laboral sea superior a la cuarta parte de la jornada habitual o a tiempo completo e inferior a la mitad de dicha jornada.
- c) El 25%, cuando la jornada laboral sea inferior al 25% de la jornada habitual o a tiempo completo.

3. Reducción de cotizaciones empresariales.

1º. Se introducirán las siguientes modificaciones en el artículo 110 apartado nueve, número 2. A) y B), de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2006:

- a) Se reducirán las cotizaciones empresariales por desempleo de los contratos indefinidos, disminuyendo 0,25 puntos la cotización desde el 1 de julio de 2006 pasando del actual 6% al 5,75%, y un 0,25 adicional desde el 1 de julio de 2008 pasando del 5,75% al 5,50%, hasta alcanzar una rebaja total de 0,50 puntos.
- b) Se igualará la cotización empresarial por desempleo de los contratos de duración determinada a tiempo completo celebrados por las empresas de trabajo temporal a la de la contratación de duración determinada directa, pasando del actual 7,70% al 6,70% desde el 1 de julio de 2006.
- c) Se reducirá el actual tipo de cotización empresarial al FOGASA, quedando establecido en el 0,2% desde el 1 de julio de 2006.

2º. Se incluirá en la norma por la que se dé ejecución a este Acuerdo una Disposición con la siguiente redacción:

“Las modificaciones futuras en el tipo de cotización y en la cuantía de las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial estarán determinadas por la situación del excedente financiero del mismo, que podrá utilizarse como Fondo de estabilización para la financiación de las necesidades anuales del organismo, todo ello previa consulta a su Consejo Rector”.

**NUEVO PROGRAMA DE FOMENTO DE EMPLEO
(Bonificaciones empresariales a la contratación laboral)**

Colectivos	Descripción	Cuantía anual	Duración
BONIFICACIONES A LA CONTRATACION INDEFINIDA			
Mujeres	Desempleadas, así como las víctimas de violencia de género.	850	4 años
	Contratadas en los 24 meses siguientes al parto.	1.200	4 años
	Contratadas después de 5 años de inactividad laboral, si, anteriormente a su retirada, han trabajado, al menos, 3 años.		
	Con contrato suspendido (indefinido o temporal) reincorporadas tras la maternidad.		
Mayores de 45 años		1.200	Toda la vigencia del contrato
Jóvenes	De 16 a 30 años.	800	4 años
Otros colectivos y situaciones especiales	Parados de al menos seis meses y personas en situación de exclusión social.	600	4 años
	Conversiones en indefinidos de contratos formativos, de relevo y sustitución por jubilación.	500	4 años
	Personas con discapacidad.	3.000	Toda la vigencia del contrato
	Personas con discapacidad severa, procedentes de enclaves laborales.	3.200	Toda la vigencia del contrato
PLAN EXTRAORDINARIO PARA LA CONVERSIÓN DE EMPLEO TEMPORAL EN FIJO			
Conversiones en indefinidos de contratos temporales, incluidos los contratos formativos, de relevo y de sustitución por jubilación, en todos los casos celebrados antes del 1 de junio de 2006, siempre que la conversión se realice antes del 1 de enero de 2007		800	3 años
BONIFICACIONES EN SUPUESTOS EXCEPCIONALES DE CONTRATACION TEMPORAL			
Victimas de violencia de género		600	Toda la vigencia del contrato
Personas en situación de exclusión social		500	Toda la vigencia del contrato
Personas con discapacidad		2.200	Toda la vigencia del contrato

II. MEDIDAS PARA MEJORAR LA UTILIZACIÓN DE LA CONTRATACIÓN TEMPORAL. CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES. CONTRATAS Y SUBCONTRATAS. INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.

Los firmantes coinciden en la necesidad de adoptar medidas para promover una utilización más adecuada de la contratación laboral. Este conjunto de medidas constituye, por otra parte un complemento indispensable a las de estímulo de la contratación indefinida que se recogen en el Capítulo anterior.

En materia de contratación temporal se ha identificado como objetivo prioritario la necesidad de reducir la temporalidad, mediante el establecimiento de límites temporales para los sucesivos contratos de este carácter que puede suscribir una empresa con un trabajador.

Se deroga, por otra parte, la figura del contrato temporal de inserción y se modifica la regulación de los límites máximos de edad de los trabajadores con los que se pueden suscribir contratos para la formación.

Por lo que se refiere a la subcontratación de obras y servicios, la economía española ha experimentado en las últimas décadas profundas transformaciones, siendo una de las más importantes la configuración de una estructura de producción caracterizada por una creciente descentralización productiva y externalización de actividades.

En este contexto, se acuerda actualizar algunos elementos de la legislación con el objetivo de asegurar que la organización empresarial de la producción mediante diversas fórmulas de descentralización productiva no vaya en perjuicio de la protección de los trabajadores, especialmente cuando se trate de empresas principal, contratistas y subcontratistas que comparten de forma continuada un mismo centro de trabajo.

Por otra parte, es conveniente deslindar con claridad la subcontratación de obras y servicios entre empresas de las prácticas que incurren en la figura de la cesión ilegal de trabajadores, teniendo presente que, según nuestra legislación, la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo puede efectuarse legalmente a través de empresas de trabajo temporal. Con esta finalidad, debe incorporarse al Estatuto de los Trabajadores una definición de la cesión ilegal de trabajadores que incorpore a la ley la jurisprudencia sobre esta materia.

Finalmente, entre los objetivos compartidos por los firmantes del Acuerdo figura el de reforzar el Sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para mejorar la eficacia y la eficiencia del mismo al tiempo que se articula la necesaria consulta y participación de los interlocutores sociales en la definición de los objetivos y programas de la Inspección, en los ámbitos estatal y autonómico.

Las medidas concretas que se acuerdan son las siguientes:

1. Encadenamiento de contratos temporales.

1º. Se sustituye la actual redacción del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores por la siguiente:

“5. Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 2 y 3 de este artículo, los trabajadores que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

Atendiendo a las peculiaridades de cada actividad y a las características del puesto de trabajo, la negociación colectiva establecerá requisitos dirigidos a prevenir la utilización abusiva de contratos de duración determinada con distintos trabajadores para desempeñar el mismo puesto de trabajo cubierto anteriormente con contratos de ese carácter, con o sin solución de continuidad, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

Lo dispuesto en este apartado no será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad.”

2º. Se incluirá una Disposición Transitoria de la norma que dé ejecución al Acuerdo para regular la entrada en vigor de la regla establecida en la nueva redacción del artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, con la siguiente redacción:

“Lo previsto en el artículo 15.5 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores será de aplicación a los trabajadores que suscriban tales contratos a partir de la entrada en vigor de esta norma.

Respecto de los contratos suscritos por el trabajador con anterioridad, a los efectos del cómputo del número de contratos, del periodo y del plazo previsto en el citado artículo 15.5, se tomará en consideración el vigente a la entrada en vigor de esta norma.”

3º. En coherencia con las modificaciones introducidas en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, se suprimirá el siguiente inciso del artículo 8 c) de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal:

“... o cuando en los dieciocho meses anteriores a dicha contratación los citados puestos de trabajo hubieran estado cubiertos durante un período de tiempo superior a doce meses, de forma continua o discontinua, por trabajadores puestos a disposición por empresas de trabajo temporal”.

2. Contrato para la formación.

El artículo 11.2 a) del Estatuto de los Trabajadores quedará redactado de la siguiente manera:

“El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 años que carezcan de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas.

El límite máximo de edad será de 24 años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de escuelas taller y casas de oficios.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo o se trate de personas con discapacidad.”

3. Contrato de inserción.

Se eliminará la letra d) del apartado 1 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, referida al contrato de inserción, así como las referencias a esta modalidad contractual en otros artículos del Estatuto de los Trabajadores (artículos 8.2, 15.6 y 49.1 c) y Disposición adicional decimosexta).

4. Subcontratación de obras y servicios.

1º. El artículo 42.4 del Estatuto de los Trabajadores quedará redactado en los siguientes términos:

“4. Sin perjuicio de la información sobre previsiones en materia de subcontratación a la que se refiere el artículo 64.1.1.º de esta Ley, cuando la empresa concierte un contrato de prestación de obras o servicios con una empresa contratista o subcontratista, deberá informar a los representantes legales de sus trabajadores sobre los siguientes extremos:

a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista o subcontratista.

b) Objeto y duración de la contrata.

c) Lugar de ejecución de la contrata.

d) En su caso, número de trabajadores que serán ocupados por la contrata o subcontrata en el centro de trabajo de la empresa principal.

e) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.

Cuando las empresas principal, contratista o subcontratista compartan de forma continuada un mismo centro de trabajo, la primera deberá disponer de un

libro registro en el que se refleje la información anterior respecto de todas las empresas citadas. Dicho libro estará a disposición de los representantes legales de los trabajadores.”

2º. Se incluirá un nuevo apartado 6 en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores con la siguiente redacción:

“Los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando no tengan representación legal, tendrán derecho a formular a los representantes de los trabajadores de la empresa principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador respecto de la empresa de la que depende”.

3º. Se incluirá un nuevo apartado 7 en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores con la siguiente redacción:

“Los representantes legales de los trabajadores de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas, cuando compartan de forma continuada centro de trabajo, podrán reunirse a efectos de coordinación entre ellos y en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral en los términos previstos en el artículo 81 de esta Ley.

La capacidad de representación y ámbito de actuación de los representantes de los trabajadores, así como su crédito horario, vendrán determinados por la legislación vigente y, en su caso, por los convenios colectivos de aplicación.”

4º. El artículo 81 del Estatuto de los Trabajadores quedará redactado en los siguientes términos:

“En las empresas o centros de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición de los delegados de personal o del comité de empresa un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como uno o varios tableros de anuncios. La representación legal de los trabajadores de las empresas contratistas y subcontratistas que compartan de forma continuada centro de trabajo podrán hacer uso de dichos locales en los términos que acuerden con la empresa. Las posibles discrepancias se resolverán por la autoridad laboral, previo informe de la Inspección de Trabajo.”

5. Cesión ilegal de trabajadores.

Se incluirá la siguiente definición de “cesión ilegal de los trabajadores” como nuevo apartado 2 del artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores, pasando los actuales apartados 2 y 3 a numerarse como 3 y 4:

“En todo caso, se entiende que se incurre en la cesión ilegal de trabajadores contemplada en el presente artículo cuando se produzca alguna de las

siguientes circunstancias: que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria, o que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario”.

6. Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

1.º Se reforzarán sus efectivos y medios técnicos y materiales mediante:

- a) El incremento de la plantilla de funcionarios del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Está planificado que, frente a los 772 Inspectores y 799 Subinspectores en activo al inicio de la legislatura, se alcance la cifra de 904 Inspectores y 923 Subinspectores al final de 2007 y la cifra de 954 Inspectores y 968 Subinspectores en el año que concluye la legislatura, junto con el correspondiente incremento del personal de apoyo.
- b) La mejora de la dotación informática y, donde sea necesario, habilitación de nuevas dependencias para las Inspecciones Provinciales.

2º. Se articulará la participación de los interlocutores sociales en la definición de los objetivos y programas del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social mediante la constitución de Órganos de representación de carácter consultivo en los ámbitos estatal y autonómico, a través de la introducción en la norma por la que se dé ejecución a este Acuerdo de una disposición que se redactará en los siguientes términos:

“Las Organizaciones sindicales y empresariales más representativas serán consultadas y podrán formular propuestas sobre los objetivos y programas del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el ámbito de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas, a través de órganos de representación de carácter consultivo de composición tripartita y paritaria.

A tal efecto, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales dictará, en el plazo de tres meses, las normas oportunas para la constitución del órgano correspondiente en el ámbito de la Administración General del Estado. Las Comunidades Autónomas, en función de su capacidad de autoorganización, establecerán las correspondientes instancias de esta participación de las Organizaciones sindicales y empresariales más representativas.”

3º. Los firmantes de este Acuerdo analizarán la participación de los representantes de los trabajadores y de las empresas en las visitas de inspección y la información sobre los resultados de las mismas cuando de ellas se deriven efectos que se refieran a derechos colectivos o hayan concluido en requerimientos o actas de infracción o liquidación.

4.º Las actuaciones de la Inspección se desarrollarán, prioritariamente, a través de actuaciones y campañas planificadas y programadas. Las mismas tendrán también un carácter informativo así como de promoción y divulgación de la normativa laboral, y no solo un contenido estrictamente sancionador.

Junto a la atención de las restantes competencias que están asignadas legalmente al Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, especialmente en materia de prevención de riesgos laborales, se potenciará progresivamente el número de actuaciones dirigidas a las materias siguientes:

- a) Revisión del fraude en la contratación temporal en empresas o sectores con una tasa de temporalidad superior a la media.
- b) Igualdad de trato y no discriminación.
- c) Empleo irregular: inmigrantes y economía sumergida.
- d) Empleo de personas con discapacidad.

III. MEDIDAS PARA POTENCIAR LAS POLÍTICAS ACTIVAS Y LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO Y PARA MEJORAR LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES ANTE LA FALTA DE EMPLEO.

Los firmantes de este Acuerdo hemos convenido revisar los instrumentos de articulación de la política de empleo, tanto en lo que se refiere a las políticas activas que deben ser sometidas a un proceso de análisis y evaluación continua y rigurosa, como a la potenciación de los Servicios Públicos de Empleo y la actualización y mejora de los mecanismos de protección social de los trabajadores.

Un examen del sistema de protección por desempleo ha permitido identificar determinados colectivos específicos cuya protección conviene reforzar como son, entre otros, los mayores de 45 años sin responsabilidades familiares, los parados de larga duración con especial dificultad para su inserción, los trabajadores fijos discontinuos y los trabajadores del sector agrario.

Por todo ello, resulta necesario abordar una serie de medidas selectivas para mejorar la cobertura de esos colectivos, y, simultáneamente, introducir modificaciones en la normativa con el objetivo de clarificar su protección.

Por otra parte, la situación financiera del Fondo de Garantía Salarial se ha caracterizado en los últimos años por una situación excedentaria, al superar ampliamente la recaudación a través de cotizaciones empresariales a la cuantía de las prestaciones a las que tienen derecho los trabajadores. Ello permite acometer una doble actuación en esta materia: aumentar la cuantía de las prestaciones, por un lado, y reducir, por otro lado, el tipo de cotización empresarial, tal como se ha señalado en el primer Capítulo.

En cuanto a los Servicios Públicos de Empleo y a las actuaciones que desarrollan, se considera conveniente reforzarlos a fin de aumentar su eficacia e incrementar la aplicación de un enfoque preventivo. Por otra parte, se acuerda analizar y actualizar las políticas activas de empleo, de forma que lleguen de manera eficaz a los grupos de trabajadores más necesitados de apoyo. La respuesta a estos requerimientos deberá enmarcarse en el desarrollo de la Ley de Empleo.

Las medidas concretas que se acuerdan son las siguientes:

1. Prestaciones por desempleo.

1º. Se extenderá el subsidio por desempleo de 6 meses a los mayores de 45 años sin responsabilidades familiares por haber agotado una prestación contributiva inferior a 12 meses.

Ello supone modificar el artículo 215.1.1.b) del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social. El citado artículo quedaría redactado del siguiente modo:

“b) Haber agotado la prestación por desempleo, carecer de responsabilidades familiares y ser mayor de cuarenta y cinco años de edad en la fecha del agotamiento.”

2º. Se considerará la Renta Activa de Inserción (RAI) como un derecho subjetivo y se cotizará a la Seguridad Social por este colectivo.

A tal fin, se aprobará un Real Decreto de regulación de la RAI, configurándola con carácter permanente en lugar de anual, y previéndose que la entidad gestora cotice durante los once meses de duración de la RAI en las mismas condiciones que en el subsidio por desempleo establecidas en el artículo 218.1 y 4 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, es decir por las contingencias de asistencia sanitaria y protección a la familia.

3º. Se clarificará la protección por desempleo de los trabajadores fijos discontinuos, modificando el artículo 208.1.4. del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social del siguiente modo:

“Igualmente, se encontrarán en situación legal de desempleo los trabajadores fijos discontinuos, incluidos los que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas, en los períodos de inactividad productiva.

Las referencias a los fijos discontinuos del Título III de esta Ley y de su normativa de desarrollo incluyen también a los trabajadores que realicen trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas.”

4º. Se extenderá a los fijos discontinuos que extinguen esa relación laboral el subsidio especial para mayores de 45 años que hayan agotado una prestación contributiva de cualquier duración, siempre que hayan cotizado como fijos discontinuos un mínimo de nueve años.

Esta extensión supone modificar el artículo 215.1.4. del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, que incluiría un segundo párrafo redactado en la forma siguiente:

“Asimismo, y sin perjuicio del acceso al subsidio previsto en el párrafo anterior si se reúnen los requisitos en él exigidos, cuando se extinga la relación laboral de los trabajadores fijos discontinuos que hayan agotado un derecho a la prestación por desempleo de cualquier duración, aunque con posterioridad a dicho agotamiento y antes de la extinción de la relación laboral, hubieran percibido subsidio por desempleo en los periodos de inactividad productiva, y en el momento de la solicitud sean mayores de 45 años, tendrán derecho al subsidio previsto en el párrafo anterior, en los términos establecidos en el mismo, siempre que hayan cotizado como fijos discontinuos un mínimo de nueve años a lo largo de su vida laboral.”

5º. Se permitirá, a solicitud del interesado, que el trabajador fijo discontinuo, aunque no haya extinguido el derecho a prestación anterior, pueda optar por reanudar ese derecho o por percibir uno nuevo, siempre que acredite nuevos

períodos de ocupación cotizada de al menos 360 días, así como el cumplimiento de los requisitos exigidos.

Cuando el trabajador fijo discontinuo hubiera optado por reanudar el derecho suspendido, las cotizaciones tenidas en cuenta para la prestación por la que no hubiera optado se computarán para el reconocimiento de un derecho posterior.

El Servicio Público de Empleo Estatal adoptará las instrucciones precisas para el cumplimiento de lo señalado en los párrafos anteriores.

6º. Se ampliará la cobertura de desempleo a los socios trabajadores temporales de cooperativas cuando se extingue su relación societaria temporal.

Para ello se modificarán los artículos 2, 3 y 5.1. del Real Decreto 1043/1985, con la redacción siguiente:

“Situación legal de desempleo por finalización de la relación societaria temporal de los socios trabajadores de cooperativas.

A partir de la entrada en vigor del presente Real Decreto se incorporan al Real Decreto 1043/1985, de 19 de junio, por el que se amplía la protección por desempleo a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado, una letra c) en el apartado 1 del artículo 2, y una letra d) en el artículo 3, y se modifica el apartado 1 del artículo 5, con el siguiente contenido:

“c) Por finalización del período al que se limitó el vínculo societario de duración determinada”.

“d) En el supuesto de finalización del período al que se limitó el vínculo societario de duración determinada, será necesaria certificación del Consejo Rector de la baja en la cooperativa por dicha causa y su fecha de efectos.”

“1. Los socios trabajadores que se encuentren en situación legal de desempleo deberán solicitar de la entidad gestora competente el reconocimiento del derecho a las prestaciones dentro de los quince días siguientes a la notificación del acuerdo de expulsión de la Cooperativa o, en su caso, del acta de conciliación o de la resolución judicial, del acuerdo de no admisión de la Cooperativa al interesado, de la resolución de la Autoridad Laboral a la Cooperativa, o de la fecha en que finalizó el periodo al que se limitó el vínculo societario de duración determinada. En caso de presentar la solicitud fuera del indicado plazo se estará a lo dispuesto en las normas de carácter general.”

7º. El Gobierno adoptará, en cumplimiento del Acuerdo firmado el 15 de diciembre de 2005, las normas o actuaciones que sean necesarias para la mejora del sistema de protección por desempleo de los trabajadores agrarios.

2. Prestaciones del Fondo de Garantía Salarial.

1º. Se mejorará la protección por el FOGASA de los salarios adeudados a los trabajadores en caso de insolvencia empresarial, modificando el artículo 33.1 del Estatuto de los Trabajadores de la siguiente manera:

- a) Se ampliará la cuantía máxima del salario a abonar por el FOGASA del duplo del salario mínimo interprofesional diario al triple de dicho salario mínimo.
- b) Se elevará el número de días máximos de salario pendiente de pago a abonar por el FOGASA de 120 a 150 días.
- c) Se incluirá en el abono del FOGASA la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

2º. Se mejorará la protección por el FOGASA de las indemnizaciones reconocidas por despido, extinción o finalización de contratos modificando el artículo 33.2 del Estatuto de los Trabajadores de la siguiente manera:

- a) El salario diario, base de cálculo de la indemnización, se ampliará del duplo del salario mínimo interprofesional al triple del salario mínimo.
- b) El importe de la indemnización, a los solos efectos de abono por el Fondo de Garantía Salarial para los casos de despido o extinción de los contratos conforme al artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, se calculará sobre la base de 30 días por año de servicio, frente a los 25 días actualmente aplicables, respetando el límite máximo de una anualidad.
- c) Se incluirán entre las indemnizaciones protegidas por el FOGASA las debidas por extinción por las causas objetivas previstas en los artículos 52 a), b) y e) del Estatuto de los Trabajadores.
- d) Se incluirán entre las indemnizaciones protegidas por el FOGASA las debidas por extinción del contrato de conformidad con el artículo 64 de la Ley Concursal.
- e) Se incluirán entre las indemnizaciones protegidas por el FOGASA las debidas por finalización de los contratos temporales.
- f) Se incluirá entre las indemnizaciones protegidas por el FOGASA las conciliadas judicialmente, promovándose una mayor participación de los representantes del Fondo en dichas conciliaciones.

3º. En el artículo 33.8 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a la protección por el FOGASA en las empresas de menos de 25 trabajadores, se incluirán entre las indemnizaciones protegidas por el FOGASA las debidas por extinción del contrato de conformidad con el artículo 64 de la Ley Concursal.

3. Servicios Públicos de Empleo, intermediación en el mercado de trabajo y políticas activas de empleo.

1º. Modernización de los Servicios Públicos de Empleo.

El Gobierno se compromete a instrumentar en un plazo de tres meses un Plan Global de Modernización de los Servicios Públicos de Empleo, tanto Estatal como Autonómicos, que contará con una adecuada dotación presupuestaria que se reflejará en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2007.

Este Plan Global de modernización incluirá necesariamente la mejora de los recursos materiales y tecnológicos de la red de oficinas y un Plan Estratégico de Recursos Humanos del Servicio Público de Empleo Estatal para mejorar su estructura organizativa y la situación laboral y retributiva de su personal.

El objetivo estratégico del Plan Global de Modernización debe ser mejorar la atención a los usuarios y la calidad de los servicios, garantizando la coordinación entre políticas activas y protección por desempleo y elevando la tasa de intermediación en el mercado laboral de los Servicios Públicos de Empleo. A tal efecto, se incorporarán medidas específicas tales como el establecimiento de un Portal de Empleo que incremente la captación de ofertas de trabajo y asegure la difusión de las mismas, así como programas de incentivación de la búsqueda de empleo por parte de los propios desempleados.

2º. Análisis de las Políticas Activas de Empleo.

El Gobierno y los Interlocutores Sociales evaluarán durante el segundo semestre del 2006 el funcionamiento de las medidas que configuran el conjunto de las Políticas Activas de Empleo. El Gobierno asegurará el cumplimiento del objetivo de que, en un plazo no superior a 6 meses desde su inscripción en la Oficina de Empleo, los demandantes de empleo reciban una oferta de orientación, formación profesional o inserción laboral.

3º. Grupo de trabajo tripartito.

Un grupo de trabajo tripartito en el ámbito de Servicio Público de Empleo Estatal abordará el desarrollo de la Ley de Empleo y las políticas activas de empleo que se aplicarán en el futuro, con especial atención a mujeres, jóvenes y personas con discapacidad, así como las medidas de empleo y formación en favor de la integración laboral de la población inmigrante.

En este marco deberán analizarse, entre otras cuestiones, el papel de los agentes que intervienen en el mercado de trabajo y su ámbito de actuación: Servicios Públicos de Empleo, Entidades Colaboradoras, Agencias de Colocación y Empresas de Recolocación.

IV. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL ACUERDO.

El seguimiento y evaluación de las medidas que se contienen en el presente Acuerdo se realizará a través de la Comisión de este carácter instituida en el Apartado IV de la Declaración para el Diálogo Social -Competitividad, Empleo estable y Cohesión social- de 8 de julio de 2004. Asimismo, la Comisión realizará un seguimiento del desarrollo normativo del Acuerdo. Todo ello sin perjuicio de los procedimientos de consulta y audiencia a las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas previstos en la legislación vigente.

V. DISPOSICIONES FINALES.

1ª. Los firmantes encomiendan al Gobierno la adopción de las disposiciones necesarias para dar ejecución, con la mayor urgencia posible, a las medidas incluidas en este Acuerdo.

2ª. Asimismo, los firmantes manifiestan su pleno respeto a la potestad constitucional conferida a las Cortes Generales en aquellas materias contenidas en este Acuerdo de las que se deriven compromisos legislativos.

En Madrid, a 9 de mayo de 2006.

**ACUERDO SOBRE
MEDIDAS EN MATERIA
DE SEGURIDAD
SOCIAL**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. La aprobación de una nueva tarifa de primas de cotización por contingencias profesionales, que adecue la actualmente vigente -que data de más de 26 años- a la realidad productiva actual, simplifique la "tarificación" y la gestión y ponga en relación más directa la prima a abonar con el riesgo correspondiente a la actividad realizada.
3. La evolución de las cotizaciones sociales, dentro de un marco general que asegure la competitividad de las empresas españolas, la generación de empleo y el desarrollo económico, debe mantener una relación acorde con los incrementos de afiliación, la correspondencia entre aportaciones y prestaciones, la evolución de los salarios y la productividad de la economía española. En este sentido, las bases mínimas de cotización en cada uno de los regímenes deben garantizar el equilibrio entre aportaciones y prestaciones en todas las carreras de cotización. Asimismo, la base máxima de cotización evolucionará conforme a la variación real del IPC.
4. En orden a lograr un mayor grado de contributividad, se mantiene la fijación de una base mínima de cotización superior a partir de los 50 años para aquellos trabajadores por cuenta propia que hayan cotizado, con anterioridad a la fecha del cumplimiento de dicha edad, menos de cinco años.
5. La disminución de la morosidad y del fraude, con el incremento constante del porcentaje de realización de los derechos reconocidos, que será desarrollado a través de planes operativos puestos en marcha en colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad

Social. El objetivo a alcanzar en este ámbito durante esta década es que el índice de morosidad no supere el 1 por 100.

II. MEJORA DE LA ACCIÓN PROTECTORA NO CONTRIBUTIVA.

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

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

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

1. Pensión de jubilación.

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

- a) El período mínimo de cotización para generar la pensión de jubilación se definirá en 5.475 días (15 años) efectivos de cotización, o su equivalente real en días/cuota. Este compromiso

se llevará a cabo a lo largo de 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.

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

2. Pensión de incapacidad permanente.

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

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

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

La medida contenida en este párrafo no se aplicará para la determinación de la cuantía de las pensiones de incapacidad permanente que provengan de procesos de incapacidad

temporal, que se hayan iniciado con anterioridad a la entrada en vigor de la disposición que incorpore al ordenamiento jurídico la medida mencionada

- c) La pensión de incapacidad permanente, en el grado de incapacidad permanente total, se excluirá para aquellas profesiones cuyos requerimientos físicos resultan inasumibles a partir de una determinada edad. Estas profesiones se determinarán reglamentariamente, previa comprobación de que los cotizantes a las mismas se mantienen en su práctica totalidad en edades inferiores a los 45 años.
- d) Teniendo en cuenta la finalidad del complemento de gran invalidez, su cuantía se establecerá en un importe independiente de la cuantía de la prestación por 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.
- e) Se aprobará una nueva lista de enfermedades profesionales, con efectos en las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por incapacidad permanente o muerte y supervivencia que, siguiendo la Recomendación Europea sobre enfermedades profesionales de 2003, adecue la lista vigente a la realidad productiva actual, así como a los nuevos procesos productivos y de organización.

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

3. Pensión de viudedad.

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

- a) La pensión de viudedad debe recuperar su carácter de renta de sustitución y reservarse para aquellas situaciones en las que el causahabiente contribuía efectivamente al sostenimiento de los familiares 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.

- b) En caso de matrimonio, para acceder a la pensión de viudedad, en los supuestos de fallecimiento del causante por enfermedad común, se requerirá un período previo de vínculo conyugal de dos años o la existencia de hijos en común con derecho a pensión de orfandad. De no acreditarse ese período y ante la ausencia de hijos con derecho a pensión de orfandad, se concederá una pensión temporal con una duración equivalente al período acreditado de convivencia matrimonial.
- c) En los supuestos de parejas de hecho, para acceder a la pensión de viudedad se precisará la constatación de convivencia mutua, estable y notoria, durante un 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.

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

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

4. Pensión de orfandad.

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

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

5. Prestación de incapacidad temporal.

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

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

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

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

1. Jubilación parcial.

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

a) La edad de acceso será:

- Para los trabajadores “*mutualistas*”, 60 años de edad.
- Para el resto de los trabajadores, 61 años de edad.

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

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

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

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

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

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

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

- Transcurrido el primer año desde la fecha de entrada en vigor de la disposición que apruebe la medida, se aplicarán los porcentajes del 82 por 100 y 25 por 100, respectivamente.
- Transcurrido el segundo año desde la fecha de la entrada en vigor de la disposición que apruebe la medida, se aplicarán los porcentajes del 80 por 100 y del 25 por 100, respectivamente.
- Transcurrido el tercer año desde la fecha de la entrada en vigor de la disposición que apruebe la medida, se aplicarán los porcentajes del 78 por 100 y 25 por 100, respectivamente.

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

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

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

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

2. Jubilación anticipada.

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

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

- b) Se adoptarán medidas de mejora de las pensiones causadas, antes 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.
- c) Se adoptarán las medidas normativas necesarias, en orden a calificar como involuntaria la extinción de la relación laboral producida en el marco de los expedientes de regulación de empleo (ERES), a los efectos de la aplicación de las reglas de Seguridad Social sobre jubilación anticipada, en los términos del artículo 161.3 y de la disposición transitoria tercera de la Ley General de la Seguridad Social.

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

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

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

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

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

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

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

Con la finalidad de incrementar el número de trabajadores que deciden voluntariamente llegar a la edad ordinaria de jubilación o retrasarla, la prolongación voluntaria de la vida laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación debe estar incentivada, con independencia tanto de los años cotizados (si estos superan el período de carencia) como de la base de cotización.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En el marco de las Recomendaciones 3ª y 6ª del Pacto de Toledo, es una exigencia de la equidad que debe presidir el sistema de protección social la equiparación en prestaciones y obligaciones de los cotizantes del sistema, simplificando su estructura de regímenes.

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

1. Conforme a los acuerdos alcanzados con las Organizaciones Profesionales Agrarias, se integra en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos a los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario, estableciéndose un sistema especial de cotización en favor de estos trabajadores agrarios por cuenta propia, titulares de explotaciones familiares o que trabajen en las mismas.
2. Por otra parte, en el momento actual la configuración del Régimen Especial Agrario, trabajadores por cuenta ajena, realizada hace 40 años, manifiesta su obsolescencia y su inadecuación a los cambios económicos, sociales y demográficos experimentados en el sector agrario español y su mercado de trabajo.

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

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

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

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

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

3. En paralelo a este proceso, en relación con el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar y el Régimen Especial 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.
4. En relación con el Régimen Especial de Empleados de Hogar se procederá al estudio de la regulación de la relación laboral de carácter especial, a fin de proponer en su caso, su adecuación a la realidad actual. También y con el objetivo de convergencia de prestaciones con el Régimen General (especialmente, en la cobertura de contingencias profesionales y de la fecha de inicio del percibo de la prestación de incapacidad 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.

5. Se estudiará la modificación de la legislación reguladora del Fondo de Reserva de la Seguridad Social, con la finalidad de obtener una gestión que procure una mayor rentabilidad para sus dotaciones, garantizando la seguridad en las inversiones.
6. De igual modo, se procederá a la simplificación y unificación de las reservas de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, de manera que, sin perjuicio del seguimiento sobre la adecuación de las tarifas de cotización por contingencias profesionales a la realidad productiva y a la evolución de las correspondientes prestaciones, se posibilite una gestión más transparente de estas entidades y una consideración global de las reservas del sistema de la Seguridad Social.

VI. SOSTENIBILIDAD Y ADAPTACIÓN DEL SISTEMA.

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

VII. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

El Gobierno y las Organizaciones firmantes de este Acuerdo constituirán una Comisión de Seguimiento a fin de continuar el Diálogo Social en el desarrollo legal y reglamentario del mismo. Todo ello sin perjuicio de los procedimientos de consulta y audiencia a las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas previstos en la legislación vigente.

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

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

En Madrid, a 13 de julio de 2006.

POR LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES
(UGT)

POR LA CONFEDERACIÓN SINDICAL DE
COMISIONES OBRERAS (CC.OO)

Cándido Méndez Rodríguez

José María Fidalgo Velilla

POR LA CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE
ORGANIZACIONES EMPRESARIALES (CEOE)

POR LA CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE LA
PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA
(CEPYME)

José Maria Cuevas Salvador

Enrique Martínez Piqueras

POR EL GOBIERNO

Jesús Caldera Sánchez-Capitán
MINISTRO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**ACUERDO SOBRE LA
APROBACIÓN DE UNA
LEY QUE REGULE EL
ESTATUTO DEL
TRABAJO AUTÓNOMO**

ACUERDO SOBRE LA APROBACIÓN DE UNA LEY QUE REGULE EL ESTATUTO DEL TRABAJO AUTÓNOMO

INTRODUCCIÓN

I

Es objetivo fundamental del Gobierno y las organizaciones firmantes de este acuerdo alcanzar unos mayores niveles de desarrollo económico y fomentar y promover el bienestar social y la cohesión territorial. En este marco, la política laboral y social constituye un pilar básico cuyo desarrollo debe ser abordado a través del diálogo social.

Pero la política social y laboral quedaría incompleta si únicamente se circunscribiera al trabajo por cuenta ajena. Más de tres millones de personas que ejercen actividades económicas por cuenta propia (la inmensa mayoría de ellos sin trabajadores asalariados a su cargo) merecen también un impulso adecuado desde las políticas públicas en diversos ámbitos y una regulación sustantiva de su actividad.

Hasta ahora el trabajo autónomo se configuraba dentro de un marco de relaciones jurídicas propio del derecho privado, por lo que las referencias normativas al mismo se hallan dispersas a lo largo de todo el ordenamiento jurídico. No ha existido nunca ni en nuestro ordenamiento ni en el derecho comparado una norma específica dedicada al trabajo autónomo o por cuenta propia.

Y, si bien es cierto que los autónomos son empresarios, en cuanto asumen con sus propios medios económicos una actividad económica y la dirigen y organizan con independencia, asumiendo el riesgo de la misma, no es menos cierto que también son trabajadores, en tanto que aportan su personal trabajo, y que demandan un nivel de protección que tienda a converger con el de los asalariados o trabajadores por cuenta ajena.

El trabajo autónomo abarca en la actualidad un conjunto de relaciones muy complejas y heterogéneas, más incluso que el trabajo por cuenta ajena. Las diferencias existentes entre el titular de un establecimiento comercial abierto al público, el agricultor, el administrador que posee el control de una sociedad mercantil que es una mediana empresa, el transportista que ejecuta su tarea para un solo cargador o el profesional que presta servicios informáticos y que desarrolla la mayor parte de su actividad en su domicilio, son expresión de realidades diversas y complejas que precisan de una regulación que proporcione un mínimo de homogeneidad respecto de determinados asuntos fundamentales como los derechos y obligaciones, el nivel de protección social o las medidas de fomento.

II

En este contexto el Gobierno y las organizaciones representativas de los autónomos creen necesaria la aprobación de una Ley sobre el Estatuto del Trabajo Autónomo.

Un Estatuto que, como aprobó el Parlamento por medio de una enmienda a los Presupuestos Generales del Estado para 2006, presentada por la casi totalidad de los grupos parlamentarios del Senado, *“defina el trabajo autónomo y se contemplen los derechos y obligaciones de los trabajadores autónomos, su nivel de protección social, las relaciones laborales y la política de fomento del empleo autónomo, así como la figura del trabajador autónomo dependiente”*.

El Gobierno, a través del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, abrió a mediados del año 2004 un proceso de diálogo con diversas organizaciones de autónomos con el objeto de elaborar el Estatuto del Trabajo Autónomo, dando con ello cumplimiento a su programa de gobierno que recogía este compromiso y como respuesta a la demanda más importante de estas organizaciones.

El primer acuerdo en este proceso fue la creación de una mesa de diálogo entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y tres organizaciones de autónomos, la “Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos” (UPTA), la “Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos” (ATA) y la “Federación Española de Autónomos” (CEAT).

Dicha mesa de diálogo acordó solicitar un informe a una Comisión de Expertos de reconocido nivel académico conocedor de materias socio laborales y económicas, formado por los profesores D. Jesús Cruz Villalón, D. Salvador del Rey Guanter, D. Juan Antonio Maroto Acín, D^a Carmen Sáez Lara y D. Fernando Valdés Dal-Re (Coordinador de la Comisión).

Dicho informe ha servido como base para la posterior elaboración del borrador de Anteproyecto de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo que es objeto del presente Acuerdo.

Para la elaboración de este Anteproyecto, se ha contado con la opinión de las organizaciones de autónomos, pero también con las propuestas realizadas en el seno de la Administración General del Estado, de las Administraciones de las Comunidades Autónomas y de las organizaciones empresariales y sindicales.

En definitiva, el Gobierno y las organizaciones de trabajadores autónomos UPTA y ATA proceden a la firma del presente Acuerdo como base para una futura Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo.

1. ÁMBITO SUBJETIVO

Se considera como trabajadores autónomos a las personas físicas que realicen de forma habitual, personal, directa, por cuenta propia y fuera del ámbito de dirección y organización de otra persona, una actividad económica o profesional a título lucrativo, den o no ocupación a trabajadores por cuenta ajena.

También será de aplicación este concepto a los trabajos, realizados de forma habitual, por familiares de las personas definidas con anterioridad que no tengan la condición de trabajadores por cuenta ajena.

La inclusión de determinados colectivos de manera expresa en el ámbito de aplicación de la futura Ley se entenderá sin perjuicio de la aplicación de sus respectivas normas específicas.

2. RÉGIMEN PROFESIONAL

2.1. Fuentes

En el sistema de fuentes aplicable a las relaciones jurídicas de los trabajadores autónomos con quienes contraten deberá quedar clara la naturaleza civil o mercantil de dichas relaciones, y su ubicación fuera del ámbito laboral.

El Gobierno y las Organizaciones de Autónomos firmantes consideran necesaria la inclusión de una fuente novedosa: el acuerdo de interés profesional. Se trata de un acuerdo que sólo se va a aplicar para los trabajadores autónomos económicamente dependientes.

2.2. Régimen Profesional del Trabajador Autónomo

2.2.1. Derechos y deberes

Se considera necesario incluir un catálogo de derechos recogidos en la Constitución y en otras normas jurídicas, con el fin de sistematizarlos en la futura norma y con el objeto de que el trabajador autónomo disponga de un Estatuto singularizado, con su carta de derechos y deberes propios.

2.2.2. Contrato

La autonomía de la voluntad de las partes debe regir los aspectos relativos a la forma y duración del contrato, sin perjuicio de que una de las partes pueda exigir de la otra en cualquier momento que el contrato se formalice por escrito, matización que se considera conveniente incluir por seguridad jurídica.

2.2.3. Prevención de riesgos laborales

La futura Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo debe incluir una referencia en materia de prevención de riesgos laborales que complemente lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en materia de coordinación de actividades empresariales, y que añada algunos preceptos para promover la seguridad y salud en el trabajo. En particular, deben disponerse reglas aplicables a los supuestos de coordinación tanto horizontal como vertical entre uno o varios trabajadores autónomos y las empresas con las que comparten un centro de trabajo.

Asimismo, el trabajador autónomo debe tener derecho a interrumpir su actividad cuando exista un riesgo grave e inminente para su salud o su vida, de forma análoga a lo previsto en el apartado 2 del artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales para los trabajadores por cuenta ajena.

2.2.4. Garantías económicas

En materia de garantías económicas es necesario proteger al trabajador autónomo en los supuestos de insolvencia o mora cuando éste ejecute su actividad para un contratista o subcontratista. Deberá establecerse un mecanismo de responsabilidad del dueño de la obra o empresario principal para que el trabajador autónomo pueda cobrar las cantidades adeudadas, mecanismo que nunca puede aplicarse a las reparaciones, construcciones o servicios contratados en el seno del hogar familiar.

2.3. Régimen Profesional del Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente

El Gobierno y las Organizaciones de Autónomos firmantes consideran necesario reconocer y dotar de una configuración jurídica específica la figura del trabajador autónomo económicamente dependiente. Su regulación obedece a la necesidad de dar cobertura legal a una realidad social: la existencia de un colectivo de trabajadores autónomos los cuales, no obstante su autonomía funcional, desarrollan su actividad con una fuerte dependencia económica de un único cliente.

Así al menos el 75 por ciento de los ingresos del trabajador autónomo económicamente dependiente deben provenir de ese único cliente. El trabajador autónomo económicamente dependiente, respecto del trabajador autónomo común, tiene la característica de reducir su iniciativa empresarial, ya que su actividad se ve condicionada por la empresa de la que depende. Sin embargo, el trabajador autónomo económicamente dependiente es un trabajador autónomo, pues en su actividad no se dan las notas de dependencia y ajenidad típicas de la relación laboral por cuenta ajena. En consecuencia, se pretende dotar de cierta protección y tutela a este colectivo, dada su posición

subordinada desde el punto de vista económico frente a la empresa que le contrata.

La introducción de esta figura no debe inducir a confusión. El trabajador autónomo económicamente dependiente es un trabajador autónomo con una regulación específica, no un híbrido entre el trabajador por cuenta propia y el trabajador por cuenta ajena. De ahí que su definición debe ser muy restrictiva.

El régimen jurídico específico del trabajador autónomo económicamente dependiente debe abarcar aspectos como:

- a) Forma, contenido y registro del contrato.
- b) Normas mínimas en materia de tiempos de trabajo.
- c) Interrupciones justificadas de la actividad profesional para atender responsabilidades familiares urgentes y por la existencia de un riesgo grave e inminente para su salud.
- d) Existencia de una nueva fuente, como son los acuerdos de interés profesional, concertados entre autónomos o sus organizaciones y las empresas que son sus clientes, y cuyo régimen jurídico debe ser desarrollado en la futura norma bajo los principios de:
 - Naturaleza jurídica civil o mercantil de los acuerdos.
 - Eficacia contractual y personal.
- e) Recurso a la Jurisdicción de lo Social para las pretensiones derivadas tanto del contrato individual suscrito entre el trabajador autónomo económicamente dependiente y su cliente como de los acuerdos de interés profesional.
- f) Regulación de procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos y reconocimiento de los procedimientos ya previstos en normas sectoriales.

3. Derechos Colectivos

La futura Ley debe reconocer derechos colectivos específicos, estableciendo criterios objetivos para delimitar qué asociaciones de trabajadores autónomos van a gozar de una posición jurídica singular, más allá de su capacidad de representación ordinaria, para cuestiones como ostentar representación institucional frente a las Administraciones Públicas, gestionar programas públicos u otras funciones que se puedan establecer.

El Gobierno y las Organizaciones firmantes consideran necesario crear el Consejo Estatal del Trabajo Autónomo como órgano consultivo del Gobierno en materia socioeconómica y profesional del trabajo autónomo, y del que deben formar parte los Ministerios con competencias en la materia, las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales, así como las asociaciones representativas de trabajadores autónomos siempre que su ámbito de actuación sea estatal e intersectorial y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

4. Protección Social

El Gobierno y las Organizaciones firmantes pretenden avanzar en la convergencia del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos con el Régimen General, siguiendo las Recomendaciones del Pacto de Toledo sobre pensiones.

La Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo promoverá la tendencia a la convergencia entre ambos regímenes con medidas concretas como:

a) La obligación para todos los trabajadores autónomos de incluir la cobertura por incapacidad temporal.

b) La incorporación obligatoria de la cobertura de la incapacidad temporal y de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social para todos los trabajadores autónomos económicamente dependientes con el objeto de darles un mayor nivel de protección.

c) La posibilidad de que se reconozcan reducciones en las bases de cotización o bonificaciones en las cuotas para determinados colectivos, bien por las características personales del mismo, bien por la naturaleza de la actividad ejercida. En particular esta medida debe instituirse en la propia Ley para los supuestos de pluriactividad, venta ambulante y a domicilio y determinados trabajos de familiares.

d) La posibilidad de jubilación anticipada para determinados trabajadores autónomos atendiendo a la naturaleza tóxica, peligrosa o penosa de la actividad ejercida, en los mismos supuestos y colectivos para los que esté establecido dicho derecho respecto de los trabajadores por cuenta ajena.

e) El establecimiento de un sistema de protección frente al cese de actividad, siempre que estén garantizados los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera y ello responda a las necesidades y preferencias de los trabajadores autónomos, de acuerdo con las características personales del trabajador o con la naturaleza de la actividad ejercida.

5. Fomento y Promoción del Trabajo Autónomo

El Gobierno y las Organizaciones firmantes acuerdan que la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo es el marco ideal para una regulación sistemática en materia de fomento y promoción del trabajo autónomo. El Gobierno se compromete a establecer en la Ley medidas tales como el fomento de la formación y readaptación profesionales, la información o asesoramiento técnico, la política fiscal adecuada, los programas de ayuda financiera para la reducción de costes en el inicio de la actividad o la promoción de una cultura emprendedora, cuestiones tradicionalmente reivindicadas por las Organizaciones firmantes.

Estas políticas, conectadas con la política social anteriormente referida, tendrán una especial incidencia en potenciar la actividad emprendedora y el autoempleo.

Por todo lo expuesto las partes firmantes quieren hacer un llamamiento a todas las organizaciones de autónomos y de otros sectores sociales implicados para que se adhieran al mismo desde la consideración de que la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo constituye un marco de regulación necesario de los trabajadores autónomos, tanto en derechos como en obligaciones, que incorpora un mayor nivel de protección social y una eficaz política de fomento del autoempleo y de la cultura emprendedora. Una ley, en definitiva, que supondrá la piedra angular para seguir avanzando en la consecución del pleno reconocimiento económico y social del trabajo autónomo.

Madrid, 26 de septiembre de 2006

Jesús Caldera Sánchez-Capitán
Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales

Sebastián Reyna Fernández
Secretario General de la Unión de
Profesionales y Trabajadores
Autónomos

Lorenzo Amor Acedo
Presidente de la Federación
Nacional de Asociaciones de
Trabajadores Autónomos

**ESTRATEGIA
ESPAÑOLA DE
SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO**

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	2
II. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN ESPAÑA	6
III. OBJETIVOS GENERALES	9
IV. OBJETIVOS OPERATIVOS Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN	10
A) RELATIVOS A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA EMPRESA.....	10
Objetivo 1: Lograr un mejor y más eficaz cumplimiento de la normativa, con especial atención a las pequeñas y medianas empresas	10
Objetivo 2: Mejorar la eficacia y la calidad del sistema de prevención, poniendo un especial énfasis en las entidades especializadas en prevención	14
Objetivo 3: Fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y de los trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo	18
B) RELATIVOS A LAS POLÍTICAS PÚBLICAS	23
Objetivo 4: Desarrollar y consolidar la cultura de la prevención en la sociedad española.....	23
Objetivo 5: Perfeccionar los sistemas de información e investigación en materia de seguridad y salud en el trabajo	26
Objetivo 6: Potenciar la formación en materia de prevención de riesgos laborales.....	29
Objetivo 7: Reforzar las instituciones dedicadas a la prevención de riesgos laborales	31
Objetivo 8: Mejorar la participación institucional y la coordinación de las Administraciones Públicas en las políticas de prevención de riesgos laborales.....	34
V. INSTRUMENTACIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	36
VI. PERÍODO DE VIGENCIA.....	36

I. INTRODUCCIÓN

Antecedentes

Dando cumplimiento al mandato a los poderes públicos de velar por la seguridad e higiene en el trabajo incluido en el artículo 40.2 de la Constitución, la seguridad y salud en el trabajo viene siendo objeto de una actuación continua por parte del Estado y las Comunidades Autónomas, así como, en sus respectivos ámbitos de responsabilidad, por parte de las organizaciones empresariales y los sindicatos y de las entidades dedicadas profesionalmente a la prevención de riesgos laborales. Esta actuación ha sido especialmente intensa, si cabe, desde la aprobación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Los derechos fundamentales implicados en la prevención de riesgos laborales, que son, no se olvide, el derecho a la vida, el derecho a la integridad física y el derecho a la salud, determinan que las actuaciones dirigidas a mejorar la seguridad y la salud en el trabajo constituyan un objetivo político de primer orden. Por ello, el Presidente del Gobierno asumió en su discurso de investidura en abril de 2004 el compromiso de luchar contra la siniestralidad, elaborando un plan específico que sería presentado a los interlocutores sociales.

En la reunión de la mesa de diálogo social en materia de prevención de riesgos laborales del 22 de febrero de 2005, el Gobierno, CEOE, CEPYME, UGT y CC.OO. acordaron impulsar la elaboración de una estrategia española de seguridad y salud en el trabajo. Este objetivo fue rápidamente compartido por las Comunidades Autónomas en el marco de los mecanismos permanentes de coordinación y colaboración en materia de prevención de riesgos laborales que existen entre el Gobierno y las Comunidades Autónomas, en la medida en que desde hace años viene desarrollándose en los diferentes ámbitos territoriales actuaciones planificadas fruto del acuerdo de los gobiernos autonómicos y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

La iniciativa de elaborar una estrategia española de seguridad y salud en el trabajo fue refrendada políticamente por el Consejo de Ministros el 22 de abril de 2005, cuando el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales presentó un “Plan de actuación para la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo y la reducción de los accidentes laborales” dentro del que figuraba el documento denominado “Hacia una Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo”.

Desde entonces hasta ahora, el Gobierno, con el consenso de los interlocutores sociales, ha adoptado e impulsado diversas medidas orientadas ya por los objetivos de la Estrategia, como son la segregación de las actividades preventivas de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales respecto de las actividades desarrolladas por éstas como servicios de prevención ajenos, la reforma del Reglamento de los Servicios de Prevención para favorecer la integración de la prevención de riesgos laborales en las empresas, el aumento de los recursos destinados al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la Fundación de Prevención de Riesgos Laborales y a la formación en materia preventiva, la Ley reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción, la nueva tarifa para la cotización a la Seguridad Social por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y el nuevo sistema de declaración, notificación y registro de las enfermedades profesionales.

Culminados en la primavera de 2006 con sendos acuerdos de Gobierno e interlocutores sociales los procesos de diálogo social sobre mercado de trabajo y Seguridad Social, en los que se incluyen igualmente medidas que inciden positivamente en la seguridad y salud en el trabajo, tomando como base el documento que fue al Consejo de Ministros el 22 de abril de 2005, y teniendo bien presentes las aportaciones realizadas desde entonces por organizaciones empresariales y sindicatos en las reuniones de la mesa de diálogo social sobre prevención de riesgos laborales y por las Comunidades Autónomas en el marco los mecanismos permanentes de coordinación y colaboración en materia de prevención de riesgos laborales que existen entre el Gobierno y las Comunidades Autónomas, se presenta a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, como máximo órgano de participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo, esta Estrategia.

Qué es la Estrategia

La Estrategia constituye el **instrumento para establecer el marco general de las políticas de prevención de riesgos laborales a corto y, sobre todo, medio y largo plazo, pues abarca el periodo 2007-2012.**

A partir del diagnóstico sobre la situación actual de la prevención de riesgos laborales, la Estrategia identifica los objetivos que deben alcanzarse a lo largo de este periodo que ahora se inicia. Para ello, se apuntan las líneas de actuación que habrán de desarrollarse en los próximos años por todas las partes implicadas.

Con ello, la Estrategia pretende **dotar de coherencia y racionalidad las actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo desarrolladas por todos los actores relevantes en la prevención de riesgos laborales.** Precisamente en ello consiste su máxima novedad y su valor añadido. Esta Estrategia, sobre la base del consenso de todas las partes implicadas, pretende diseñar el marco común y compartido de las acciones en materia de prevención de riesgos laborales a desarrollar en el futuro por el Gobierno, las Comunidades Autónomas y los interlocutores sociales. Ello debe servir para aunar esfuerzos y conseguir los objetivos pretendidos.

Por qué una Estrategia

La necesidad de elaborar una Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo responde, al menos, a tres exigencias.

En primer lugar, y ante todo, se trata de una **exigencia social.** Los índices de siniestralidad laboral siguen situados en España en unos niveles no acordes con un mercado de trabajo que apuesta por más y mejores empleos. Urge que los poderes públicos y el resto de actores implicados en la prevención de riesgos laborales aúnen sus esfuerzos, los redoblen, si cabe, para aproximar, a corto y medio plazo, nuestros índices, a los de la Unión Europea. Ni el Gobierno, ni las Comunidades Autónomas, ni las organizaciones empresariales, ni los sindicatos, ni las empresas, ni los trabajadores, ni los profesionales de la prevención son insensibles hacia el sentir actual de nuestra sociedad: no es aceptable que el trabajo pueda tener consecuencias insanas e inseguras, cuando no mortales.

En segundo lugar, se trata de una exigencia de **política interna**. Cumplidos ya once años de la aprobación de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la ocasión es propicia para hacer balance, profundizar en los aciertos y corregir errores, tanto más cuando todos los actores coinciden en la necesidad de adoptar medidas audaces a partir de un enfoque renovado, que nos permitan conseguir objetivos cuantificables y ciertos de reducción de la siniestralidad laboral.

En tercer y último lugar, la Estrategia española ha de servir para **articular** de manera adecuada y respetuosa con la distribución constitucional de competencias, la **Estrategia Europea** de Seguridad y Salud en el Trabajo para el periodo 2007-2012 y la diversidad de **iniciativas** en materia de prevención de riesgos laborales desarrolladas desde la **Administración General del Estado** y las iniciativas que con variadas denominaciones (planes de acción, planes directores, planes autonómicos, planes de choque) han puesto en marcha las **Comunidades Autónomas**, iniciativas que revelan el interés del Gobierno, de los gobiernos autonómicos y de las organizaciones empresariales y sindicales por conseguir un mejor cumplimiento de la normativa, la mejora de las condiciones de trabajo y la disminución del número de los accidentes de trabajo.

Para qué una Estrategia

A diferencia de lo sucedido en otras etapas, más centradas en construir el marco institucional y normativo derivado de la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la presente Estrategia se orienta a **conseguir dos objetivos generales**: por una lado, **reducir** de manera constante y significativa **la siniestralidad laboral** y acercarnos con ello a los valores medios de la Unión Europea; de otro, **mejorar** de forma continua y progresiva los niveles de seguridad y salud en el trabajo.

Siendo importantes esos objetivos, la Estrategia debe servir para **movilizar a la sociedad española** y hacerla aún más sensible y comprometida con la prevención de riesgos laborales, contribuyendo de esta manera a desarrollar y consolidar una cultura de la prevención de riesgos laborales. La sociedad no puede permanecer impasible ante las muertes en el trabajo, los accidentes laborales, las enfermedades profesionales que se producen cada día en nuestro país.

La Estrategia aspira, en fin, a **transformar los valores, las actitudes y los comportamientos** de todos los sujetos implicados en la prevención de riesgos laborales (el Gobierno, las Comunidades Autónomas, las organizaciones empresariales, los sindicatos, las empresas, los trabajadores, las entidades dedicadas a la prevención), en suma, de toda la sociedad, en relación con la prevención de riesgos laborales. Las muertes en el trabajo, los accidentes laborales, las enfermedades profesionales no son, no deben ser, tolerables. Los riesgos en el trabajo se pueden evitar o, cuando menos, controlar.

La Estrategia quiere inaugurar una **nueva forma de actuar**, consolidando, no obstante, aquellas iniciativas que se han demostrado útiles y eficaces. Todos los implicados han de ponerse de acuerdo en cuales son los problemas más graves que tiene la seguridad y la salud en el trabajo en España y proponen las medidas necesarias para su solución, medidas que deberán aplicarse desde ahora hasta 2012.

Finalmente, debe señalarse que todas las Administraciones Públicas deben desempeñar un doble papel en la ejecución de esta Estrategia. En primer lugar, en su condición de poderes públicos, tendrán el deber de poner en práctica, cada una dentro de su ámbito de

responsabilidad, las políticas públicas que se identifican en la misma. En segundo lugar, las Administraciones Públicas, en su condición de empleadores, deberán hacer plenamente efectivo el derecho de los empleados públicos a recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, tal y como se reconoce en la reciente Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto básico del empleado público, para lo cual las Administraciones Públicas deberán cumplir también lo exigido a las empresas en el ámbito privado, esto es: lograr un mejor y más eficaz cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, mejorar la eficacia y calidad de las actividades preventivas y fortalecer y favorecer la implicación de los empleados públicos en la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo.

Comunidades Autónomas

Las Comunidades Autónomas han tenido una participación decisiva en la elaboración de esta Estrategia. No puede ser de otra manera a la vista de las relevantes competencias de las Comunidades Autónomas en relación con la seguridad y la salud en el trabajo.

Igualmente, la ejecución práctica de las medidas incluidas en esta estrategia habrá de respetar fielmente el marco vigente de distribución competencial en esta materia entre el Estado y las Comunidades Autónomas.

II. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN ESPAÑA

A lo largo del proceso de diálogo social e institucional que ha precedido la elaboración de esta Estrategia, todos los sujetos participantes han tenido ocasión de exponer, mediante los documentos aportados por todas las partes y en las reuniones celebradas, su diagnóstico de la situación de la prevención de riesgos laborales, apuntando los problemas existentes y las causas que los explican.

En las líneas siguientes se extractan los aspectos positivos y negativos de la situación actual, que son globalmente compartidos por todas las partes. Lógicamente, unos y otros aspectos son determinantes a la hora de identificar los objetivos generales de esta Estrategia, así como las líneas de actuación propuestas para su consecución en los capítulos siguientes.

Aspectos positivos

Cumplidos once años de la aprobación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, resulta oportuno hacer balance, aunque sea de forma somera, de lo acontecido en este periodo.

La prevención de riesgos laborales ha experimentado en los últimos diez años un auge desconocido en nuestro país. En este periodo ha pasado de disciplina desconocida y reservada a especialistas a consolidarse como un aspecto fundamental de las relaciones laborales. Ello pone de manifiesto que la cultura de la prevención ha empezado a calar en nuestra sociedad, en el sentido de que la prevención es ya una cuestión que es objeto de preocupación social.

En estos años, España se ha dotado de un marco homologable en esta materia a la política común de seguridad y salud en el trabajo de la Unión Europea y a las políticas desarrolladas por sus Estados miembros. Al mismo tiempo, la instalación del nuevo modelo preventivo ha traído consigo la aparición de nuevos sujetos y, en último término, de un sector emergente: el sector de la prevención. Servicios de prevención, entidades formativas, auditores de sistemas de prevención han aparecido como nuevos sujetos en el mercado empresarial.

Asimismo, debe destacarse la implicación con la prevención de riesgos laborales del conjunto de los poderes públicos, tanto de la Administración General del Estado, incluida la labor desarrollada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, como de las Comunidades Autónomas, que han puesto en práctica numerosos planes de acción en sus respectivos ámbitos territoriales. Igualmente destacable es el papel desempeñado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Por su parte, las organizaciones empresariales y los sindicatos, las empresas y los trabajadores se han aplicado en este periodo en llevar la letra de la Ley y sus normas de desarrollo al día a día de la actividad productiva.

Aspectos negativos

Sin embargo, **los logros en materia de prevención de riesgos laborales están aún lejos de cumplir las expectativas que generó en su momento la aprobación de la Ley 31/1995.** La intensa actividad desplegada por los poderes públicos y los sujetos privados no se ha visto siempre respaldada por los índices de siniestralidad laboral existentes en España, pese a existir en los últimos años una tendencia afianzada de ligera disminución de los índices de incidencia de los accidentes de trabajo.

Como es propio de todo nuevo modelo, la puesta en práctica de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales ha generado también problemas que responden a diferentes razones, siendo los más destacables los siguientes:

- No ha existido una visión global del conjunto de políticas públicas relacionadas, directa o indirectamente, con la prevención de riesgos laborales.
- Las políticas activas desarrolladas por los poderes públicos (sensibilización y concienciación, información, investigación, formación, incentivación económica) han sido débiles y dispersas, lo que ha dado lugar a la falta de generalización de una cultura de la prevención de riesgos laborales.
- No ha existido un respaldo fuerte de las instituciones públicas competentes en materia de prevención de riesgos laborales.
- La coordinación de las actuaciones desarrolladas por la diversidad de sujetos públicos y privados implicados en la seguridad y la salud en el trabajo ha sido insuficiente.
- Se ha puesto más énfasis en la aprobación de normas jurídicas sobre seguridad y salud en el trabajo que en el diseño y ejecución de políticas públicas en materia de prevención de riesgos laborales.
- La rapidez con que se ha incorporado al ordenamiento jurídico español la normativa comunitaria sobre seguridad y salud en el trabajo, así como el elevado número y la complejidad de las normas en materia de prevención de riesgos laborales dificultan su cumplimiento, particularmente por las pequeñas y medianas empresas. Además, la normativa de prevención de riesgos laborales ha podido adolecer en algunos casos de cierta generalidad, sin tener adecuadamente en cuenta otras variables igualmente importantes como algunas peculiaridades de los diferentes sectores de actividad. Todo ello ha dado lugar a problemas como la falta de un nivel adecuado de integración de la prevención en la empresa, así como un cumplimiento más formal y burocrático que real y efectivo de las obligaciones preventivas.
- La relación entre recursos preventivos propios y ajenos en las empresas, la calidad de las actividades preventivas, la formación de profesionales y trabajadores son cuestiones que pueden y deben mejorarse. Superada la fase de establecimiento de una organización preventiva en las empresas que cumpliera los requisitos legales exigidos, resulta necesario adoptar nuevas medidas y abrir un gran debate entre todos los sujetos implicados sobre como perfeccionar la eficacia y la calidad de la prevención de riesgos laborales en nuestro país.

- Se ha prestado más atención a la seguridad que a la salud de los trabajadores, de forma que la vigilancia de la salud de los trabajadores no ha dado plena satisfacción a las previsiones contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- La aplicación de la normativa de prevención de riesgos laborales a los empleados públicos ha presentado insuficiencias que es necesario corregir.

III. OBJETIVOS GENERALES

De acuerdo con la idea apuntada por la estrategia europea y asumida unánimemente por todos, es hora de fijar objetivos que puedan medirse, que sean ambiciosos y, al propio tiempo, realistas.

En tal sentido, los **objetivos generales** de esta Estrategia son dos:

- Por un lado, conseguir una reducción constante y significativa de la siniestralidad laboral y el acercamiento a los valores medios de la Unión Europea, tanto en lo que se refiere a los accidentes de trabajo como a las enfermedades profesionales.
- Por otro lado, la mejora continua y progresiva de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

No obstante, la Estrategia parte de considerar que para el cumplimiento de esos fines es necesario fijar unos **objetivos operativos** que contemplen las distintas áreas que tienen incidencia en la seguridad y salud de los trabajadores: política educativa, organización de la prevención en la empresa, vigilancia y cumplimiento de la normativa, política de I+D+i, consulta y participación de los trabajadores, etc.

Esos objetivos instrumentales u operativos son ocho, aunque por razones sistemáticas teniendo en cuenta el carácter de sus “actores principales”, se articulan en dos grandes partes, según el siguiente esquema:

A) La primera parte recoge los **objetivos marcados para la mejora de los sistemas de prevención en las empresas.**

Esta parte tiene como destinatarios fundamentales a empresarios y trabajadores y a sus organizaciones representativas, pero también al sector de la prevención en general (servicios de prevención, entidades auditoras, entidades formativas).

B) La segunda parte recoge las áreas de actuación desarrolladas por los poderes públicos: se trata, pues, de **establecer objetivos para las políticas públicas** que inciden en la prevención de riesgos laborales, de **coordinar esas políticas** y de **reforzar las instituciones públicas dedicadas a la prevención de riesgos laborales.**

Este segundo bloque tiene como destinatarios a las instituciones que desarrollan políticas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo: las Administraciones Públicas.

Cada objetivo comprende las **líneas de actuación** necesarias para alcanzar el fin perseguido. A su vez, cada línea de actuación puede ser comprensiva de varias **acciones o medidas.**

IV. OBJETIVOS OPERATIVOS Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN

A. OBJETIVOS RELATIVOS A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA EMPRESA

OBJETIVO 1: LOGRAR UN MEJOR Y MÁS EFICAZ CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA, CON ESPECIAL ATENCIÓN A LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS.

Aunque las obligaciones preventivas del empresario, en tanto que basadas en el conocimiento y análisis de los riesgos en el preciso marco de la empresa o el centro de trabajo, pueden calificarse como obligaciones adaptadas a la realidad y tamaño de la empresa, es cierto que la amplitud de la normativa española de seguridad y salud, no sólo en su aspecto técnico sino especialmente en el administrativo o de gestión, puede resultar de complejo cumplimiento, especialmente para las pequeñas y medianas empresas.

Por ello, toda empresa, pero en especial las PYMES, han de recibir el apoyo de las instituciones para el cumplimiento de sus obligaciones, sin rebaja de las condiciones mínimas de seguridad y salud, para conseguir eficazmente que el sistema de prevención sea sencillo, cercano al empresario y fácilmente comprensible.

Junto a ello, el mejor cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales aconseja también desarrollar nuevas medidas en el ámbito de la Seguridad Social o en determinados sectores de actividad (la construcción) y para los trabajadores autónomos, además de proseguir la ejecución de los planes públicos dirigidos a velar por el cumplimiento de la indicada normativa.

Para alcanzar este objetivo, se proponen las siguientes líneas de actuación:

1.1. Para favorecer el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de las **pequeñas y medianas empresas y por las microempresas**, se adoptarán las siguientes medidas, que podrán ser objeto de financiación, en su caso, en el marco de la Orden del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales por la que se regulan las actividades preventivas en el ámbito de la Seguridad Social:

- Las **empresas de hasta 50 trabajadores que no desarrollen actividades del Anexo I** del Reglamento de los Servicios de Prevención podrán realizar el **plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de prevención de actividades laborales de forma simplificada**, de manera que sin reducir el nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores al que están obligadas por la legislación preventiva, puedan cumplir de manera real y más eficazmente unas obligaciones preventivas más y mejor adaptadas al tamaño de la empresa.

Los documentos indicados **deberán formularse en términos comprensibles y más fácilmente aplicables por el empresario**, ya desarrolle las actividades con recursos propios, ya hubiera concertado las actividades preventivas con un servicio de prevención ajeno.

Para ello, **el plan de prevención, la evaluación de riesgos y la planificación de actividades preventivas se reflejarán en un documento, de extensión reducida**, plenamente adaptado a la actividad y al tamaño de la empresa, que establezca las medidas operativas para realizar la integración de la prevención en la actividad de la empresa, los puestos de trabajo con riesgo y las medidas concretas para controlarlos, jerarquizadas en función del nivel de riesgos.

- Estarán **dispensadas de la obligación de auditoría** las empresas de hasta 50 trabajadores que organicen su sistema de prevención con recursos propios, salvo que la autoridad laboral requiera su realización, a la vista de la siniestralidad del sector o de otra información que ponga de manifiesto la peligrosidad de la actividad desarrollada por la empresa o la inadecuación de su sistema de prevención. Las empresas dispensadas deberán realizar autodeclaración, conforme al Anexo II del Reglamento de los Servicios de Prevención.
- El empresario podrá desarrollar **personalmente** la actividad de prevención en empresas de **hasta 10 trabajadores** (respetando el resto de los requisitos actualmente exigibles). En el Plan Nacional de Formación a que se refiere el epígrafe 6.6 se incluirán acciones formativas que ayuden a los empresarios a obtener la formación necesaria para asumir y desarrollar la prevención.

En orden a la simplificación de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, en las empresas de hasta 10 trabajadores se facilitará **asesoramiento público al empresario** para la organización de sus actividades preventivas, impulsando las autoevaluaciones con modelos tipo por sectores y especificando actividades o riesgos que requieren el apoyo técnico especializado.

- De conformidad con lo que se acuerde en los órganos de coordinación con las Comunidades Autónomas, previa consulta a la Comisión Consultiva Tripartita, la Inspección de Trabajo, en el caso de que se realice una valoración positiva de los resultados obtenidos por el proyecto experimental "**PREVEA**", podrá establecer **nuevos programas de actuación** en los que se prestará apoyo y asesoramiento a **las empresas de hasta 50 trabajadores** que se acojan a los mismos, que deberán planificar actuaciones preventivas para mejorar las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo. En estos programas, se podrá evitar la propuesta de sanciones para las empresas incluidas en los mismos, siempre que se cumpla la planificación establecida, y todo ello sujeto a la consecución de objetivos de mejora de dichas condiciones de seguridad y salud en el trabajo, y a la ausencia de accidentes de trabajo graves, muy graves o mortales, o de enfermedades profesionales.
- Se potenciará la **Red Española de Seguridad y Salud en el Trabajo** como instrumento para favorecer, fomentar y apoyar la cooperación y el intercambio de información y experiencias entre los miembros de la misma. El INSHT como administrador de la misma por su doble naturaleza de Referente nacional en la materia y Centro de Referencia de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo velará porque se favorezca la difusión y el conocimiento de la información en materia de riesgos laborales entre la PYME.
- Se elaborará una Guía del INSHT referida específicamente a la aplicación de la normativa de prevención por parte de las pequeñas y medianas empresas y por las

microempresas. Además, todas las **Guías del INSHT** sobre la normativa de prevención deberán tener un capítulo específico sobre su aplicación por las PYME.

- En todas las futuras normas sobre prevención de riesgos laborales deberá existir un **informe sobre su aplicación en las PYME** y, en su caso, se incluirán medidas diferenciadas para las PYME.
- Se promoverán las modificaciones normativas que sean necesarias en orden a remover los obstáculos legales existentes para la justificación de la entrega de material para primeros auxilios en caso de accidente de trabajo con cargo a la Seguridad Social, prioritariamente a las pequeñas y muy pequeñas empresas.

1.2. Con objeto de mejorar las condiciones de trabajo del sector, en general, y las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores del mismo, en particular, se procederá al desarrollo reglamentario de la **Ley reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción**, en materias tales como el Registro de Empresas Acreditadas, Libro de Subcontratación y formación específica en materia de prevención de riesgos laborales de los trabajadores del sector de la construcción.

Con ocasión del desarrollo de la Ley, se preverá una certificación para las empresas del sector de la construcción que acredite el cumplimiento por el empresario de unos requisitos mínimos para el ejercicio de la profesión; por su parte, la negociación colectiva del sector propiciará la implantación de una cartilla profesional para los trabajadores de la construcción.

En este contexto, se fomentará la realización de trámites administrativos de forma telemática.

1.3. Aprobada por la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, la nueva tarifa de primas para la cotización a la Seguridad Social por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y una vez que por la Administración de la Seguridad Social se hayan establecido los índices de siniestralidad de los diferentes sectores, respecto de la cotización a la Seguridad Social por contingencias profesionales, por el Gobierno **se procederá al estudio de la posibilidad de establecer sistemas de reducción de dichas cotizaciones**, en los supuestos de empresas que acrediten que su índice de siniestralidad está por debajo del promedio que corresponda a su sector de actividad.

1.4. Las Comunidades Autónomas, en el marco de las Comisiones Territoriales de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, continuarán estableciendo **programas específicos de control y vigilancia del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales** dirigidos, prioritariamente, a las empresas o actividades con más altos índices de siniestralidad laboral o que, en los tres últimos años, hayan tenido más de un accidente grave, muy grave o mortal.

La Administración General del Estado y la de las Comunidades Autónomas colaborarán, para que se realicen también programas dirigidos al control y vigilancia del cumplimiento en empresas de ámbito supraautonómico. En particular, se impulsará y llevará a cabo el Plan de Acciones Prioritarias para la reducción de la siniestralidad, de conformidad con los criterios adoptados en el seno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

1.5. La Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo desarrollará planes y programas de identificación y seguimiento de los sectores económicos, en los que se recurra habitualmente a la contratación y subcontratación de obras y de servicios, que permitan a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la realización de campañas de vigilancia del cumplimiento de la normativa, y en particular la relativa a la coordinación de actividades empresariales.

1.6. Se adoptarán las medidas necesarias (normativas, de promoción, asesoramiento, formación y control) para garantizar la efectividad del **derecho de los trabajadores autónomos a una protección adecuada de su seguridad y salud en el trabajo**, desarrollando lo establecido en esta materia en la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo que se está tramitando en la actualidad y conforme a la Recomendación 2003/134/CE del Consejo, de 18 de febrero de 2003, relativa a la mejora de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo de los trabajadores autónomos.

1.7. A la vista de las experiencias habidas en esta materia en los últimos años, de manera coordinada entre el Ministerio de Industria, Turismo y Comercio y las Comunidades Autónomas, se pondrá en marcha un **Plan Renove de equipos de trabajo obsoletos** en aquellos sectores en los que los datos sobre siniestralidad u otros datos objetivos pongan de manifiesto la conveniencia de modernizar la maquinaria.

Asimismo, se reforzará la coordinación entre las Administraciones Públicas competentes en materia laboral y de industria, de manera que se mejore la integración de la prevención de riesgos laborales en las reglamentaciones técnicas de los equipos de trabajo y de las instalaciones.

1.8. A partir de los datos obtenidos por los sistemas de información e investigación, y con vistas a lograr un mayor y mejor cumplimiento, se procederá, previo estudio por Grupos de Trabajo de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, a la **adaptación permanente del modelo de prevención** a los cambios que se produzcan en el mercado de trabajo y a la realidad de sectores y colectivos de especial riesgo (temporales, inmigrantes, subcontratas, agricultura, pesca, etc.), no necesaria ni exclusivamente a través de modificaciones normativas.

A la vista de los resultados obtenidos por la acreditación de la formación en el sector de la construcción, se estudiará, en el marco de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, la viabilidad de extender su aplicación a otros sectores, así como incluir en la **cartilla profesional** de los trabajadores de determinados sectores de actividad los datos relativos a la vigilancia de la salud, respetando plenamente el derecho a la intimidad de los trabajadores.

OBJETIVO 2: MEJORAR LA EFICACIA Y LA CALIDAD DEL SISTEMA DE PREVENCIÓN, PONIENDO UN ESPECIAL ÉNFASIS EN LAS ENTIDADES ESPECIALIZADAS EN PREVENCIÓN

La Directiva marco y la Ley de Prevención de Riesgos Laborales hacen descansar el sistema el sistema de prevención en la existencia de una organización de recursos preventivos en la empresa (empresario, trabajadores designados, servicio de prevención propio) y de los medios necesarios para realizar las actividades preventivas; y, al tiempo, prevén que el empresario podrá recurrir al apoyo o refuerzo de especialistas ajenos a la empresa (servicios de prevención ajenos, auditoras y entidades formativas) cuando sus propios medios, su competencia, resulten insuficientes para ello. En la práctica, **casi 3 de cada 4 empresas españolas han optado por un servicio de prevención ajeno.**

Por ello, a lo largo del periodo de ejecución de esta Estrategia, y adecuando las características de los recursos propios de las empresas a su realidad, **se fomentará un sistema preventivo centrado en la incentivación y el máximo aprovechamiento de los recursos preventivos propios de la empresa y en el que se perfeccione la complementariedad de los recursos ajenos.**

Todo ello en un marco que se caracterice por una mayor eficacia y calidad de los servicios prestados por los servicios de prevención ajenos, las auditoras y las entidades formativas.

Para alcanzar este objetivo, se proponen las siguientes líneas de actuación:

2.1. Todas las políticas y la propia normativa de prevención de riesgos laborales potenciarán la disposición de recursos preventivos propios. Para ello, además de las medidas que se recogen específicamente para las PYMES en desarrollo del objetivo 1, se adoptarán las siguientes medidas:

- Se establecerán **bonificaciones en la cotización de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales** de las empresas que, sin tener obligación legal de constituir un servicio de prevención propio, decidan tener recursos preventivos propios, ligado todo ello a criterios de calidad y resultados.
- Se establecerán **bonificaciones para la contratación de trabajadores designados** con formación mínima de nivel intermedio y dedicación efectiva a tareas preventivas (incluidos aquellos designados por la empresa para actuar como interlocutor para relacionarse con el servicio de prevención ajeno) **o que formen parte del servicio de prevención propio**, ligado todo ello a criterios de calidad y resultados.
- Para **alentar la constitución de un mayor número de servicios de prevención propios en las empresas**, se estudiará la posibilidad de que los servicios de prevención propios puedan subcontratar determinados y puntuales medios necesarios para la realización de las actividades preventivas a desarrollar en la empresa, especialmente en los casos en que la dispersión geográfica de algunos centros de trabajo o el elevado coste de algunos medios materiales no favorecen la constitución de servicios de prevención propios.
- La **política de formación** favorecerá especialmente la formación de trabajadores para el desempeño de funciones de nivel básico, intermedio o superior en prevención de riesgos laborales en las empresas en las que están ocupados.

2.2. Deben ponerse en marcha igualmente acciones que favorezcan la **eficacia y calidad de los servicios de prevención mancomunados**, tales como las siguientes:

- La constitución de un servicio de prevención mancomunado no decidida en el marco de la negociación colectiva deberá ser comunicada con carácter previo a la autoridad laboral, quien podrá formular requerimientos sobre la adecuada dotación de medios humanos y materiales.
- Las empresas que tengan obligación legal de disponer de servicio de prevención propio no podrán formar parte de servicios de prevención mancomunados constituidos para las empresas de un determinado sector, aunque sí de los constituidos para empresas del mismo grupo.
- Los criterios de eficacia y calidad exigibles a los servicios de prevención ajenos a que se refiere el epígrafe 2.3 orientarán también los criterios exigibles a los servicios de prevención mancomunados.
- Para los servicios de prevención mancomunados ya existentes se establecerá un plazo transitorio para el cumplimiento de las obligaciones establecidas en los puntos anteriores.

2.3. La Administración General del Estado y las Administraciones de las Comunidades Autónomas establecerán unos **criterios de calidad y eficacia exigibles a los servicios de prevención ajenos**, basados en “ratios” de medios humanos y materiales e instalaciones de los que deben disponer en función del número de trabajadores, el tiempo de respuesta para los servicios requeridos, los criterios de calidad del servicio y la peligrosidad de las actividades de las empresas con las que tuvieran suscritos conciertos.

Los criterios serán negociados con los interlocutores sociales y con las entidades representativas de los servicios de prevención ajenos y refrendados por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Esos criterios de calidad serán de aplicación por todas las Comunidades Autónomas para la acreditación o, en su caso, desacreditación de los nuevos servicios de prevención ajenos, así como para la verificación por parte de la Administración del mantenimiento de las condiciones de acreditación en los supuestos de modificación, subrogación, absorción o fusión entre servicios de prevención ajenos. Para los servicios de prevención ajenos ya acreditados en la actualidad se establecerá un plazo transitorio para su cumplimiento.

En estos criterios deberán abordarse también **cuestiones que repercuten en la calidad y eficacia** del servicio prestado como el número de **especialidades** o disciplinas preventivas de que deben disponer los servicios de prevención ajenos, el régimen de **dedicación del personal** que integre cada una de las especialidades, nuevas **posibilidades de subcontratar** los servicios de otros profesionales o entidades para la realización de actividades que requieran conocimientos especiales o instalaciones complejas o cuál debería ser el **contenido mínimo** contractualmente exigible **de los conciertos** entre las empresas y los servicios de prevención ajenos. Igualmente, como regla general, el **área geográfica de actuación** natural de los servicios de prevención ajenos debería ser exclusivamente el de la Comunidad Autónoma que lo hubiera acreditado. Su actuación en otras Comunidades Autónomas, o a escala nacional, debería llevar aparejada, además de la disposición de medios e instalaciones adicionales, una

nueva acreditación, sobre la base de normas competenciales de acreditación diferentes de las actualmente vigentes. En este mismo marco se estudiarán las posibles causas que pudieran determinar la retirada de la acreditación de los servicios de prevención ajenos, así como el procedimiento administrativo necesario al efecto.

Se examinará también la posibilidad de adoptar acuerdos entre servicios de prevención para dar cobertura efectiva a empresas cuyos centros de trabajo no se encuentren, en su totalidad, en el ámbito territorial para el cual se hubiera concedido acreditación al servicio de prevención principal.

De igual manera, se analizarán en este marco las medidas que proceda adoptar para homogeneizar la memoria de actividades que los servicios de prevención ajenos han de presentar a la autoridad laboral competente, estableciendo, en su caso, un conjunto mínimo de datos que deba incluirse en la memoria. Todo ello con el fin de mejorar la calidad de las actividades preventivas desarrolladas y mejorar el sistema de información en materia de seguridad y salud laboral.

Asimismo, se creará en este contexto un sistema de evaluación de la calidad de los servicios de prevención.

2.4. Se seguirá un esquema similar al apuntado en el apartado anterior para favorecer **la calidad y la eficacia de las entidades formativas y las auditoras**, mediante el establecimiento también de criterios para su acreditación o desacreditación y, en el caso de las entidades formativas, de criterios sobre la calidad de las acciones formativas. Todo ello sin perjuicio de lo señalado en el objetivo 6 relativo a la potenciación de la formación.

En el caso de las empresas auditoras, tales criterios favorecerán que las empresas no obligadas legalmente sometan con **carácter voluntario** su sistema de prevención al control de una auditoría o evaluación externa, según lo previsto en el artículo 33 bis del Reglamento de los Servicios de Prevención, para permitir la adopción de decisiones dirigidas a su perfeccionamiento y mejora.

2.5. **Las Comunidades Autónomas**, de acuerdo con sus respectivos planes de acción contra la siniestralidad, **podrán suscribir convenios de colaboración con las organizaciones representativas de los servicios de prevención ajenos** de manera que éstos contribuyan a la consecución de los objetivos establecidos en los planes autonómicos.

2.6. La **Vigilancia de la Salud** y, en particular, la especialidad de Medicina del Trabajo deben recibir una atención reforzada, con las siguientes medidas:

- Se promoverá la actualización de los criterios básicos sobre los recursos para la actividad sanitaria de los servicios de prevención, tomando en consideración los problemas detectados en el periodo transcurrido desde la aprobación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Se elaborará una guía básica y general de orientación de las actividades de vigilancia de la salud de los trabajadores.
- Se establecerá una guía que permita facilitar la valoración de las actuaciones sanitarias de los servicios de prevención y el impulso de su mayor presencia e incardinación en los propios Servicios de Prevención.

- Se promoverá e impulsará la formación de la especialidad de medicina del trabajo, dentro del sistema de formación de residencia, de manera que pueda incrementarse el número de especialistas conforme a las necesidades de la prevención de riesgos laborales.
- Se promoverá que la especialidad de Medicina del Trabajo sea asumida por la empresa con recursos propios, especialmente en las empresas de más de 500 trabajadores, de acuerdo con las medidas establecidas en el apartado 2.1.

A estos efectos se revisarán las exigencias de los artículos 15 y 19 del Reglamento de los Servicios de Prevención, de manera que puedan autorizarse fórmulas mixtas de organización de los recursos sanitarios, todo ello de acuerdo con el Ministerio de Sanidad y Consumo y dentro de una reflexión profunda sobre la problemática de la subcontratación de actividades y su limitación.

OBJETIVO 3: FORTALECER EL PAPEL DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES Y LA IMPLICACIÓN DE LOS EMPRESARIOS Y DE LOS TRABAJADORES EN LA MEJORA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Las Organizaciones Empresariales y Sindicales vienen desarrollando un papel significativo en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo, fundamentalmente a través del diálogo social, tanto institucionalizado como por vía de la negociación colectiva y de las diferentes Mesas de diálogo social que han propiciado la suscripción de Acuerdos con contenidos diversos que vienen incidiendo en la consecución de los objetivos de mejora. Por ello, deben ser fortalecidas dichas vías de diálogo social.

Junto a ello, deben buscarse líneas de actuación que favorezcan la implicación de los empresarios y de los trabajadores, y sus representantes, en las actividades preventivas en la empresa, favoreciendo con ello una gestión preventiva integrada.

Estas líneas de actuación deben tener el doble objetivo de, por una parte, promover el cumplimiento de las obligaciones preventivas empresariales y por otra, facilitar el ejercicio efectivo de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, así como impulsar el cumplimiento de las obligaciones de los mismos en materia de prevención de riesgos laborales y su cooperación con el empresario.

El principio inspirador de las líneas de actuación es otorgar el protagonismo al Diálogo Social y a la Negociación Colectiva Sectorial. A través de ellos se llevarán acabo las siguientes actuaciones:

3.1. Ámbito sectorial.

a) En cada ámbito sectorial estatal, por medio de la negociación colectiva se negociará el establecimiento de un órgano u órganos específicos sectoriales para la promoción de la salud y seguridad en el trabajo de carácter paritario que desarrollarán programas con el objetivo de divulgar e informar de los riesgos profesionales existentes en el sector, así como sobre los derechos y las obligaciones preventivas del empresario y de los trabajadores, y la promoción de actuaciones preventivas.

Los integrantes de estos órganos paritarios deberán tener formación específica sobre el sector y capacidad técnica adecuada en materia preventiva.

Los contenidos concretos de los programas y actuaciones deberán ser determinados de manera expresa y recogidos en el convenio colectivo de aplicación.

b) El ámbito de actuación de estos órganos y programas será el de empresas cuyas plantillas se sitúen entre 6 y 50 trabajadores y carezcan de representación de los trabajadores. Se aplicarán criterios de prioridad tales como tasas de siniestralidad, mayores dificultades para la acción preventiva, u otros criterios objetivos que por acuerdo se estimen convenientes.

Las actividades o tareas a desarrollar no deben interferir en las actuaciones de los servicios de prevención (propios o ajenos), ni en las de otras entidades preventivas que presten apoyo a las empresas.

c) La realización de visitas a las empresas será planificada bajo el principio de paridad. Deberán ser previamente comunicadas por el órgano paritario y aceptadas por aquéllas. La realización de las mismas se efectuará de manera conjunta o por cada una de las partes, a consideración del órgano paritario.

Dichas visitas se llevarán a cabo por personas especializadas con formación específica sobre el sector y capacidad técnica adecuada en materia preventiva, y cuya denominación concreta, bajo fórmulas tales como agentes sectoriales de prevención u otras similares, permita identificarlos como instrumentos para la consecución de los objetivos acordados en los programas o en la negociación colectiva de referencia.

Los resultados e informes sobre dichas actuaciones se trasladarán a la empresa y al órgano específico sectorial correspondiente.

Las actuaciones e informes estarán sometidos al principio de confidencialidad y sigilo establecido en el Artículo 37.3 de la LPRL.

d) La negociación colectiva acordará la vigencia de los programas de actuación que se lleven a cabo. El órgano específico sectorial realizará una evaluación anual para analizar los efectos preventivos de los programas, que someterá a las Organizaciones firmantes del Convenio Colectivo o Acuerdo Sectorial.

3.2. Ámbito territorial.

a) Con carácter subsidiario respecto a lo establecido en el apartado anterior se promoverán en el ámbito territorial Acuerdos análogos entre las Organizaciones Empresariales y Sindicales y las Comunidades Autónomas, cuyos contenidos serán acordes con los criterios y principios de paridad y confidencialidad expresados para el ámbito sectorial estatal.

Se evitará la concurrencia sobre una misma empresa de estos programas sectoriales y territoriales. Asimismo se procurará que, en el marco de estos programas, no queden ámbitos ni necesidades sin atender.

b) Los programas de actuación irán dirigidos a empresas del ámbito territorial de que se trate con plantillas de 6 a 50 trabajadores y que carezcan de representación de los trabajadores.

c) Deberán establecerse plazos y procedimientos para la evaluación de los resultados preventivos de las actuaciones desarrolladas.

Financiación de los programas

a) El Gobierno articulará en el plazo correspondiente la financiación de los programas sectoriales bajo la formulación de una línea de financiación adicional de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, con carácter excluyente de las demás ayudas de dicha Fundación.

b) La financiación de los programas a los que se refiere el apartado 3.2 será análoga a la anterior, sin perjuicio de las fórmulas de complementariedad de las distintas Administraciones en los programas territoriales.

Articulación de las medidas en la negociación colectiva

Por acuerdo de las Organizaciones Empresariales y Sindicales el ANC 2007 incorporará (a través de la Comisión de Seguimiento del mismo) criterios y orientaciones a los negociadores con los contenidos especificados en los puntos anteriores.

Actuaciones dirigidas a microempresas

En las empresas a las que por su tamaño no afecten los programas previstos en los ámbitos sectorial y territorial, se articulará un programa especial de actuación sobre la base de los criterios siguientes:

- El programa tendrá como objetivo favorecer la implicación de los trabajadores y los empresarios en la mejora de la seguridad y salud laboral, y promover el cumplimiento de las obligaciones y derechos establecidos en la normativa preventiva.

- Los contenidos del programa, así como la evaluación de las actuaciones de desarrollo de los mismos se realizarán en el seno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud. A tal efecto, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Establecimiento de incentivos para facilitar el cumplimiento de las obligaciones preventivas por las microempresas, sea cual sea la modalidad organizativa preventiva adoptada.

Estos incentivos se implementarán cuando las funciones del Artículo 30 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se asuman personalmente por el empresario o a través de la figura del personal designado (trabajador designado).

- Asesoramiento y apoyo técnico preventivo de carácter básico que podrá tener carácter presencial en el centro de trabajo o externo al mismo.
- Estos programas contarán con financiación pública según sus contenidos y características.

3.3. Se promoverá la implicación de los representantes de los trabajadores en la organización y desarrollo de la prevención de los riesgos laborales en la empresa. Para ello, en las empresas de más de 50 trabajadores se impulsarán las facultades que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece para los trabajadores y sus representantes en sus artículos 18.2 y 36.2 f).

A tal efecto, en el seno del Comité de Seguridad y Salud se tratarán las cuestiones relacionadas con la modalidad organizativa preventiva de la empresa y, en su caso, de la gestión realizada por el Servicio de Prevención ajeno. A estos efectos se facilitará a los representantes de los trabajadores la memoria anual sobre las actividades del Servicio de Prevención ajeno. Los representantes de los trabajadores en dicho Comité podrán presentar un informe razonado sobre estos aspectos que deberá ser contestado por el empresario.

Los delegados de prevención podrán dirigirse a la Autoridad Laboral para poner en conocimiento de la misma cualquier cuestión relacionada con el funcionamiento y la calidad de las actuaciones desarrolladas por el Servicio de Prevención ajeno, la cual, en

su caso, vista la cuestión planteada por dichos delegados, dará traslado a las partes implicadas a efectos de las actuaciones que procedan.

La renovación del concierto del Servicio de Prevención ajeno se negociará, y en su caso, se acordará en el seno del Comité de Seguridad y Salud. En caso de desacuerdo el empresario presentara un informe motivando su decisión. En función de su viabilidad jurídica, se podrá acudir de mutuo acuerdo a órganos de solución extrajudicial de conflictos.

3.4. Cuando la modalidad de organización preventiva de la empresa (trabajadores designados, constitución de servicio de prevención propio, concierto con servicio de prevención ajeno) y la elección del servicio de prevención ajeno fueran acordadas en el Comité de seguridad y salud:

- Las empresas serán tenidas en cuenta en los programas de incentivación económica a que se refiere el artículo 5.3 LPRL.
- La Inspección de Trabajo y Seguridad Social podrá incluir a estas empresas, con entre 50 y 500 trabajadores (250 si se trata de empresas que desarrollan actividades del Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención), en los eventuales programas que puedan seguir al proyecto PREVEA tal y como se señala en la medida 1.1.
- Se ampliará el plazo legal de realización de la auditoria en las empresas que tengan esa obligación legal.

3.5. En el marco de la negociación colectiva se promoverá la **implicación de los trabajadores en el cumplimiento responsable de sus obligaciones preventivas** de manera que:

- Se fortalezca el compromiso del trabajador con el cumplimiento del plan de prevención de riesgos laborales de la empresa, las actividades preventivas que se desarrollan en la empresa y con sus propias obligaciones preventivas.
- Se precisen las competencias de los Delegados de Prevención y de los Comités de Seguridad y Salud para promover de forma activa el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales por parte de los trabajadores.
- Se establezcan pautas para la concreción en los convenios colectivos del cuadro básico de incumplimientos de las obligaciones de los trabajadores fijado en el Estatuto de los Trabajadores.

3.6. La Administración General del Estado y la de las Comunidades Autónomas se comprometen a promover que en las **grandes obras públicas** se constituyan **comisiones tripartitas** Administración-empresas-representantes de los trabajadores que favorezcan una mejor aplicación de las medidas de protección y prevención que hayan de ser adoptadas.

3.7. Para reforzar la seguridad jurídica y favorecer una mayor implicación de los empresarios en el cumplimiento de sus obligaciones preventivas, se analizarán, previa la realización de los informes oportunos (Consejo General del Poder Judicial, Fiscalía General del Estado...), los problemas derivados de la concurrencia en relación con la

prevención de riesgos laborales de los cuatro órdenes jurisdiccionales: civil, penal, contencioso-administrativo y social.

En este marco, se estudiará también la conveniencia de establecer mecanismos que satisfagan las indemnizaciones por responsabilidad civil derivada de accidentes de trabajo de los que sea responsable el empresario que resulte insolvente o que sirvan para resarcir a los trabajadores en cuanto víctimas directas e indirectas de delitos dolosos.

B. OBJETIVOS RELATIVOS A LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

OBJETIVO 4: DESARROLLAR Y CONSOLIDAR LA CULTURA DE LA PREVENCIÓN EN LA SOCIEDAD ESPAÑOLA.

El desarrollo y la consolidación de una auténtica cultura de la prevención en nuestra sociedad han sido unánimemente destacadas por todos como una de las asignaturas pendientes de nuestro sistema de seguridad y salud. Por ello, debe constituir el primer objetivo de las políticas públicas en esta materia.

Además, las actuaciones desarrolladas en materia de prevención han adolecido de una tradicional falta de interés y de atención social, lo que se ha traducido en la ausencia de una visión global que partiera de un hecho cierto: todas las decisiones que se toman en el ámbito político, empresarial o laboral tienen incidencia en la prevención de riesgos laborales. En consecuencia, en todos los ámbitos se debe tener en cuenta la seguridad y salud en el trabajo a la hora de diseñar y desarrollar las políticas públicas.

Para alcanzar este objetivo, se proponen las siguientes líneas de actuación:

4.1. La política de prevención de riesgos laborales tiene un carácter **transversal** y, en consecuencia, debe **penetrar, estar integrada y orientar las restantes políticas**, en particular en:

La política laboral y de empleo.

La política de Seguridad Social.

La política general de salud.

La política general de educación y formación.

La política industrial.

La política medioambiental.

La política de infraestructuras, obras públicas y vivienda.

La normativa de los empleados de las Administraciones Públicas.

Las distintas políticas sectoriales.

La transversalidad de la prevención de riesgos laborales en las políticas públicas debe contribuir a consolidar una verdadera cultura de la prevención.

El diseño de las políticas públicas en seguridad y salud en el trabajo debe integrar todo el conjunto de riesgos a los que se ven expuestos los trabajadores y trabajadoras como consecuencia del ejercicio de su actividad dentro y fuera de los centros de trabajo, con especial atención a los denominados riesgos emergentes, los riesgos psicosociales derivados de la organización del trabajo; o los riesgos asociados a la movilidad con incidencia directa en los accidentes de tráfico *in itinere* y en misión.

De igual forma, dichas políticas, a la hora de establecer medidas concretas de actuación, deben tomar en consideración variables subjetivas de determinados colectivos tales como: la edad, el género, la migración o la discapacidad.

4.2. La **política educativa** debe desempeñar un papel muy activo en la concienciación y sensibilización de la sociedad en la prevención de riesgos laborales.

Con esa finalidad, se impulsará, de manera sostenida en el tiempo, el tratamiento de la prevención de riesgos laborales en los diferentes niveles del sistema educativo (enseñanza primaria, enseñanza secundaria y bachillerato), prestándose especial atención a la formación del profesorado y al diseño de materiales didácticos adecuados.

4.3. El desarrollo de una cultura preventiva en la sociedad y en las empresas requiere una acción constante de su promoción en el marco de las políticas públicas. Por ello, la Administración General del Estado y la de las Comunidades Autónomas deben contemplar de manera permanente en sus planes anuales de actuación, el desarrollo de **campañas de concienciación y sensibilización** para la reducción de la siniestralidad laboral y la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Los mensajes a transmitir en estas campañas deberán buscar un fuerte impacto social, con la finalidad de promover una mayor sensibilidad social hacia el problema de la siniestralidad.

Las campañas de concienciación y sensibilización deben ser **tanto de carácter general** (por ejemplo, para favorecer la integración de la prevención, para propiciar el cumplimiento de sus obligaciones por parte de empresarios y trabajadores, para eliminar malos hábitos preventivos -prevención formal, prevención defensiva-) **como más selectivas**, en función de las diferentes realidades sectoriales, productivas, poblacionales y territoriales:

- Pymes, microempresas y trabajadores autónomos.
- **Sectores** de mayor siniestralidad o en los que la siniestralidad es más grave.
- **Grupos de riesgo**: trabajadores temporales, trabajadores inmigrantes...
- Adaptadas a cada **Comunidad Autónoma**.

En todo caso, las campañas de concienciación y sensibilización deben resaltar el **coste humano y económico de la no-prevención** y transmitir que la prevención de riesgos laborales, además de responder al derecho a la protección eficaz de la seguridad y la salud de los trabajadores, supone una **inversión rentable** que contribuye a aumentar la productividad de las empresas y de la economía española. Junto a esta dimensión económica, debe remarcar la idea de que la calidad de las condiciones de trabajo, y en particular de la prevención, forma parte de la calidad empresarial, de tal manera que la calidad final de los productos y servicios ofrecidos a los consumidores exige la calidad en los recursos humanos y materiales empleados, así como en los procedimientos de trabajo aplicados, procedimientos que deben ser respetuosos con la seguridad y salud de los trabajadores.

Anualmente se desarrollará por el INSHT una campaña de sensibilización de ámbito estatal con el objetivo de fomentar conductas y buenas prácticas que ayuden a prevenir

los riesgos laborales, conforme a las líneas y objetivos específicos que se aprueben en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

4.4 Se promoverá la **implicación de los medios de información y comunicación audiovisuales** en la consolidación y desarrollo de la cultura de la prevención.

Para ello las Administraciones Públicas competentes, en sus respectivos ámbitos de actuación, fomentarán la celebración de convenios de colaboración con los medios de comunicación de sus respectivos ámbitos para el desarrollo y difusión de informaciones y programas que promuevan la prevención de riesgos laborales y con compromiso de responsabilidad social de tales medios de no difundir valores negativos o contrarios a la prevención y protección de la seguridad de la salud y seguridad en el trabajo.

Sin perjuicio de los premios nacionales 28 de abril instituidos por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, a través del INSHT, promoverá un premio que reconozca la labor divulgativa de los medios de comunicación en orden a promover, en la sociedad, los valores de la cultura preventiva.

4.5. Se potenciará la máxima difusión de los actos públicos en materia de prevención de riesgos laborales y la participación tripartita al máximo nivel en cada ámbito. Las Administraciones Públicas deben desarrollar de manera permanente **acciones de promoción de la prevención de riesgos laborales**. Para ello, se revalorizará la celebración del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo (28 de abril), se dará una difusión más amplia a los actos organizados con motivo de la Semana Europea de la Seguridad y Salud en el Trabajo y se revitalizarán los Premios de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales y las iniciativas similares que existen en las Comunidades Autónomas.

OBJETIVO 5: PERFECCIONAR LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN E INVESTIGACIÓN EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Para diseñar políticas eficaces en materia de seguridad y salud es necesario mejorar las herramientas de trabajo que se ponen al servicio de ese objetivo: la información y la investigación.

La información es imprescindible para saber dónde estamos y hacia dónde nos dirigimos; debemos disponer, pues, de información más precisa y actualizada. A partir de esa información, las políticas de I+D+i deben favorecer un mejor conocimiento de las causas de siniestralidad y de los factores sobre los que es necesario incidir.

Para alcanzar este objetivo, se proponen las siguientes líneas de actuación:

5.1. Los sistemas de información en materia de prevención de riesgos laborales deben concebirse no solo para facilitar la gestión pública o privada de los datos obtenidos, sino también para **obtener la información necesaria para definir, adoptar y evaluar las políticas públicas de prevención de riesgos laborales**. En esta dirección:

- Se pondrá en marcha un sistema de **Observatorio Estatal de las Condiciones de Trabajo**, incardinado en el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, configurado como un sistema público de información del Estado en el que los organismos de la Administración General del Estado, los órganos de las Comunidades Autónomas y los interlocutores sociales participen de forma activa. En dicho sistema global se incluirá la información sobre salud laboral, integrando y potenciando la coordinación de la información de los Ministerios de Sanidad y Consumo y de Trabajo y Asuntos Sociales.
- La configuración de este nuevo sistema general de información deberá permitir realizar el análisis de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales con rigor científico y hacer posible, al propio tiempo, su comparación con el sistema de información existente en el ámbito europeo. Para ello, se podrá disponer de las bases de datos y del sistema informático de la Seguridad Social, con el potencial técnico que ello representa.

A los fines indicados y, sobre la base de la definición legal de accidente de trabajo, se revisarán por la Administración de la Seguridad Social, con la participación de los órganos de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas con competencias en la materia, los criterios a aplicar para la notificación y registro de los partes de accidente de trabajo y enfermedades profesionales, que atenderán a su diferente naturaleza, tipología y causalidad, en orden a garantizar una eficaz recogida de datos y explotación estadística adecuada de los mismos, así como la homogeneidad de todo ello a nivel estatal.

- Se consolidarán las mejoras introducidas en el formato y la metodología de la actual **Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo** y el compromiso de su realización periódica con representatividad suficiente a nivel sectorial y territorial en todo el Estado. Asimismo, se planificarán encuestas periódicas sobre los sistemas de gestión de la prevención en la empresa y de actividades preventivas realizadas. Se avanzará hacia la elaboración de encuestas de condiciones de trabajo de carácter sectorial y por Comunidades Autónomas con la adecuada coordinación

metodológica entre el Estado y las Comunidades Autónomas a fin de garantizar una información estatal homogénea.

- El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo coordinará la elaboración de un **informe periódico sobre la situación y evolución en materia de seguridad y salud en el trabajo**, en el marco de lo dispuesto en el artículo 7 del Convenio 155 de la OIT que incluya, no sólo el estado de situación propiamente dicho en el contexto sociolaboral del momento, sino también las actividades que se han hecho a fin de mejorarla, con el objetivo de aumentar la eficacia de dichas actividades a la luz de los resultados obtenidos.
- En la **Memoria anual de actividades de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social** se incluirá un apartado respecto a las deficiencias o dificultades para el cumplimiento de la normativa de prevención detectadas.
- Los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales y de Sanidad y Consumo elaborarán **guías** de los síntomas y patologías relacionados con los agentes causantes de **enfermedades profesionales**, que sirvan como fuente de información y ayuda para el diagnóstico de las mismas.

5.2. Con el objetivo de garantizar la información y sensibilizar a la sociedad ante los daños derivados de los riesgos laborales y coadyuvar al desarrollo de la cultura de la prevención, **los datos sobre siniestralidad y enfermedades profesionales se presentarán públicamente con periodicidad trimestral**, comparándolos con periodos idénticos del año anterior. En la medida de lo posible y de manera progresiva, los datos sobre siniestralidad se ajustarán al mismo esquema que se sigue en los distintos países de la Unión Europea, distinguiendo entre accidentes *in itinere*, de tráfico, patologías no traumáticas y demás casuística al objeto de dar a cada caso distinto tratamiento preventivo.

5.3. Las nuevas actividades de investigación, desarrollo e innovación (I+D+I) en materia de prevención de riesgos laborales se orientarán hacia el **análisis, la detección y la eliminación de las causas** de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, teniendo en cuenta que la existencia de causas múltiples aconseja poder aislar o definir las más determinantes, así como hacia el **conocimiento de riesgos laborales nuevos y emergentes**, su anticipación y su prevención. Para ello:

- Se creará una **red de institutos públicos para la investigación en prevención de riesgos laborales**, liderada y coordinada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y en la que participarán los Institutos Autonómicos de Seguridad y Salud en el Trabajo

Esta red se relacionará de manera estable con otros organismos de investigación, así como con las Universidades y las empresas, orientando sus actividades hacia la resolución de los problemas prácticos que se plantean en el lugar de trabajo, al estudio de las exposiciones laborales a factores de riesgo y sus consecuencias y hacia la transferencia de los resultados de la investigación a las empresas, diseñándose modelos de buenas prácticas preventivas aplicables por éstas.

- La actividad de investigación en prevención de riesgos laborales será potenciada en el marco del **Plan Nacional de I+D+i, en concordancia con el VII Programa Marco Europeo de Investigación**. Se promoverá la consolidación y mayor

relevancia de la investigación en seguridad y salud en el trabajo mediante la convocatoria de subvenciones a la investigación y la formación de investigadores especializados en este ámbito.

OBJETIVO 6: POTENCIAR LA FORMACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

La formación es uno de los pilares esenciales de esta Estrategia, pues para consolidar una auténtica cultura de la prevención es necesario tomar conciencia de que la prevención no comienza en el ámbito laboral, sino en etapas anteriores, en especial en el sistema educativo.

Por un lado, el mercado laboral español necesita trabajadores cualificados y parte de esa cualificación debe consistir en una sólida formación en materia de prevención de riesgos laborales, no sólo desde el punto de vista teórico sino también desde la práctica efectiva de la misma. Por otra parte, el sistema educativo debe proporcionar profesionales adecuados en capacidad y suficientes en número para el desempeño de funciones preventivas en las empresas.

Para alcanzar este objetivo, se proponen las siguientes líneas de actuación:

6.1. En materia de actuaciones educativas y de sensibilización en el ámbito de la **enseñanza obligatoria**:

Se elaborarán medidas concretas para potenciar la incorporación de esta materia en los programas oficiales ya desde la Educación Infantil, así como la elaboración de guías para el profesor y formación teórica y práctica de docentes.

6.2. En materia de **formación profesional reglada**:

- Se profundizará en la transversalidad de la prevención de riesgos laborales en la totalidad de los títulos de Formación Profesional reglada, modernizando el tratamiento de los contenidos preventivos y dedicando una atención reforzada a aquellos que no son de rama industrial (administrativos, sanitarios, agroalimentarios...).
- Se mejorará la capacitación del profesorado para impartir los contenidos preventivos de las diferentes titulaciones.

6.3. En materia de **formación universitaria**:

- Se perfeccionará la integración de los contenidos preventivos en los “currícula” de las titulaciones universitarias más directamente relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.
- Se promoverá la formación universitaria de postgrado en materia de prevención de riesgos laborales en el marco del proceso de Bolonia, como forma exclusiva de capacitar profesionales para el desempeño de funciones de nivel superior.

6.4. En materia de **formación para el empleo**, en el marco del desarrollo y ejecución del IV Acuerdo Nacional de Formación, del Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo y del Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo:

- Se prestará especial atención a la transversalidad de la prevención de riesgos laborales en el proceso de desarrollo y ejecución del nuevo Sistema de Formación para el Empleo.
- Se articularán ofertas formativas dirigidas a la formación en materia preventiva de los trabajadores, ocupados o desempleados, y a la formación de trabajadores ocupados para el desempeño de funciones de nivel básico, intermedio o superior en prevención de riesgos laborales.
- En la ejecución de estas actuaciones se promoverá especialmente el acceso a la formación en materia de prevención de riesgos laborales de trabajadores con mayores necesidades formativas, como es el caso de los trabajadores de pequeñas y medianas empresas, trabajadores con baja cualificación, jóvenes, inmigrantes y personas con discapacidad.
- Asimismo, se promoverá el acceso a la formación en materia de prevención de riesgos laborales de trabajadores autónomos, con la finalidad de favorecer el cumplimiento de lo previsto en materia de seguridad y salud en el trabajo en la futura Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo y conforme a la Recomendación 2003/134/CE del Consejo, de 18 de febrero de 2003, relativa a la mejora de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo de los trabajadores autónomos.

6.5. Se articularán **soluciones, con carácter urgente, para atender el déficit de profesionales para el desempeño de funciones de nivel intermedio**, incluidas las personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas a que se refiere el Real Decreto 171/2004, buscando fórmulas equilibradas basadas en la titulación de Formación Profesional como “técnico superior de prevención de riesgos laborales profesionales”, la obtención del “certificado de profesionalidad de la ocupación de prevención de riesgos laborales” u otras posibles vías de capacitación basadas en una dilatada experiencia profesional. En estos dos últimos supuestos será exigible una evaluación acreditativa, por autoridad pública competente, para obtener la referida titulación intermedia.

6.6. Se elaborará un **Plan Nacional de Formación en Prevención de Riesgos Laborales**, que ordenará de manera racional las acciones indicadas en los apartados anteriores, incluyendo medidas diferenciadas para la formación en materia preventiva para trabajadores (artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales) y para los recursos preventivos (propios o ajenos) que desempeñan funciones de nivel básico, intermedio o superior y para los trabajadores autónomos, así como planes específicos para empresarios, directivos, delegados de prevención y coordinadores de seguridad.

OBJETIVO 7: REFORZAR LAS INSTITUCIONES DEDICADAS A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo necesita una profunda reforma. Debe asumir su función como centro de referencia de la seguridad y salud española y para ello ha de intensificar sus funciones de investigación y estudio, de coordinación con las Comunidades Autónomas y de enlace con la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Paralelamente, en el ámbito de la ejecución de las políticas de prevención, debe potenciarse el Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Asimismo, debe analizarse el papel desempeñado por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales y las actividades preventivas desarrolladas por las Mutuas de Accidentes de trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social para el impulso de las políticas de prevención.

Para alcanzar este objetivo, se proponen las siguientes líneas de actuación:

7.1. Se reformará y reforzará, con carácter urgente y de forma profunda, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Como órgano científico-técnico de la Administración General del Estado, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo debe desempeñar un papel protagonista en el desarrollo de esta Estrategia. Por lo tanto, es necesario e inaplazable redefinir el papel de esta institución y adaptar su estructura orgánica y funcional a la misión y funciones que se le encomiendan en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

La reforma del INSHT, como órgano científico técnico de la Administración General del Estado y Centro de Referencia Nacional en materia de prevención de riesgos laborales, debe incorporar y desarrollar un concepto integral de la misma, de modo que su ámbito de actuación incluya la seguridad y salud en el trabajo, la prevención de los riesgos laborales, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. La definición de su estructura y funciones estará asentada en las siguientes bases acordadas en el Diálogo Social en julio de 2005:

- **La potenciación de su función investigadora y de estudio** a fin de fomentar el conocimiento actualizado sobre los riesgos y las medidas de prevención, mediante el impulso, coordinación y desarrollo de la investigación, propiciando la sinergia y la optimización los recursos públicos y privados disponibles en el Estado. Para lo anterior deberá liderar el sistema de información del Estado sobre condiciones de seguridad y salud en el trabajo, mediante la creación dentro del Instituto de un Observatorio Estatal de las Condiciones de Trabajo, al que se refiere la línea de actuación 5.1 de esta Estrategia. cuyo sistema de funcionamiento deberá regirse por los principios de independencia y objetividad técnica
- **Incrementar su capacidad de asistencia técnica que le permita cumplir su misión como Centro de referencia nacional** en la materia, ante la Unión Europea en el ámbito del Estado y para cumplir las demandas de las Administraciones de distinto nivel con competencias en la materia, así como de los Agentes Sociales y a otras entidades relevantes que operan en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, y específicamente a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- **La mejora de la coordinación y cooperación con las administraciones de las Comunidades Autónomas** con competencia en prevención de riesgos laborales, así como con otras administraciones a fin de mejorar la integración y coherencia de las políticas públicas que afectan a esta materia. Para lo que se articula la creación y regulación de una Comisión Técnica Mixta entre el INSHT y las Comunidades Autónomas para la coordinación y cooperación en el marco de sus competencias.
- **La adecuación y fortalecimiento de su rango jerárquico y organización y estructura administrativa** que le permita realizar eficazmente la misión y nuevas funciones encomendadas y acorde con la dimensión e importancia social de la misma.

7.2. En relación con la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social**, se adoptarán las siguientes medidas:

- Se incrementará el número de efectivos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, dedicando, dado el reparto de funciones y competencias dentro del Sistema, un mayor número de Inspectores de forma preferente o exclusiva a actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales. Para ello se propone:
 - Mantener la oferta pública de empleo en nivel suficiente con el fin de alcanzar la ratio media del número de Inspectores de trabajo por trabajadores de la UE-15.
- Se intensificará la coordinación y cooperación de las Comunidades Autónomas en la definición de objetivos, criterios y actuaciones, en el seno de las Comisiones Territoriales y de la Comisión de Trabajo de Inspección de Trabajo y Seguridad Social dependiente de la Conferencia Sectorial de Asuntos Laborales, avanzando hacia un modelo de codecisión.
- Se garantizará a nivel central y autonómico, la participación de los interlocutores sociales en la definición de objetivos, criterios y actuaciones, así como en la evaluación de los resultados obtenidos.
- La actividad de la Inspección se desarrollará prioritariamente mediante actuaciones y campañas planificadas y programadas, en cuya preparación se tendrán en cuenta las características y situación preventiva de las empresas, a fin de permitir el desarrollo de programas específicos y acuerdos con las distintas realidades empresariales y productivas.
- Se llevará a cabo de forma conjunta un estudio por parte del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y las Comunidades Autónomas, sobre el que será consultada la Comisión Consultiva Tripartita de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sobre las medidas necesarias, incluyendo reformas normativas, si fuera el caso, para que, sin perjuicio de los derechos reconocidos a los empresarios en el procedimiento administrativo sancionador en el orden social, se facilite una rápida y efectiva recaudación de las sanciones impuestas por infracciones en materia de prevención de riesgos laborales.
- Asimismo, se culminará el proceso abierto de habilitación de funcionarios técnicos de las Comunidades Autónomas que realizan funciones de vigilancia y control de la normativa de prevención de riesgos laborales.

7.3. A la vista de la eficacia de las acciones de la **Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales**, se decidirá el marco de actuación que se aplicará a la indicada Fundación y se adoptarán las medidas que resulten necesarias para su implementación en el futuro, de acuerdo con los siguientes principios:

- Financiación estable y adecuada a las funciones a desempeñar.
- Debe ponerse en valor el papel de la Fundación para favorecer el cumplimiento de la normativa por las PYMES, realizándose de acuerdo con la disposición adicional quinta de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Debe favorecerse una mayor implicación de las Comunidades Autónomas en las acciones desarrolladas por la Fundación.

7.4. Una vez segregada la actividad preventiva que las **Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social** venían desarrollando como servicios de prevención ajenos, por la Orden TAS/3623/2006, de 28 de noviembre, fruto del diálogo social, han sido reguladas las actividades preventivas en el ámbito de la Seguridad Social, a tenor de la cual dichas actividades preventivas habrán de incardinarse dentro de la planificación general de las actividades preventivas que se deriven del desarrollo de esta Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, y de los planes y programas preventivos de las distintas Administraciones competentes, articulando los adecuados sistemas de coordinación de acuerdo con la Directiva Marco Europea y la Estrategia Comunitaria en Salud y Seguridad en el Trabajo.

En esta línea, se desarrollará una campaña dirigida a informar sobre las actividades preventivas que actualmente pueden realizar las Mutuas y sobre las que no pueden llevar a cabo.

7.5 Por la Administración de la Seguridad Social se impulsarán las medidas necesarias para asegurar que, de conformidad con el objetivo que debe presidir su colaboración con la Seguridad Social, la protección dispensada por las mutuas a los trabajadores en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se lleva a cabo con las máximas garantías.

OBJETIVO 8: MEJORAR LA PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL Y LA COORDINACIÓN DE LAS ADMINISTRACIONES PUBLICAS EN LAS POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

En los diez años de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se han multiplicado los recursos destinados a combatir la siniestralidad laboral. Si hace unos años la seguridad y salud era un ámbito reservado a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y a los antiguos Gabinetes Provinciales de Seguridad e Higiene, hoy las instituciones que intervienen en esta materia son múltiples y de origen muy diverso: estatales y autonómicas, judiciales y administrativas, sanitarias y de Seguridad Social, etc. Es necesario que todas las instituciones que se dedican de una u otra forma a la prevención de riesgos laborales organicen sus actividades de forma coordinada.

Para ello y, con el fin de diseñar políticas cada vez más efectivas en materia de prevención de riesgos laborales el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales presentará a la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo los elementos que integran el Sistema Español de Seguridad y Salud en el Trabajo, entendido como *la infraestructura que posibilita la aplicación de la política y de los programas nacionales de seguridad y salud en el Trabajo*, de acuerdo con el Convenio 187 de la OIT.

Además deben fortalecerse la participación y los mecanismos de coordinación institucional, a través de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, impulsando su reforma en cuanto a organización, composición y funciones, dotándola de una mayor capacidad y eficiencia operativa para un mejor cumplimiento de sus funciones. En la misma línea, el Comité técnico-mixto en materia de prevención de riesgos laborales se institucionalizará a través de su transformación en un órgano colegiado con sede en el INSHT y se fomentará la coordinación y cooperación entre las distintas instituciones que intervienen en la investigación de los accidentes de trabajo.

Para ello se desarrollarán las siguientes líneas de actuación:

8.1. Para la revalorización de la **Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**, cuyas funciones de secretaría y apoyo técnico corresponden al INSHT, se adoptarán las siguientes medidas dirigidas a configurarla como el foro de concertación y diálogo entre el Estado, las Comunidades Autónomas y los interlocutores sociales de las políticas de prevención:

- Se reforzará la coordinación entre los Ministerios que forman parte de la representación de la Administración General del Estado en la Comisión Nacional para lo que se elaborará un programa bienal de la Administración General del Estado en materia de prevención de riesgos laborales, en el que se incluirán la totalidad de acciones en materia de prevención de riesgos laborales a desarrollar por los diferentes Departamentos Ministeriales.
- Se dará contenido a la función de la Comisión Nacional para la coordinación entre la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas y entre autoridades laborales, sanitarias y de industria: asuntos de interés supra-autonómico o en los que resulte de interés general su tratamiento homogéneo en la totalidad del Estado (calidad y eficacia de la prevención, vigilancia y control del cumplimiento de la normativa por parte de empresas radicadas en diferentes Comunidades Autónomas).

- Se incluirá en su composición a la Secretaría de Estado de la Seguridad Social.
- Se atribuirán nuevas funciones ejecutivas a su comisión permanente.
- Se revitalizará el papel de los Grupos de Trabajo, agilizando y modernizando su funcionamiento, eliminando aquellos cuya existencia pueda considerarse obsoleta y creando nuevos Grupos orientados a la adaptación permanente del marco normativo y al tratamiento de riesgos laborales nuevos o emergentes.
- En particular, se crearán dos **Grupos de Trabajo**:
 - **Grupo de Trabajo para la reforma y potenciación de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo**, como órgano superior del Estado de participación institucional para la coordinación e impulso de las políticas públicas del Estado en esta materia.
 - **Grupo de Trabajo sobre formación en materia de prevención de riesgos laborales**, como forma de mejorar la coordinación institucional y el diseño de las políticas públicas sobre esta materia. Este Grupo analizará la viabilidad y utilidad de establecer un **carné del trabajador** que sirva para acreditar la formación en materia preventiva, tal y como se señala en la medida 1.8.

8.2. Para mejorar la coordinación de las Administraciones Públicas en materia de prevención de riesgos laborales y, de conformidad con lo establecido en el Acuerdo del Comité Técnico Mixto entre el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y las Comunidades Autónomas en materia de prevención de riesgos laborales de 29 de junio de 2005, ratificado por la Conferencia Sectorial MTAS-CCAA de 21 de julio de 2005, **se creará la Comisión Técnica-Mixta entre el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y las Administraciones de las Comunidades Autónomas competentes en prevención de riesgos laborales**, como órgano colegiado de participación, encuentro, información y consulta mutua que desarrolle y garantice la cooperación y coordinación de las actuaciones y políticas públicas en esta materia, sin perjuicio de las funciones y competencias de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La Comisión Técnica Mixta tendrá su sede permanente en el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

8.3. Se intensificará la coordinación y cooperación entre las distintas instituciones que intervienen en la **investigación de los accidentes de trabajo** (servicios de emergencia y seguridad, Inspección de Trabajo y Seguridad Social, órganos técnicos de las Comunidades Autónomas con competencia en la materia, Fiscalía y órganos jurisdiccionales, etc.), mediante el establecimiento de acuerdos y protocolos comunes, tomando en consideración la experiencia y los resultados obtenidos en diversas Comunidades Autónomas.

En particular, se intensificarán los mecanismos de coordinación entre la **Fiscalía especializada en seguridad y salud en el trabajo, las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas** y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a fin de garantizar que las actuaciones en los ámbitos jurisdiccional y administrativo se desarrollen de forma eficaz y ordenada.

V. INSTRUMENTACIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

1. Con ocasión de la próxima reunión ordinaria del Pleno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, la representación de la Administración General del Estado presentará a dicha Comisión Nacional, para su aprobación, un Plan de Acción para la ejecución de las medidas contenidas en esta Estrategia.

El Plan de Acción incluirá la indicación de los sujetos responsables de ejecutar las medidas y su calendario, especificando las que resulten prioritarias a corto y medio plazo.

2. En el seno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo se constituirá un grupo de trabajo, formado por representantes de la Administración General del Estado, de las Comunidades Autónomas y de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, para el seguimiento de las acciones incluidas en esta Estrategia y para la evaluación del cumplimiento de sus objetivos.

A tal fin, dicho Grupo de Trabajo identificará indicadores que permitan evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos de la Estrategia.

VI. PERÍODO DE VIGENCIA

La Estrategia tendrá un periodo de vigencia entre 2007 y 2012.

En 2010 se realizará una revisión intermedia.

**DECLARACIÓN PARA
EL IMPULSO
DE LA ECONOMÍA, EL
EMPLEO, LA
COMPETITIVIDAD Y EL
PROGRESO
SOCIAL**

EL CONTEXTO ECONÓMICO Y DEL EMPLEO EN ESPAÑA

La economía española ha pasado de crecer y crear empleo a ritmos intensos, con tasas de crecimiento entre las mayores de Europa, a experimentar una fuerte desaceleración que ha provocado un importante impacto negativo tanto en la actividad de las empresas como en el empleo.

Por un lado, la economía internacional se viene deteriorando desde mediados de 2007, al coincidir el aumento de los precios del petróleo y de las materias primas con los problemas financieros originados en el mercado hipotecario de los Estados Unidos. Estos factores han dado lugar a aumentos de las presiones inflacionistas, acompañados por el endurecimiento de las condiciones crediticias, que están afectando especialmente a España.

Por otro lado, la crisis en el sector de la construcción residencial en España está incidiendo negativamente en el crecimiento y en el empleo. Este ajuste, que comenzó en 2006, se aceleró significativamente desde finales de 2007, con un fuerte impacto en la actividad económica y el empleo.

En la situación económica española, la crisis se está reflejando en un significativo aumento del desempleo, en un incremento de las dificultades de acceso al crédito y en unos tipos de interés más elevados. Asimismo se constata una importante desaceleración del consumo, en un contexto de elevado endeudamiento de las familias y las empresas. Además, el repunte de la inflación, vinculado esencialmente a nuestra mayor dependencia del petróleo y a la subida internacional de los precios de las materias primas, supone un empobrecimiento de nuestro país y está teniendo efectos negativos, especialmente para determinados colectivos. Todo ello, en una situación en la que la economía mantiene un notable diferencial de inflación con los países de nuestro entorno.

No obstante, la economía española cuenta con importantes fortalezas acumuladas en los últimos años mediante un esfuerzo conjunto, y que deben de ayudar a superar estos desafíos. Entre ellas cabe destacar una extensa fuerza laboral con un mayor nivel de cualificación respecto a períodos anteriores; empresas cada vez más modernas, dinámicas e internacionalizadas y un sistema financiero capitalizado y solvente, junto a nuestra pertenencia a la Unión Europea. Además, entre las fortalezas está sin duda el Diálogo Social, que el Gobierno y los interlocutores sociales convienen en reforzar y dotarlo de mayor relevancia ante la nueva situación.

RETOS A AFRONTAR EN LA SITUACIÓN ACTUAL

La principal preocupación y prioridad del Gobierno y de los interlocutores sociales es el empleo y la apuesta por un modelo de crecimiento económico equilibrado y duradero, basado en la mejora de la competitividad.

Debemos sentar las bases para impulsar la recuperación del crecimiento económico y potenciar un modelo productivo que apueste por la innovación, el desarrollo tecnológico y el valor añadido, de forma que aumente la productividad de la economía, el empleo y la calidad del mismo.

Dentro de estos objetivos, la nueva situación económica implica nuevas prioridades, dirigidas a la reactivación de la economía.

Para ello, a corto plazo, es necesario afrontar con medidas complementarias a las ya articuladas, las necesidades de financiación de las empresas, especialmente de las pymes, no sólo para lograr su supervivencia, sino también para favorecer nuevos proyectos de inversión y fomentar nuevas iniciativas. Así mismo, se debe prevenir la destrucción de empleo, facilitar la recolocación de las trabajadoras y los trabajadores desempleados y garantizar la cobertura social.

El nuevo modelo productivo exige un mercado laboral que genere un entorno que facilite el tránsito de empleos de baja productividad a empleos de futuro y con mayor valor añadido.

Debemos invertir en capital humano, mejorando nuestro sistema educativo, reduciendo las tasas de fracaso escolar y potenciando la formación profesional y su vinculación al empleo.

Debemos dotar de mayor competencia a los mercados de bienes y servicios, con el objeto de reducir el diferencial de inflación frente a nuestros principales competidores. Las reformas estructurales y el comportamiento responsable de los distintos agentes económicos son necesarios para este fin.

Debemos, también, ampliar la capacidad investigadora e innovadora en el sistema de ciencia y tecnología y en las empresas.

El Gobierno y los interlocutores sociales comparten que el avance en estos objetivos debe ser compatible con la sostenibilidad de nuestro Estado de Bienestar, progresando en la solidaridad, la igualdad y en la mejora de la cohesión social.

ACCION DE GOBIERNO Y DIÁLOGO SOCIAL REFORZADO

El Gobierno, ante los retos a los que se enfrenta en la actualidad la economía española, tomará medidas de política económica que ayuden a situarnos en una senda de crecimiento equilibrado y sostenible, más basada en las ganancias de productividad.

Para lograr este objetivo resultan fundamentales entre otras:

- Políticas de infraestructuras y medioambientales
- Políticas industriales y energéticas
- Políticas de investigación, desarrollo e innovación
- Políticas educativas
- Políticas sanitarias
- Políticas de vivienda
- Políticas de mejora de la competencia y de eficiencia de las administraciones públicas

El Gobierno, en su ámbito de responsabilidad, se compromete a mantener un diálogo reforzado con los interlocutores sociales en estas materias y en otras que se consideren oportunas, con el objeto de reactivar la economía lo antes posible y mejorar su competitividad, estableciendo mecanismos para la consulta, la participación y/o la negociación.

Es voluntad del Gobierno reforzar la función de los interlocutores sociales. Por ello en el marco del diálogo social, los firmantes de la Declaración se proponen revisar los instrumentos de participación institucional, mediante las reformas que se estimen adecuadas.

El Gobierno y las organizaciones sindicales convienen en impulsar el diálogo social en las Administraciones Públicas y en particular en el desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público.

Todos los firmantes convienen en reforzar la eficiencia y calidad de los Servicios Públicos.

AMBITOS DEL DIALOGO SOCIAL

Para que la estrategia del Diálogo Social sea eficaz debe contribuir junto con la acción del Gobierno y la necesaria coordinación del conjunto de las Administraciones Públicas, a la tarea de creación de empleo, impulso a la competitividad y reducción del desempleo.

El Diálogo Social, en el momento presente, facilita avanzar en el desarrollo de los acuerdos y compromisos adquiridos en la etapa anterior, hace posible analizar las políticas e iniciativas del Gobierno y permite abordar nuevos ámbitos de análisis y acuerdos que la actual coyuntura requiere.

Este proceso, en el contexto actual, debe de ser abierto y permitir priorizar y establecer calendarios adecuados a la evolución de la situación económica y del empleo.

En consecuencia, constatamos que en el contexto económico actual, la contribución del Diálogo Social es incluso más decisiva que en etapas anteriores.

No partimos de cero. En el marco del Diálogo Social de la anterior legislatura se alcanzó un conjunto amplio de acuerdos en materias tan importantes como el mercado de trabajo y la formación para el empleo, la protección de la salud y la seguridad en el trabajo, la igualdad, la inmigración o las relativas al sistema de Seguridad Social y al de la atención a las personas en situación de dependencia, entre otros.

En relación a estas materias quedan cuestiones pendientes de desarrollo, algunas de las cuales cobran especial relevancia para el momento actual. Y también es necesario incorporar nuevas prioridades.

Políticas de empleo para abordar el futuro

El Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo, cuyos contenidos entraron en vigor en la anterior legislatura y que continúa vigente, será objeto de seguimiento y evaluación respecto a sus resultados en el mercado de trabajo, lo que nos ha de permitir en su caso plantear nuevas actuaciones para avanzar en el objetivo de más y mejor empleo.

La modernización de los Servicios Públicos de Empleo precisa de un enfoque renovado, que permita que estos ofrezcan una cartera de servicios a los trabajadores y trabajadoras y a las empresas, para que puedan construir itinerarios personalizados y lograr más y mejor intermediación.

Las políticas de empleo han de facilitar la mejora del acceso a la ocupación así como de las competencias profesionales de todas y todos los trabajadores, con especial consideración a quienes tienen menor participación y a quienes presentan mayores dificultades, como son las mujeres, los jóvenes, las personas con discapacidad, los

mayores o los inmigrantes. También será objeto de evaluación el sistema de protección para el empleo en su doble vertiente, las políticas activas y las prestaciones por desempleo.

Es necesario avanzar en la coordinación efectiva de los Servicios de Empleo territoriales de las Comunidades Autónomas, para garantizar en todo el territorio la igualdad de oportunidades.

En ese contexto, es preciso potenciar la intermediación laboral, adaptándola a las nuevas posibilidades tecnológicas y a la actual situación económica. Así mismo, se abordarán los trabajos previstos en el apartado III 3 3º del Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo.

Se continuarán los trabajos relativos a la inserción laboral de las personas jóvenes.

La Seguridad y Salud en el Trabajo es otro de los objetivos prioritarios de esta nueva etapa. La siniestralidad es la antítesis del empleo de calidad que la sociedad exige y una economía moderna requiere. Para ello desarrollaremos la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social constituye un instrumento esencial para velar por el correcto funcionamiento del mercado laboral. Es necesario reforzar los recursos humanos y materiales de la misma. El Gobierno analizará con los interlocutores sociales las reformas normativas y organizativas que sean necesarias.

También serán objeto del Dialogo Social el desarrollo del Estatuto del Trabajo Autónomo, las políticas relativas a la economía social y las de responsabilidad social empresarial.

Política de inmigración orientada al empleo

La inmigración es un factor de importancia creciente en el mercado de trabajo español. Nuestro reto es seguir mejorando la vinculación entre la inmigración y el empleo, como garantía para una integración regular y ordenada de todas las personas inmigrantes en el mercado de trabajo y en la sociedad.

En este sentido, cabe seguir poniendo en práctica políticas de inmigración vinculadas estrechamente a las necesidades del mercado laboral, que permitan que los mecanismos ordinarios de contratación en origen sean rápidos, eficaces y garanticen la igualdad de trato de los trabajadores.

Así mismo es necesario seguir profundizando en los procesos de coordinación, mejora de la gestión y de control de los flujos migratorios.

Igualdad en el empleo

El empleo de calidad tiene unos componentes irrenunciables, entre los que destaca la igualdad.

La igualdad es uno de los pilares del sistema democrático y ello tiene reflejo en todos los ámbitos. Desde hace años, la sociedad española viene dando pasos decisivos en materia de igualdad de oportunidades y de trato, especialmente entre mujeres y hombres, en todos los ámbitos, incluido el empleo, y se ha dotado de la ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las partes convienen en seguir trabajando para ampliar la participación de las mujeres, evitar la discriminación salarial y avanzar en la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida personal, familiar y profesional.

El Gobierno y los interlocutores sociales comparten la importante necesidad de seguir progresando en el objetivo de evitar cualquier tipo de discriminación. Hay que hacer un esfuerzo especial para incrementar las oportunidades de acceso y mantenimiento en el empleo de las personas y los colectivos con mayores dificultades.

Formación e inversión en capital humano

Para contribuir a un nuevo modelo productivo basado en el conocimiento, es imprescindible contar con un mercado de trabajo más cualificado y superar las limitaciones que presenta la situación actual.

El Diálogo Social puede contribuir, también en este ámbito, al desarrollo de estrategias de formación permanente a lo largo de la vida, que permitan avanzar en la interconexión de todos los sistemas de educación y de formación, potenciar la formación dentro y fuera del empleo y mejorar los niveles de cualificación.

En este contexto la formación profesional constituye también una pieza clave que favorece la empleabilidad de la población en edad de trabajar e incide positivamente en la productividad.

Potenciar la formación profesional reglada ha de favorecer también su visibilidad y reconocimiento social, de manera que muchos más jóvenes se incorporen a ella. Así mismo, la formación para el empleo debe avanzar en esos objetivos y disponer de la agilidad necesaria para ser efectiva, en el marco de un sistema integrado de Formación Profesional que logre una mayor estabilidad normativa.

Negociación colectiva

Los sucesivos Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva (ANC), suscritos desde 2002, se han ido consolidando por los buenos resultados derivados de su aplicación para el conjunto de la economía y la evolución del empleo.

Si el comportamiento responsable de los interlocutores sociales ha sido clave en un contexto económico favorable para facilitar el proceso de creación de empleo, en el contexto actual, este ámbito bilateral de negociación adquiere una especial relevancia para seguir mejorando las condiciones de las personas que trabajan, evitar pérdidas de competitividad y destrucción de puestos de trabajo.

Por otra parte, los interlocutores sociales comparten la necesidad de analizar bilateralmente las fórmulas más adecuadas para el desarrollo de la estructura de la negociación colectiva, con el fin de favorecer la mayor adaptabilidad de los convenios a las circunstancias de las empresas y los trabajadores.

En la misma línea, los firmantes convienen en seguir impulsando los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos.

Sostenibilidad, mejora y adaptación del Sistema de protección social

Las reformas y los desarrollos previstos en el Acuerdo sobre Medidas en materia de Seguridad Social, de 2006, suponen un indudable avance en la sostenibilidad y mejora del sistema de pensiones, en aplicación de las Recomendaciones del Pacto de Toledo de 2003.

De acuerdo con lo dispuesto en estas Recomendaciones, se ha abierto el proceso de revisión parlamentaria para actualizarlas, a la luz de la evolución del sistema, los progresos realizados y los retos pendientes. En dicho proceso los Interlocutores Sociales manifiestan su voluntad de colaborar con los trabajos de la comisión parlamentaria.

En todo caso, expresamos el compromiso de seguir desarrollando el acuerdo citado y de analizar aquellas cuestiones que inciden en la eficiencia de la gestión y en la protección de los trabajadores, tales como la Incapacidad Temporal, el Regimen Especial Agrario, el de Empleados de Hogar, la jubilación anticipada en determinadas actividades, así como otras cuestiones que las partes consideren. También se tratarán las cuestiones relativas a la previsión social complementaria.

Igualmente se analizará el desarrollo de la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia.

VIGENCIA, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL ACUERDO

Las materias contempladas en esta Declaración han de abordarse a lo largo de toda la legislatura. Adicionalmente, los firmantes podrán acordar incorporar al Diálogo Social nuevas iniciativas que consideren relevantes, en función de la situación económica y laboral, para apoyar así la creación de empleo y reforzar la cohesión social.

Las materias incluidas en el Diálogo Social afectan a diversos ministerios, y el Gobierno asegura su impulso con el respaldo de la propia Presidencia del Gobierno.

Se crea una Comisión de Seguimiento y Evaluación del Diálogo Social tripartita, que priorizará los ámbitos a desarrollar, establecerá los calendarios y adoptará las bases y procedimientos de funcionamiento. Dicha Comisión se reunirá en la primera semana de septiembre para determinar los temas más inmediatos a tratar.

Por el Gobierno

Jose Luis Rodriguez Zapatero
Presidente del Gobierno

Por las Organizaciones Sindicales

Por la Confederación Sindical de Comisiones
Obreras (CC.OO)

José María Fidalgo Velilla
Secretario General

Por la Unión General de Trabajadores
(UGT)

Cándido Méndez Rodríguez
Secretario General

Por las Organizaciones Empresariales

Por la Confederación Española de
Organizaciones Empresariales (CEOE)

Gerardo Diaz Ferrán
Presidente

Por la Confederación Española de la
Pequeña y Mediana Empresa
(CEPYME)

Jesús Bárcenas López
Presidente

**ESTRATEGIA GLOBAL
DE ACCIÓN PARA EL
EMPLEO DE PERSONAS
CON DISCAPACIDAD**

ÍNDICE

CAPÍTULOS

I.	INTRODUCCIÓN.....	2
II.	DIAGNÓSTICO.....	8
III.	OBJETIVOS GENERALES Y OPERATIVOS	14
IV.	LÍNEAS DE ACTUACIÓN.....	15
V.	DISPOSICIONES FINALES.....	33
	ANEXO ESTADÍSTICO	34

Capítulo I INTRODUCCIÓN

ANTECEDENTES

La Constitución Española de 1978 en su artículo 49 establece que los poderes públicos realizarán una política de integración social de los ciudadanos con discapacidad “para el disfrute de los derechos que este Título otorga a todos los ciudadanos”. Entre estos derechos se hallan los derechos laborales contenidos en el artículo 35.1 –derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo– así como los principios rectores de la política social y económica recogidos en el artículo 40, entre los que destaca de manera especial la obligación de los poderes públicos de realizar una política orientada al pleno empleo y de fomentar una política que garantice la formación y readaptación profesionales.

Más los derechos de las personas con discapacidad han de vincularse no sólo a la mención contenida en el artículo 49 de la Constitución, sino también al artículo 1.1, que establece que la igualdad es uno de los valores superiores del ordenamiento jurídico del Estado social y democrático de Derecho en que se constituye España; al artículo 9.2, en virtud del cual corresponde a los poderes públicos promover las condiciones “para que la libertad y la igualdad del individuo, y de los grupos en que se integra, sean reales y efectivas, así como remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”, y al artículo 14, que dispone que todos los españoles son iguales ante la ley, “sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

En relación con la lucha contra la discriminación y en pro de la igualdad real y efectiva de todas las personas, tiene especial relevancia la aprobación, en la sede de la Organización de las Naciones Unidas el día 13 de diciembre de 2006, de la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, siendo éstos, entre otros, los derechos civiles y políticos, la accesibilidad, la participación y la inclusión, el derecho a la educación, la salud, el trabajo y el empleo, y la protección social. Esta Convención, en la que se reconoce la necesidad de un cambio de actitud en la sociedad para que las personas con discapacidad no sean discriminadas, fue suscrita por el entonces Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, en su calidad de representante plenipotenciario del Gobierno español, ya en marzo del año 2007.

En el ámbito de la Unión Europea es relevante señalar que mediante la Resolución relativa a las actividades consecutivas al Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para todos (2007), adoptada en diciembre de 2007, el Consejo solicitó a la Comisión y a los Estados miembros que continuaran el proceso de firma, celebración y ratificación de la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad como un paso fundamental para el fomento, protección y plena realización de los derechos humanos y libertades fundamentales.

En plena sintonía con este impulso europeo, España depositó la ratificación el 3 de diciembre de 2007, coincidiendo con el Día Internacional de las Personas con Discapacidad.

También debe hacerse referencia al Plan de Acción europeo en materia de discapacidad 2004-2010, que subraya tres objetivos operativos: plena aplicación de la Directiva 2000/78/CE relativa a la igualdad de trato en el empleo, integrar adecuadamente las cuestiones de discapacidad en las políticas comunitarias, y potenciar la accesibilidad para todos, y a la Comunicación de la Comisión sobre la situación de las personas con discapacidad en la Unión Europea: Plan de Acción europeo 2008-2009, que plasma el compromiso europeo de *garantizar que las personas con discapacidad sean tratadas como ciudadanos y agentes socioeconómicos activos que contribuyen a la construcción de una Europa sostenible y solidaria que ofrece iguales oportunidades para todos*.

Durante la pasada legislatura, se aprobó una batería de normas de gran calado que persiguen la mejora de las condiciones de vida y la integración sociolaboral efectiva de las personas con discapacidad en España, en relación con tres grandes ejes: la atención de las personas con discapacidad en situación de dependencia, la implantación efectiva de la accesibilidad universal y el empleo de las personas con discapacidad. El primer eje, a través de la aprobación de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia. El segundo, con la aprobación de la Ley 27/2007, de 23 de octubre, por la que se reconocen las lenguas de signos españolas y se regulan los medios de apoyo a la comunicación oral de las personas sordas, con discapacidad auditiva y sordociegas, de los reales decretos de desarrollo de la Ley 51/2003, de 2 diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU), y de la Ley 49/2007, de 26 de diciembre, por la que se establece el régimen de infracciones y sanciones de esta última.

Con respecto al tercer eje, el relativo al empleo, ha de hacerse referencia a la reforma laboral acometida con la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, que ha supuesto el establecimiento de ayudas al empleo, como importantes bonificaciones para la contratación indefinida de las personas con discapacidad que no solo son las más elevadas en relación con otros colectivos, sino que tienen en cuenta a la vez todas las variables a considerar: el sexo, la edad, el tipo y el grado de discapacidad. Asimismo cabe señalar que la Ley 8/2005, de 6 de junio, ha hecho que sea posible compatibilizar las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva con el trabajo remunerado.

Por lo que al empleo público se refiere, la Orden APU/3416/2007, de 14 de noviembre, por la que se establecen las bases comunes que regirán los procesos selectivos para el ingreso o el acceso en Cuerpos y Escalas de la Administración General del Estado, asegura la reserva de un cupo no inferior al 5% de las vacantes en las convocatorias de pruebas selectivas, correspondientes a las ofertas de empleo públicas anuales, impide la acumulación, en todo caso, al turno ordinario de las plazas reservadas, así como hace referencia a la adaptación y los ajustes razonables de tiempos y medios en las pruebas de acceso. En la Oferta de empleo público para el año 2008 se ha incrementado hasta un 7% el mínimo del cupo de reserva en aquellos Cuerpos y Escalas que hubieran cubierto el 5% en las Ofertas de 2006 y 2007, y por primera vez aparecen publicadas en el Boletín Oficial del Estado, junto con el texto del Real Decreto de Oferta de empleo público, la reserva y la adjudicación de plazas, como mejora de la difusión de las convocatorias entre las personas con discapacidad.

Es preciso también citar en relación con la integración laboral de las personas con discapacidades severas, el Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los centros especiales de empleo, y el Real Decreto 870/2007, de 2

de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo. Aparte de estas nuevas normas, ha de hacerse referencia a la aprobación el 1 de diciembre de 2006 del Plan de Acción para las mujeres con discapacidad, que incluye un área específica con el objetivo de adecuar las políticas de empleo para evitar la denominada doble discriminación.

Y, por último, no puede olvidarse la acción legislativa de los últimos años que incide transversalmente en el marco de integración social de las personas con discapacidad. Este es el caso de la Ley Orgánica 2/2006 de 3 de mayo, de Educación; la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; la Ley Orgánica 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, y la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.

Es desde luego intención del actual Gobierno en esta IX Legislatura seguir apostando por el empleo de las personas con discapacidad.

POR QUÉ UNA ESTRATEGIA

Porque la Ley 13/1982, de 7 de abril (LISMI), ha cumplido 25 años.

Al realizar un balance retrospectivo de los veinticinco años de vigencia de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (LISMI), que en su día constituyó una norma avanzada que sentó los cimientos de las políticas públicas de discapacidad, se percibe que en su aplicación y desarrollo posteriores ha generado disfunciones y que tiene carencias, así como innegables aciertos. El ser conscientes de los errores y de los logros de la LISMI, sin duda nos servirá para sopesar lo conseguido hasta ahora y para poder abrir nuevos caminos hacia la integración sociolaboral y la igualdad y no discriminación en el empleo de las personas con discapacidad.

Por el mandato contenido en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

La integración social de las personas con discapacidad a través del empleo se había abordado en el pasado a través de la adopción de medidas puntuales aprobadas, en no pocas ocasiones, a través de diversas Leyes de medidas fiscales, administrativas y del orden social, y por medio de planes de empleo para las personas con discapacidad, caracterizados por un corto plazo de vigencia y por medidas concretas sin proyección amplia. Es preciso superar ambas dinámicas y adoptar una nueva metodología que nos permita tener una clara visión de conjunto acerca de dónde venimos y a dónde queremos llegar. En esta línea, la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, estableció en su Disposición adicional duodécima que el Gobierno, previa consulta con los interlocutores sociales y con las organizaciones representativas de las personas con discapacidad y sus familias, debía aprobar una Estrategia global de acción para el empleo de personas con discapacidad, que habría de contener un repertorio, con iniciativas y medidas dirigidas a promover el acceso de las personas con discapacidad al mercado de trabajo, mejorando su empleabilidad y su integración laboral. Por otra parte, con la misma intención de introducir un enfoque estratégico, la Disposición final cuarta de la Ley 43/2006 dispuso que el Gobierno y las Organizaciones sindicales y empresariales más representativas, incluidas las organizaciones del sector de la discapacidad, evaluarán el funcionamiento de las medidas que configuran el conjunto de las políticas de empleo de las personas con discapacidad, con la finalidad de determinar las políticas activas de empleo que se aplicarán en el futuro.

El empleo de las personas con discapacidad es un objetivo de primer orden para el Gobierno y, por ello, apuesta ahora, junto con las organizaciones empresariales y sindicales y los representantes del sector asociativo de la discapacidad, por el diseño, no de un mero Plan, sino de una Estrategia global para el empleo de las personas con discapacidad.

En primer lugar, cabe destacar la innovadora naturaleza global de la Estrategia, pues no sólo aborda la política de empleo y la legislación laboral, sino también ámbitos directamente relacionados con éstos: seguridad social, educación, política fiscal, etc. En segundo lugar, es preciso poner de manifiesto que esta Estrategia instaura una nueva dinámica de trabajo permanente, participativa y basada en el diálogo social que servirá de marco general para las futuras políticas públicas en materia de empleo de las personas con discapacidad.

Esta Estrategia ha sido objeto de consulta con las organizaciones sindicales y empresariales y con las asociaciones representativas del sector de la discapacidad y sus familias, por una parte, así como con Centros Directivos del antes denominado Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y ahora integrados en el Ministerio de Trabajo e Inmigración y en el Ministerio de Educación, Política Social y Deporte, diversos Departamentos Ministeriales y con las Comunidades Autónomas.

Porque es una necesidad social.

Más allá del mandato legal contenido en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, el empleo de las personas con discapacidad es una necesidad social: en una sociedad inclusiva hay que aspirar al pleno empleo de todas las personas con discapacidad que quieran trabajar, hay que hacer efectivo el derecho al trabajo para todos, tal y como se proclama en la Constitución Española.

PARA QUÉ UNA ESTRATEGIA

De acuerdo con el mandato contenido en la Ley 43/2006, los objetivos preferentes de la Estrategia han de ser: “disminuir los índices de desempleo y elevar las tasas de actividad de las personas con discapacidad, con especial atención a las mujeres con discapacidad, y aquellas otras personas que por su discapacidad presentan dificultades severas de acceso al mercado de trabajo”. Ante la pregunta de para qué una Estrategia, es preciso destacar que una Estrategia es necesaria para establecer el marco general de las políticas a desarrollar a corto y, sobre todo, a medio y largo plazo, para conseguir las siguientes finalidades:

Para dotar de coherencia y racionalidad las políticas de empleo dirigidas a las personas con discapacidad.

En este sentido, la política de empleo de las personas con discapacidad debe ser coherente con la política general de empleo, dado que los problemas relativos al empleo de las personas con discapacidad (la insuficiente creación de empleo, el desempleo, que afecta particularmente a las mujeres, la temporalidad), no son sino los problemas que de manera general afectan a la totalidad del mercado de trabajo, si bien agravados.

Por otra parte, la Estrategia persigue, respetando el marco normativo vigente, dotar de coherencia las medidas existentes relativas al empleo de las personas con discapacidad, así como las que se establezcan en el futuro.

Asimismo, la Estrategia ha de servir para que las personas con discapacidad continúen beneficiándose del incremento del empleo y la ocupación experimentado en general en nuestro mercado de trabajo.

Para generar un cambio significativo en las políticas de empleo de las personas con discapacidad.

Existe coincidencia entre las Administraciones Públicas, las organizaciones empresariales y sindicales, las asociaciones del sector de la discapacidad y las personas con discapacidad y sus familias sobre la insatisfactoria situación del empleo de las personas con discapacidad.

La Estrategia aspira a lograr una transformación significativa de las políticas de empleo de las personas con discapacidad sin menoscabar los pilares básicos sobre los que se asienta dicha política (empleo ordinario vía obligación de reserva de cuota, medidas alternativas, centros especiales de empleo, etc.). Y para ello en la Estrategia se identifican una serie de líneas de actuación que indican las vías a desarrollar en el futuro.

Para lograr un empleo de calidad para todos.

Objetivos fundamentales de esta Estrategia son promover una mayor contratación de personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario, renovar el empleo protegido, preservando el dinamismo en la generación de empleo alcanzado en los últimos años y favoreciendo un mayor tránsito hacia el empleo ordinario, y mejorar la calidad del empleo y de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad, en particular combatiendo activamente su discriminación en el mercado de trabajo, ya sea ésta directa, esto es, cuando una persona es tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de discapacidad, o indirecta, cuando una disposición legal o reglamentaria, una cláusula convencional o contractual, un pacto individual o una decisión unilateral, aparentemente neutros, puedan ocasionar una desventaja particular a una persona respecto de otras por razón de discapacidad, siempre que objetivamente no respondan a una finalidad legítima y que los medios para la consecución de esta finalidad no sean adecuados y necesarios.

En suma, con la Estrategia se aspira a establecer las bases para un empleo de calidad para las personas con discapacidad con una remuneración digna y suficiente, sin discriminación ni en el acceso, ni en las condiciones de trabajo (sobre todo, en lo que se refiere al salario). Las personas con discapacidad tienen derecho a un trabajo accesible, desarrollado en condiciones de seguridad y salud, un trabajo que permita la conciliación de trabajo y familia, un trabajo donde el diálogo social desempeñe el papel habitual en las relaciones laborales.

Para ello, es indispensable que la Estrategia se fundamente en un proceso de consulta y diálogo social con las organizaciones empresariales y sindicatos y con las asociaciones que representan al sector de la discapacidad, lo mismo que las políticas que se desarrollen en el futuro.

COMUNIDADES AUTÓNOMAS

A las Comunidades Autónomas se les ha hecho partícipes de los trabajos relativos al diseño de esta Estrategia con el fin de que realizaran las aportaciones oportunas, dado

que son competentes en materia de gestión de políticas activas de empleo y otras materias que se abordan en la presente Estrategia.

Asimismo, la puesta en marcha de las líneas de actuación incluidas en esta Estrategia habrá de respetar el marco vigente de distribución competencial entre el Estado y las Comunidades Autónomas.

Capítulo II DIAGNÓSTICO

Para la elaboración del diagnóstico de esta Estrategia se han tenido en cuenta la información disponible en lo que hoy son los Ministerios de Trabajo e Inmigración y de Educación, Política Social y Deporte, el Informe aprobado por la Comisión de Seguimiento del Acuerdo para la Negociación Colectiva el día 26 de enero de 2006: "Negociación Colectiva e Inserción Laboral de Personas con Discapacidad", y el diagnóstico expuesto por el Comité español de representantes de personas con discapacidad (CERMI) en los documentos relativos a su Propuesta para la Estrategia global para el empleo de personas con discapacidad.

Con carácter general, durante la elaboración de este diagnóstico, se ha hecho patente la carencia de datos estadísticos acerca de la discapacidad y el mercado de trabajo, cuya subsanación debe ser un objetivo básico de esta Estrategia.

Otros aspectos que se han detectado y que hemos de citar son el hecho de que las políticas públicas dirigidas a las personas con discapacidad en materia de empleo, desarrolladas hasta ahora, no han tenido en cuenta en general las variables de sexo, tipo y grado de discapacidad. También se ha visto la necesidad de reforzar las relaciones de cooperación y coordinación entre las distintas Administraciones Públicas de cara a la puesta en práctica operativa y eficaz de cuantas políticas públicas en este ámbito se pongan en marcha en el futuro próximo.

A continuación, con el fin de hacer un diagnóstico ordenado teniendo en cuenta los aspectos más destacables o característicos del empleo de las personas con discapacidad, se ponen de relieve las luces y las sombras que, a día de hoy conforman el panorama del empleo de las personas con discapacidad, y sobre las cuales hay un consenso, en mayor o menor medida, generalizado.

Esta Estrategia incluye un Anexo estadístico con datos relacionados con el empleo de las personas con discapacidad.

BAJA ACTIVIDAD DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La actividad de la población española en su conjunto (16-64 años) se ha incrementado de una forma ostensible en los últimos años. Así, se ha pasado de una tasa de actividad del 64,4% en 1999 a una tasa del 67,1% en 2002 y del 72,6% en 2007. En términos de empleo, en 1999 los ocupados de estas edades eran 14,5 millones, 16,5 millones en 2002 y, finalmente, 20,5 millones en 2007. Este acusado aumento de la actividad y el empleo, y el correspondiente descenso de la inactividad, no se ha visto reflejada de la misma manera entre las personas con discapacidad. Partiendo de los datos estadísticos existentes, todos los estudios y diagnósticos coinciden en subrayar que las tasas de participación en el empleo de las personas con discapacidad en nuestro país no son satisfactorias. Además, este déficit se agudiza en el caso de las mujeres con discapacidad, tanto en cuanto a las tasas de actividad como de ocupación.

Se trata de un problema complejo, recurrente y con hondas implicaciones, que obedece a múltiples causas que afectan tanto a la oferta de trabajo (las barreras con que se topan las personas con discapacidad, las marcadas carencias educativas y formativas, los bajos salarios, las prestaciones económicas y ayudas que desincentivan la inserción laboral, el parco desarrollo de políticas activas de empleo, la escasa utilización del

trabajo a tiempo parcial y de fórmulas flexibles de organización del tiempo de trabajo, las percepciones que del empleo tienen las personas con discapacidad), como a la demanda de trabajo (la persistencia de prejuicios infundados sobre el desempeño laboral de este colectivo, la inexistencia de una igualdad de trato real y efectiva, el insuficiente cumplimiento de la obligación de la cuota de reserva para personas con discapacidad, la estructura actual de las ayudas y subvenciones a la contratación).

Cabe hacer referencia con más detalle a dos aspectos anteriormente citados: se trata del nivel educativo de las personas con discapacidad y la discapacidad sobrevenida. Por lo que respecta al primero, las personas con discapacidad están fuertemente concentradas en los niveles de estudio más bajos, sin que esto se relacione apenas con la propia discapacidad (pues sólo un 0,3 % de las personas con discapacidad son analfabetas por problemas físicos o psíquicos, EDDDES 1999). Esto, según los expertos, se explica por dos razones: la primera es que las personas con discapacidad antes de entrar en el mercado de trabajo alcanzan niveles de estudio más bajos, por así decirlo persisten menos en su demanda de educación a lo largo del tiempo; y que las discapacidades que van apareciendo con el transcurso de la vida concentran a las personas con discapacidad en edades relativamente más altas dentro de la población en edad laboral, edades en las que lo normal es un nivel de estudios más bajo que en el promedio de toda la población.

En lo que atañe a la discapacidad sobrevenida, es en especial importante buscar fórmulas que aseguren la permanencia en el mercado de trabajo de las personas que se vean afectadas por una discapacidad. Hay que reflexionar sobre si nuestro sistema actual, que supone en ocasiones la extinción o suspensión automáticas de la relación laboral por motivo de una discapacidad sobrevenida, es compatible con los principios de igualdad de trato en el empleo vigentes en Europa y en España (Directiva 2000/78/CE).

INSUFICIENTE CREACIÓN DE EMPLEO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

El artículo 37.1 de la LISMI determina que será finalidad primordial de la política de empleo de trabajadores con discapacidad su integración, en condiciones que garanticen la aplicación del principio de igualdad de trato, en el sistema ordinario de trabajo o, en su defecto, su incorporación al sistema productivo mediante la fórmula especial de trabajo protegido.

A partir de los datos del Registro de Contratos del Servicio Público de Empleo Estatal se desprende, año tras año, que todo el conjunto de las empresas ordinarias¹ hace casi el mismo número de contratos² a personas con discapacidad que los 1.150 centros especiales de empleo³. Más allá de la rotación, esta situación no es sostenible, siendo imprescindible tomar medidas para aumentar la creación de empleo ordinario para las personas con discapacidad.

La baja incorporación de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo puede obedecer a distintas razones. En primer lugar, los empresarios podrían estar teniendo en cuenta los posibles costes adicionales que conlleva la contratación de personas con discapacidad especialmente de aquellas con discapacidades más limitantes. También puede existir desconocimiento del verdadero potencial productivo de

¹ Según el Directorio central de empresas (DIRCE) del INE a día 1 de enero de año 2007 había en España 29.590 empresas con cincuenta o más trabajadores, un 0,8% del total de 3.336.657 empresas. Por lo que respecta a los centros especiales de empleo en la actualidad existen alrededor de 1.150.

² 29.033 contratos, 17.744 indefinidos y 11.289 temporales, en el año 2006.

³ 26.290 contratos, 2.631 indefinidos y 23.659 temporales, en el año 2006.

estas personas cuando se llevan a cabo los oportunos ajustes para la adaptación al puesto de trabajo. Puede apuntarse, como otra variable que explique los bajos índices de colocación, la falta de especialización de los servicios públicos de empleo en materia de discapacidad, para poder coadyuvar de manera eficaz a la casación de la demanda y la oferta de trabajo.

DEFICIENCIAS EN EL CUMPLIMIENTO DE LA CUOTA DE RESERVA

Existe una demanda obligatoria de trabajadores con discapacidad que deben hacer los empleadores, tanto públicos como privados. Es la llamada cuota de reserva para trabajadores con alguna discapacidad del 2 % de la plantilla, creada por la LISMI.

Veinticinco años después de su puesta en marcha, si bien no existen datos oficiales, es un hecho que la cuota, por causas diversas, no se cumple plenamente por la totalidad de las empresas obligadas, a pesar de haberse incrementado en los últimos años el número de actuaciones sancionadoras de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de haberse regulado, a finales de 1997, medidas alternativas al cumplimiento, consistentes en la compra de bienes o servicios a un centro especial de empleo, o bien en la donación o patrocinio de actividades tendentes a la inserción laboral, a favor del colectivo de las personas con discapacidad.

Siendo esto así, también es cierto que año tras año crece el número de empresas que cumplen con la obligación legal de la reserva de la cuota para personas con discapacidad, bien directamente o a través de las medidas alternativas. Esta Estrategia aspira a que durante su plazo de vigencia, del año 2008 al 2012, la totalidad de las empresas obligadas cumplan porque no tengan dificultades a la hora de hallar trabajadores con discapacidad empleables o porque puedan recurrir a una medida alternativa.

Por otra parte, la estructura de las empresas españolas por tamaños concentra una proporción baja de efectivos en las de más de 50 trabajadores con relación al empleo global. Previsiblemente, los trabajadores asalariados en empresas de más de 50 trabajadores no llegan a la mitad de los asalariados, por lo que el número de trabajadores con discapacidad empleado con un cumplimiento óptimo de la cuota tampoco sería suficientemente para dar plena satisfacción al problema del empleo de las personas con discapacidad.

MEDIDAS ALTERNATIVAS: ASPECTOS POSITIVOS Y NEGATIVOS

La disposición adicional trigésima novena de la Ley 66/1997, así como la disposición adicional undécima de la Ley 50/1998, ambas de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, dieron nueva redacción al artículo 38.1 de la LISMI, introduciendo como novedad la posibilidad de que, excepcionalmente, los empresarios obligados al cumplimiento de la referida cuota de reserva, en los términos hasta entonces regulados, pudieran hacer frente total o parcialmente a dicha obligación, mediante medidas alternativas que habrían de determinarse reglamentariamente.

En desarrollo de lo anterior el Real Decreto 27/2000, de 14 de enero, vino a regular las medidas excepcionales que, en la actualidad están reguladas por el Real Decreto 364/2005, de 8 de abril, que ha simplificado y agilizado los procedimientos establecidos en el mencionado Real Decreto 27/2000, que ha derogado.

No podemos obviar que las medidas alternativas han producido algunos efectos positivos. Así, han servido para recordar la obligación legal de cumplir la cuota de

reserva y, también, para crear empleo para las personas con discapacidad, sobre todo en los centros especiales de empleo.

Además dentro de las medidas alternativas, unas -contratación de bienes y servicios con centros especiales de empleo-, se han usado más que otras -donación- e incluso en otras su uso parece testimonial -contratación con autónomos y enclaves laborales-.

Como aspecto negativo se ha hecho patente el hecho de que, por sí solas, las medidas alternativas no solventan los déficits estructurales que afectan al empleo ordinario de las personas con discapacidad. Una importante cuestión a tener en cuenta es que las medidas alternativas son un instrumento que las empresas pueden utilizar excepcionalmente y, por definición, de manera transitoria. Ni lo transitorio puede convertirse en permanente ni lo excepcional puede llegar a ser nunca la regla general. Además, las medidas alternativas no deben ser utilizadas por parte de las empresas para no acometer actuaciones dirigidas a incrementar el empleo directo.

AUGE DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO

En el artículo 42.1 de la LISMI se contempla la figura de los centros especiales de empleo estableciéndose éstos como mecanismo de tránsito hacia el empleo ordinario, si bien podrían desempeñar su actividad laboral de forma estable en dichos centros aquéllos trabajadores que estuvieran afectados por una discapacidad que dificultase su inserción en el mercado de trabajo ordinario.

En los últimos años, se ha apreciado un considerable incremento tanto en el número de centros especiales de empleo como el número de trabajadores en sus plantillas. En el año 2006 el número de centros especiales de empleo se triplicó con respecto al número que de estos centros había en 1996.

Por otra parte es preciso señalar que de la simple comparación del número de contrataciones indefinidas en el año 2006 de personas con discapacidad en empresas ordinarias, más de 17.000, y el número actual de trabajadores con discapacidad contratados en centros especiales de empleo, unos 50.000, se desprende que, salvo excepciones, los trabajadores con discapacidad no utilizan los centros especiales de empleo como canal de transición al mercado ordinario, como se había previsto inicialmente en la LISMI.

Una cuestión que conviene valorar, dado que puede afectar de manera importante a la forma en que los centros especiales de empleo influyen sobre la integración laboral de las personas con discapacidad, es la gran diversidad de los mismos: los hay que no tienen finalidad de lucro, los hay que tienen ese ánimo de lucro, así como existen otras muchas situaciones híbridas. Es de destacar que la LISMI no establece en principio diferencias entre ellos.

Por último, debe indicarse que no hay a día de hoy unos registros idóneos y completos sobre los centros especiales de empleo existentes ni sobre los trabajadores con discapacidad de dichos centros.

De todos modos, ha de considerarse que el desarrollo de los centros especiales de empleo ha supuesto, en términos relativos, uno de los componentes principales de la política de empleo hacia las personas con discapacidad a partir de 1997.

LA INSUFICIENTE CALIDAD DEL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

En este apartado se identifican los aspectos negativos que obstaculizan a día de hoy el avance hacia el empleo de calidad para las personas con discapacidad y que no son otros que los siguientes:

La persistencia de la discriminación en la contratación y en las condiciones de trabajo, sobre todo la discriminación salarial.

La discriminación de las personas con discapacidad en la contratación, puede tener su raíz en varias causas. En primer lugar los empresarios podrían estar teniendo en cuenta los eventuales costes adicionales que conlleva la contratación de una persona con discapacidad. Por otra parte, está la concepción de que las personas con discapacidad pueden desempeñar puestos de trabajo en una empresa con el mismo grado de rendimiento que el resto de trabajadores. Esta percepción, en principio positiva, puede tener consecuencias negativas, puesto que los empresarios tenderán a contratar a trabajadores con discapacidades poco limitantes. Siendo esto así, un porcentaje importante de empresas estima que las ayudas económicas y las ventajas fiscales deberían compensar esta situación.

La discriminación salarial puede estar basada en prejuicios negativos, que pueden llevar al empleador, como hemos visto, a contratar menos trabajadores con discapacidad y cuando los contrata a pagarles un salario menor por su presunta menor productividad.

La elevada temporalidad.

La temporalidad que caracteriza a nuestro mercado de trabajo también se observa en el empleo de las personas con discapacidad. El Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo, concertado el 9 de mayo de 2006, entre el Gobierno, CEOE-CEPYME y UGT y CC.OO., precedente de la Ley 43/2006, ha apostado por medidas para lograr una mayor estabilidad en el empleo, lo que también ha de repercutir en la mejora de la calidad del empleo de las personas con discapacidad. Para combatir la temporalidad de estos trabajadores, podría ser preciso profundizar en ciertas medidas.

La necesaria utilización de ajustes razonables.

La Directiva 2000/78/CE contempla, entre otros muchos aspectos, la necesidad de que los empresarios adopten medidas adecuadas, ajustes razonables, para garantizar la igualdad de las personas con discapacidad en el ámbito laboral. La Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, norma de transposición de la citada directiva, introdujo una serie de medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación, entre otras causas, por razón de discapacidad, complementando así lo establecido para el ámbito laboral en la Ley 51/2003 (LIONDAU). Se podría decir que con este ejercicio de transposición no se ha desarrollado suficientemente el ámbito de aplicación de las medidas propuestas, ni el contenido de la obligación de realizar ajustes razonables. En todo caso, la adaptación de horarios, la posibilidad de alternar trabajo presencial y teletrabajo o la opción por un contrato a jornada parcial, deberían considerarse como parte de los ajustes razonables cuya utilización incrementaría el acceso y la calidad en el empleo de las personas con discapacidad.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Es preciso dejar constancia de que para la promoción de la inserción laboral de las personas con discapacidad a través de la negociación colectiva, CC.OO., UGT, CEOE y CEPYME han incluido diversas recomendaciones en los sucesivos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (ANC).

Asimismo se contienen propuestas específicas en el Informe «Negociación Colectiva e Inserción Laboral de Personas con Discapacidad», aprobado el 26 de enero de 2006 por la Comisión de Seguimiento del ANC. Parte de dichas propuestas van dirigidas a los poderes públicos, en relación a la educación y formación; en relación al empleo ordinario, con propuestas sobre cuota de reserva y medidas alternativas; en relación al empleo público y en relación al empleo protegido. Y otras propuestas van dirigidas a los negociadores en los procesos de negociación colectiva en relación al empleo ordinario, donde se habla de la cuota de reserva; en relación al empleo protegido y, por último, en relación a los enclaves laborales.

En este sentido, respetando plenamente la autonomía colectiva, los interlocutores sociales deben ser partícipes del fomento de la inserción laboral de las personas con discapacidad y utilizar la negociación colectiva para hacerla posible.

Capítulo III
OBJETIVOS GENERALES Y OPERATIVOS

A la vista del diagnóstico expuesto, la política de empleo de las personas con discapacidad debe tener dos **objetivos generales o estratégicos**:

- Aumentar las tasas de actividad y de ocupación así como la inserción laboral de las personas con discapacidad.
- Mejorar la calidad del empleo y dignificar las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad, combatiendo activamente su discriminación.

Tales objetivos pasan por alcanzar otros **objetivos operativos**, en concreto los siete siguientes:

- 1) Remover las barreras de todo tipo (socioculturales, legales y físicas, tanto arquitectónicas como de comunicación) que aún dificultan el acceso al empleo de las personas con discapacidad.
- 2) Potenciar la educación y la formación de las personas con discapacidad para favorecer su empleabilidad.
- 3) Diseñar nuevas políticas activas de empleo mejor adaptadas a las necesidades de las personas con discapacidad y mejorar su gestión.
- 4) Promover una mayor contratación de personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario.
- 5) Renovar el empleo protegido, preservando el dinamismo en la generación de empleo alcanzado en los últimos años y favoreciendo un mayor tránsito hacia el empleo ordinario.
- 6) Mejorar la calidad del empleo y de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad, en particular combatiendo activamente su discriminación en el mercado de trabajo.
- 7) Mejorar tanto los sistemas de recogida, análisis y difusión de la información en materia de empleo y personas con discapacidad como la coordinación de las políticas públicas de empleo desarrolladas por las Administraciones Públicas.

A ellos se añaden otros dos **objetivos de naturaleza transversal** que han de tenerse en cuenta a la hora de desarrollar las líneas de actuación de la Estrategia:

- Utilizar las nuevas tecnologías de la información y la comunicación para favorecer el empleo de las personas con discapacidad.
- Prestar especial atención a aquellas variables (tipo y grado de discapacidad, edad, lugar de residencia, etc.) que agravan la situación de inactividad de determinadas personas con discapacidad y atender especialmente a la doble discriminación que sufren las mujeres con discapacidad.

Capítulo IV **LÍNEAS DE ACTUACIÓN**

Se concretan a continuación una serie de líneas de actuación relacionadas con cada uno de los objetivos operativos, líneas sobre las que existe en algunos casos plena coincidencia con los interlocutores sociales y con las organizaciones representativas de las personas con discapacidad y, en otros, un punto de partida común que exigirá un trabajo conjunto para conseguir esa plena coincidencia en el resultado final.

El desarrollo de las líneas de actuación habrá de efectuarse teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del funcionamiento de las medidas que configuran el conjunto de las políticas de empleo de las personas con discapacidad, de acuerdo con el mandato contenido en el apartado 2 de la Disposición final cuarta de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.

Es importante señalar que algunas de estas líneas inciden en cuestiones que exigen una actuación no sólo del Estado sino también de las Comunidades Autónomas, al igual que para otras se requiere la participación activa de los empresarios y los trabajadores y sus organizaciones representativas, especialmente a través de la negociación colectiva.

Para atacar desde su base las causas de la baja actividad laboral de las personas con discapacidad y conseguir que las personas con discapacidad se animen "a salir de sus casas", a ser activas, y se decidan a acercarse a las ofertas de empleo, se han identificado diversas líneas de actuación, referentes a cada uno de los tres primeros objetivos operativos o específicos.

OBJETIVO 1: REMOVER LAS BARRERAS SOCIOCULTURALES, LEGALES Y FÍSICAS, TANTO ARQUITECTÓNICAS COMO DE COMUNICACIÓN, QUE AÚN DIFICULTAN EL ACCESO AL EMPLEO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Este primer objetivo operativo afecta a tres tipos de obstáculos: barreras socioculturales, barreras legales y barreras físicas, que a continuación se exponen con sus correspondientes líneas de actuación.

A) Barreras socioculturales

1.1. Realizar campañas informativas dirigidas a empresarios y a otros agentes sociales sobre materias tales como:

- Diversidad de los tipos de discapacidad.
- Capacidades laborales potenciales de las personas con alguna discapacidad.
- Normativa en vigor sobre la obligatoriedad de la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad.
- Bonificaciones, subvenciones y ventajas fiscales vinculadas con la contratación de estos trabajadores y con la adaptación de sus puestos de

trabajo, la prevención de riesgos laborales y la eliminación de barreras u obstáculos que dificulten su labor.

- Capacidad de reciclaje profesional y aprendizaje permanente de los trabajadores con discapacidad.
- Concepto de ajuste razonable, dado el papel central que juega para asegurar la igualdad de trato efectiva para las personas con discapacidad.

Estas campañas reforzarían puntualmente las tareas habituales de los Servicios Públicos de Empleo.

1.2. Poner en marcha campañas de motivación dirigidas a las personas con discapacidad, y a las personas de su entorno:

- Campaña para que se encaminen hacia la vida laboral activa: informando sobre recursos formativos, recursos para acceder al mercado de trabajo, o sobre cómo inscribirse como demandantes de empleo, etc.
- Campaña de divulgación de los avances experimentados en materia de empleo, conjunta entre el Ministerio de Trabajo e Inmigración, el Ministerio de Educación, Política Social y Deporte y las Comunidades Autónomas, dirigida a los perceptores de pensiones públicas.
- Campaña de divulgación sobre los avances experimentados en materia de empleo, dirigida a los perceptores de pensiones de incapacidad laboral permanente total para la profesión habitual.
- Campaña especialmente dirigida a las mujeres con discapacidad, dado que este colectivo tiene unas tasas de inactividad más elevadas.

1.3. Sensibilizar de manera específica a las pequeñas y medianas empresas y a los trabajadores sin discapacidad sobre las potencialidades de las personas con discapacidad y sobre los beneficios que para todos supone compartir la actividad con ellos.

B) Barreras legales

1.4. Revisar el diseño de las ayudas y prestaciones dirigidas a las personas con discapacidad y a sus familias, para que su regulación no desincentive la participación laboral y para que la potencien. Esta línea incluye analizar si algunas ayudas monetarias finalistas pueden estar generando ciertos desincentivos para la búsqueda y el acceso al empleo.

1.5. Tomar medidas para que las pensiones por incapacidad de quienes se incorporan al trabajo no se vean reducidas por haber accedido la persona con discapacidad a un empleo, si la integración laboral no resulta exitosa.

1.6. Promover que los sistemas de protección social, y en especial el de Seguridad Social, no supongan trabas para la activación y por tanto el acceso al empleo de calidad de las personas con discapacidad, y que al mismo tiempo estimulen, compatibilizándolas en su caso, el tránsito de medidas pasivas a medidas activas.

- 1.7. Estudiar posibles modificaciones en el sistema impositivo para seguir favoreciendo el paso de la inactividad a la participación en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad.

En este sentido, se efectuará un análisis de los actuales incentivos fiscales a la contratación de personas con discapacidad.

Asimismo, se analizarán los actuales incentivos fiscales para fomentar la constitución como trabajador por cuenta propia de la persona con discapacidad.

- 1.8. Adoptar medidas específicas para erradicar la discriminación múltiple que aún sufren determinados colectivos de personas con discapacidad: mujeres, inmigrantes y residentes en el ámbito rural.

C) Barreras físicas (arquitectónicas y de comunicación)

- 1.9. Continuar el desarrollo emprendido del Plan Nacional de Accesibilidad 2004-2012, así como el desarrollo de los mandatos de la Ley 51/2003 (LIONDAU).

- 1.10. Fomentar la investigación, el desarrollo y la innovación en materia de accesibilidad integral, diseño para todos y tecnología de apoyo en el ámbito laboral.

- 1.11. Prestar una atención específica a la remoción de barreras en el ámbito rural.

- 1.12. Articular ayudas adicionales a las ya existentes para la accesibilidad a, y en, los centros laborales. Se podrían articular ayudas, que complementen las ya existentes en materia de transporte, en el caso de los gastos generados para desplazamientos al puesto de trabajo por parte de las personas con discapacidad.

- 1.13. Informar, por parte de las Administraciones Públicas competentes, a las empresas y a las personas con discapacidad sobre la disponibilidad de ayudas técnicas y personales.

OBJETIVO 2: POTENCIAR LA EDUCACIÓN Y LA FORMACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD PARA FAVORECER SU EMPLEABILIDAD

Muchas personas con discapacidad reciben formación pero, aun así, no acceden al empleo. Muchos empresarios señalan que no pueden cubrir los puestos de trabajo reservados para personas con discapacidad porque no encuentran candidatos con el nivel de cualificación requerido. De este desencuentro se podría deducir que la formación no siempre es la adecuada y que es necesario que los trabajadores con discapacidad tengan más experiencia profesional, así como que los empresarios no valoran, quizá por desconocimiento, todas las capacidades que tienen estos trabajadores. Por esta razón, la formación de las personas con discapacidad deberá formar parte destacada de los programas de formación profesional de los Ministerios de Educación, Política Social y Deporte y de Trabajo e Inmigración, así como del plan de relanzamiento de la formación profesional que están abordando ambos.

Es preciso sensibilizar a las familias y a la sociedad para que valoren la inversión en educación y formación como medio fundamental para proporcionar a las personas con discapacidad posibilidades reales de integración social y laboral.

Además, es necesario que la formación de las personas con discapacidad se diseñe teniendo en cuenta las necesidades reales del mercado y que se les facilite un mayor abanico de posibilidades para conseguir experiencia laboral real.

Por último, es preciso que los empresarios ganen experiencia empleando a más personas con discapacidad, que constaten el valor añadido de la diversidad en sus plantillas y que perciban a las personas con discapacidad como trabajadores productivos.

Por todo ello, se han previsto las siguientes líneas de actuación:

- 2.1. Promover la mejora de la calidad de la educación y la formación para el empleo de las personas con discapacidad que garantice la igualdad de oportunidades, mediante una atención inclusiva y universalmente accesible a todos los alumnos (tal y como señala la Ley Orgánica 2/2006, de 3 mayo, de Educación), en todos los niveles educativos, particularmente en la formación profesional superior y en la formación universitaria.
- 2.2. Potenciar la educación y la formación en materia de nuevas tecnologías y a través de las nuevas tecnologías.
- 2.3. Articular mecanismos de transición adecuados desde la etapa educativa a la laboral.
- 2.4. Potenciar los títulos y certificados de profesionalidad, teniendo en cuenta las características de cada tipo de discapacidad y facilitando la realización de adaptaciones de tiempos, medios materiales, tecnológicos y pedagógicos necesarios para que las personas con discapacidad puedan participar en igualdad.
- 2.5. Potenciar la evaluación y acreditación de la experiencia no laboral y otras vías no formales de formación, como fórmulas adecuadas de integración en el mercado laboral de las personas con discapacidad.

- 2.6. Vincular la formación profesional con aquellas profesiones que tienen más vacantes que cubrir y que tengan una relación directa con las más demandadas por las personas con discapacidad.
- 2.7. Reservar plazas para personas con discapacidad en la formación para desempleados y en la formación continua de forma análoga a la formación profesional específica, estableciendo las adaptaciones necesarias señaladas en la línea 2.4.
- 2.8. Tratar de que las escuelas-taller, casas de oficios y talleres de empleo permitan la plena participación de personas con discapacidad, proveyéndose los correspondientes ajustes razonables cuando así se requiera. Cuando las necesidades específicas de algunas personas con discapacidad lo exijan, se diseñarán proyectos específicos de escuelas-taller, casas de oficios y talleres de empleo para dichas personas.
- 2.9. Diseñar cursos de formación en centros de trabajo, mediante convenios de los Servicios Públicos de Empleo con las empresas donde quede reflejado un compromiso de contratación final.
- 2.10. Estudiar la posibilidad de establecer programas específicos de acciones formativas para fomentar la capacidad emprendedora de las personas con discapacidad.
- 2.11. Diseñar cursos de formación en materia de igualdad de oportunidades y discapacidad, dirigidos a los formadores que capacitarán para el acceso al empleo a las personas con discapacidad, y a quienes hayan de llevar a cabo labores de intermediación laboral así como incorporar en estos cursos la perspectiva de género, para reducir la tasa de inactividad de las mujeres con discapacidad.
- 2.12. Reforzar el papel de los profesionales de la valoración y orientación profesional, como responsables de analizar las capacidades y destrezas de las personas con discapacidad para el acceso a la formación profesional para el empleo, reforzando también su conocimiento sobre el mercado laboral con la finalidad de adecuar la orientación hacia la formación profesional para el empleo, ajustando capacidades y destrezas personales a demandas del mercado de trabajo.
- 2.13. Procurar recursos económicos, materiales y humanos suficientes para desarrollar las líneas de actuación anteriores.

OBJETIVO 3: DISEÑAR NUEVAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO MEJOR ADAPTADAS A LAS NECESIDADES DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y MEJORAR SU GESTIÓN

Es preciso destacar que existe una cierta vinculación entre algunas de las líneas de actuación correspondientes al Objetivo operativo 2 y las que a continuación se enumeran, dado que se consideran como políticas activas de empleo las actuaciones encaminadas a la mejora de los mecanismos de educación y formación a efectos de facilitar una base de partida que permita a los futuros trabajadores desempeñar una profesión y avanzar en la cualificación profesional.

Asimismo, en el diseño y puesta en marcha de nuevas políticas activas de empleo se tendrán en cuenta las variables que pueden agravar la situación de inactividad de determinadas personas con discapacidad: sexo, tipo y grado de discapacidad, edad, lugar de residencia etc.

- 3.1. En general, modernizar el acceso no presencial a los servicios prestados en las Oficinas de los Servicios Públicos de Empleo, promoviendo la utilización de las nuevas tecnologías. Por ejemplo, facilitando la realización de consultas y trámites online.

En particular, promover la inscripción de las personas con discapacidad en los correspondientes Servicios Públicos de Empleo, difundiendo información sobre los requisitos exigidos y facilitando dicha inscripción a través de medios telemáticos en el portal del sistema nacional de empleo.

- 3.2. Adecuar los Servicios Públicos de Empleo para potenciar el sistema de intermediación laboral, creando unidades especializadas de información, orientación e intermediación que, a través de una atención individualizada, clasificación de los demandantes y diseño de itinerarios personalizados, logren de manera eficaz el encuentro entre la oferta y la demanda de empleo, trabajando proactivamente con las empresas para elevar el grado de intermediación.

El personal que integre estas unidades especializadas, además de contar con la cualificación profesional que exige el desempeño de su labor, sería formado en materia de sensibilización y formación respecto a las capacidades y aptitudes que presentan las personas con discapacidad y la adaptación de los puestos de trabajo, así como sobre igualdad de oportunidades.

- 3.3. Prestar atención singularizada a las personas con discapacidad en los distintos programas de políticas activas de empleo.
- 3.4. Mejorar la coordinación entre los Servicios Sociales (órganos técnicos de valoración de la discapacidad) y los Servicios Públicos de Empleo, delimitando adecuadamente las responsabilidades y competencias de cada uno en los procesos de inserción mediante el establecimiento de protocolos.
- 3.5. Coordinación de los Servicios Públicos de Empleo y de las organizaciones de personas con discapacidad, aunando la información de los primeros y de los servicios de intermediación especializada que han ido surgiendo.

Dicha coordinación es una cuestión esencial, sobre todo porque de esta manera se aprovecharían las ventajas de ambos métodos: las economías de escala de los servicios públicos y la calidad de la información que normalmente suministran los servicios impulsados por las organizaciones de personas con discapacidad.

- 3.6. Reforzar las relaciones entre los Servicios Públicos de Empleo y los Servicios Sociales con los centros especiales de empleo registrados en su territorio para que puedan colaborar para mejorar las capacidades, la formación y el empleo de las personas con discapacidad en todos los hitos dirigidos a su integración laboral: centros ocupacionales, centros especiales de empleo, tránsito al empleo ordinario, empleo ordinario, cumplimiento directo de la cuota, medidas alternativas.
- 3.7. Facilitar información a los interlocutores sociales para que se haga un uso adecuado de los contratos para la formación, como vía apropiada para incorporar al mercado de trabajo a las personas con discapacidad sin experiencia laboral previa.

Además, incorporar en los programas de formación teórica de los contratos para la formación módulos (descritos en el Fichero de Especialidades del Servicio Público de Empleo Estatal) de formación complementaria a la ocupación, objeto del contrato para la formación, tanto del área de medio ambiente como de prevención de riesgos laborales, inserción laboral y técnicas de búsqueda de empleo, así como el módulo de sensibilización en igualdad de oportunidades.

- 3.8. Estudiar la posibilidad de regular incentivos económicos a favor de los trabajadores con discapacidad, financiados por la Administración Pública, en los supuestos de personas con discapacidad severa que incurren en gastos derivados de su discapacidad y de su participación en el mercado de trabajo.

OBJETIVO 4: PROMOVER UNA MAYOR CONTRATACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL MERCADO DE TRABAJO ORDINARIO

Este objetivo, así como el siguiente, está ligado en gran medida a los relativos a la baja actividad de las personas con discapacidad. Por ello, además de las líneas ya apuntadas, se proponen más líneas de actuación que se refieren a aspectos nuevos, complementando o perfilando en algunos casos medidas ya adoptadas en los últimos años.

A) Cambios en la cultura empresarial

- 4.1. Sin perjuicio de lo señalado con carácter general en la línea 1.1, se realizarán acciones de información:
- Campañas de sensibilización en pro de cambios en la cultura empresarial diferenciadas por tipo de empresa e incorporando como una cuestión clave la dimensión de género.
 - Campañas divulgativas sobre discapacidad sobrevenida y medidas de empleo selectivo para favorecer que no abandonen definitivamente sus empleos los trabajadores con discapacidades adquiridas una vez empleados.
 - Campaña para fomentar que las empresas no obligadas al cumplimiento de la cuota contraten a personas con discapacidad, acompañada de información que rompa los estereotipos sobre la productividad de estas personas y de información adicional en relación con los efectos de la discapacidad sobre la productividad.
- 4.2. Puesta en marcha de un Programa público de prácticas formativas prelaborales, con personas desempleadas que sigan un programa de formación, o con alumnos de formación reglada, con la finalidad de que las empresas ordinarias tengan un mayor conocimiento de las aptitudes laborales de las personas con discapacidad, con garantías jurídicas adecuadas para evitar su utilización con fines distintos.
- 4.3. Promoción de servicios de información y asesoramiento destinados a las empresas, sobre todo las PYMES.

B) Cuota de reserva

- 4.4. Sin perjuicio de lo señalado en el resto de las líneas de actuación previstas para este Objetivo 4, asegurar el cumplimiento de la cuota de reserva del 2% de los puestos de trabajo para personas con discapacidad en las empresas de más de 50 trabajadores mediante la contratación directa, a través de diversas medidas:
- Campañas de divulgación dirigidas a las empresas, de manera que dicha campaña de sensibilización esté acompañada de la información necesaria para facilitar el cumplimiento de la cuota y transmitiendo información veraz sobre las posibilidades de trabajo de las personas con discapacidad.

- Estudio sobre si la actual tipificación y calificación de la infracción consistente en el incumplimiento de la cuota de reserva es suficiente y adecuada para garantizar la observancia de esta obligación.

4.5. Reforzamiento de las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, no sólo mediante la actividad sancionadora, sino también mediante campañas de información a las empresas de más de 50 trabajadores coordinadas por la Inspección de Trabajo y los Servicios Públicos de Empleo.

Por ello, se elaborará, a nivel nacional, un protocolo estandarizado en relación con el cumplimiento de la cuota, siguiendo la experiencia de las buenas prácticas ya llevadas a cabo en algunas Comunidades Autónomas, que han acompañado con una intervención previa de información de los Servicios Públicos de Empleo la actuación sistemática de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- 4.6. Respetando siempre la obligación legal de que en las empresas de más de 50 trabajadores el 2% sean personas con discapacidad, facilitar el cumplimiento de la cuota, principalmente a través de la negociación colectiva, a la que podrían atribuirse legalmente competencias concretas.
- 4.7. Valorar la modulación del cumplimiento de la cuota en función de la severidad y tipo de discapacidad del trabajador con discapacidad contratado.
- 4.8. Evaluar las medidas existentes y estudiar medidas alternativas que conduzcan a la contratación en el empleo ordinario, al igual que la obligación principal –el cumplimiento de la cuota de reserva– a la que sustituyen, sin que ello afecte las medidas alternativas que ahora existen.

En particular, se realizará el seguimiento y control de la utilización de las medidas alternativas con especial atención a los periodos y causas de utilización.

C) Incentivos a la contratación

4.9. Estudio sobre la estructura de los costes, tanto fijos como variables, que soportan las empresas por la contratación de trabajadores con discapacidad, por tipo de discapacidad, severidad, sexo y edad de los trabajadores, y por tamaño de la empresa, así como estudio y eventual revisión de la política actual de incentivos económicos, orientada por los siguientes principios:

- Mejora de la calidad del empleo.
- Regulación nueva de las subvenciones por creación de empleo del Real Decreto 1451/1983 en términos más coherentes con las modificaciones introducidas con carácter general en el sistema de incentivos de la contratación (bonificaciones).
- Posibilidad de modular los incentivos según el tipo y grado de discapacidad, el sexo y la edad.
- Asegurar que los incentivos a la contratación no supongan una barrera al desarrollo profesional de los trabajadores con discapacidad.

- Viabilidad de un sistema de reducción o bonificación de las cotizaciones sociales para las empresas que contraten personas con discapacidad por encima de su obligación de reserva o que contraten sin estar obligadas por tener menos de 50 trabajadores.
- Procurar la suficiencia de los recursos económicos destinados a la contratación de personas con discapacidad en el empleo ordinario.
- Evaluación del sistema de incentivos que en su caso se establezca.

4.10. Análisis de la discapacidad sobrevenida y del empleo selectivo:

- Estudio sobre la compatibilidad de los artículos 49.1.e) y 48.2 del Estatuto de los Trabajadores con los principios de igualdad de trato en el empleo vigentes en Europa (Directiva 2000/78/CE), es decir, si la incapacidad total del trabajador constituye por sí misma y en todo caso causa de extinción del contrato de trabajo.
- Estudio y, en su caso, adecuación de las normas sobre discapacidad sobrevenida contenidas en el Real Decreto 1451/1983 a la regulación actual de fomento del empleo de las personas con discapacidad.

4.11. Dar difusión a las actuaciones de empleabilidad e inclusión social dirigidas a las personas con discapacidad cofinanciadas por el Fondo Social Europeo.

D) Empleo con apoyo

4.12. Evaluar y difundir el Programa de Empleo con Apoyo, dirigido a la contratación de personas con discapacidad severa por empresas ordinarias.

4.13. Estudiar la asimilación de las ayudas que se otorgan, para que las empresas ordinarias que contratan a trabajadores con discapacidad severa que necesiten apoyo reciban ayudas equivalentes a las que perciben los centros especiales de empleo.

E) Yacimientos de empleo

4.14. Localizar nuevas oportunidades de empleo para las personas con discapacidad.

En este sentido, se podría promover el acceso al empleo de las personas con discapacidad a los nuevos empleos generados con la aplicación de la Ley 39/2006.

4.15. Fomento de la actividad de los trabajadores con discapacidad en relación con las nuevas tecnologías.

En esta línea se incluye la promoción, del teletrabajo para personas con discapacidad, especialmente en el caso de las personas con discapacidad física que reduzca en gran medida su movilidad o que residan en el ámbito rural, estableciendo las debidas cautelas para la protección de los derechos individuales y colectivos de estos trabajadores.

F) Actividad emprendedora, trabajo autónomo y economía social

4.16. Fomentar el espíritu emprendedor y la creación de empresas entre las personas con discapacidad, a través de actuaciones como las siguientes:

- Orientar, asesorar y acompañar a la persona con discapacidad mediante un programa individualizado de asistencias técnicas para la creación de empresas.
- Prestar información y asesoramiento técnico a las personas con discapacidad, en la gestión empresarial y en la elaboración de planes estratégicos, para poner en marcha y mejorar la competitividad de sus empresas.
- Apoyar la puesta en marcha de proyectos empresariales de personas con discapacidad, priorizando los proyectos innovadores en sectores emergentes.
- Diseñar y desarrollar métodos y herramientas innovadoras, así como diseñar y experimentar nuevas fórmulas financieras adaptadas a las necesidades de las personas con discapacidad, tales como colaboración con instituciones financieras para la concesión de microcréditos y otras líneas de financiación y concesión de incentivos a personas con discapacidad para la consolidación de pequeñas empresas.
- Diseñar cursos de formación para personas con discapacidad mediante sesiones de orientación, seminarios y talleres de autoempleo, dirigidos a la creación y mejora de la gestión de empresas.
- Diseñar programas formativos basados en el *coaching empresarial* para personas con discapacidad.
- Realizar jornadas informativas, dirigidas a personas con discapacidad, sobre la utilización de las nuevas tecnologías aplicadas a la gestión empresarial, y fomentar la creación y consolidación de redes de personas con discapacidad que han creado su propia empresa, asociaciones y organizaciones empresariales, en el ámbito local, autonómico y estatal.

4.17. Promover el empleo de las personas con discapacidad a través de la opción del trabajo autónomo y mejorar las ayudas establecidas para las personas con discapacidad desempleadas para incentivar su establecimiento como trabajadores autónomos.

Estudio sobre creación de líneas de crédito para sufragar los estudios de mercado previos a la puesta en marcha de los negocios y creación de mecanismos que permitan anticipar el importe de las subvenciones y ayudas ya existentes para facilitar la supervivencia de estos negocios especialmente en sus primeros pasos.

4.18. Impulsar la integración de personas con discapacidad en empresas de economía social, mejorando los programas de fomento del empleo y mejora de la competitividad en cooperativas y sociedades laborales.

G) Responsabilidad Social

- 4.19. Promover la responsabilidad social de las empresas por medio de la difusión de buenas prácticas en materia de empleo de personas con discapacidad, sobre todo en el ámbito de la PYME, con objeto de la consecución de una cultura generalizada de inclusión laboral y social de estas personas.

H) Negociación colectiva

Respetando plenamente la autonomía colectiva:

- 4.20. Estudiar las posibilidades del marco normativo actual de la negociación colectiva y la atribución a ésta de nuevas facultades, adaptadas a la realidad de los sectores de actividad y las empresas, que favorezcan el empleo de las personas con discapacidad respetando el vigente marco legal de empleo de las mismas.
- 4.21. Difundir buenas prácticas para promover el cumplimiento de la cuota de reserva legal.

I) Empleo público.

- 4.22. Continuar desarrollando las previsiones contenidas en la normativa en vigor sobre acceso de las personas con discapacidad al empleo público y, en concreto:

- Mejorar la difusión de las convocatorias entre las personas con discapacidad.
- Iniciar un estudio de perfiles y puestos con carácter abierto e informativo.
- Implantar medidas de carácter económico para facilitar la preparación de oposiciones de las personas con discapacidad.
- Promover la participación en tribunales y órganos de selección, de personas con discapacidad en aquellos procesos en los que exista turno de reserva.
- Poner en marcha un programa de formación y prácticas en colaboración con el Instituto Nacional de Administración Pública, que facilite el acceso a la función pública de personas con discapacidad, sin perjuicio de la superación de los correspondientes procesos selectivos.

OBJETIVO 5: RENOVAR EL EMPLEO PROTEGIDO, PRESERVANDO EL DINAMISMO EN LA GENERACIÓN DE EMPLEO ALCANZADO EN LOS ÚLTIMOS AÑOS Y FAVORECIENDO UN MAYOR TRÁNSITO HACIA EL EMPLEO ORDINARIO

Partiendo de la necesidad de actualizar la normativa y de potenciar la calidad del empleo y atendiendo al importante papel que tienen los centros especiales de empleo en la inserción laboral de personas con discapacidad con especiales dificultades, los temas que han de tratarse en relación con este objetivo son los siguientes:

- 5.1. Reforzar, en coordinación con los Servicios Sociales de las Comunidades Autónomas, los equipos multiprofesionales o multidisciplinares.
- 5.2. Promover la relación entre los centros ocupacionales y los centros especiales de empleo y fomentar la incorporación a éstos de las personas con discapacidad integradas en aquéllos, además de eliminar los desincentivos derivados de los problemas que puedan existir para volver al centro ocupacional en caso de que la incorporación al centro especial de empleo no sea exitosa.
- 5.3. Clasificar los centros especiales de empleo en función de criterios tales como la titularidad pública o privada, el ánimo o no de lucro, configurando en su caso distintos regímenes jurídicos para conseguir una mayor funcionalidad.
- 5.4. Crear un Registro central de centros especiales de empleo que permita conocer la situación geográfica de los mismos y el sector de actividad al que pertenecen, entre otros fines, como información disponible para las empresas obligadas al cumplimiento de la cuota de reserva que pudieran encontrarse en situación de acogerse a las medidas alternativas.
- 5.5. Estudiar la posibilidad y, en su caso, introducir la exigencia, de que los centros especiales de empleo deban reinvertir parte de sus beneficios en la mejora o ampliación de sus estructuras productivas y de inserción, como ocurre en el caso de las recientemente reguladas empresas de inserción.
- 5.6. Estudiar la presentación periódica por los centros especiales de empleo de un Plan Estratégico para el desarrollo sociolaboral de sus trabajadores con discapacidad, bien como obligación o bien en el marco de la responsabilidad social corporativa.
- 5.7. Favorecer un mayor tránsito de trabajadores con discapacidad hacia el mercado ordinario de trabajo:
 - Crear un Registro de trabajadores en el empleo protegido, de titularidad de los Servicios Públicos de Empleo, con la identificación de las características ocupacionales, para, con las necesarias cautelas en cuanto a la autorización, inscripción y uso del mismo, poder suministrar trabajadores a las empresas que así lo soliciten para cumplir la cuota del 2%, con la experiencia y la práctica laboral de un centro especial de empleo.
 - Establecer cauces para que los trabajadores con discapacidad de los centros especiales puedan beneficiarse de las medidas de información,

orientación profesional y formación profesional de los Servicios Públicos de Empleo, o de la formación profesional reglada, para lo cual resulta imprescindible disponer de información ocupacional que posibilite los procesos de intermediación y apoyo laboral.

- Puesta en marcha por parte de las agrupaciones de centros especiales de empleo de actuaciones de intercambio de buenas prácticas relacionadas con el tránsito de sus trabajadores a la empresa ordinaria.
- Garantizar la doble vía de acceso al empleo ordinario y de vuelta al centro especial en el caso de fracaso de la inserción en el empleo ordinario, con las debidas cautelas cuando se trate de centros especiales de empleo de pequeña dimensión.

5.8. Estudiar un nuevo sistema de incentivos a los centros especiales de empleo más coherente con las modificaciones realizadas con carácter general en el sistema de incentivos a la contratación laboral y que garantice el seguimiento y la transparencia de los recursos públicos dedicados al mismo, orientado por los siguientes principios:

- Mejorar la calidad del empleo.
- Articular las ayudas según la clasificación de los centros especiales de empleo, de acuerdo con lo señalado en el apartado 5.3 así como en función del tipo y grado de discapacidad de los trabajadores, el sexo y la edad.
- Promover el tránsito de los trabajadores con discapacidad desde los centros especiales de empleo hacia el mercado ordinario. Así, podrían establecerse incentivos de manera simultánea a la empresa ordinaria que contrate al trabajador, al centro especial de empleo (que debería además sustituir a ese trabajador) y al trabajador con discapacidad.
- Procurar la suficiencia de los recursos económicos destinados a los centros especiales de empleo, en particular los referidos a la creación de empleo.
- Evaluación del sistema de incentivos que en su caso se establezca.

5.9. Revisar el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad, para hacerlo más operativo para el cumplimiento de los fines de éstos.

OBJETIVO 6: MEJORAR LA CALIDAD DEL EMPLEO Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, EN PARTICULAR COMBATIENDO ACTIVAMENTE SU DISCRIMINACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO

Uno de los objetivos de la Estrategia ha de ser el de mejorar la calidad del empleo y de las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad, objetivo que debe perseguirse tanto en el empleo ordinario como en el empleo protegido.

A) Contratación

- 6.1.** Analizar la posibilidad de reducir la duración máxima del contrato temporal no causal (contrato de fomento del empleo de personas con discapacidad), como fórmula para mejorar la calidad del empleo de los trabajadores con discapacidad.
- 6.2.** Favorecer la transformación de contratos temporales en indefinidos.

B) Ajustes razonables

- 6.3.** Colaboración de los Servicios públicos competentes para el asesoramiento sobre adaptación y ergonomía de puestos de trabajo y del entorno laboral.
- 6.4.** Regulación reglamentaria de los ajustes razonables a que se refiere la Ley 62/2003, en coherencia con la LIONDAU y sus normas de desarrollo.
- 6.5.** Nuevo diseño e incremento de las ayudas para la adaptación de puestos de trabajo y revisión de la normativa en vigor con el fin de simplificar los trámites de solicitud y concesión de dichas subvenciones.
- 6.6.** Estudiar la posibilidad de ayudas para la adaptación de puestos en los casos de discapacidad sobrevenida y en los de cambio de puesto de trabajo en la empresa y de movilidad geográfica.

C) Condiciones de trabajo

- 6.7.** Fomentar la utilización del trabajo a tiempo parcial estable y fórmulas flexibles de organización del tiempo de trabajo basadas en su utilización voluntaria por el trabajador con discapacidad.
- 6.8.** Renovar la relación especial laboral de los trabajadores con discapacidad en los centros especiales de empleo, para dotarla de mayor calidad y adecuación al marco actual de las relaciones laborales y de la realidad de los equipos multiprofesionales, teniendo presente lo dispuesto en la línea de actuación 6.12.
- 6.9.** Impulsar medidas para las personas con discapacidad como la adaptación y regulación del tiempo de trabajo para realizar tratamientos, rehabilitación, etc., basadas en su ejercicio en lo establecido en la negociación colectiva.
- 6.10.** Analizar los resultados de la aplicación del Real Decreto 469/2006, de 21 de abril, por el que se regulan las unidades de apoyo a la actividad profesional en el marco de los servicios de ajuste personal y social de los Centros

Especiales de Empleo, para en su caso adoptar las modificaciones que procedan para el mejor cumplimiento de sus objetivos.

D) Relaciones colectivas

Respetando plenamente la autonomía colectiva:

- 6.11. Promover la inclusión de medidas en los convenios colectivos para favorecer la contratación, formación, clasificación y promoción de trabajadores con discapacidad.
- 6.12. Favorecer la plena aplicación de los derechos colectivos de los trabajadores en los centros especiales de empleo, tanto en materia de representación como de negociación colectiva.

E) Vigilancia y control

Estas labores corresponden a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sin perjuicio de las que, de acuerdo con el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, competen a los Comités de empresa y delegados de personal.

- 6.13. Vigilancia y control sobre el cumplimiento de la igualdad de oportunidades y la ausencia de discriminación en los procesos de selección de personal y promoción profesional en relación con los trabajadores con discapacidad, en especial para el caso de las mujeres, y otras personas en situación de especial vulnerabilidad, que pueden sufrir doble discriminación.
- 6.14. Vigilancia y control de los salarios percibidos por las personas con discapacidad, en especial para el caso de las mujeres, en especial para el caso de las mujeres, y otras personas en situación de especial vulnerabilidad, que pueden sufrir doble discriminación.
- 6.15. Desarrollar una mayor actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el empleo protegido, incluyendo y potenciando el control de las relaciones laborales en los centros especiales de empleo y no meramente el control de las ayudas establecidas.

OBJETIVO 7: MEJORAR TANTO LOS SISTEMAS DE RECOGIDA, ANÁLISIS Y DIFUSIÓN DE LA INFORMACIÓN EN MATERIA DE EMPLEO Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD COMO LA COORDINACIÓN DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPLEO DESARROLLADAS POR LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.

La Estrategia es una oportunidad para establecer bases estadísticas adecuadas que permitan aplicar y desarrollar con rigor la política de empleo a favor de las personas con discapacidad. Asimismo, es una oportunidad para sentar principios y procedimientos de coordinación entre las distintas Administraciones y, con ello, obtener sinergias para hacer más eficaz esa política.

A) Información

- 7.1.** El Ministerio de Trabajo e Inmigración y el Ministerio de Educación, Política Social y Deporte desarrollarán las actuaciones necesarias para que existan datos que permitan evaluar el cumplimiento de todas y cada una de las políticas presentes y futuras en materia de empleo de las personas con discapacidad.
- 7.2.** Crear una base de datos con las referencias económicas de costes y gastos de todas las Administraciones especializadas, incluyendo los incentivos fiscales y los gastos en educación, así como los aportados por otras administraciones territoriales, que permita tanto a la Administración del Estado como a las de las Comunidades Autónomas planificar adecuadamente sus políticas y realizar estudios comparativos.
- 7.3.** Mejorar el diseño y el funcionamiento de los sistemas de codificación y registro de los contratos de trabajo de las personas con discapacidad.
- 7.4.** Ampliar la página web del Catálogo Estatal de Servicios para Personas con Discapacidad.
- 7.5.** Mejorar el apartado sobre empleo de la página web del Servicio de Información sobre la Discapacidad (SID).
- 7.6.** Promover la inclusión de nuevas encuestas, preguntas o módulos ad hoc, sobre discapacidad y empleo en las operaciones del Instituto Nacional de Estadística.
- 7.7.** Hacer un inventario sistematizado de toda la información que genera la Administración General del Estado en materia de empleo y discapacidad, con el fin de identificar las carencias de las herramientas y de los cauces de captura de los datos.
- 7.8.** Establecer obligaciones precisas de control y evaluación para las Administraciones Públicas cuando no estuvieran previstas y cumplir de forma más efectiva las que ya les atribuyen las diferentes normas de empleo de las personas con discapacidad.

En este sentido, deberán ser desarrolladas de forma plena y efectiva las actuaciones relacionadas con el control y la evaluación que se atribuyen a las Administraciones Públicas en la normativa reguladora de los centros especiales de empleo y de las medidas alternativas al cumplimiento de la

cuota de reserva; más en general, las Administraciones Públicas deberán poner en marcha los mecanismos para realizar una evaluación permanente y rigurosa de todas las medidas que conforman la política de empleo de las personas con discapacidad que permita adoptar las medidas correctoras que resulten necesarias.

B) Coordinación

- 7.9. Potenciar la coordinación del marco institucional, existente en la Administración General del Estado, dedicado a las políticas públicas en materia de discapacidad, para reducir posibles ineficiencias. Un registro de personas con discapacidad, con las cautelas necesarias de protección, uso y administración de datos, podría favorecer una mayor y mejor integración social y laboral, posibilitando transiciones y reduciendo incompatibilidades entre los sistemas de protección social y laboral, además de contribuir a la transparencia de las actuaciones.
- 7.10. Realización de un Plan Nacional de Inspección, previo acuerdo con las Comunidades Autónomas, que agrupe las medidas en materia de Inspección de Trabajo y Seguridad Social reflejadas en esta Estrategia.
- 7.11. Impulsar el Observatorio de la Discapacidad, organismo al servicio de las Administraciones Públicas y de los diferentes agentes que intervienen en el ámbito de atención a las personas con discapacidad, que tiene como uno de sus ámbitos de actuación, el "Empleo y Protección económica a la Discapacidad", reforzando su relación con los Servicios Públicos de Empleo.
- 7.12. Fomentar la colaboración e intercambio de experiencias entre las distintas Administraciones Públicas en materia de políticas activas de empleo dirigidas a las personas con discapacidad.
- 7.13. En función del resultado de los diferentes estudios señalados en las distintas líneas de actuación de esta Estrategia, elaborar un nuevo marco normativo que ordene, sistematice, aclare y armonice todos los incentivos económicos dirigidos a favorecer el empleo de las personas con discapacidad, con el objetivo de la racionalización de dichos incentivos.

De forma progresiva deberán incrementarse los recursos económicos destinados a la política de empleo de las personas con discapacidad.

<p style="text-align: center;">Capítulo V DISPOSICIONES FINALES</p>

1. El Gobierno presentará un Plan de Acción para el impulso y ejecución de las medidas contenidas en esta Estrategia.

El Plan de Acción incluirá la indicación de los sujetos responsables de desarrollar las diferentes líneas de actuación, especificando las que resulten prioritarias a corto y medio plazo.

2. El Gobierno realizará el seguimiento y la evaluación del cumplimiento de la presente Estrategia con:
 - Las organizaciones empresariales y los sindicatos en el marco del diálogo social
 - Las asociaciones que representan a las personas con discapacidad y sus familias
 - Las Comunidades Autónomas a través de los instrumentos de cooperación existentes en materia de empleo.

A tal efecto, se identificarán indicadores que permitan evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos de la Estrategia.

3. La Estrategia estará vigente desde el año 2008 al 2012.

Se hará una revisión intermedia de la Estrategia en el año 2010.