



Barcelona, noviembre de 2006

IL. LUSTRE COL·LEGI OFICIAL DE GRADUATS SOCIALS

D. Francisco Palacios  
Parellades, 12 A bajos  
07003 – PALMA DE MALLORCA

Distinguido Señor:

El Gobierno, las organizaciones sindicales y las empresariales formalizaron el 15 de julio de 2006, un acuerdo sobre distintas medidas de reforma de la Seguridad Social que implican la modificación de distintas prestaciones, así como de la actual configuración de la estructura del Sistema.

Tras el correspondiente desarrollo legislativo, que se realizará en un futuro previsiblemente no muy lejano, las medidas de reforma acordadas van a establecer importantes variaciones en la regulación actual de distintas prestaciones, afectando a la jubilación, la viudedad, la incapacidad temporal o permanente. Estableciéndose asimismo nuevas medidas de incentivo a la prolongación de la vida laboral.

Por el gran interés de este acuerdo, MC MUTUAL y con la colaboración de su autor, Antonio Benavides, Inspector de Trabajo, ha publicado bajo el título "Reforma de la Seguridad Social", un cuadernillo que adjuntamos a la presente.

Esperando que sea de tu interés, aprovecho la oportunidad para saludarte atentamente,

Rosamaria Torrecilla Llort  
Jefa del Servicio de Comunicación Operativa

# *Reforma de la Seguridad Social*

por Antonio Benavides, Inspector de Trabajo

Noviembre 2006



## **Acuerdo para la Reforma de la Seguridad Social**

El Gobierno, las organizaciones sindicales CCOO y UGT, y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME formalizaron el 15 de julio de 2006, un acuerdo sobre distintas medidas de reforma de la Seguridad Social que implican la modificación de la regulación de distintas prestaciones, así como de la actual configuración de la estructura del Sistema. Dichas medidas de reforma se basan en las recomendaciones de los Pactos de Toledo, y se incardinan en el marco del diálogo social, siendo el resultado de la negociación mantenida por el Gobierno con los agentes sociales desde noviembre de 2005, tras dicho proceso de negociación, el acuerdo formalizado prevé como medidas de reforma más significativas, las siguientes:

### **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. Financiación complementos por mínimos.**

El Gobierno ratifica su compromiso de asumir, en el plazo contemplado en la disposición transitoria decimocuarta de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) 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.

*Esta medida incluida en los Pactos de Toledo, tiene por objeto que la financiación de los complementos por mínimos que se reconocen en determinadas prestaciones económicas del nivel contributivo la Seguridad Social, dejen de estar a cargo de los recursos económicos de la Seguridad Social y pasen a ser financiados íntegramente por los recursos generales del Estado, a través del sistema impositivo general, permitiendo de esta manera reforzar el carácter contributivo del Sistema, descargándolo de obligaciones financieras que no se sustentan en derechos basados en la cotización previa del beneficiario, estableciéndose para ello, un plazo máximo que no superará los 12 años, contados a partir del 1 de enero de 2002 (finaliza por ello en 2013), dicho compromiso fue establecido en la referida disposición transitoria decimocuarta de la LGSS, por la Ley 24/1997, de 15 de julio, con la redacción establecida por la L. 24/2001, de 27 de diciembre, por tanto la medida únicamente implica una reiteración de los compromisos adquiridos desde 1997.*

#### **2. Nueva tarifa de primas de cotización por accidentes de trabajo y enfermedad profesional.**

La aprobación de una nueva tarifa de primas de cotización por contingencias profesionales, que adecue la actualmente vigente, que data de más de 26 años, a la realidad productiva actual, simplifique la "tarificación" y la gestión y ponga en relación directa la prima a abonar con el riesgo cierto de la actividad realizada.

*Se vuelve a anunciar la aprobación de una nueva tarifa para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, anuncio que se viene reiterando desde hace algunos años y ello, teniendo en cuenta que el último borrador de tarifas elaborado en 2005, tras las distintas consultas y estudios realizados parecía que entraría en vigor en el primer semestre de este año, circunstancia que sin embargo finalmente no se ha producido.*

*La Disposición Adicional cuarta del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2007, establece la nueva tarifa, que por lo tanto, entrara previsiblemente en vigor el 01-01-07.*

#### **3. Evolución cotizaciones sociales.**

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.

*Teniendo en cuenta que en la actualidad únicamente el Régimen General y el RETA mantienen equilibrados los gastos con los ingresos de cotización, la evolución de las cotizaciones sociales deberán modificarse significativamente en sus bases mínimas de cotización en el resto de los regímenes del Sistema.*

#### **4. Incremento base cotización trabajadores del RETA mayores de cincuenta años.**

En orden a lograr un mayor grado de contributividad, se mantiene la fijación de una base de cotización superior a partir de los cincuenta años para aquellos trabajadores por cuenta propia que hayan cotizado, con anterioridad a la fecha del cumplimiento de dicha edad, menos de cinco años.

Al objeto de incrementar la cotización y con ello garantizar unos mayores recursos al Sistema, se reitera la exigencia de una mayor cotización mediante el establecimiento de una base mínima de cotización en el RETA que será superior para aquellos trabajadores por cuenta propia que tengan más de cincuenta años y hayan cotizado antes de cumplir esa edad menos de cinco años, medida que ya se encuentra vigente si bien, en unos importes poco significativos para este ejercicio de 2006, la base mínima general de

cotización en el RETA es de 785,70 euros mensuales, frente a la de 809,40 para los mayores de cincuenta años, con ello se persigue que en los casos de menor carrera de cotización para acceder a la jubilación donde se exigen 15 años, la cotización efectiva supere los importes mínimos.

### **5. Disminución de la morosidad.**

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.

*La tasa de morosidad por cotizaciones a la Seguridad Social, es decir la deuda en vía de apremio, se situó al cierre de 2005 en un 1,16%.*

## **II. Mejora de la acción protectora no contributiva.**

Se acuerda la adopción de las siguientes medidas:

### **1. Complementos por mínimos en la incapacidad permanente total.**

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 cualificada puedan percibir los complementos a mínimos, siempre que reúnan los requisitos que, legal y reglamentariamente, se hayan establecido.

*En la actualidad solamente existen complementos por mínimos en la incapacidad permanente total cuando el beneficiario tiene más de 65 años, o en la total cualificada con edades entre 60 y 64 años, la medida implicara establecer de forma similar como en otras prestaciones económicas unos importes mínimos para la pensión de incapacidad permanente total aún cuando el beneficiario tenga menos de 60 años, aunque el acuerdo condiciona el futuro acceso a dichos complementos por mínimos a uno requisitos que se establecerán reglamentariamente.*

### **2. Complementos por mínimos en viudedad.**

A efectos de la percepción de los correspondientes complementos a mínimos por viudedad, para beneficiarios menores de 60 años, la acreditación de una discapacidad igual o superior al 65 por 100 se equiparará a la existencia de cargas familiares.

*Esta medida implicara un mayor importe de la pensión al reconocerse un complemento por mínimos superior, ya que se reconocen en cuantía superior como cuando el beneficiario tiene cargas familiares, en este ejercicio el importe es de 4.861,08€ sin cargas familiares y de 6.091,68€ con cargas familiares.*

### **3. Familias con menores ingresos.**

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:

#### **1.1. Período efectivo de cotización mínima.**

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

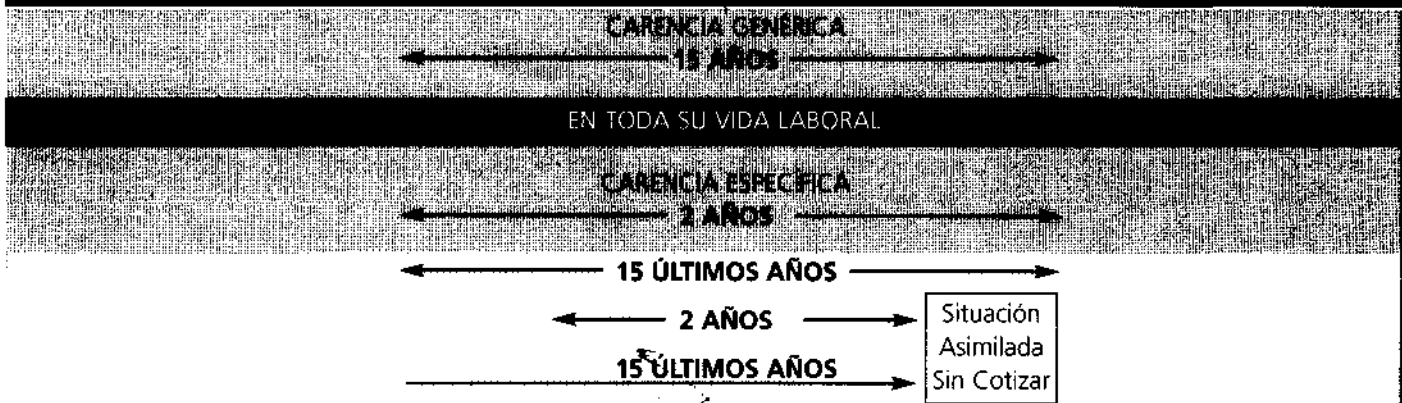
El período transitorio de incremento de cotizaciones efectivas, previsto en el párrafo anterior, se ampliará, en los supuestos de trabajadores con contrato a tiempo parcial, en proporción inversa al porcentaje de jornada realizada.

*La medida de reforma implica no seguir aplicando la doctrina de los días cuotas establecida a partir de la STS de 10 de junio de 1974, y que permitía a efectos de alcanzar el período mínimo de carencia exigido computar la parte proporcional de las pagas extraordinarias y con ello los días cotizados del año en lugar de ser 365 se transformaban en 425 días, lo que implicaba que en lugar de los 15 años exigidos (5.475 días), se accediese con 4.700 días (12,8 años), a partir de entrar en vigor la medida de reforma, de una forma progresiva en cinco años se exigirán 5.475 días (15 años) efectivos de cotización.*

*El período transitorio previsto de 5 años, se ampliara en los casos de trabajadores con contratos de trabajo a tiempo parcial,*

ampliándose en la misma proporción de reducción de la jornada pactada (Ejemplo: Contrato a tiempo parcial con reducción de jornada del 60%, el periodo transitorio de 5 años se ampliara a 8 años).

## REQUISITOS DE CARENCIA



## STS 10 DE JUNIO DE 1974

Se aplica para el cómputo la Doctrina de "días cuota" para la carencia de 15 años.

## ELIMINACIÓN PROGRESIVA "días de cuota"

- Periodo mínimo de cotización: 5.475 días. (15 años) efectivos de cotización.
- Periodo transitorio: 5 años.
- 4.300 días + 77 días, por cada seis meses.
- Periodo transitorio se ampliará en C.T.P. En proporción inversa jornada realizada.

## 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:

### 2.1. Flexibilidad del período de cotización.

Se flexibilizará el período mínimo de cotización exigible para los trabajadores más jóvenes (menores de 31 años) estableciéndose en 1/3 del periodo comprendido entre la fecha del cumplimiento de los 16 años y la del hecho causante.

En la actualidad el periodo mínimo de cotización para acceder a la incapacidad permanente diferencia entre los mayores y menores de 26 años, exigiéndose para estos últimos la mitad del tiempo transcurrido entre la fecha de cumplir los 16 años y la del hecho causante. La medida implicara que para los menores de 31 años, el periodo de carencia exigido será de 1/3 del periodo transcurrido entre los 16 años y la fecha del hecho causante.

No obstante con esta medida resultaran también menos exigentes los periodos de carencia entre los 26 y 30 años de edad, toda vez que en la actualidad para estas edades se exige la cuarta parte del tiempo comprendido entre los 20 años y la fecha del hecho causante, con un mínimo en todo caso de 5 años de cotización, si con la medida de reforma no se exigen ese mínimo de 5 años, también para esas edades, se flexibilizara la carencia exigida.

Ejemplos:

En la actualidad, trabajador con 24 años:

$$24 - 16 = 8 \text{ años}$$

$$8 : 2 = 4 \text{ años de carencia}$$

En base al acuerdo, trabajador con 24 años:

$$24 - 16 = 8 \text{ años}$$

$$8 : 3 = 2,66 \text{ años de carencia}$$

En la actualidad, trabajador con 28 años:

$$28 - 20 = 8 \text{ años}$$

$$8 : 4 = 2 \text{ años, se aplica el mínimo de 5 años}$$

Con la medida de reforma, trabajador con 28 años:

$$28 - 16 = 12 \text{ años}$$

## CARENCIA MENORES DE 31 AÑOS

- Flexibilizar el período mínimo de cotización para los trabajadores menores de 31 años.
- Hasta 31 años: 1/3 del período comprendido entre los 18 años y el H.C.

### 2.2. Cálculo de la incapacidad permanente derivada de enfermedad común.

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 LGSS, 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.

La reforma conlleva una nueva fórmula de cálculo del importe de la incapacidad permanente derivada de enfermedad común, para determinar el importe se aplicara en primer lugar sobre la base reguladora obtenida el porcentaje que corresponda según la tabla de cálculo de la jubilación, teniendo en cuenta que a los años cotizados en el momento del hecho causante se incrementan con los años que le resten al beneficiario para cumplir los 65 años. Para no crear situaciones desfavorables a los beneficiarios dicha fórmula de cálculo de la incapacidad permanente, no se aplicará cuando la incapacidad permanente derive de una incapacidad temporal que se haya iniciado con anterioridad a la entrada en vigor de esta nueva regulación.

AÑOS DE COTIZACIÓN	PORCENTAJE SOBRE LA BASE REGULADORA	AÑOS DE COTIZACIÓN	PORCENTAJE SOBRE LA BASE REGULADORA
A los 15 años	50%	A los 26 años	82%
A los 16 años	53%	A los 27 años	84%
A los 17 años	56%	A los 28 años	85%
A los 18 años	59%	A los 29 años	86%
A los 19 años	62%	A los 30 años	90%
A los 20 años	65%	A los 31 años	92%
A los 21 años	68%	A los 32 años	94%
A los 22 años	71%	A los 33 años	95%
A los 23 años	74%	A los 34 años	98%
A los 24 años	77%	A los 35 años	100%
A los 25 años	80%		

Ejemplo:

Trabajador de 52 años, con 15 años cotizados y que acredita una base reguladora de 900 euros.

Años cotizados = 15 años

Años hasta la jubilación = 65 - 52 = 13 años

Total a computar 15 + 13 = 28 años

Porcentaje según la tabla a 28 años = 86%

Cálculo sobre base reguladora = 900 x 86% = 774

IP Total = 774 x 55%

IP Absoluta = 774 x 100%

## INCAPACIDAD PERMANENTE POR ENFERMEDAD COMÚN

El porcentaje aplicable a la Base Reguladora:

- El que corresponda en función años de cotización (artículo 163 LGSS).
- Consideración cotizados los años que resten en la fecha H.C. hasta los 65 años.
- Al resultado obtenido se aplicará:

Porcentaje en función grado I.P.   55%  
   75%  
   100%

### 2.3. Exclusión incapacidad permanente total.

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.

*Se prevé la exclusión del grado de incapacidad permanente total, en determinadas profesiones, cuyas exigencias físicas dadas las características de la actividad solamente se mantienen en un corto espacio de vida laboral o profesional como en el caso de algunos los deportistas profesionales donde su vida activa no llega en muchos casos a superar los 35/40 años de edad.*

#### EXCLUSIÓN IP TOTAL

- ♦ La IP Total, se excluirá para aquellas profesiones cuyos requerimientos físicos resulten inasumibles a partir de una determinada edad.
- ♦ Estas profesiones se determinarán reglamentariamente.

### 2.4. Complemento de gran invalidez.

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).

*La reforma incorpora una nueva forma para determinar el importe del complemento de gran invalidez, en la regulación vigente el complemento se obtiene aplicando el porcentaje del 50% a la base reguladora, obteniendo en total el beneficiario el 150% del importe de la base reguladora, la modificación acordada supone sustituir el incremento del 50% de la base reguladora, por un complemento calculado en función del 50% de la base mínima de cotización vigente en cada momento más el 25% de la base de cotización correspondiente al trabajador.*

#### GRAN INVALIDEZ

- ♦ Complemento de Gran Invalidez:
  - 50 por 100 de la base mínima vigente.
  - 25 por 100 de la base de cotización del trabajador.

### 2.5. Enfermedades profesionales.

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:

#### 3.1 Renta de sustitución.

La pensión de viudedad debe recuperar su carácter de renta de sustitución y reservarse para aquellas situaciones en las que el causahabiente contribuía efectivamente al sostenimiento de los familiares supérstites: matrimonio; parejas de hecho, siempre que tuviesen hijos en común con derecho a pensión de orfandad y/o existiese dependencia económica del sobreviviente respecto del causante de la pensión; o personas divorciadas perceptoras de las pensiones previstas en el Código Civil.

#### 3.2. Requisitos en caso de matrimonio.

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 periodo acreditado de convivencia matrimonial.

*En la regulación vigente no se exige ningún requisito de un período previo de vínculo conyugal, reconociéndose la pensión independientemente de la duración del vínculo matrimonial o de la existencia de hijos con derecho a la orfandad. Cuando entre en vigor esta medida de reforma cuando el vínculo conyugal haya tenido una duración inferior a dos años y no existan hijos con derecho a la pensión de orfandad, la pensión de viudedad tendrá una duración temporal limitada al equivalente del período de vínculo conyugal.*

## FINALIDAD REFORMA

### **3.3. Requisitos en caso de parejas de hecho.**

En los supuestos de parejas de hecho, para acceder a la pensión de viudedad se precisará la constatación de convivencia mutua, estable y notoria, durante un período amplio, a determinar en el desarrollo del Acuerdo. En caso de existencia de hijos comunes con derecho a pensión de orfandad, se precisará, además, dependencia económica del conviviente sobreviviente, en más del 50% de sus ingresos, de los del causahabiente. En los supuestos de inexistencia de hijos comunes, se exigirá dependencia económica en más del 75% de los ingresos.

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

*La reforma acordada, introduce el derecho a la pensión de viudedad sin vínculo matrimonial, en los supuestos de parejas de hecho, se establecerán como requisitos de acceso, la necesidad de acreditar un período amplio de convivencia que falta determinar, así como la exigencia de dependencia económica de la persona sobreviviente de la persona fallecida, dependencia que será como mínimo del 50% en caso de existir hijos comunes con derecho a la pensión de orfandad y del 75% en caso de inexistencia de hijos comunes.*

## VIUEDAD PAREJAS DE HECHO

### **3.4. Pensión de viudedad en caso de divorcio con cónyuge sobreviviente.**

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.

*Con esta medida, se posibilita una mayor protección al cónyuge sobreviviente en caso de distribución de la pensión de viudedad en caso de divorcio, cuando existan distintos beneficiarios (cónyuge y excónyuges), con derecho a la pensión, se le garantizará un 50% de la pensión a la persona con la que mantiene el vínculo conyugal en el momento del fallecimiento.*

## VIUEDAD EN SUPUESTOS DE DIVORCIO

### **3.5. Anuncio de estudio para la reformulación de la viudedad para los nacidos posteriormente al 01-01-67.**

Para los nacidos con posterioridad a 1º de enero de 1967 se establecerán, previa la realización de un estudio, en el marco de la Comisión no Permanente de valoración de los resultados del Pacto de Toledo, reglas para la reformulación de la pensión de viudedad que, a su vez, serán objeto de negociación en el marco del diálogo social.

*Se anuncian nuevas posibles medidas de reforma de la pensión de viudedad para todos los nacidos con posterioridad al 01-01-67, medidas que posiblemente incidirán en una mayor dimensión sobre la pensión de viudedad, que las medidas de reforma ya acordadas, y que previsiblemente irán en el objetivo de analizar la situación laboral y económica de la persona sobreviviente.*



#### 4. Pensión de orfandad.

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

##### 4.1. Garantía del importe de la orfandad.

La atribución del porcentaje del 70 por 100 en la pensión de viudedad, en los supuestos de menores rentas, no irá en detrimento de la cuantía de las pensiones de orfandad.

*En la medida que de un mismo sujeto causante fallecido no pueden atribuirse entre la pensión de viudedad y las de orfandad más del 100% de la base reguladora, se garantiza que en los supuestos de que la pensión de viudedad tenga reconocido el porcentaje de mejora del 70% en lugar del 52% ordinario, se tendrá este en cuenta para establecer la limitación del 100% de la base reguladora, lo que implica un mayor porcentaje para los posibles huérfanos del fallecido, que en lugar de distribuirse un 30% se podrán distribuir un 48% de la base reguladora.*

##### 4.2. Mejora progresiva pensión mínima orfandad.

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.

##### 4.3. Incremento de la cuantía de la orfandad en parejas de hecho.

Se establece, el incremento de la cuantía de las pensiones de orfandad, en el caso de parejas de hecho, cuando el conviviente superstite no tuviese derecho a la pensión de viudedad.

*Se establece una medida análoga al incremento de la orfandad en caso de pensiones generadas con vínculo matrimonial, cuando no existe beneficiario de la pensión de viudedad, incrementándose en estos supuestos con el 52% de la viudedad las pensiones de orfandad.*

### PENSIÓN DE ORFANDAD

#### 5. Prestación de incapacidad temporal.

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

##### 5.1. Incapacidad temporal por contingencia profesional y extinción del contrato.

Se acuerda, la modificación de la normativa de Seguridad Social, de modo que, cuando el proceso de 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.

*Cuando la IT derive de contingencia profesional, el período temporal en situación de IT que el beneficiario haya permanecido tras la extinción de su contrato de trabajo, no reducirá la duración de la posterior prestación por desempleo, circunstancia que se mantiene cuando la IT deriva de contingencia común.*

### INCAPACIDAD TEMPORAL

##### 5.2. Modalidades de gestión.

Se procederá al análisis de la regulación jurídica de la prestación de IT, 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.**

###### **1.1. Edad de acceso.**

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

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 6 años, incrementándose en 2 meses la edad actual de 60 años por cada año transcurrido desde la entrada en vigor de la medida.

*En la regulación vigente, la edad de acceso son los 60 años para todos los trabajadores, resultando de aplicación además los coeficientes reductores de edad que determinan la posibilidad de acceder a la jubilación parcial en edades inferiores a los 60 años por aplicación de los mismos. A partir de entrar en vigor la reforma acordada la edad exigida será siempre efectiva sin posibilidad de reducción por la aplicación de los coeficientes.*

#### **JUBILACIÓN PARCIAL**

- ◆ **Edad de acceso:**
  - 60 años para trabajadores "mutualistas".
  - 61 años para el resto.
  - Edad efectiva sin posibilidad de coeficientes reductores.
- ◆ **Exigencia 61 años de forma gradual en 6 años, incrementándose 2 meses por cada año transcurrido.**

###### **1.2. Requisito de antigüedad del jubilado parcial.**

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 6 años, período que será exigido paulatinamente en la forma siguiente:

- A la entrada en vigor de la disposición que apruebe la medida, 2 años.
- Transcurrido el primer año desde la fecha de entrada en vigor de la disposición que apruebe la medida, 3 años.
- Transcurrido el segundo año desde la fecha de la entrada en vigor de la disposición que apruebe la medida, 4 años.
- Transcurrido el tercer año desde la fecha de la entrada en vigor de la disposición que apruebe la medida, 5 años.
- Transcurrido el cuarto año desde la fecha de la entrada en vigor de la disposición que apruebe la medida, 6 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.

*La medida acordada, introduce un requisito hasta ahora inexistente de antigüedad mínima en la empresa o en el grupo de empresas de 6 años para acceder a la jubilación parcial, requisito que se irá exigiendo de una forma progresiva en 4 años, iniciándose con 2 años de antigüedad al entrar en vigor la reforma, e incrementándose 1 año más por cada año transcurrido.*

#### **REQUISITOS ANTIGÜEDAD DEL TRABAJADOR JUBILADO PARCIAL**

- ◆ **Antigüedad en la empresa 6 años: período paulatino.**
  - A la entrada en vigor: 2 años.
  - Transcurrido 1º año: 3 años.
  - Transcurrido 2º año: 4 años.
  - Transcurrido 3º año: 5 años.
  - Transcurrido 4º año: 6 años.
- ◆ **Cómputo períodos antigüedad empresas pertenecientes al grupo, empresas sucedidas.**

### 1.3. Período de cotización mínimo.

Será preciso que el trabajador relevado acredite el siguiente período de cotización:

- A la fecha de entrada en vigor de la disposición que apruebe la medida: 18 años.
- Transcurrido el primer año de la fecha de la entrada en vigor de la disposición que apruebe la medida: 21 años.
- Transcurrido el segundo año desde la fecha de la entrada en vigor de la disposición que apruebe la medida, se exigirán 24 años de cotización.
- Transcurrido el tercer año desde la fecha de la entrada en vigor de la disposición que apruebe la medida, se exigirán 27 años de cotización.
- Transcurrido el cuarto año desde la fecha que apruebe la medida, se exigirán 30 años de cotización.

*Se regula de una forma mucho más rigurosa, el período de cotización previo que el trabajador debe acreditar para acceder a la jubilación parcial, en la actualidad se exigen 15 años que es la misma carencia genérica que para la jubilación ordinaria, al entrar en vigor la reforma se exigirán 18 años, cifra que se incrementará en un período progresivo de cuatro años, hasta los 30 años de cotización. Lo que implicará que únicamente aquellos trabajadores con dilatadas carreras de cotización podrán acceder a la jubilación parcial.*

### REQUISITOS COTIZACIÓN JUBILADO PARCIAL - CARENCIA

- ◆ Acreditar 18 años de cotización a la entrada en vigor.
- ◆ Transcurrido 1º año: 21 años de cotización.
- ◆ Transcurrido 2º año: 24 años de cotización.
- ◆ Transcurrido 3º año: 27 años de cotización.
- ◆ Transcurrido 4º año: 30 años de cotización.

### 1.4. Reducción de la jornada.

La reducción máxima y mínima de la jornada habitual de trabajo del trabajador que pasa a la jubilación será del 75 por 100 y del 25 por 100, respectivamente.

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

- Transcurrido el primer año desde la entrada en vigor de la disposición que apruebe la medida, los porcentajes indicados serán del 82 por 100 y 25 por 100, respectivamente.
- Transcurrido el segundo año desde la fecha de la entrada en vigor de la disposición que apruebe la medida, se aplicarán los porcentajes del 80 por 100 y del 25 por 100, respectivamente.
- Transcurrido el tercer año desde la fecha de la entrada en vigor de la disposición que apruebe la medida, se aplicarán los porcentajes del 78 por 100 y 25 por 100, respectivamente.
- Transcurrido el cuarto año desde la fecha de la entrada en vigor de la disposición que apruebe la medida, se aplicarán los porcentajes definitivos del 75 por 100 y del 25 por 100, respectivamente.

No obstante, si el jubilado parcial acredita, en la fecha de efectos de la jubilación parcial, 6 años de antigüedad en la empresa y 30 de cotización a la Seguridad Social, los porcentajes de reducción de la jornada podrán establecerse entre el 85 por 100 y el 25 por 100, siempre que el trabajador relevado 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 la reforma, y 61 años a partir del séptimo.

*En la regulación actual la reducción de jornada es posible entre un porcentaje máximo de un 85% y un mínimo del 25%, con la medida acordada, se incide en un menor porcentaje de reducción que conlleva el incremento de la jornada que debe mantener el trabajador jubilado parcial en la empresa, no obstante el nuevo porcentaje del 75% de reducción máxima de la jornada se aplicará a los cuatro años de entrar en vigor la reforma, tras un período de adaptación transitorio donde se aplicarán el 82%, 80% y 78%.*

### CONTRATO A TIEMPO PARCIAL DEL JUBILADO PARCIAL ACTUALMENTE

Reducción de jornada y salario entre un mínimo del 25% y un máximo del 85%

Jornada 40 horas	Reducción máxima		Reducción mínima	
	85% pensión	34 horas	25% pensión	10 horas
	CTP 15%	6 horas	CTP 75%	30 horas

## REDUCCIÓN JORNADA JUBILADO PARCIAL

- Será del 75% al 25%.
- Implantación gradual:
  - Transcurrido 1º año entre 82% y 25%.
  - Transcurrido 2º año entre 80% y 25%.
  - Transcurrido 3º año entre 78% y 25%.
  - Transcurrido 4º año entre 75% y 25%.

## SUPUESTO ESPECIAL REDUCCIÓN JORNADA JUBILADO PARCIAL

- 6 años antigüedad empresa.
- 30 años de cotización.
- Contrato de relevo indefinido y a jornada completa.
- 60 años de edad hasta el sexto año y 61 años a partir 7º.

Entre 85% y 25%

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.

Se introduce un nuevo requisito al establecerse una correspondencia mínima del 65% hasta ahora no existente entre la base de cotización del trabajador relevista y la base por la que venía cotizando el jubilado parcial, con ello, se persigue una mayor aproximación entre los salarios de ambos y limitar las posibilidades de sustituir puestos de trabajo aun pertenecientes al mismo grupo profesional entre los que no exista esa mínima correspondencia salarial.

## REQUISITOS PUESTO DE TRABAJO

- Al cumplir los requerimientos específicos del trabajo de jubilado parcial, el puesto no podrá ser el mismo o uno similar.
- Se precisará:
  - Correspondencia entre las bases de cotización de ambos: no inferior 65% base cotización que tenía jubilado parcial.

De forma transitoria, los convenios y acuerdos colectivos que estén vigentes a la entrada en vigor de la disposición que apruebe estas medidas de reforma, 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.

Esta posibilidad confiere a la negociación colectiva una vía muy significativa para mantener la regulación actual de la jubilación parcial hasta la finalización de la vigencia de los convenios colectivos que incorporen en su regulación compromisos de jubilación parcial, no obstante dicha posibilidad finalizará en todo caso el 31-12-09.

### 2. Jubilación anticipada.

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

#### 2.1. Coeficientes reductores.

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.

#### 2.2. Mejora de pensiones.

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.

El objeto es compensar a dichos trabajadores que tuvieron un cálculo de la pensión de jubilación con coeficientes de reducción de un 8% por año de anticipación, por la mejora que a partir de 2002, han tenido los trabajadores que en esa mismas condiciones acceden a la jubilación con coeficientes de reducción inferiores entre 6% a un 7% por año de anticipación.

### **2.3. Calificación como involuntaria la extinción por expediente de regulación de empleo.**

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 3ª de la Ley General de la Seguridad Social.

*La medida introducirá legislativamente la consideración de la extinción del contrato por expediente de regulación de empleo con acuerdo, normalmente en el marco de prejubilaciones, como situación involuntaria a la voluntad del trabajador, al efecto de que pueda beneficiarse de los coeficientes de reducción inferiores al 8% por año que se aplica en el caso de anticipación voluntaria de la edad de jubilación (entre un 7,5% y un 6%), dado que en dichos supuestos el criterio del INSS, mantenido por la Jurisprudencia del Tribunal Supremo ha sido el calificar que dichas situaciones no podían considerarse como involuntarias.*

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

Se desarrollarán reglamentariamente las previsiones del artículo 161.2 de la LGSS, sobre reducción de la edad de jubilación a nuevas categorías de trabajadores, estableciendo 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 las situaciones del subsidio de desempleo para los mayores de 52 años, con derecho a pensión de jubilación, será equivalente al 125 por 100 del SMI.

*En la actualidad la cotización que realiza el SPEE es por la base mínima de cotización, es decir por el 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 mas 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:

#### **5.1. Jubilación con 66 o más años de edad.**

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

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

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

## MODIFICACIONES

Quienes se jubilen con 66 ó más años de edad real, tendrán los siguientes beneficios:

**Si se tiene derecho a la pensión máxima:**

- ◆ Una cantidad a tanto alzado equivalente al:
  - 2% por cada año transcurrido.
  - 3% si se acredita 40 ó más años de cotización.
- ◆ Límite: La suma de la cantidad a tanto alzado + la pensión máxima = tope máximo cotización.

**Si no se tiene derecho a la pensión máxima:**

- ◆ Un 2% sobre la B.R. (adicional) por cada año transcurrido desde los 65 años.
- ◆ Un 3% sobre la B.R. (adicional) por cada año transcurrido desde los 65 años si se acreditan 40 años de cotización.

### 5.2. Bonificaciones de cuotas para mayores 59 años.

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 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. Integración en el RETA de los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario.

Conforme a los acuerdos alcanzados con las Organizaciones Profesionales Agrarias, se integra en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) a los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social (REASS) estableciéndose un sistema especial de cotización en favor de estos trabajadores agrarios por cuenta propia, titulares de explotaciones familiares o que trabajen en las mismas.

### 2. Integración en el Régimen General de los trabajadores por cuenta ajena del Régimen Especial Agrario.

Por otra parte, en el momento actual la configuración del REASS, trabajadores por cuenta ajena, realizada hace cuarenta años, manifiesta su obsolescencia y su inadecuación a los cambios económicos, sociales y demográficos experimentados en el sector agrario español y su mercado de trabajo.

Ya en el Pacto de Toledo de 1995, se contenía una llamada a la simplificación de Regímenes, ratificada en las recomendaciones de su renovación parlamentaria de 2003, en el que 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 REASS, trabajadores por cuenta propia, en un sistema especial de cotización dentro del RETA, y están en tramitación modificaciones normativas que persiguen la flexibilización del encuadramiento de los trabajadores.

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

El sistema especial partirá de los actuales tipos de cotización, sin perjuicio de la necesaria incorporación a la cotización agraria de bonificaciones y reducciones que incentiven la estabilidad en el empleo y la mayor duración de los contratos, con el objetivo de hacer compatible la mejora de las prestaciones de los trabajadores y la contención de los costes empresariales.

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

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

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

### **3. Medidas en el R.E. Trabajadores del Mar y del RETA.**

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

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 IT) 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 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. Fondo de Reserva.**

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. Reservas Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.**

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.).