



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO  
DE LA SEGURIDAD SOCIAL

# INFORME SOBRE EL DESARROLLO DEL PACTO DE TOLEDO 2011 - 2015







**MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL**  
Secretaría de Estado de la Seguridad Social

**INFORME SOBRE EL DESARROLLO DEL PACTO DE TOLEDO**  
**PERÍODO 2011 - 2015**



**ÍNDICE**







**ÍNDICE**

	<u>Página</u>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>17</b>
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>21</b>
<b>MARCO GENERAL SOCIAL Y ECONÓMICO, CORRESPONDIENTE A 2011-2015 .....</b>	<b>21</b>
1. SITUACIÓN ECONÓMICA Y PERSPECTIVAS .....	21
<b>CAPÍTULO II.....</b>	<b>33</b>
<b>INFORME DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DE LA COMISIÓN NO PERMANENTE DEL PACTO DE TOLEDO APROBADAS POR EL PLENO DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS EN SU SESIÓN DE 25 DE ENERO DE 2011 .....</b>	<b>33</b>
1. Recomendación 1: Separación y clarificación de las fuentes de financiación.....	33
2. Recomendación 2: Mantenimiento del poder adquisitivo y mejora de las pensiones.....	44
3. Recomendación 3: Fondo de reserva.....	53
4. Recomendación 4: Financiación, simplificación e integración de regímenes especiales.....	61
5. Recomendación 5: Adecuación de las bases y períodos de cotización.....	91
6. Recomendación 6: Incentivos al empleo.....	101
7. Recomendación 7: Modernización e información al ciudadano.....	117
8. Recomendación 8: Gestión del sistema.....	162
9. Recomendación 9: Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.....	182
10. Recomendación 10: Lucha contra el fraude.....	200
11. Recomendación 11: Contributividad.....	229
12. Recomendación 12: Edad de jubilación.....	241
13. Recomendación 13: Prestaciones de viudedad y orfandad.....	259
14. Recomendación 14: Tratamiento fiscal de las pensiones.....	270
15. Recomendación 15: Solidaridad y garantía de suficiencia.....	297
16. Recomendación 16: Sistemas complementarios.....	312
17. Recomendación 17: Mujer y protección social.....	337
18. Recomendación 18: Discapacidad.....	362
19. Recomendación 19: Inmigración.....	372
20. Recomendación 20: Control parlamentario y tratamiento presupuestario de los recursos de la Seguridad Social.....	378
21. Recomendación 21: Seguimiento, evaluación y reforma del Pacto de Toledo.....	383
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>389</b>
<b>EL SISTEMA DE PENSIONES EN EL MARCO DE LA UE .....</b>	<b>389</b>
A Recomendaciones Específicas del Consejo de la Unión Europea a España en el ámbito de las pensiones.....	389
1. Introducción: El Semestre Europeo .....	389
2. Recomendaciones específicas de España en el ámbito de las pensiones .....	390
2.1. Recomendaciones para el Periodo 2010-2011.....	390
2.2. Recomendaciones para el Periodo 2011-2012.....	392
2.3. Recomendaciones para el Periodo 2012-2013.....	394
2.4. Recomendaciones para el Periodo 2013-2014.....	397
B Informe sobre la Adecuación de las Pensiones 2015. Suficiencia de los ingresos actuales y futuros en la vejez en la Unión Europea.....	401
1. Nivel de vida actual de los hombres y mujeres de mayor edad.....	401
2. El papel de los sistemas de pensiones para asegurar un nivel de vida adecuado en la vejez .....	407
3. El impacto de las reformas en el sistema de pensiones .....	412
4. La adecuación de las pensiones en el largo plazo .....	415

**CAPITULO IV ..... 4 2 3****LISTADO POR ORDEN CRONOLÓGICO DE LAS DISPOSICIONES DICTADAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL CON INCIDENCIA EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL PACTO DE TOLEDO 2011-2015 423**

1. LEYES ORGANICAS.....	423
AÑO 2011 .....	423
AÑO 2012 .....	423
AÑO 2013 .....	423
AÑO 2015 .....	423
2. LEYES ORDINARIAS.....	424
AÑO 2011 .....	424
AÑO 2012 .....	424
AÑO 2013 .....	425
AÑO 2014 .....	426
AÑO 2015 .....	427
3. REAL DECRETO-LEY.....	427
AÑO 2011 .....	427
AÑO 2012 .....	428
AÑO 2013 .....	429
AÑO 2015 .....	429
4. REAL DECRETO-LEGISLATIVO .....	429
AÑO 2011 .....	429
AÑO 2013 .....	430
AÑO 2015 .....	430
5. REAL DECRETO.....	430
AÑO 2011 .....	430
AÑO 2012 .....	431
AÑO 2013 .....	431
AÑO 2014 .....	432
AÑO 2015 .....	432
6. ÓRDENES.....	433
AÑO 2011 .....	433
AÑO 2012 .....	434
AÑO 2013 .....	435
AÑO 2014 .....	436
AÑO 2015 .....	437

**CAPITULO V ..... 4 4 1****DIÁLOGO SOCIAL ..... 441**

1. RELACIONES INTERNACIONALES.....	441
1.1. Convenios Internacionales.....	441
1.2. Memorandum .....	444
1.3. Organismos Internacionales .....	444
1.4. Visitas Autoridades internacionales .....	447
1.5. Visitas periódicas de organismos internacionales.....	448
1.6. Proyecto sobre la reforma del sistema de protección social UE-CHINA (SPRP).....	448
1.7. Asistencias Técnicas .....	449
2. REUNIONES CON AGENTES SOCIALES EN EL ÁMBITO DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL (X-LEGISLATURA) .....	450
3. ACUERDO PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE ACCESO A LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL .....	456

**CAPÍTULO VI ..... 4 6 5****REFERENCIA A LA LPGE PARA 2016..... 465****PRESUPUESTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL PARA EL EJERCICIO 2016..... 465**

1. Ingresos y gastos desde una perspectiva global.....	466
1.1. Presupuesto de Gastos.....	466
1.2. Presupuesto de Ingresos.....	469
1.3. Conclusión.....	470
2. Análisis comparativo de ingresos y gastos consolidados y resultados globales del sistema de la seguridad social.....	471
2.1 Operaciones Presupuestarias.....	471
2.1.1. Operaciones corrientes.....	471
2.1.2. Operaciones de capital.....	471
2.1.3. Operaciones financieras.....	472
2.2. Obtención del Presupuesto Resumen Consolidado.....	473

## ÍNDICE DE CUADROS

<b>MARCO GENERAL SOCIAL Y ECONÓMICO, CORRESPONDIENTE A 2011-2015 .....</b>	<b>21</b>
Cuadro I.1 PROGRAMAS DE ESTABILIDAD .....	22
Cuadro I.2 EVOLUCIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO Y DEL PRODUCTO INTERIOR BRUTO .....	24
Cuadro I.3 TASAS DE VARIACIÓN DE PRECIOS DE CONSUMO .....	26
Cuadro I.4 SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL. Recaudación–Cuotas.....	26
Cuadro I.5 SUPERÁVIT / DÉFICIT SEGURIDAD SOCIAL .....	27
<b>INFORME DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DE LA COMISIÓN NO PERMANENTE DEL PACTO DE TOLEDO APROBADAS POR EL PLENO DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS EN SU SESIÓN DE 25 DE ENERO DE 2011 .....</b>	<b>33</b>
Cuadro II.1.1 APORTACIONES DEL ESTADO AL PRESUPUESTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL.....	35
Cuadro II.1.2 EVOLUCIÓN DE LAS TRANSFERENCIAS CORRIENTES.....	37
Cuadro II.1.3 FINANCIACIÓN DE LOS COMPLEMENTOS A MÍNIMOS DE PENSIONES .....	38
Cuadro II.2.1 GANANCIA/PÉRDIDA PODER ADQUISITIVO .....	48
Cuadro II.2.2 COSTE ANUAL DE LA REVALORIZACIÓN DE PENSIONES.....	48
Cuadro II.2.3 GANANCIA DE PODER ADQUISITIVO POR PROVINCIAS Y CC.AA. 2013-2015 .....	49
Cuadro II.2.4 EVOLUCIÓN DEL IPC Y DE LA PENSIÓN MEDIA Y MÍNIMA DE JUBILACIÓN PERIODO 2011- 2015 .....	50
Cuadro II.3.1 RECURSOS DEL FONDO DE RESERVA.....	57
Cuadro II.4.1 NÚMERO DE AFILIADOS (MEDIA ANUAL) .....	62
Cuadro II.4.2 NÚMERO DE AFILIADOS POR GÉNERO Y EDAD .....	63
Cuadro II.4.3 DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR EDAD.....	63
Cuadro II.4.4 DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR GÉNERO .....	64
Cuadro II.4.5 CUOTA MENSUAL RÉGIMEN ESPECIAL TRABAJADORES AUTÓNOMOS .....	65
Cuadro II.4.6 SISTEMA ESPECIAL TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA AGRARIOS.....	65
Cuadro II.4.7 EVOLUCIÓN BASES MEDIAS DE COTIZACIÓN .....	66
Cuadro II.4.8 INCREMENTOS BASE MÍNIMA DE COTIZACIÓN.....	66
Cuadro II.4.9 AFILIADOS EN BASE MÍNIMA POR EDAD.....	67
Cuadro II.4.10 NÚMERO DE PENSIONES EN VIGOR Y PENSIÓN MEDIA (JUBILACIÓN).....	68
Cuadro II.4.11 PENSIONES DE JUBILACIÓN EN VIGOR POR RÉGIMENES Y AÑOS COTIZADOS DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL .....	69
Cuadro II.4.12 ALTAS DE PENSIONES DE JUBILACIÓN DE LOS RÉGIMENES GENERAL Y AUTÓNOMOS POR AÑOS COTIZADOS .....	69
Cuadro II.4.13 PORCENTAJE DE PENSIONES EN VIGOR CON COMPLEMENTO A MÍNIMO .....	69
Cuadro II.4.14 ALTAS DE JUBILACIÓN DEMORADA EN EL RÉGIMEN DE AUTÓNOMOS.....	70
Cuadro II.4.15 NÚMERO DE PENSIONES EN VIGOR Y PENSIÓN MEDIA (INCAPACIDAD PERMANENTE).....	70
Cuadro II.4.16 PENSIONES EN VIGOR DE INCAPACIDAD PERMANENTE DE LOS RÉGIMENES GENERAL Y AUTÓNOMOS POR GRADOS DE INCAPACIDAD. NÚMERO .....	71
Cuadro II.4.17 PENSIÓN MEDIA.....	71
Cuadro II.4.18 PORCENTAJE DE PENSIONES EN VIGOR CON COMPLEMENTO A MÍNIMO .....	71
Cuadro II.4.19 TASAS BRUTAS DE INCAPACIDAD PERMANENTE (POR CADA MIL TRABAJADORES) .....	71
Cuadro II.4.20 ALTAS DE PENSIONES DE INCAPACIDAD PERMANENTE CAUSADAS CON 55 Ó MÁS AÑOS PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL DE ALTAS POR RÉGIMEN Y GRADO .....	72
Cuadro II.4.21 ALTAS DE INCAPACIDAD PERMANENTE POR EDADES Y GRADOS DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL .....	72
Cuadro II.4.22 EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE PENSIONES DEL RÉGIMEN GENERAL Y DEL R. E. DE AUTÓNOMOS (SUPERVIVENCIA).....	73
Cuadro II.4.23 EVOLUCIÓN DE LA PENSIÓN MEDIA DEL RÉGIMEN GENERAL Y DEL R. E. DE AUTÓNOMOS (SUPERVIVENCIA).....	73
Cuadro II.4.24 PORCENTAJE DE PENSIONES EN VIGOR CON COMPLEMENTO A MÍNIMOS .....	73
Cuadro II.4.25 INGRESOS POR COTIZACIONES SOCIALES .....	74

Cuadro II.4.26	EVOLUCIÓN DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE AUTÓNOMOS .....	74
Cuadro II.4.27	NÚMERO DE AFILIADOS (MEDIA ANUAL) SISTEMA AGRARIO CUENTA AJENA.....	80
Cuadro II.4.28	COTIZACIÓN EMPRESARIAL POR CONTINGENCIAS COMUNES PARA LA EMPRESA.....	81
Cuadro II.4.29	NÚMERO DE AFILIADOS (MEDIA ANUAL). EMPLEADOS DEL HOGAR .....	83
Cuadro II.4.30	COTIZACIÓN MENSUAL EN FUNCIÓN DE LA RETRIBUCIÓN MENSUAL Y DEL TIPO DE COTIZACIÓN (2016) .....	84
Cuadro II.5.1	NÚMERO DE AÑOS A TENER EN CUENTA PARA EL CÁLCULO DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN .....	93
Cuadro II.5.2	BASE REGULADORA EJERCICIOS 2012 Y 2015 .....	94
Cuadro II.5.3	CÁLCULO DEL COEFICIENTE GLOBAL DE PARCIALIDAD .....	97
Cuadro II.5.4	NÚMERO DE PENSIONISTAS CON DERECHO A PENSIÓN.....	100
Cuadro II.6.1	TARIFA PLANA Y EXENCIÓN.....	116
Cuadro II.7.1	GESTIÓN PRESENCIAL.....	125
Cuadro II.7.2	ATENCIÓN TELEFÓNICA.....	126
Cuadro II.7.3	ATENCIÓN TELEMÁTICA EN WEB .....	127
Cuadro II.7.4	ATENCIÓN TELEMÁTICA EN SEDE .....	128
Cuadro II.7.5	TRÁMITES EN SEDES.....	128
Cuadro II.7.6	ATENCIÓN TELEMÁTICA EN WEB .....	129
Cuadro II.7.7	ATENCIÓN TELEMÁTICA EN SEDE .....	130
Cuadro II.7.8	TRÁMITES EN SEDES.....	131
Cuadro II.7.9	ATENCIÓN AL CIUDADANO.....	132
Cuadro II.7.10	SOLICITUDES DE ACCESO A LA INFORMACION.....	134
Cuadro II.7.11	VIDAS LABORALES Y BASES.....	135
Cuadro II.7.12	ALTAS Y BAJAS .....	135
Cuadro II.7.13	ACCESOS AL PORTAL EDUCATIVO DE LA SEGURIDAD SOCIAL .....	140
Cuadro II.7.14	ACCESOS A LOS SERVICIOS DE LA SEDE ELECTRÓNICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL.....	141
Cuadro II.7.15	VOLUMEN DE ACTOS INFORMATIVOS POR MOTIVO DE LA CONSULTA.....	142
Cuadro II.7.16	VOLUMEN DE ACTOS INFORMATIVOS POR TIPO DE PRESTACIÓN.....	143
Cuadro II.7.17	EVOLUCIÓN DE LOS TIEMPOS MEDIOS DE ESPERA Y ATENCIÓN. ....	144
Cuadro II.7.18	INFORMACIÓN Y ATENCIÓN TELEFÓNICA .....	146
Cuadro II.7.19	EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE GLOBAL DE CALIDAD. (PENSIONES).....	155
Cuadro II.7.20	EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE GLOBAL DE CALIDAD. (SUBSIDIOS).....	155
Cuadro II.7.21	ÍNDICE GLOBAL DE CALIDAD .....	155
Cuadro II.7.22	EVOLUCIÓN ANUAL DE LAS CITAS PREVIAS GESTIONADAS POR CANALES DESDE 2012 HASTA OCTUBRE DE 2015 .....	157
Cuadro II.7.23	ACCESOS A LAS DISTINTAS HERRAMIENTAS.....	159
Cuadro II.8.1	EJECUCIÓN DEL CONVENIO .....	166
Cuadro II.8.2	RECONOCIMIENTOS MÉDICOS .....	167
Cuadro II.8.3	INDICADORES DE GESTIÓN.....	168
Cuadro II.8.4	INFORME DE LAS PENSIONES DEL SISTEMA (INSS e ISM) Y DE LA PROTECCIÓN FAMILIAR .....	171
Cuadro II.8.5	INFORME DE PENSIONISTAS CON IMPORTES ACTUALES Y CONSENTIMIENTO DEL INTERESADO .....	171
Cuadro II.8.6	INFORME DE PENSIONISTAS CON IMPORTES ACTUALES Y DE EJERCICIOS ANTERIORES .....	172
Cuadro II.8.7	PLATAFORMA DE INTERMEDIACIÓN DE DATOS.....	172
Cuadro II.8.8	CONSULTAS DEL CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL.....	173
Cuadro II.8.9	CONSULTAS DEL CONSEJO GENERAL DE LA ABOGACÍA ESPAÑOLA .....	173
Cuadro II.8.10	REGISTRO DE PRESTACIONES SOCIALES PÚBLICAS A 1 DE JULIO DE 2015 .....	174
Cuadro II.8.11	ESTADÍSTICA DE PRESTACIONES SOCIALES PÚBLICAS DESAGREGADAS POR CLASE DE PRESTACIÓN Y POR CCAA .....	174
Cuadro II.8.12	EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE APLAZAMIENTOS.....	181
Cuadro II.9.1	IMPORTE BONUS CONCEDIDOS A LAS EMPRESAS (RD 404/2010). DESGLOSADO POR CC.AA.....	196
Cuadro II.10.1	EMPRESAS FICTICIAS Y MOVIMIENTOS DE ALTA FRAUDULENTOS DE TRABAJADORES .....	207

Cuadro II.10.2	IMPORTES RECAUDADOS EN LA VÍA EJECUTIVA. PERIODO 2012-2015 .....	208
Cuadro II.10.3	EMBARGOS DE DEVOLUCIONES TRIBUTARIAS. PERIODO 2012-2015 .....	208
Cuadro II.10.4	SEGUIMIENTO DE MEDIANAS Y GRANDES EMPRESAS. PERIODO 2012-2015 .....	209
Cuadro II.10.5	RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO PREVENTIVO DE MEDIANAS Y GRANDES EMPRESAS .....	210
Cuadro II.10.6	NÚMERO DE DERIVACIONES EMITIDAS, DESGLOSADAS POR TIPO DE RESPONSABILIDAD .....	210
Cuadro II.10.7	EVOLUCIÓN DE LAS MEDIDAS CAUTELARES ADOPTADAS .....	211
Cuadro II.10.8	ACTIVIDAD OPERATIVA DE LA SISS DE 2011 A OCTUBRE DE 2015 .....	213
Cuadro II.10.9	RESULTADOS DEL CONTROL.- SUBSIDIOS .....	214
Cuadro II.10.10	CONTROLES SOBRE LAS PRESTACIONES DE INCAPACIDAD TEMPORAL .....	216
Cuadro II.10.11	CONTROLES SOBRE NIVELES RENTA DE LOS BENEFICIARIOS DE ASIGNACIÓN ECONÓMICA POR HIJO MENOR.....	217
Cuadro II.10.12	CONTROL DE PERCEPCIÓN DE COMPLEMENTOS A MÍNIMOS .....	219
Cuadro II.10.13	CONTROL DE FALLECIDOS A FIN DE EVITAR RETROCESIONES.....	220
Cuadro II.10.14	PLANES ANUALES DE OBJETIVOS CONJUNTOS ENTRE EL INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.....	221
Cuadro II.10.15	CONTROL DE VIVENCIA DE PENSIONISTAS RESIDENTES EN EL EXTRANJERO.....	222
Cuadro II.10.16	CONTROL DE LA PERCEPCIÓN DEL COMPLEMENTO A MÍNIMOS POR RESIDENCIA.....	223
Cuadro II.11.1	EDAD MEDIA DE LAS ALTAS DE JUBILACIÓN POR GÉNERO Y RÉGIMENES. AÑOS 2012-2015.....	230
Cuadro II.11.2	PORCENTAJES ASOCIADOS A CADA AÑO DE COTIZACIÓN ADICIONAL A LOS PRIMEROS 15 .....	232
Cuadro II.11.3	NÚMERO E IMPORTE MEDIO DE ALTAS DE JUBILACIÓN (excluido SOVI) POR MODALIDAD. AÑOS 2013-2014.....	235
Cuadro II.11.4	NÚMERO DE ALTAS DE JUBILACIÓN (excluido SOVI) POR MODALIDAD Y GÉNERO ENERO– NOVIEMBRE 2015 .....	235
Cuadro II.11.5	IMPORTE MEDIO DE LAS ALTAS DE JUBILACIÓN (excluido SOVI) POR MODALIDAD Y GÉNERO. ENERO–NOVIEMBRE 2015.....	236
Cuadro II.11.6	NÚMERO DE JUBILACIONES ACTIVAS. AÑOS 2013-2015 .....	237
Cuadro II.11.7	EVOLUCIÓN INTERANUAL DE LA PENSIÓN MEDIA DE LAS ALTAS DE JUBILACIÓN Y OTRAS VARIABLES ECONÓMICAS. ....	238
Cuadro II.12.1	EDAD LEGAL DE JUBILACIÓN .....	244
Cuadro II.12.2	ALTAS DE PENSIÓN DE LOS EJERCICIOS 2012 A 2015.....	249
Cuadro II.13.1	SITUACIÓN DE LAS PENSIONES DE VIUDEDAD (Excluido SOVI).....	262
Cuadro II.13.2	PENSIONES EN VIGOR DE VIUDEDAD POR GRUPOS DE EDAD .....	263
Cuadro II.13.3	PENSIONES EN VIGOR DE VIUDEDAD CON MÍNIMOS POR GRUPOS DE EDAD.....	263
Cuadro II.13.4	PENSIONES EN VIGOR DE VIUDEDAD SIN MÍNIMOS POR GRUPOS DE EDAD .....	264
Cuadro II.13.5	PORCENTAJE DEL NÚMERO DE PENSIONES DE VIUDEDAD SIN MÍNIMOS EN VIGOR POR TRAMOS DE CUANTÍA (%) .....	265
Cuadro II.13.6	CONCURRENCIA DE PENSIONES DE VIUDEDAD SIN GARANTÍA DE MÍNIMOS .....	266
Cuadro II.13.7	ALTAS DE PENSIONES DE VIUDEDAD EN 2014 .....	266
Cuadro II.13.8	ALTAS DE PENSIONES DE VIUDEDAD SIN COMPLEMENTO A MÍNIMOS EN 2014 POR GRUPOS DE EDAD .....	266
Cuadro II.13.9	EVOLUCIÓN DEL NÚMERO E INCREMENTO ANUAL DE LAS PENSIONES DE ORFANDAD EN VIGOR SEGÚN EDAD.....	268
Cuadro II.13.10	EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE PENSIONES DE ORFANDAD CON COMPLEMENTO A MÍNIMO, SEGÚN TIPO DE MÍNIMO. AÑOS 2011-2015 .....	269
Cuadro II.14.1	ESCALA GENERAL DEL IRPF (*) .....	272
Cuadro II.14.2	TIPO DE GRAVAMEN DE LAS RENTAS DEL AHORRO.....	272
Cuadro II.14.3	PENSIONES CONTRIBUTIVAS SUJETAS A RETENCIÓN POR IRPF .....	273
Cuadro II.14.4	DESGLOSE DE LAS PENSIONES CON RETENCIÓN POR CLASES .....	274
Cuadro II.14.5	DESGLOSE DE LAS PENSIONES DE IPT CON RETENCIÓN.....	274
Cuadro II.14.6	DISTRIBUCIÓN DE LAS PENSIONES CON RETENCIÓN EN FUNCIÓN DE LA CUANTÍA DEL MÍNIMO PERSONAL POR EDAD.....	274
Cuadro II.14.7	IMPORTE MEDIO MENSUAL RETENIDO EN FUNCIÓN DE LA CUANTÍA DEL MÍNIMO PERSONAL POR CLASES DE PENSIÓN (En euros) .....	275

Cuadro II.15.1	RÉGIMEN SEGURO ESCOLAR.....	299
Cuadro II.15.2	RELACIÓN DEL IMPORTE DE LA PENSIÓN MINIMA CON EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL NETO.....	303
Cuadro II.15.3	PENSIONES EN VIGOR CON COMPLEMENTO A MÍNIMO POR CLASES NÚMERO .....	303
Cuadro II.15.4	PORCENTAJE DE PENSIONES CON MÍNIMO SOBRE EL TOTAL DE PENSIONES.....	303
Cuadro II.15.5	PORCENTAJE DE PENSIONES CON MÍNIMO SOBRE EL TOTAL DE PENSIONES. (REGÍMENES) .....	304
Cuadro II.15.6	TASAS DE POBREZA POR EDAD Y GÉNERO – Datos de 2012 (*) .....	307
Cuadro II.15.7	TASA DE RIESGO DE POBREZA POBLACIÓN DE 65 Y MÁS AÑOS - TOTAL .....	308
Cuadro II.15.8	TASA DE RIESGO DE POBREZA POBLACIÓN DE 65 Y MÁS AÑOS - HOMBRES .....	309
Cuadro II.15.9	TASA DE RIESGO DE POBREZA POBLACIÓN DE 65 Y MÁS AÑOS - MUJERES.....	310
Cuadro II.16.1	ANÁLISIS DE LA ACTIVIDAD DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES .....	326
Cuadro II.16.2	AHORRO FINANCIERO DE LAS FAMILIAS. 2014 .....	327
Cuadro II.16.3	CUENTA DE POSICIÓN DE LOS PLANES DE PENSIONES. 2014 (Datos en millones de €) .....	328
Cuadro II.16.4	APORTACIONES POR MODALIDAD DEL PLAN DE PENSIONES (Datos en millones de €).....	328
Cuadro II.16.5	COMPARACIÓN ENTRE SISTEMAS DE PLANES DE PENSIONES. 2014 .....	329
Cuadro II.16.6	DESGLOSE DE PRESTACIONES CONCEDIDAS POR LOS PLANES DE PENSIONES .....	329
Cuadro II.16.7	DISTRIBUCIÓN DE LAS CUENTAS DE PARTÍCIPES ENTRE LAS DISTINTAS MODALIDADES DE PLANES DE PENSIONES. 2014 .....	331
Cuadro II.16.8	PRINCIPALES MAGNITUDES DE LOS PLANES DE PREVISION ASEGURADOS.....	332
Cuadro II.16.9	PRINCIPALES MAGNITUDES DE LOS SEGUROS COLECTIVOS .....	333
Cuadro II.16.10	PRINCIPALES MAGNITUDES DE LAS MPS.....	334
Cuadro II.16.11	PRINCIPALES MAGNITUDES DE LOS PLANES PREVISIÓN SOCIAL EMPRESARIAL .....	335
Cuadro II.16.12	PRINCIPALES MAGNITUDES DE LOS SEGUROS DE DEPENDENCIA .....	336
Cuadro II.17.1	SEGREGACIÓN POR GÉNERO ENTRE OCUPACIONES Y ENTRE SECTORES ECONÓMICOS .....	339
Cuadro II.17.2	DIFERENCIAS EN LAS TASAS DE EMPLEO ENTRE MUJERE Y HOMBRES EN PUNTOS PORCENTUALES .....	340
Cuadro II.17.3	DIFERENCIAS EN LAS TASAS DE EMPLEO EQUIVALENTES A TIEMPO COMPLETO ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN PUNTOS PORCENTUALES .....	340
Cuadro II.17.4	DURACIÓN DE LA VIDA LABORAL .....	341
Cuadro II.17.5	TASAS D OCUPACIÓN Y PARO.....	342
Cuadro II.17.6	AFILIADOS POR EDAD Y SEXO .....	343
Cuadro II.17.7	TIPO DE EMPLEO .....	343
Cuadro II.17.8	BRECHA DE GÉNERO EN EL SALARIO/HORA DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL .....	344
Cuadro II.17.9	TRABAJO A TIEMPO COMPLETO.....	344
Cuadro II.17.10	% MUJERES Y HOMBRES.....	345
Cuadro II.17.11	BRECHA DE GÉNERO EN NUEVAS ALTAS JUBILACIÓN .....	346
Cuadro II.17.12	BRECHA DE GÉNERO PENSIONES VIUDEDAD Y FAVOR FAMILIARES .....	346
Cuadro II.17.13	NÚMERO E IMPORTE DE LOS PROCESOS .....	351
Cuadro II.17.14	NÚMERO E IMPORTE DE LOS PROCESOS .....	352
Cuadro II.18.1	COMPATIBILIDAD PENSIÓN INCAPACIDAD NO CONTRIBUTIVA Y SALARIO.....	367
Cuadro II.19.1	EXTRANJEROS EXENTOS DE APORTACION FARMACEÚTICA.....	374
Cuadro II.19.2	EXTRANJEROS ASEGURADOS EN ESPAÑA .....	375
Cuadro II.21.1	INFORMES REMITIDOS POR LA SECRETARÍA DE ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL A LA COMISIÓN DEL PACTO DE TOLEDO (X-LEGISLATURA) .....	384
Cuadro II.21.2	COMPARENCIAS DE LA MINISTRA DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL EN LA COMISIÓN DEL PACTO DE TOLEDO (X-LEGISLATURA) .....	385
Cuadro II.21.3	COMPARENCIAS DEL SECRETARIO DE ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA COMISIÓN DEL PACTO DE TOLEDO (X-LEGISLATURA) .....	386
<b>EL SISTEMA DE PENSIONES EN EL MARCO DE LA UE .....</b>		<b>389</b>
Cuadro III.1	Elementos de reforma de pensiones con el objetivo de ampliar la vida laboral, durante los últimos años .....	414

<b>DIÁLOGO SOCIAL .....</b>	<b>441</b>
Cuadro V.1. REUNIONES CON AGENTES SOCIALES EN EL ÁMBITO DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL (X-LEGISLATURA) .....	451
<b>REFERENCIA A LA LPGE PARA 2016.....</b>	<b>465</b>
Cuadro VI.1 OPERACIONES CORRIENTES 2016 .....	471
Cuadro VI.2 CUENTA DE CAPITAL 2016.....	472
Cuadro VI.3 CUENTA FINANCIERA 2016 .....	472
Cuadro VI.4 PRESUPUESTO RESUMEN CONSOLIDADO NETO 2016.....	473
Cuadro VI.5 PRESUPUESTO RESUMEN DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL PARA EL AÑO 2016 CUADRO DE EQUILIBRIO ENTIDADES .....	474



## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	<u>Página</u>
<b>MARCO GENERAL SOCIAL Y ECONÓMICO, CORRESPONDIENTE A 2011-2015 .....</b>	<b>21</b>
Gráfico I.1    EVOLUCIÓN DEL PIB Y DEL NÚMERO DE OCUPADOS. PERÍODO 2008-2015 .....	24
Gráfico I.2    EVOLUCION DE LA AFILIACION A LA SEGURIDAD SOCIAL.....	25
<b>INFORME DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DE LA COMISIÓN NO PERMANENTE DEL PACTO DE TOLEDO APROBADAS POR EL PLENO DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS EN SU SESIÓN DE 25 DE ENERO DE 2011 .....</b>	<b>33</b>
Gráfico II.1.1  APORTACIONES DEL ESTADO AÑO 2016 .....	36
Gráfico II.3.1  EXCEDENTE PRESUPUESTARIO DE NATURALEZA CONTRIBUTIVA DE LA SEGURIDAD SOCIAL A EFECTOS DEL FONDO DE RESERVA .....	54
Gráfico II.3.2  DOTACIONES AL FONDO DE RESERVA CON CARGO AL EXCEDENTEPRESUPUESTARIO DE NATURALEZA CONTRIBUTIVA.....	54
Gráfico II.3.3  DOTACIONES AL FONDO DE RESERVA CON CARGO AL EXCEDENTE DE LAS MUTUAS COLABORADORAS .....	55
Gráfico II.3.4  RENDIMIENTOS DEL FONDO DE RESERVA.....	55
Gráfico II.3.5  EVOLUCIÓN DEL FONDO DE RESERVA.....	56
Gráfico II.3.6  DISPOSICIONES DEL FONDO DE RESERVA .....	59
Gráfico II.4.1  EVOLUCIÓN VIDAS LABORALES .....	76
Gráfico II.6.1  TASAS DE INCREMENTO INTERANUAL DEL NÚMERO DE AFILIADOS .....	116
Gráfico II.7.1  EVOLUCIÓN DE LOS ACTOS INFORMATIVOS POR MOTIVO DE LA CONSULTA .....	143
Gráfico II.7.2  EVOLUCIÓN DE LOS ACTOS INFORMATIVOS POR TIPO DE PRESTACIÓN. ....	144
Gráfico II.7.3  EVOLUCIÓN DE LOS TIEMPOS DE ESPERA Y DE ATENCIÓN .....	144
Gráfico II.9.1  IMPORTES BONUSCONCEDIDOS A LAS EMPRESAS DE ACUERDO CON EL REAL DECRETO 404/2010 DE 31 DE MARZO .....	195
Gráfico II.9.2  RELACIÓN LÍMITE ÍNDICE 1. TIPO DE COTIZACIÓN MEDIO POR CNAE .....	198
Gráfico II.9.3  RELACIÓN LÍMITE ÍNDICE 2. TIPO DE COTIZACIÓN MEDIO POR CNAE .....	198
Gráfico II.9.4  RELACIÓN LÍMITE ÍNDICE 3. TIPO DE COTIZACIÓN MEDIO POR CNAE .....	199
Gráfico II.10.1  CONTROL DEL DERECHO A LA ASISTENCIA SANITARIA.....	220
Gráfico II.11.1  PORCENTAJE A APLICAR A LA BR DE JUBILACIÓN.....	233
Gráfico II.11.2  PENSIÓN MEDIA DE LAS ALTAS DE JUBILACIÓN .....	238
Gráfico II.15.1  RELACIÓN PORCENTUAL PENSIONES MÍNIMAS/PENSIONES CONTRIBUTIVAS .....	304
Gráfico II.15.2  TASAS DE POBREZA POR EDAD.....	306
Gráfico II.16.1  PATRIMONIO DE LOS FONDOS DE PENSIONES 1998 – 2014 .....	326
Gráfico II.16.2  PARTÍCIPES .....	331
Gráfico II.17.1  UE-28 HOMBRES Y MUJERES DE 20 A 64 AÑOS DE EDAD, POR SITUACIÓN LABORAL EN 2014 (%) .....	340
<b>EL SISTEMA DE PENSIONES EN EL MARCO DE LA UE .....</b>	<b>389</b>
Gráfico III.1  RELACIÓN DE LA RENTA MEDIANA DISPONIBLE RELATIVA, TOTAL Y POR SEXO, 2013 .....	401
Gráfico III.2  RIESGO DE POBREZA Y PRIVACIÓN MATERIAL GRAVE DE LA POBLACIÓN DE 65+ AÑOS, 2013 .....	402
Gráfico III.3  DIFERENCIA DE GÉNERO EN LA TASA AROPE, POR GRUPO DE EDAD, 2013.....	403
Gráfico III.4  PORCENTAJE DE PROPIETARIOS DE LA POBLACIÓN DE 65 Y MÁS AÑOS, POR SEXO, Y DEL TOTAL ENTRE 18 Y 64 AÑOS, 2013 .....	403
Gráfico III.5  TASA DE SOBRECARGA DEL COSTE DE LA VIVIENDA, POR EDAD Y SEXO, 2013.....	404
Gráfico III.6  TASA DE EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DE MÁS EDAD (55-64 AÑOS), UNIÓN EUROPEA, 2013 .....	405
Gráfico III.7  DURACIÓN DE LA VIDA LABORAL DE 2013 EN LA UNIÓN EUROPEA .....	406
Gráfico III.8  TASA DE AGREGADA REEMPLAZO, TOTAL Y POR SEXO, 2013 .....	407
Gráfico III.9  TASAS TEÓRICAS DE SUSTITUCIÓN PARA PERCEPTORES DE INGRESOS BAJOS Y ALTOS, EN COMPARACIÓN CON LOS PERCEPTORES DEL SALARIO MEDIO (40 AÑOS DE CARRERA HASTA EDAD PENSIONABLE, SPA), 2013 .....	408

Gráfico III.10	PARTICIPACIÓN DE LOS DIFERENTES REGÍMENES DE PENSIONES EN LAS TRR BRUTAS, PARA EL CASO DE INGRESOS MEDIOS (HOMBRES), 2013 .....	409
Gráfico III.11	PROVISIÓN DE INGRESOS MÍNIMOS PARA LAS PERSONAS MAYORES Y PROPORCIÓN DE PERSONAS DE 65 Y MÁS AÑOS CON INGRESOS POR DEBAJO DEL UMBRAL DE POBREZA.....	410
Gráfico III.12	INGRESO DISPONIBLE DEL CÓNYUGE SOBREVIVIENTE EN RELACIÓN A LOS INGRESOS NETOS MEDIOS Y LA RENTA DISPONIBLE EQUIVALENTE DE LOS HOGARES EN CASO DE NO HABER FALLECIDO EL CÓNYUGE (2053) .....	411
Gráfico III.13	BRECHA DE GÉNERO EN PENSIONES (%), PENSIONISTAS DE 65-79 AÑOS FRENTE A LOS DE 65 Y MAS AÑOS, 2012 .....	412
Gráfico III.14	TASA DE DEPENDENCIA DE VEJEZ (65 AÑOS/20-64 AÑOS), EN 2013 Y 2053 .....	415
Gráfico III.15	DIFERENCIA EN PUNTOS % EN TRR NETAS ENTRE 2013 Y 2053, INGRESOS MEDIOS, HOMBRES.....	416
Gráfico III.16	DIFERENCIA EN PUNTOS % EN LAS TRR NETAS FUTURAS CON CARRERAS DOS AÑOS MÁS CORTAS/MÁS LARGAS, EN COMPARACIÓN CON UNA CARRERA HASTA LA SPA, PARA ASALARIADOS CON INGRESOS BAJOS Y MEDIOS .....	417
Gráfico III.17	DIFERENCIA EN PUNTOS PORCENTUALES EN TRR NETAS FUTURAS, COMPARACIÓN DE LA JUBILACIÓN ANTICIPADA DEBIDO AL DESEMPLEO CON UNA CARRERA COMPLETA DESDE LOS 25 AÑOS HASTA LA SPA, ASALARIADOS CON INGRESOS BAJOS Y MEDIOS, MUJERES.....	418
Gráfico III.18	CAMBIO EN LAS PROYECCIONES DE GASTO PÚBLICO EN PENSIONES ENTRE 2013 Y 2055, TOTAL Y DESAGREGADO EN LOS EFECTOS PRINCIPALES (INFORME DE ENVEJECIMIENTO 2015) .....	419



**MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL**  
Secretaría de Estado de la Seguridad Social

**INFORME SOBRE EL DESARROLLO DEL PACTO DE TOLEDO**  
**PERÍODO 2011 - 2015**



**INTRODUCCIÓN**





## INTRODUCCIÓN

El Pacto de Toledo suscrito en abril de 1995 supuso un acuerdo del Congreso de los Diputados con intención de mantener a lo largo del tiempo un sistema de Seguridad Social en España público, solidario, de reparto, basado en la contributividad y en la separación de la naturaleza de las prestaciones según se consideren contributivas o no contributivas.

Las variaciones socioeconómicas y demográficas de la sociedad hacen necesario la continua adaptación de los sistemas de Seguridad Social. Dicha adaptación debe ser compatible con la necesidad de mantener sistemas sostenibles en el tiempo y a la vez que cumplan su función que es la de proveer prestaciones adecuadas a la población.

El Pacto de Toledo pretende aunar consensos de manera que la evolución del sistema de la Seguridad Social quede garantizada a lo largo del tiempo.

La Seguridad Social tuvo su origen en 1900 y desde entonces han sido muchos los cambios realizados, si bien las modificaciones más importantes siempre han estado auspiciadas por un consenso.

El Pacto de Toledo nació con una vocación de perdurar en el tiempo, para ser garante del seguimiento y control del sistema de la Seguridad Social. Tras su creación y emisión de las primeras recomendaciones la Comisión no Permanente para la valoración de los resultados obtenidos por la aplicación de las recomendaciones del Pacto de Toledo aprobó, con fecha 3 de octubre de 2003, su informe. En dicho informe se hacía constar que “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”.

Así, en octubre de 2008 el Gobierno presentó el Informe sobre el Desarrollo del Pacto de Toledo, dando lugar a una serie de trabajos por parte de la Comisión no Permanente del Pacto de Toledo que culminaron con su Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo de enero de 2011.

Por lo que antecede es de suma importancia rendir cuenta y presentar los trabajos realizados en el ámbito de la Seguridad Social respecto de las recomendaciones aprobadas por el Pleno del Congreso de los Diputados en su sesión de 25 de enero de 2011 y cuyos títulos se enumeran seguidamente:

- 1 Separación y clarificación de las fuentes de financiación
- 2 Mantenimiento del poder adquisitivo y mejora de las pensiones
- 3 Fondo de reserva
- 4 Financiación, simplificación e integración de regímenes especiales

- 5 Adecuación de las bases y períodos de cotización
- 6 Incentivos al empleo
- 7 Modernización e información al ciudadano
- 8 Gestión del sistema
- 9 Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales
- 10 Lucha contra el fraude
- 11 Contributividad
- 12 Edad de jubilación
- 13 Prestaciones de viudedad y orfandad
- 14 Tratamiento fiscal de las pensiones
- 15 Solidaridad y garantía de suficiencia
- 16 Sistemas complementarios
- 17 Mujer y protección social
- 18 Discapacidad
- 19 Inmigración
- 20 Control parlamentario y tratamiento presupuestario de los recursos de la Seguridad Social
- 21 Seguimiento, evaluación y reforma del Pacto de Toledo

El documento presenta las medidas que se han tomado en el período 2011-2015, indicando el cumplimiento de las diferentes recomendaciones recogidas en el Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo aprobado por el Pleno del Congreso el 25 de enero de 2011, describiendo los avances alcanzados respecto de la sostenibilidad y la adecuación de las prestaciones, los avances en la lucha contra el fraude y los avances en la gestión tanto en la vertiente de los ingresos como en la de los gastos y en la información al ciudadano.

Así mismo se incluye un apartado relativo al sistema de pensiones en el marco de la UE, que contempla las Recomendaciones formuladas por la Comisión de la UE respecto de nuestro sistema de pensiones y la respuesta dada por España. A su vez se efectúa un análisis amplio comparativo de la situación del sistema de pensiones en España en relación con el resto de países de la UE.

Es importante destacar la recopilación efectuada de todas las disposiciones dictadas en el período de referencia en materia de Seguridad Social. Leyes que han modificado de manera sustancial nuestro sistema de Seguridad Social.

Finalmente se efectúa una referencia a la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio de 2016.



**MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL**  
Secretaría de Estado de la Seguridad Social

**INFORME SOBRE EL DESARROLLO DEL PACTO DE TOLEDO**  
**PERÍODO 2011 - 2015**



## **CAPÍTULO I**

**MARCO GENERAL  
SOCIAL Y ECONÓMICO,  
CORRESPONDIENTE A  
2011 - 2015**





## CAPÍTULO I

### MARCO GENERAL SOCIAL Y ECONÓMICO, CORRESPONDIENTE A 2011-2015

El contexto general, social y económico el período 2011-2015 se puede considerar radicalmente distinto del existente en ocasiones anteriores. La crisis económica internacional, agravada desde septiembre de 2008, generó fuertes tensiones en los mercados, que requirieron una actuación coordinada a nivel internacional. El deterioro económico se ha dejado sentir con fuerza en la economía real hasta el año 2013.

En este contexto, la estrategia de política económica del Gobierno sigue manteniendo, como no puede ser de otra manera, el objetivo fundamental de mejorar el bienestar de los ciudadanos. En particular, elevar su prosperidad material y aumentar las oportunidades de empleo. El nuevo escenario ha hecho necesario incorporar nuevos elementos para dar una respuesta adecuada a los retos coyunturales que se plantean y también a los retos estructurales con consecuencias más importantes a futuro.

Así, ha sido necesario, entre otras actuaciones, adoptar medidas dirigidas a impulsar la actividad y a mitigar las consecuencias negativas de la evolución económica sobre familias y empresas, y acelerar las reformas estructurales que sienten las bases para mejorar la capacidad de recuperación de la economía y su crecimiento económico de largo plazo.

#### 1. SITUACIÓN ECONÓMICA Y PERSPECTIVAS

En el segundo trimestre de 2008 la actividad económica prácticamente se estancó y en el tercero sufrió un retroceso, produciéndose desde septiembre una agudización de la crisis económica. De hecho no sólo en España, sino también la mayor parte de las economías avanzadas pasaron a una situación recesiva. También en la zona del euro, el PIB comenzó su retroceso en el tercer trimestre de 2008. Las perspectivas de crecimiento en el mundo desarrollado experimentaron un notable deterioro, en una situación caracterizada por una incertidumbre excepcionalmente alta.

Una de las consecuencias más graves fue el cambio de tendencia sufrido por el empleo desde la mitad de 2008, siendo el sector de la construcción uno de los causante de este cambio de ciclo, el empleo muestra retrocesos ya desde el tercer trimestre de 2008. Este comportamiento de la oferta y de la demanda de trabajo ha derivado en una evolución alcista de la tasa de paro. En cuanto a los costes laborales, se registró una aceleración en 2008 que no ha sido compensada en su totalidad por la mejora de la productividad.

El resultado fue que la economía española, tras crecer el 3,8% en 2007, redujo significativamente su ritmo de avance y se intensificó la pauta de ajuste de la actividad, produciéndose un retroceso anual del PIB durante un periodo muy prolongado de tiempo hasta que de nuevo ha comenzado la recuperación económica en 2014.

Es importante observar como la recuperación económica que en 2008 se preveía que fuese una realidad en 2011, se fue retrasando año tras año hasta 2014, fecha a partir de la cual el crecimiento económico ha superado las expectativas.

**Cuadro I.1 PROGRAMAS DE ESTABILIDAD**

% VARIACIÓN PIB REAL	AÑO						
	Previsiones	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>2008-2011</b>		2,6					
<b>2009-2013</b>		1,8	2,9	3,1			
<b>2011-2014</b>		1,3	2,3	2,4	2,6		
<b>2012-2015</b>		0,7	-1,7	0,2	1,4	1,8	
<b>2013-2016</b>		-1,0	-1,4	-1,3	0,5	0,9	1,3
<b>2014-2017</b>		-	-2,6	-1,2	1,2	1,8	2,3
<b>2015-2018</b>		-	-	-1,7	1,4	2,9	2,9

Mientras que en 2008 se preveía que ya en 2011 estaría superada la crisis y se crecería a niveles del 2,6%, en los años sucesivos se iba posponiendo el año de la recuperación. La realidad fue que en 2011 hubo una contracción del 1% , y también descensos los años 2012 y 2013.

No fue hasta el año 2014 cuando comenzó la consolidación del proceso de recuperación de la economía española, con crecimientos interanuales trimestrales del 0,4; 1,2; 1,7 y 2,1. Las importantes reformas estructurales llevadas a cabo en los últimos años, así como aquellas que se están implementando actualmente, están siendo decisivas para lograr un crecimiento económico sostenible y equilibrado. En este sentido, reformas como la del mercado laboral, dotan a la economía española de una mayor capacidad de crecimiento. Estas reformas están permitiendo aprovechar mejor los impulsos derivados de la reducción del precio del petróleo, la mejora de las condiciones financieras, la depreciación del euro y las mayores perspectivas de crecimiento de nuestros principales socios comerciales respecto a los pronósticos anteriores.

En 2015, desde el punto de vista de la coyuntura, el cuadro macroeconómico confirma la consolidación de la recuperación de la economía española, con crecimientos del PIB real hasta el 3T de 2,7; 3,2 y 3,4 superiores a los previstos, llegando a un aumento anual esperado del 3,2% según recientes estimaciones del FMI. Es de destacar que, el consumo de los hogares experimenta un crecimiento robusto como consecuencia de la mayor creación de empleo, la contención de precios, los menores tipos de interés y el aumento de la riqueza financiera. De hecho respecto al resto de grandes economías de la zona euro que crecerán el 1,5, España se sitúa entre las de mayor avance.

Las expectativas de crecimiento a medio plazo para la zona euro muestran una recuperación sustentada en factores como el descenso del precio del petróleo, las medidas de relajación monetaria del Banco Central Europeo, la depreciación del euro y las condiciones crediticias menos restrictivas. A estos factores hay que añadir el impacto positivo del Plan de Inversiones de la Unión Europea. Entre las previsiones más recientes para la eurozona, el Banco Central Europeo prevé un crecimiento del PIB del 1,5% en 2015, acelerándose en los próximos ejercicios. Por su parte, el Fondo Monetario Internacional, en su último Informe de Perspectivas sobre la Economía Mundial, ha revisado al alza el crecimiento de la zona euro y lo sitúa en el 1,7 para los dos próximos años, contemplando crecimientos superiores para España del 2,7 y 2,3 respectivamente.

Especial mención requiere la evolución del mercado de trabajo, en el que las reformas estructurales realizadas han permitido una recuperación intensiva en creación de empleo desde las fases iniciales de la recuperación, pues se ha reducido el umbral de crecimiento necesario para la creación de empleo, hasta situarlo por debajo del 1% del PIB.

Las reformas estructurales llevadas a cabo en los últimos años están siendo decisivas para que la economía española se haya situado en una senda de crecimiento económico sostenible. La economía española ha creado desde principios de 2013 y hasta finales de 2015 más de un millón ciento cincuenta y siete mil puestos de trabajo. En línea con la senda de crecimiento prevista, la creación de empleo se intensifica, con tasas en torno al 3% anual, y la tasa de paro se ha reducido al 21% en 2015, tras haber alcanzado cifras superiores al 26%.

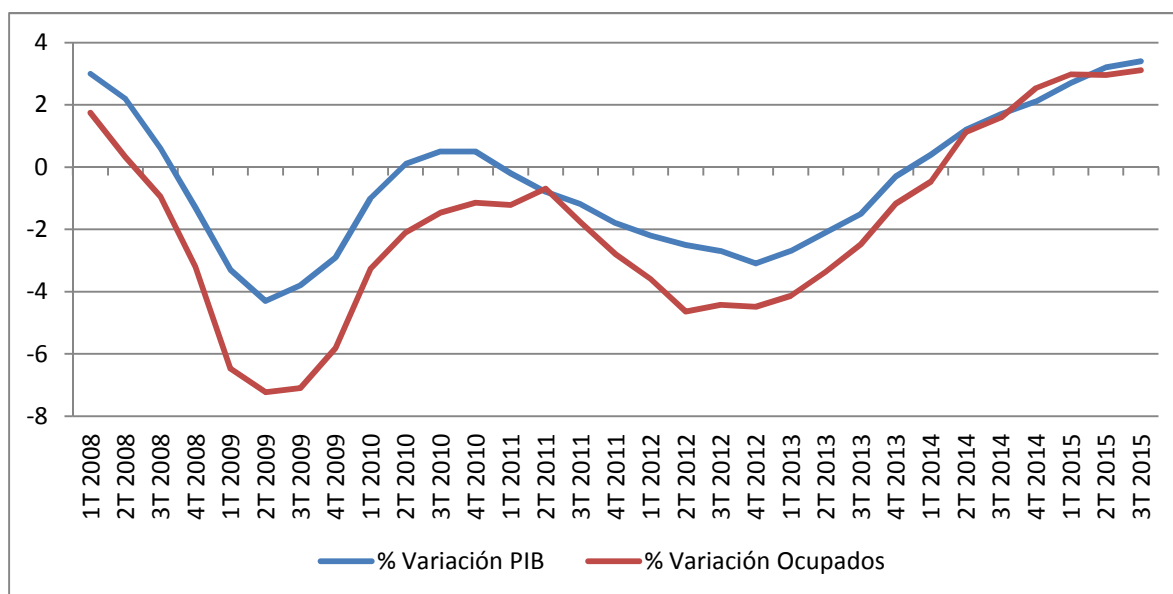
A pesar de la fuerte creación de empleo, el desempleo sigue siendo elevado, sobre todo entre los jóvenes. En línea con la búsqueda de mejorar la empleabilidad de los parados y con el fin de evitar el riesgo de que el desempleo de larga duración quede arraigado, con el consiguiente posible efecto de la exclusión social, en diciembre de 2014 se alcanzó un acuerdo con los agentes sociales para lanzar un programa extraordinario de activación de desempleados de larga duración con cargas familiares, que estrecha la vinculación entre políticas activas y pasivas y da respuesta a la emergencia social de este desempleo.

Cuadro I.2 EVOLUCIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO Y DEL PRODUCTO INTERIOR BRUTO

	% VARIACIÓN Nº OCUPADOS	TASA DE PARO	% VARIACIÓN PIB
<b>2008</b>	-0,5	11,2	1,1
<b>2009</b>	-6,7	17,9	-3,6
<b>2010</b>	-2,0	19,9	0,0
<b>2011</b>	-1,6	21,4	-1,0
<b>2012</b>	-4,3	24,8	-2,6
<b>2013</b>	-2,8	26,1	-1,7
<b>2014</b>	1,2	24,4	1,4
<b>2015 I Trimestre</b>	3,0	23,8	2,7
<b>2015 II Trimestre</b>	3,0	22,4	3,2
<b>2015 III Trimestre</b>	3,1	21,2	3,4
<b>2015 IV Trimestre</b>	3,0	20,9	

Fuente: INE

Gráfico I.1 EVOLUCIÓN DEL PIB Y DEL NÚMERO DE OCUPADOS. PERÍODO 2008-2015



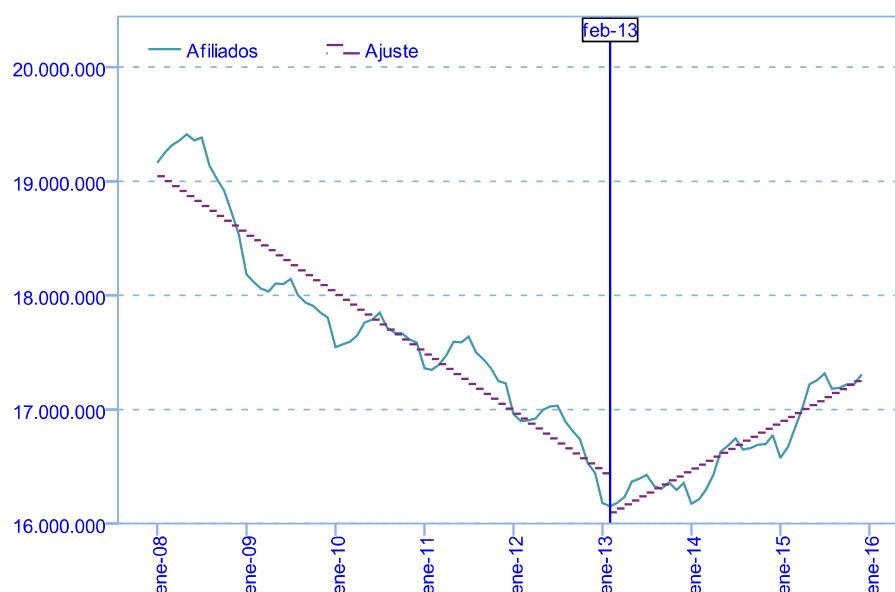
Detrás de esta favorable evolución del mercado de trabajo español se encuentra el mayor dinamismo y la recuperación de la actividad productiva, la moderación salarial y los favorables efectos derivados de la progresiva implantación de la reforma laboral que entró en vigor a finales de febrero de 2012. En este sentido, cabe destacar que las reformas mencionadas y el contexto de estabilidad de precios han permitido hacer compatible un crecimiento moderado de los salarios nominales con ganancias de competitividad y del empleo.

La rebaja de cotizaciones con el mínimo exento de 500 euros en las bases, tiene impacto en la creación de empleo al reducir costes laborales para el empresario. El conjunto de la reforma fiscal y la de cotizaciones trata de reducir la cuña fiscal de la tributación directa, atendiendo una de las Recomendaciones Específicas de la Unión Europea. Concretamente la cuña fiscal para un salario bruto de 1.000 €/mes pasa de 29,1% a 22,2%, es decir la cuña fiscal se reduce en 7 puntos porcentuales.

**Recuperación del empleo.-** Desde mayo de 2008 (mes con mayor número de afiliados) hasta febrero de 2013 (mínimo de afiliación) el Sistema de la Seguridad Social **perdió 3.258.897 empleos**, de los que 2.991.658 estaban afiliados al Régimen General y 412.272 a Autónomos, hubo una recuperación en empleados de hogar.

A partir de febrero de 2013 y hasta diciembre de 2015, el empleo ha crecido de manera continuada **recuperando 1.157.654 afiliados**, 947.985 del Régimen General y 170.193 de Autónomos, el resto es debido a los distintos regímenes y sistemas especiales.

**Gráfico I.2 EVOLUCION DE LA AFILIACION A LA SEGURIDAD SOCIAL**



El aumento del empleo asalariado ha situado la tasa de temporalidad en diciembre de 2015 en el 28%, frente al 32% existente en la situación previa a la crisis. En cuanto a la jornada de trabajo, el incremento del empleo se apoyó tanto en los trabajadores a jornada completa como a tiempo parcial. La tasa de parcialidad aumento de manera importante en el periodo de crisis, desde el 18% al 24% a principios de 2013, en diciembre de 2015 la tasa se ha situado en el 25%. Cabe mencionar asimismo que el empleo generado se concentró exclusivamente en el sector privado, mientras que el empleo público siguió disminuyendo.

Otra variable importante es la evolución de la inflación. En 2014 estuvo condicionada, hasta bien entrado el verano, por determinados factores de naturaleza transitoria derivados de algunos efectos base asociados al grupo alimentación, especialmente la alimentación fresca. Sin embargo, a partir de agosto y hasta final de año, su principal factor determinante

fue la caída de los precios de los productos energéticos, proceso que se intensificó en los últimos meses del ejercicio. Así, el Índice Armonizado de Precios de Consumo (IPCA) cerró el año 2014 con una tasa interanual del -1,1%, 1,4 puntos porcentuales inferior a la de 2013, y nueve décimas inferior a la del conjunto de la zona euro. A su vez, la inflación subyacente se situó en el -0,2%, 0,4 puntos inferior que la de 2013 y también 9 decimas menor a la de la zona euro.

**Cuadro I.3 TASAS DE VARIACIÓN DE PRECIOS DE CONSUMO**  
(Tasa anual de variación de diciembre a diciembre)

	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Índice Armonizado de Precios de Consumo (Eurostat)</b>					
Área Euro	2,7	2,2	0,8	-0,2	0,2 (1)
España	2,4	3,0	0,3	-1,1	-0,4 (1)
<b>Subyacente</b>					
Área Euro	2,0	1,6	0,9	0,7	0,9 (1)
España	1,4	2,3	0,2	-0,2	0,8 (1)
<b>Índice de Precios de Consumo (INE)</b>					
España	2,4	2,9	0,3	-1,0	0,0

(1) Datos del mes de noviembre

El escenario macroeconómico actual pone las bases de la consolidación de la recuperación de la economía española sustentada en la mejora de la confianza y el empleo, el mejor acceso al crédito, favorecido por la culminación del proceso de saneamiento financiero, así como en el contexto de moderación de precios y tipos de interés. Se trata de un patrón de crecimiento equilibrado, apoyado tanto en la demanda externa como en la interna.

Esta evolución económica y laboral ha influido de manera importante en los ingresos de los Fondos de la Seguridad Social, concretamente la evolución de las cotizaciones han sido decrecientes desde el año 2009 hasta el año 2013, y han comenzado la recuperación en el año 2014 con un incremento del 1%.

**Cuadro I.4 SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL. RECAUDACIÓN–CUOTAS**

Millones euros

	2009	% Inc.	2010	% Inc.	2011	% Inc.	2012	% Inc.	2013	% Inc.	2014	% Inc.
Cuotas Contingencias Comunes	88.144,65	-3,7	87.871,05	-0,3	88.334,23	0,5	84.339,19	-4,5	83.078,63	-1,5	85.185,07	2,5
Cuotas Contingencias Profesionales	7.248,66	-10,7	6.789,44	-6,3	6.658,01	-1,9	6.191,22	-7,0	5.909,24	-4,6	6.047,88	2,3
<b>Suma</b>	<b>95.393,31</b>	<b>-4,3</b>	<b>94.660,49</b>	<b>-0,8</b>	<b>94.992,24</b>	<b>0,4</b>	<b>90.530,41</b>	<b>-4,7</b>	<b>88.987,87</b>	<b>-1,7</b>	<b>91.232,95</b>	<b>2,5</b>
Cuotas Desempleados y Bonificaciones	11.159,59	31,8	10.816,19	-3,1	10.207,33	-5,6	10.388,72	1,8	9.079,96	-12,6	7.815,83	-13,9
Cese actividad trabajadores Autónomos			14,34		112,09		140,06	24,9	142,47	1,7	149,65	5,0
<b>Total Cuotas</b>	<b>106.552,90</b>	<b>-1,4</b>	<b>105.491,02</b>	<b>-1,0</b>	<b>105.311,66</b>	<b>-0,2</b>	<b>101.059,19</b>	<b>-4,0</b>	<b>98.210,30</b>	<b>-2,8</b>	<b>99.198,43</b>	<b>1,0</b>

La disminución de los ingresos de la Seguridad Social desde 2009 a 2013, ocasionó que ya en 2011 el sistema fuese deficitario, déficit que llegó a ser del 1,3% del PIB en 2014. La disminución del déficit en los próximos años viene avalada por unas cotizaciones sociales crecientes en línea con el aumento del empleo y de la remuneración de asalariados

**Cuadro I.5 SUPERÁVIT / DÉFICIT SEGURIDAD SOCIAL**

Años	(millones de euros)	SUPERÁVIT/DÉFICIT % P.I.B.
2009	8.826,03	0,82
2010	2.444,05	0,23
2011	-487,30	-0,05
2012	-5.812,79	-0,56
2013	-8.725,36	-0,85
2014	-13.762,32	-1,32

PIB (SEC2010)

La existencia del Fondo de Reserva de la Seguridad Social ha permitido hacer frente a los desajustes coyunturales del sistema mediante la disposición, en el periodo de 2012 a noviembre de 2015 de 37.701 millones de euros permaneciendo a dicha fecha un saldo de 41.783 millones a precio de adquisición y de 44.562 millones a precio de mercado.

El gasto en transferencias sociales en efectivo viene determinado por el gasto en pensiones que crece al 3%, gracias a la contención de gasto a partir de las reformas emprendidas desde la reforma del sistema de pensiones de 2011, incluyendo el aumento de la edad efectiva de jubilación, el incremento del número de años cotizados para el cómputo de la cuantía de la pensión y el índice de revalorización de las pensiones, que, junto con el factor de sostenibilidad que entrara en vigor en 2019, contribuyen a su sostenibilidad en el futuro.

A corto plazo habrá una contención en la evolución del número de pensiones, al igual que ha sucedido en 2015 que crecieron el 0,8%, el efecto sustitución fue del 1,6% y la revalorización del 0,25%.

El empleo es sin lugar a dudas una variable clave para la sostenibilidad de las cuentas públicas. De ahí la importancia de las profundas reformas que se han adoptado en este ámbito para la estabilidad presupuestaria y para la competitividad de la economía española.

La estrategia de reforma del mercado de trabajo español se ha articulado en torno a tres ejes –ordenamiento jurídico laboral, políticas de activación y lucha contra el fraude- en los que se han adoptado medidas que sientan las bases para una profunda transformación de su funcionamiento y que contribuyen incrementar la competitividad de la economía en su conjunto.

En el ámbito de la Seguridad Social, las reformas desde 2011 han sido igualmente relevantes. La reforma del sistema público de pensiones aprobada el 1 de agosto de 2011 contiene como medidas principales el aumento gradual entre 2013 y 2027 de la edad legal de jubilación en dos años, hasta los 67; el reconocimiento de las carreras de cotización

largas, de forma que sea posible la jubilación a los 65 años con el 100% de la pensión cuando se acredite un periodo de cotización de 38 años y medio; el incremento de los incentivos para la prolongación voluntaria de la vida laboral más allá de la edad legal de jubilación; y la utilización para el cálculo de la base reguladora de las bases de cotización de los últimos 25 años previos a la jubilación, frente a los 15 previos a la reforma.

En 2013 se han adoptado dos importantes reformas: por un lado, el Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo; y por otro, la Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del factor de sostenibilidad y del índice de revalorización del sistema de pensiones, que refleja las recomendaciones elaboradas por el Comité de Expertos sobre el factor de sostenibilidad en su informe de 7 de junio de 2013.

El RDL 5/2013, entre otras medidas, retrasa la edad de acceso a la jubilación anticipada. Para la jubilación involuntaria (derivada del cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador), la edad aumenta entre 2013 y 2027 de los 61 a los 63 años y se exigen 33 años de cotización (como antes de la reforma). Para la jubilación voluntaria, se prevé un aumento progresivo de la edad entre 2013 y 2027 de los 63 a los 65 años, y se exige un periodo contributivo de 35 años (antes 33 años). También se restringe el acceso a la jubilación anticipada parcial, aumentando la edad mínima de los 61 a los 63 años para carreras largas (36,5 años o más) y de los 61 a los 65 para carreras medias (entre 33 y 36,5 años).

El factor de sostenibilidad previsto en la Ley 23/2013 establece un vínculo automático entre la cuantía de las nuevas pensiones de jubilación en alta y el aumento observado en la esperanza de vida. Empezará a aplicarse en 2019 sin necesidad de normas adicionales.

Este factor asegura la equidad intergeneracional, es decir, que la generosidad del sistema de pensiones sea la misma para todos los jubilados, independientemente de la esperanza de vida de la cohorte a la que pertenezcan. Además protege al sistema del riesgo de longevidad.

El factor de sostenibilidad se aplicará exclusivamente a las nuevas pensiones, afectando sólo a los ingresos calculados de los nuevos pensionistas, no a la edad de retiro. El factor estará vinculado a los cambios observados en la esperanza de vida a los 67 años, tomando como año base el 2012. Su formulación matemática para un determinado año puede aproximarse como la proporción entre la esperanza de vida en 2012 y la esperanza de vida en el año en cuestión.

La Ley 23/2013 también reemplaza la actualización de las pensiones con el IPC por un nuevo Índice de Revalorización de Pensiones (IRP), que constituye una reforma estructural que garantiza la sostenibilidad futura del sistema de pensiones, entendida como la capacidad de auto-financiarse. Este índice no sólo permite neutralizar los riesgos que pudiese crear un shock demográfico o macroeconómico, sino que sobre todo enfatiza la necesaria correspondencia que deben guardar los ingresos y los gastos del sistema.



El IRP entró en vigor en enero 2014 y, a partir de ese año, todas las pensiones contributivas de la Seguridad Social y las de Clases Pasivas del Estado se incrementarán anualmente en línea con el IRP, que se fijará anualmente en la Ley de Presupuestos.

El IRP es la tasa de revalorización que permite mantener el equilibrio presupuestario, teniendo en cuenta el crecimiento de los ingresos por un lado y el crecimiento del número de pensiones y de la pensión media en ausencia de revalorización por otro. Si la Seguridad Social estuviese en superávit, la fórmula del IRP admitiría una revalorización mayor. Si en cambio se observase un déficit, el IRP moderaría su crecimiento para corregir así el desfase financiero.

Para evitar caídas en la pensión medida en términos nominales, la ley establece un suelo para el IRP de 0,25%. Por simetría, también se ha introducido un techo dado por la tasa de inflación más el 0,5%.

Estas medidas ya tienen un impacto claro en la evolución de los costes del sistema y contribuyen a su sostenibilidad en el largo plazo ante el reto del envejecimiento. La edad real de jubilación era de 63,9 en 2012 y de 64,1 en 2015 acercándose a la edad legal de jubilación, aún cuando todavía existe un diferencial.

También es de prever una caída del porcentaje de jubilaciones anticipadas, si bien debido a los periodos transitorios establecidos el número de jubilaciones anticipadas es todavía similar al de antes de la reforma. Concretamente en 2012 se jubilaron anticipadamente 127.358 trabajadores y en 2015 lo han hecho 127.038 trabajadores.

Junto a estas actuaciones sobre el número de altas de pensiones, se contiene el crecimiento de la pensión media de jubilación desde el 3,5% de 2012 al 2,1% de 2014 y 2015, mientras que una senda de inflación decreciente, que se hace negativa en 2014 y ha sido nula en 2015 ha favorecido un aumento del poder adquisitivo de las pensiones, al desvincular la revalorización directa de pensiones del índice de precios.

Las pensiones han ganado poder adquisitivo en los tres últimos años. Concretamente la ganancia de poder adquisitivo ha sido en puntos porcentuales de 0,8 ó 1,8 en 2013; 1,25 en 2014 y 0,25 en 2015. Esto supone un aumento adicional de pensión de 1.370,79 millones de euros en 2013, 1.368,65 millones de euros en 2014 y 286,70 millones de euros en 2015.

El impulso reformista en el ámbito del empleo y la Seguridad Social ha continuado combinando medidas de carácter estructural y coyuntural que, de forma directa o indirecta, tienen un importante impacto en la sostenibilidad presupuestaria, y con consecuencias tan significativas en las decisiones de consumo, ahorro e inversión.

En el ámbito de la gestión de la Seguridad Social, destaca por sus implicaciones el paso del sistema de autoliquidación de las cotizaciones a uno de liquidación directa en el que la Tesorería calcularía las cuotas. El nuevo sistema se regula en la Ley 34/2014, de 26 de diciembre, de medidas en materia de liquidación e ingreso de cuotas de la Seguridad Social y se ha iniciado su uso paulatino por las empresas en febrero de 2015. Esta obligatoriedad se extenderá a todas las empresas. Con carácter previo a esta obligatoriedad, y desde noviembre de 2013, se ha estado probando este sistema con algunas grandes empresas.

Por otro lado, en diciembre de 2014 se publicó la Ley 35/2014 de Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social con el objetivo de modernizar el funcionamiento y gestión de estas entidades, reforzar los niveles de transparencia y eficiencia y contribuir en mayor medida a la lucha contra el absentismo laboral injustificado y a la sostenibilidad del sistema de la Seguridad Social.

Finalmente es necesario señalar que ya se ha aprobado la Ley 23/2015, de 21 de julio Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el marco de la CORA. La nueva Ley supone una profunda reordenación administrativa que, sin generar un incremento de los costes, permitirá impulsar la eficacia en la lucha contra el fraude laboral y de seguridad social y potenciará la coordinación de las distintas administraciones e instituciones en este ámbito.

Respecto a la previsible evolución futura, las previsiones muestran que a corto plazo, el gasto en pensiones, principal partida de gasto, mantendrá su crecimiento en cifras entorno al 2,8%, lo que permitirá reducir el déficit ya que su participación respecto del PIB se reducirá al contemplar crecimientos superiores de la economía. Así mismo, a medio y largo plazo, las reformas realizadas moderaran la evolución de la ratio “gasto contributivo/PIB” manteniendo su valor en cifras entorno al 9,7%. A muy largo plazo, superado el impacto demográfico desfavorable, el gasto sobre PIB podría llegar a descender.

Estos resultados dependen en gran medida del Índice de Revalorización de Pensiones ya que este índice tiende a estabilizar el gasto en pensiones sobre PIB en torno a un punto de equilibrio.

La sostenibilidad a largo plazo de las finanzas públicas, y el seguimiento puntual de la evolución del Sistema de la Seguridad Social, de los resultados de las reformas emprendidas respecto **de la adecuación de las pensiones y de la sostenibilidad del sistema** es una necesidad para garantizar un sistema público de Seguridad Social.

Ahondando en esta línea, la **Ley Presupuestos Generales del Estado para 2016**, en su Disposición adicional octogésima quinta. Relativa a la separación de fuentes de financiación de las prestaciones de la Seguridad Social, establece:

*“De conformidad con lo dispuesto en la Disposición adicional duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del **sistema de Seguridad Social**, y una vez formalizada la financiación de los complementos por mínimos de pensiones a cargo de los Presupuestos Generales del Estado, el Gobierno avanzará en procurar la compatibilidad de los objetivos de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera con los de plena financiación de las prestaciones no contributivas y universales a cargo de los presupuestos de las Administraciones Públicas, para lo cual valorará las condiciones de las prestaciones incluidas en el sistema que puedan tener esta consideración”.*



**MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL**  
Secretaría de Estado de la Seguridad Social

**INFORME SOBRE EL DESARROLLO DEL PACTO DE TOLEDO**  
**PERÍODO 2011 - 2015**



## **CAPÍTULO II**

**INFORME DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE  
SEGURIDAD SOCIAL DE SEGUIMIENTO DE LAS  
RECOMENDACIONES DE LA COMISIÓN NO  
PERMANENTE DEL PACTO DE TOLEDO  
APROBADAS POR EL PLENO DEL CONGRESO DE  
LOS DIPUTADOS EN SU SESIÓN DE 25 DE ENERO  
DE 2011**



## CAPÍTULO II

### INFORME DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL DE SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DE LA COMISIÓN NO PERMANENTE DEL PACTO DE TOLEDO APROBADAS POR EL PLENO DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS EN SU SESIÓN DE 25 DE ENERO DE 2011

#### **1. Recomendación 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 no ha sido culminada la separación de fuentes de financiación, pues queda por concluir la completa asunción con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, de la financiación de los complementos de mínimos. Sin ello no se cerrará la premisa, reiterada por el Pacto de Toledo desde 1995, de que las prestaciones no contributivas han de ser financiadas, exclusivamente, con cargo a los Presupuestos Generales del Estado. El Gobierno ha de asumir esta tarea con carácter prioritario, debiendo presentar al Congreso de los Diputados un calendario que incluya las proyecciones económicas adecuadas para hacer creíble su inaplazable ejecución.

La Comisión ya puso de relieve en 2003 que la financiación de las prestaciones de naturaleza contributiva debe depender básicamente de las cotizaciones sociales, y que la financiación de las prestaciones no contributivas y universales se debe efectuar exclusivamente a través de la imposición general.

La Comisión también constató en 2003 la delimitación definitiva de los complementos a mínimos, de naturaleza no contributiva. Habiéndose iniciado, ya entonces, su asunción por los Presupuestos Generales del Estado. En el momento presente la Comisión considera urgente finalizar dicha asunción presupuestaria dentro del plazo que se establece en la disposición transitoria decimocuarta de la Ley General de la Seguridad Social.

El cálculo de las cotizaciones sociales debe ir encaminado a garantizar la cobertura de las prestaciones contributivas. Cualquier modificación de los tipos de cotización deberá salvaguardar la sostenibilidad del sistema.

La Comisión considera inaplazable actualizar el balance económico patrimonial entre el Estado y la Seguridad Social para que, sin ocasionar daños irreparables en las cuentas públicas, se liquiden definitivamente las deudas existentes entre la Seguridad Social y el Estado. La resolución de los problemas de contabilidad derivados de los préstamos, concedidos en su día por el Estado a la Seguridad Social para hacer frente a las insuficiencias financieras derivadas del ejercicio de sus competencias, podría resolverse, -si conviene a las Administraciones afectadas y por el procedimiento que legalmente corresponda-, permitiendo a las Administraciones titulares de la gestión adquirir la plena titularidad dominical de los establecimientos donde se ubican los servicios de referencia.

Avanzando un paso más respecto a las recomendaciones de 1995 y de 2003, la Comisión ha resuelto que, en todo caso, las políticas activas de empleo que introduzcan bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social deberán efectuarse exclusivamente con

cargo a la fiscalidad general. También se financiarán, con cargo a la fiscalidad general, cualesquiera actuaciones en materia de anticipación de la edad ordinaria de jubilación o de ayuda a sectores productivos determinados.

## **M.1. Medidas adoptadas Recomendación 1**

### **M.1.1. Culminación de la separación de fuentes de financiación**

En el ejercicio 2013 se culmina la separación de fuentes de financiación.

La primera recomendación del Pacto de Toledo dice que 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, de modo que las aportaciones del presupuesto del Estado deberán ser suficientes para garantizar estas últimas.

En los sucesivos informes de evaluación y reforma del Pacto de Toledo, la Comisión ha venido constatando que el legislador ha procedido a la clarificación de las distintas fuentes financieras en función de la naturaleza de las prestaciones, si bien, efectuada dicha clarificación, la separación de las fuentes de financiación no ha sido culminada hasta el año 2013. Constatada la delimitación definitiva de los complementos a mínimos restaba dar cobertura a los mismos en su totalidad con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, para lo que el legislador estableció en la Disposición transitoria decimocuarta de la Ley General de la Seguridad Social un mandato para la aplicación paulatina de la financiación de los complementos a mínimos de las pensiones contributivas de la Seguridad Social. Para ello, determinó que las aportaciones del Estado deberían dar su cobertura financiera, de modo paulatino, en un plazo que no debía superar los doce años, contados a partir del 1 de enero de 2002.

A partir del citado año 2002, en el que la aportación del Estado fue de 306,35 millones de euros, lo que significaba el 7,32 por ciento del importe total de los complementos a mínimos, la cifra de financiación fue incrementándose, hasta que en 2012 alcanzó a dar cobertura al 50 por ciento del importe de dichos complementos con una cifra de 3.806,35 millones de euros.

Como se deduce de la antes citada Disposición transitoria decimocuarta de la Ley General de la Seguridad Social, el plazo otorgado al Estado para hacer frente a la totalidad del coste de los tantas veces citados complementos a mínimos, finalizaba el 31 de diciembre de 2013, de modo que el presupuesto para dicho ejercicio recogió la totalidad del importe que debe ser financiado por aquel. Por ello, el presupuesto de ingresos de la Tesorería General de la Seguridad Social, contemplaba una transferencia procedente del Estado por importe de 7.895,33 millones de euros, completando de este modo el periodo transitorio que comenzó en 2002 y dando así cumplimiento a lo recomendado por el Pacto de Toledo.

El desglose de las transferencias del Estado a la Seguridad Social por secciones y conceptos para los años 2015 y 2016 es la siguiente:

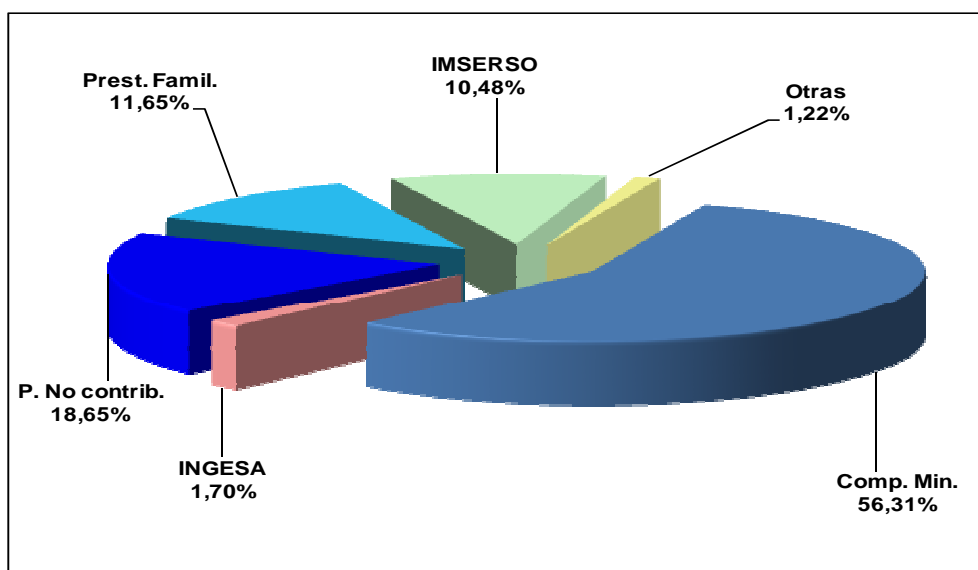
**Cuadro II.1.1 APORTACIONES DEL ESTADO AL PRESUPUESTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

Millones de euros

APORTACIONES	2015	2016
<b>APORTACIONES MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL</b>	<b>11.539,86</b>	<b>11.544,36</b>
<b>TRANSFERENCIAS CORRIENTES</b>	<b>11.538,66</b>	<b>11.543,26</b>
- APORTACIÓN DEL ESTADO PARA COMPLEMENTOS A MÍNIMOS	7.563,02	7.409,94
- A LA SEG. SOCIAL PARA FINANC. PRESTACIONES SÍNDROME TÓXICO	20,93	26,59
- PRESTACION MATERNIDAD NO CONTRIBUTIVA	0,55	0,55
- JUBILACIÓN ANTICIPADA NO RECONVERSIÓN	43,98	40,19
- CUOTAS S.S. Y M.L. DE TRABAJ. AFECTADOS ARTº.8 LEY AMNISTÍA	0,01	0,01
- CUOTAS S.S. POR TRIPULANTES BUQUES RÉG. ECON.Y FISCAL DE CANARIAS	85,74	45,74
- PROTECCIÓN FAMILIAR NO CONTRIBUTIVA	1.385,59	1.532,95
- LISMI (FINANCIACIÓN DE LAS PRESTACIONES DERIVADAS DE LA LEY 13/1982)	22,52	19,18
- PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS	2.402,87	2.454,56
- SERVICIOS SOCIALES ISM	13,46	13,56
<b>TRANSFERENCIAS DE CAPITAL</b>	<b>1,20</b>	<b>1,10</b>
- SERVICIOS SOCIALES ISM	1,20	1,10
<b>APORTACIONES MINISTERIO DE SANIDAD ,SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD</b>	<b>1.533,29</b>	<b>1.615,51</b>
<b>TRANSFERENCIAS CORRIENTES</b>	<b>1.515,95</b>	<b>1.599,23</b>
- PREVISION NECESIDADES DEL IMSERSO	1.172,82	1.247,95
- PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS FINES DEL IMSERSO	125,29	125,30
- FINANCIACIÓN A INGESA	214,99	223,12
- ASISTENCIA SANITARIA ISM	2,86	2,86
<b>TRANSFERENCIAS DE CAPITAL</b>	<b>17,34</b>	<b>16,29</b>
- PARA EL CUMPLIMIENTO DE LOS FINES DEL IMSERSO Y DEPENDENCIA	6,13	6,13
- PARA FINANCIAR OPERACIONES DE INGESA	11,19	10,14
- ASISTENCIA SANITARIA ISM	0,02	0,02
<b>APORTACIONES CLASES PASIVAS</b>	<b>0,00</b>	<b>0,25</b>
<b>TRANSFERENCIAS CORRIENTES</b>	<b>0,00</b>	<b>0,25</b>
- RECONOCIMIENTOS ADICIONALES DE PENSIONES (art.20 RDL 13/2010)	0,00	0,25
<b>TOTAL TRANSFERENCIAS CORRIENTES</b>	<b>13.054,61</b>	<b>13.142,74</b>
<b>TOTAL TRANSFERENCIAS DE CAPITAL</b>	<b>18,54</b>	<b>17,39</b>
<b>TOTAL TRANSFERENCIAS DEL ESTADO</b>	<b>13.073,15</b>	<b>13.160,12</b>

Del análisis de dichas transferencias se desprende que la mayor aportación se emplea para financiar complementos a mínimos de pensiones con 7.409,94 millones de euros. Le sigue en importancia la aportación para financiar pensiones no contributivas con 2.454,56 millones de euros. La aportación para financiar prestaciones familiares asciende a 1.532,95 millones de euros y la aportación del Estado para financiar la asistencia sanitaria prestado por INGESA asciende a 223,12 millones de euros. Hay que tener en cuenta la financiación por parte del Estado de los Servicios Sociales del IMSERSO para la atención a personas en situación de dependencia y para otros programas y centros de servicios sociales con 1.373,25 millones de euros.

Gráfico II.1.1 APORTACIONES DEL ESTADO AÑO 2016



En el siguiente cuadro se presenta una evolución de los años 2010 – 2014, último año liquidado, del importe de las transferencias corrientes de la Administración del Estado y presupuesto 2015 y 2016.



**Cuadro II.1.2 EVOLUCION DE LAS TRANSFERENCIAS CORRIENTES**

Millones de euros

AÑOS	DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO						DE ORGANISMOS AUTÓNOMOS EMPRESAS Y EXTERIOR	TOTAL
	Para financiar complementos a mínimos de pensión	Para financiar pensiones no contributivas	Para financiar prestaciones familiares	Para financiar la Asis. Sanit. prestada por el INSALUD	Otras	TOTAL		
2010	2.706,35	2.137,58	1.116,06	216,63	2.446,74	8.623,36	41,64	8.665,00
2011	2.806,35	2.137,58	1.015,64	213,38	2.121,73	8.294,68	42,98	8.337,66
2012	3.806,35	2.137,58	1.004,64	344,12	1.850,00	9.142,69	39,87	9.182,56
2013	7.895,33	2.678,14	2.320,02	222,29	2.576,14	15.691,92	41,37	15.733,29
2014	7.538,28	2.398,15	1.428,89	217,01	1.511,80	13.094,13	35,91	13.130,04
2015 Pto.	7.563,02	2.402,86	1.385,59	214,99	1.488,15	13.054,61	130,89	13.185,50
2016 Pto.	7.409,94	2.454,56	1.532,95	223,12	1.522,17	13.142,74	56,27	13.199,01

Fuente: Cuentas y Balances del Sistema de la Seguridad Social 2010 - 2014.

Si bien se ha cumplido el plazo establecido para esta financiación, durante varios ejercicios el importe consignado presupuestariamente ha sido muy inferior al gasto real, lo que ha supuesto que tan solo desde el año 2000 al 2012 el importe de los complementos a mínimos no financiado ha superado los 49.000 millones de euros, habiéndose restado este importe a los fondos de la Seguridad Social, se adjunta cuadro:

**Cuadro II.1.3 FINANCIACIÓN DE LOS COMPLEMENTOS A MÍNIMOS DE PENSIONES**

Año concesión	Importe aportación del estado	Importe complementos a mínimos	Diferencia con cargo a cotizaciones	Porcentaje diferencia (%)
1990	1.375,12	2.476,72	1.101,60	44,48
1991	1.276,47	2.792,09	1.515,62	54,28
1992	1.328,27	3.121,27	1.793,00	57,44
1993	1.287,34	3.249,06	1.961,72	60,38
1994	1.286,17	3.361,46	2.075,29	61,74
1995	1.394,59	3.419,12	2.024,53	59,21
1996	1.394,59	3.633,06	2.238,47	61,61
1997	96,16	3.654,78	3.558,62	97,37
1998	96,16	3.681,82	3.585,66	97,39
1999	97,89	3.699,72	3.601,83	97,35
2000	97,89	3.999,69	3.901,80	97,55
2001	97,89	4.101,68	4.003,79	97,61
2002	306,35	4.187,94	3.881,59	92,68
2003	606,35	4.133,33	3.526,98	85,33
2004	906,35	4.004,66	3.098,31	77,37
2005	1.206,35	4.396,37	3.190,02	72,56
2006	1.506,35	4.802,82	3.296,47	68,64
2007	1.806,35	5.383,82	3.577,47	66,45
2008	2.106,35	5.891,53	3.785,18	64,25
2009	2.406,35	6.412,78	4.006,43	62,48
2010	2.706,35	6.997,43	4.291,08	61,32
2011	2.806,35	7.496,46	4.690,11	62,56
2012	3.806,35	7.472,36	3.666,01	49,06
	29.998,40	102.369,97	72.371,57	

Datos: Informe económico –financiero a los presupuestos de la Seguridad Social.

La Intervención General de la Seguridad Social informa de que una de las medidas adoptadas sobre “La evolución de la financiación de la Seguridad de la Seguridad Social” ha sido la inclusión ya a partir del ejercicio 2014 del programa presupuestario de gasto de carácter no contributivo 1204 “Gestión y control de complementos a mínimos de pensiones” que individualiza el gasto por este concepto, hasta ese momento incorporado en otros programas presupuestarios de carácter contributivo, produciéndose en ese ejercicio un excedente de financiación por parte del Estado de 45,53 millones de euros.

Una vez que se produce la financiación total de los complementos a mínimos, en el artículo 13.2 de la Ley 22/2013 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014, se establece un procedimiento que exige a la transferencia mensual a realizar por el Estado la emisión de un informe favorable por parte del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. Desde la implantación de este procedimiento se han generado una serie de incidencias, sobre todo en los primeros meses del año 2014, ya a que el 1 de cada mes la TGSS realiza el pago de los complementos a mínimos sin haber recibido la financiación, por lo que se producen tensiones de tesorería en el Sistema de la Seguridad Social en unos momentos en que ya los saldos están muy ajustados.

Por eso se propone dejar sin efecto este procedimiento y al igual que el resto de los gastos financiados se realicen libramientos por doceavas partes a la Seguridad Social, y anualmente en la cuenta de financiaciones afectadas se establezca el saldo a favor o en contra del Estado.

Por otra parte, una vez alcanzada la plena financiación por el Estado de las prestaciones no contributivas la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2016 recoge una importante novedad a desarrollar:

#### **Ley Presupuestos Generales del Estado para 2016.**

#### **Disposición adicional octogésima quinta. Separación de fuentes de financiación de las prestaciones de la Seguridad Social.**

De conformidad con lo dispuesto en la Disposición adicional duodécima de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, y una vez formalizada la financiación de los complementos por mínimos de pensiones a cargo de los Presupuestos Generales del Estado, el Gobierno avanzará en procurar la compatibilidad de los objetivos de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera con los de plena financiación de las prestaciones no contributivas y universales a cargo de los presupuestos de las Administraciones Públicas, para lo cual valorará las condiciones de las prestaciones incluidas en el sistema que puedan tener esta consideración.

#### **M.1.2. Actualización del balance económico patrimonial entre el Estado y la Seguridad Social**

En el contexto de la clarificación del balance económico patrimonial entre el Estado y la Seguridad Social, cabría resaltar el apartado del “Informe de situación patrimonial de la Seguridad Social para 2014”, realizado por la Intervención General, relativo a la partida de pasivo que figura en el balance del sistema de Seguridad Social sobre los Préstamos recibidos del Estado por importe de 17.168,65 millones de euros.

A este respecto hay que señalar que a pesar de la situación estructural, en general, deficitaria de la financiación del Estado respecto de la cobertura de gastos y prestaciones comprendidas en el nivel no contributivo de la Seguridad Social, en los años noventa del siglo pasado, el Estado recurrió al mecanismo de los préstamos concedidos para la financiación de la

Seguridad Social con la siguiente distribución:

**a) Préstamos para financiar obligaciones pendientes del INSALUD**

Se concedieron en los ejercicios 1992, 1993 y 1994, totalizando un importe de 3.372,41 millones de euros, siendo su finalidad la de atender obligaciones del mencionado Organismo que se encontraban pendientes de imputar a presupuesto a 31 de diciembre de 1991. De acuerdo con lo establecido en la normativa por las que se instrumentan, estos préstamos no habrán de ser cancelados hasta tanto el presupuesto del Estado aporte a la Seguridad Social la financiación necesaria para la amortización de los mismos.

Sin embargo conviene señalar que en el caso del préstamo concedido en el ejercicio 1992 por un importe de 1.686,19 millones de euros, el artículo 1.1. del Real Decreto-Ley 6/1992, estableció que su reembolso se realizaría en un plazo máximo de 10 años a partir de 1995, ampliándose, por la disposición adicional novena de la Ley 26/2003 de medidas fiscales, administrativas y del orden social, en 10 años a partir de 2004, el plazo de cancelación del mencionado préstamo. La disposición adicional séptima de la Ley 22/2013 de los presupuestos generales del Estado para 2014 amplía otros 10 años, a partir de 2014, el plazo para la cancelación. En relación a los préstamos para 1993 y 1994, por importe de 843,11 millones de euros cada uno, concedidos según lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 39/1992 de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1993 y en el artículo 11 de la Ley 21/1993 de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1994, ha de indicarse que las mismas no fijaban plazo de amortización alguno.

**b) Préstamos para cobertura de obligaciones generales**

Se instrumentan a partir del ejercicio 1994, en las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado, para financiar el déficit de la Seguridad Social previsto en el presupuesto inicial y totalizan, hasta 1999, un importe de 9.589,16 millones de euros.

Tales préstamos se computan tanto en el presupuesto del Estado como en el de la Seguridad Social como operaciones financieras (en el presupuesto del Estado se imputan al capítulo VIII “Activos financieros” de su presupuesto de gastos y en el de la Seguridad Social en el capítulo IX “Pasivos financieros” del presupuesto de ingresos), lo que implica que la Seguridad Social, aunque cubra con los préstamos indicados sus necesidades de tesorería y el presupuesto en su conjunto logre el equilibrio, sigue manteniendo el déficit por operaciones no financieras y, por tanto, el efecto negativo en su patrimonio.

El detalle por ejercicios de procedencia de los préstamos concedidos a la Seguridad Social para lograr el equilibrio presupuestario es el siguiente:

- Préstamo concedido en 1994 por importe de 2.073,49 millones de euros. Según establece el artículo 11.4. de la Ley 21/1993 de Presupuestos Generales del Estado para 1994, este préstamo se cancelaría en un plazo máximo de 10 años a partir de 1995. La disposición adicional séptima de la Ley 22/2013 de los presupuestos generales del Estado para 2014 amplía otros 10 años, a partir de 2014, el plazo para la cancelación.
- Préstamo concedido en 1995 por importe de 2.670,56 millones de euros. Según establece el

artículo 12.3 de la Ley 41/1994 de Presupuestos Generales del Estado para 1995, su cancelación deberá producirse a partir de 1996, en un plazo máximo de 10 años. La disposición adicional trigésima séptima de la Ley 2/2004 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2005, amplía el plazo para la cancelación del citado préstamo en 10 años, a partir de 2005.

- Préstamo concedido en 1996 por importe de 2.670,56 millones de euros. Según establece el Real Decreto Ley 17/1996, su cancelación debería producirse a partir de 1997 en un plazo máximo de 10 años. La disposición adicional cuadragésima quinta de la Ley 30/2005 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2006, amplía el plazo para la cancelación del citado préstamo en 10 años, a partir de 2006.

- Préstamo concedido en 1997 por importe de 935,25 millones de euros. Según dispone el artículo 11.3 de la Ley 12/1996 de Presupuestos Generales del Estado para 1997, su cancelación se producirá en un plazo máximo de 10 años a partir de 1998. La disposición adicional sexta de la Ley 42/2006 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, amplía el plazo para la cancelación del citado préstamo en 10 años, a partir de 2007.

- Préstamo concedido en 1998 por importe de 753,93 millones de euros. Según establece el artículo 11.3 de la Ley 65/1997 de Presupuestos Generales del Estado para 1998, su reembolso deberá producirse a partir de 1999, en un plazo máximo de 10 años. La disposición adicional tercera de la Ley 51/2007 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008, amplía el plazo para la cancelación de dicho préstamo en 10 años a partir de 2008.

- Por último, en 1999 se concedió un préstamo por una cuantía de 529,49 millones de euros. De acuerdo con el artículo 12.3 de la Ley 49/1998 de Presupuestos Generales del Estado para 1999, este préstamo se reembolsaría, en un plazo máximo de 10 años a partir de 1999. La disposición adicional tercera de la Ley 2/2008, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009, amplía el plazo para la cancelación de dicho préstamo en 10 años a partir de 2009.

En relación con este préstamo hay que indicar que figuraba como pendiente de cobro en la contabilidad de la Seguridad Social en fin del ejercicio 1999 la cantidad de 44,12 millones de euros, procediéndose a su regularización en el ejercicio 2002 y la consiguiente disminución del préstamo en el importe indicado, cuyo saldo a 31 de diciembre de 2013 se sitúa en 485,37 millones de euros.

#### **c) Préstamos para solventar desfases de tesorería**

Se recogen también en las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado para los ejercicios 1.997 y 1998, con la finalidad de cubrir los desfases de tesorería, ya que el presupuesto estaba confeccionado en función de criterios de devengo, no poniéndose de manifiesto los posibles desfases de tesorería que pudieran producirse como consecuencia del retardo en el cobro de las cotizaciones sociales recaudadas por vía ejecutiva o, en su caso, el cobro fallido de las mismas. Estos préstamos estaban destinados a financiar dichos desfases de tesorería y totalizan 4.207,08 millones de euros.

- Préstamo concedido en 1997 por importe de 2.103,54 millones de euros, de acuerdo con lo

dispuesto en el artículo 11.4 de la Ley 12/1996 de Presupuestos Generales del Estado para 1997, sin que se fije periodo de amortización.

- Préstamo concedido en 1998 por importe de 2.103,54 millones de euros, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 11.4 de la Ley 65/1997 de Presupuestos Generales del Estado para 1998, y tampoco se establece plazo para su amortización.

Recapitulando, los préstamos para financiar las obligaciones pendientes del INSALUD a 31 de diciembre de 1999, vinieron a cubrir la falta de transferencias del Estado en cuantía suficiente para atender los gastos acumulados y pendientes de imputación presupuestaria, por lo cual, o bien no procedería su devolución, o bien ésta solo podría producirse cuando el Estado aportase las transferencias necesarias para cancelar la deuda existente por falta de financiación de los gastos acumulados del INSALUD, de modo que el reintegro de préstamos se realizaría con los fondos recibidos vía transferencias.

Asimismo, en lo que respecta a los préstamos recibidos para cobertura de obligaciones generales de la Seguridad Social y a los préstamos para solventar desfases de tesorería, parecería que la falta de financiación del área no contributiva de la Seguridad Social (básicamente la aportación de cotizaciones sociales para financiar el INSALUD y la financiación insuficiente de los complementos a mínimos de pensiones) podría haber sido la causa que hubiese motivado los desequilibrios presupuestarios de la Seguridad Social en los ejercicios en que fueron necesarios los préstamos, y cuya financiación, probablemente para no incrementar el déficit del Estado, se estableció vía préstamos en lugar de instrumentar las transferencias necesarias para hacer frente al incremento del gasto del área no contributiva.

Por todo lo cual, una solución sobre la situación de los préstamos recibidos del Estado contribuiría a la clarificación del balance económico-patrimonial entre el Estado y la Seguridad Social.

### **M.1.3. Otras actuaciones.**

La capacidad del sistema de la Seguridad Social no se agota con lo que constituye su objetivo específico, la acción protectora, sino que se extiende a una serie de medidas de apoyo a la política social y económica que se instrumentan en favor de aquellas situaciones, problemas o sectores que requieren actuaciones urgentes al respecto, como el desempleo, sectores económicos en crisis, sectores de interés preferente o estratégicos, o con menor poder adquisitivo.

En este sentido se han desarrollado importantes medidas de apoyo en materia de fomento de empleo a través de la articulación de toda una batería de exenciones, bonificaciones y reducciones en la cotización a la Seguridad Social y que son objeto de un desarrollo más exhaustivo en la **“Recomendación 6. Incentivos al empleo”**.

Por otro lado, la magnitud de las consecuencias que se derivan de los desastres producidos por los fenómenos naturales derivados de la climatología, inundaciones, sequía, temporales, etc., exigen desde el principio constitucional de solidaridad la instrumentación de medidas paliativas que coadyuven a la reparación, en lo posible, de los daños producidos.

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:

- ✓ Real Decreto-ley 6/2011, de 13 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para reparar los daños causados por los movimientos sísmicos acaecidos el 11 de mayo de 2011 en Lorca, Murcia. En este Real Decreto-Ley se autoriza a las empresas que tengan trabajadores en alta, así como a los trabajadores encuadrados en el Régimen Especial de Autónomos para diferir el plazo de ingreso de las cuotas como máximo doce meses, a contar desde la fecha en que las mismas debieron ser ingresadas.
- ✓ Real Decreto-Ley 17/2011, de 31 de octubre, por el que se establecen medidas complementarias para paliar los daños producidos por los movimientos sísmicos acaecidos en Lorca el 11 de mayo de 2011, se modifica el Real Decreto-ley 6/2011, de 13 de mayo, y se adoptan medidas fiscales y laborales respecto de la isla de Hierro. La Tesorería General de la Seguridad Social, autoriza la ampliación del plazo reglamentario en seis meses a aquellas empresas que tengan trabajadores en alta, así como a los trabajadores encuadrados en el Régimen Especial de trabajadores Autónomos de la isla de Hierro que hayan resultado afectados por los movimientos sísmicos y las erupciones volcánicas acaecidos en la isla y así lo acrediten.
- ✓ Ley 14/2012, de 26 de diciembre, por la que se aprueban medidas urgentes para paliar los daños producidos por los incendios forestales y otras catástrofes naturales ocurridas en varias Comunidades Autónomas. En esta Ley se establecen reducciones fiscales y medidas laborales y de Seguridad Social para los afectados. Las empresas y los autónomos podrán obtener una moratoria hasta de un año en el pago de las cotizaciones a la Seguridad Social.
- ✓ Real Decreto 389/2013, de 31 de mayo, por el que se amplía el ámbito de aplicación de la Ley 14/2012, de 26 de diciembre a varios municipios que han sufrido lluvias torrenciales en de las Comunidades de Andalucía, Canarias, Cataluña, Extremadura, Baleares y Valencia.
- ✓ Real Decreto-ley 2/2014, de 21 de febrero, por el que se adoptan medidas urgentes para reparar los daños causados en los dos primeros meses de 2014 por las tormentas de viento y mar en la fachada atlántica y la costa cantábrica.
- ✓ Real Decreto-ley 2/2015, de 6 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para reparar los daños causados por las inundaciones y otros efectos de los temporales de lluvia, nieve y viento acaecidos en los meses de enero, febrero y marzo de 2015



## **2. Recomendación 2: Mantenimiento del poder adquisitivo y mejora de las pensiones.**

La Comisión, como ha venido haciendo en el pasado, defiende el mantenimiento del poder adquisitivo de los pensionistas, su garantía por Ley y su preservación mediante la adopción de medidas encaminadas a asegurar el equilibrio financiero del sistema de pensiones en el futuro.

Los pensionistas son, sin duda, uno de los sectores de población más perjudicados por las variaciones crónicas -generalmente al alza- que la inflación ocasiona sobre el coste de la vida; por esa razón la revalorización anual de las pensiones se presenta como el mecanismo que ha de servir para conservar el poder adquisitivo de las pensiones; en este sentido, la revalorización debe ser diferenciada de cualquier otra acción de mejora encaminada no a conservar, sino –cuando lo permita la situación económica y con la oportuna cobertura legal- a aumentar dicho poder adquisitivo.

En este orden de cuestiones la Comisión considera que la sostenibilidad del sistema exige que sólo se financien con cargo a los recursos de la Seguridad Social los gastos correspondientes al estricto mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones, y que toda subida por encima del IPC (o del índice que, en su caso, pudiere adoptarse) sea sufragada con cargo a otros recursos financieros.

El vigente sistema de revalorización ha dado lugar, en anteriores ejercicios, a desviaciones entre el IPC previsto y el IPC real, con la consiguiente desvirtuación de su finalidad de conservación del poder adquisitivo; a partir de ahora deberá proponerse para cada desviación que haya ocasionado subidas en las pensiones por encima del IPC real, un tratamiento específico: ya sea como mejora que, total o parcialmente, se consolida y absorbe permanentemente por el sistema, ya sea como mejora cuyo exceso no se consolida. El Gobierno pondrá en conocimiento de la Comisión del Pacto de Toledo la decisión a adoptar, acompañada de las oportunas proyecciones macroeconómicas y datos financieros que fundamenten dicha decisión y que aseguren su adecuación al requisito de sostenibilidad del sistema que exige el Pacto de Toledo.

Por otra parte, resulta conveniente estudiar (para su posterior análisis y valoración por la Comisión) la posibilidad de utilizar otros índices de revalorización basados, entre otros, en el crecimiento de los salarios, la evolución de la economía o el comportamiento de las cotizaciones a la Seguridad Social, siendo recomendable que se tengan en cuenta los efectos que dichos índices han tenido sobre la sostenibilidad del sistema de pensiones en los países de nuestro entorno.

Finalmente, la Comisión considera que el Real Decreto-ley 8/2010 –adoptado en un contexto de medidas de ajuste fiscal y presupuestario- en el que se contempla la suspensión, durante 2011, de la revalorización de las pensiones, con la excepción de las pensiones mínimas y las no contributivas, no se ha realizado de acuerdo con las recomendaciones del Pacto de Toledo.

Por ello, la Comisión considera que esta tipo de medidas no puede adoptarse sin la consulta y el debate previos en el ámbito del Pacto de Toledo, teniendo en cuenta su recomendación número 2.



## M.2. Medidas adoptadas Recomendación 2

### M. 2.1. Índice de revalorización de pensiones

Siguiendo la recomendación del Pacto de Toledo, en los últimos años se han aprobado importantes reformas legales para garantizar la revalorización de pensiones que permitan la sostenibilidad del sistema en las nuevas circunstancias socioeconómicas, siempre en coherencia con las recomendaciones de la Unión Europea.

La recomendación segunda del Pacto de Toledo planteaba la conveniencia de utilizar otros índices de revalorización basados, entre otros, en el crecimiento de los salarios, la evolución de la economía o el volumen de las cotizaciones a la Seguridad Social.

Las reformas legales que básicamente se recogen en la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, posteriormente en la Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de sostenibilidad y del índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social y el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, en su artículo 8 añade la disposición adicional quincuagésima novena al texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, que introduce en nuestro sistema la figura del factor de sostenibilidad con el objetivo de mantener la proporcionalidad entre las contribuciones al sistema y las prestaciones esperadas del mismo y garantizar su sostenibilidad. La ley 23/2013, de 23 de diciembre, lo desarrolla, con dos componentes, el denominado factor de sostenibilidad y el Índice de Revalorización de las pensiones.

Concretamente, el capítulo II de la Ley 23 regula el **Índice de Revalorización de las Pensiones (IR)**. El artículo 58 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, queda redactado en los siguientes términos:

“Artículo 58. Revalorización.

1. Las pensiones contributivas de la Seguridad Social, incluido el importe de la pensión mínima, serán incrementadas al comienzo de cada año en función del índice de revalorización previsto en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

2. A tal efecto, el índice de revalorización de pensiones se determinará según la siguiente expresión matemática:

$$IR_{t+1} = \bar{g}_{I,t+1} - \bar{g}_{p,t+1} - \bar{g}_{s,t+1} + \alpha \left[ \frac{I_{t+1}^* - G_{t+1}^*}{G_{t+1}^*} \right]$$

**Siendo:**

IR = Índice de Revalorización de pensiones expresado en tanto por uno con cuatro decimales.

t+1 = Año para el que se calcula la revalorización.

$\bar{g}_{I,t+1}$  = Media móvil aritmética centrada en t+1, de once valores de la tasa de variación en tanto por uno de los ingresos del sistema de la Seguridad Social.

$\bar{g}_{p,t+1}$  = Media móvil aritmética centrada en t+1, de once valores de la tasa de variación en tanto por uno del número de pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social.

$\bar{g}_{s,t+1}$  = Media móvil aritmética centrada en t+1, de once valores del efecto sustitución expresado en tanto por uno. El efecto sustitución se define como la variación interanual de la pensión media del sistema en un año en ausencia de revalorización en dicho año.

$I_{t+1}^*$  = Media móvil geométrica centrada en t+1 de once valores del importe de los ingresos del sistema de la Seguridad Social.

$G_{t+1}^*$  = Media móvil geométrica centrada en t+1 de once valores del importe de los gastos del sistema de la Seguridad Social.

$\alpha$  = Parámetro que tomará un valor situado entre 0,25 y 0,33. El valor del parámetro se revisará cada cinco años”.

En ningún caso el resultado obtenido podrá dar lugar a un incremento anual de las pensiones inferior al 0,25 por ciento ni superior a la variación porcentual del Índice de Precios de Consumo en el periodo anual anterior a diciembre del año t, más 0,50 por ciento.”

El **Índice de revalorización anual de las pensiones**, se establece anualmente por la Ley de Presupuestos Generales del Estado. La revalorización se obtendrá en función de la variación de los ingresos del sistema, de la variación del número de pensionistas, del efecto sustitución y del reparto de superávit/déficit. El IR tomará valores entre el 0,25% y el IPC más 0,50%.

El IR se determina de acuerdo con la siguiente fórmula matemática:

$$IR_{t+1} = \underbrace{\bar{g}_{I,t+1}} - \underbrace{\bar{g}_{p,t+1}} - \underbrace{\bar{g}_{s,t+1}} + \alpha \left[ \frac{I_{t+1}^* - G_{t+1}^*}{G_{t+1}^*} \right]$$

Revalorización	Variación de los ingresos del sistema	Variación del número de pensionistas	Efecto Sustitución	Reparto del superávit Reducción del déficit
----------------	---------------------------------------	--------------------------------------	--------------------	--

Esta formulación, diseñada por el equipo de expertos convocados por el Gobierno de España, parte de la idea de mantener un equilibrio entre ingresos y gastos del sistema atendiendo no sólo al pasado sino también al futuro, de acuerdo con las siguientes ecuaciones:

$$\Delta \text{ Ingresos (I)} = \Delta \text{ Gastos (G)}$$

$$\Delta \text{ Ingresos} = \Delta \text{ Número de pensionistas} * \Delta \text{ pensión media}$$

$$\Delta \text{ Ingresos} = \Delta \text{ Número de pensionistas} * \text{Revalorización} * \text{Efecto sustitución}$$

$$\text{Revalorización} = \Delta \text{ Ingresos} - \Delta \text{ Número de pensionistas} - \text{Efecto sustitución}$$

A ellos se añade una variación que depende del déficit/superávit del sistema, trasladando a la revalorización un porcentaje del mismo.

Por último, en la disposición adicional primera de la ya citada Ley 23/2013 se determina la aplicación transparente del factor de sostenibilidad y del índice de revalorización, incidiendo en la información que se deberá proporcionar a los pensionistas y en el punto 4 del artículo 344 de la LGSS se dispone que “La Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal podrá emitir opinión, conforme a lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley Orgánica 6/2013, de 14 de noviembre, de creación de la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal, respecto a la aplicación por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social de lo previsto en los apartados anteriores, así como respecto a la sostenibilidad financiera del sistema de protección por cese de actividad.”

### **M. 2.2. Revalorización de pensiones en 2011-2016**

En el cuadro que sigue se presenta los criterios de revalorización adoptados en el periodo 2011-2016.

En 2011, por aplicación del Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, la revalorización fue de un 1%, a cuenta de la evolución del IPC en el periodo noviembre 2010-noviembre 2011, para las pensiones mínimas, las no contributivas y las del SOVI no concurrentes. El resto de pensiones no se revalorizó.

En 2012 todas las pensiones se revalorizaron un 1% y también se reconoció la desviación del IPC con una revalorización adicional de las pensiones mínimas del 1,9%.

En 2013, las pensiones con un importe igual o inferior 1.000 euros mensuales se revalorizaron el 2%, el resto de pensiones el 1% y la inflación en el periodo noviembre 2012-noviembre 2013 fue solo del 0,2%, por lo que todos los pensionistas tuvieron una ganancia de poder adquisitivo: el 1,8% para las pensiones que eran iguales o inferiores a 1.000 euros mensuales y del 0,8% para los demás.

Considerando variaciones del IPC anuales (dic-dic) como consecuencia de la entrada en vigor del nuevo IRP, en 2014 las pensiones se revalorizaron un 0,25% pero el IPC en dicho

ejercicio fue del -1,0% por tanto ese año los pensionistas también ganaron poder adquisitivo, el 1,25%.

El IRP resultante para 2015 y 2016 es inferior al límite mínimo establecido para la revalorización de pensiones, por lo que en 2015 se han revalorizado el 0,25% e igual porcentaje se aplicará en 2016.

En los cuadros que siguen se presentan el coste anual de la revalorización de las pensiones en el periodo que se estudia y la ganancia o pérdida de poder adquisitivo en millones de euros.

**Cuadro II.2.1 GANANCIA/PÉRDIDA PODER ADQUISITIVO**

AÑO	IPC	REVALORIACIÓN		GANANCIA /PÉRDIDA	
		Pensiones Mínimas	Resto Pensiones	Mínimos	Resto
2011 (nov-nov)	2,9	2,9	0	--	-2,9%
2012 (nov-nov)	2,9	1	1	-1,9	-1,9
2013 (nov-nov)	0,2	2	2% hasta 1.000€ 1% resto pnes.	+1,8	+1,8 +0,8
2014 (dic-dic)	-1,0	0,25	0,25	+1,25	+1,25
2015 (dic-dic)	0,0	0,25	0,25	+0,25	+0,25

**Cuadro II.2.2 COSTE ANUAL DE LA REVALORIZACIÓN DE PENSIONES**

*Millones de euros*

	2011	2012	2013	2014	2015
Coste revalorización:	1.362,79				
- Incr. por desv.del 1,3 en IPC en 2010+reval. pnes mínimas 2011					
- Resto de pensiones	0,00	1.295,93	1.505,29	271,19	286,70
Paga por desviación del 1,9 en IPC en 2011	399,91	--	--	--	--
Coste revalorización pensiones contributivas	1.762,70	1.295,93	1.505,29	271,19	286,70
Coste revalorización pensiones no contributivas	83,95	61,35	43,30	5,13	5,99
Ganancia/pérdida poder adquisitivo:	0,00				
- Pensiones mínimas					
- Resto de pensiones	2.029,03	1.919,95	+1.370,79	+1.368,65	+286,70
%	-2,9%	-1,9%	+1,8% ó +0,8%	+1,25%	+0,25%

Cuadro II.2.3 GANANCIA DE PODER ADQUISITIVO POR PROVINCIAS Y CC.AA. 2013-2015

*Millones de euros*

CC.AA.	Provincia	2013	2014	2015
	Álava	11.03	12.86	2.71
	Guipúzcoa	28.06	31.77	6.65
	Vizcaya	44.86	51.19	10.71
<b>País Vasco</b>		83.95	95.83	20.07
	Barcelona	189.07	199.65	41.56
	Gerona	21.34	20.26	4.26
	Lérida	13.67	12.41	2.60
	Tarragona	22.89	22.57	4.77
<b>Cataluña</b>		246.97	254.89	53.19
	La Coruña	40.15	37.71	7.94
	Lugo	15.99	13.30	2.80
	Orense	14.06	11.78	2.46
	Pontevedra	32.04	30.31	6.38
<b>Galicia</b>		102.25	93.11	19.58
	Almería	13.42	11.82	2.49
	Cádiz	30.49	30.42	6.41
	Córdoba	23.40	20.69	4.34
	Granada	25.36	22.72	4.78
	Huelva	13.66	12.84	2.70
	Jaén	19.97	17.30	3.61
	Málaga	35.35	33.72	7.09
	Sevilla	50.71	48.69	10.28
<b>Andalucía</b>		212.36	198.20	41.70
<b>Asturias</b>	Oviedo	47.73	52.14	10.87
<b>Cantabria</b>	Santander	20.46	20.99	4.39
<b>La Rioja</b>	Logroño	9.95	9.53	2.00
<b>Región de Murcia</b>	Murcia	33.72	31.06	6.54
	Alicante	42.65	39.14	8.19
	Castellón	17.81	16.57	3.46
	Valencia	75.49	73.30	15.40
<b>Comunidad Valenciana</b>		135.94	129.01	27.05
	Huesca	7.72	7.23	1.51
	Teruel	5.51	5.11	1.06
	Zaragoza	31.85	33.13	6.92
<b>Aragón</b>		45.08	45.47	9.49
	Albacete	10.62	9.33	1.95
	Ciudad Real	15.29	13.69	2.85
	Cuenca	6.76	5.66	1.18
	Guadalajara	5.86	5.89	1.24
	Toledo	16.63	14.94	3.14
<b>Castilla-La Mancha</b>		55.16	49.51	10.36
	Las Palmas	21.61	20.74	4.40
	Sta. Cruz de Tenerife	19.44	18.51	3.87
<b>Canarias</b>		41.04	39.24	8.27
<b>Navarra</b>	Navarra	19.73	21.42	4.51
	Badaíoz	18.65	16.08	3.36
	Cáceres	13.32	11.26	2.35
<b>Extremadura</b>		31.97	27.34	5.71
<b>Islas Baleares</b>	Baleares	25.58	24.38	5.12
<b>Comunidad de Madrid</b>	Madrid	165.77	186.99	39.16
	Ávila	5.87	5.07	1.04
	Burgos	13.12	13.25	2.78
	León	20.95	20.41	4.26
	Palencia	6.34	6.04	1.26
	Salamanca	11.75	10.73	2.23
	Segovia	4.95	4.47	0.94
	Soria	3.41	3.06	0.64
	Valladolid	16.81	17.80	3.75
	Zamora	7.60	6.40	1.32
<b>Castilla y León</b>		90.81	87.23	18.22
<b>Ceuta</b>		1.23	1.24	0.26
<b>Melilla</b>		1.10	1.08	0.22
<b>TOTAL</b>		<b>1.370,79</b>	<b>1.368,65</b>	<b>286,70</b>

A continuación para el mismo periodo se presenta los datos de variación del IPC junto al importe del SMI y del importe mensual y su variación anual de la pensión media de jubilación y de la pensión mínima de jubilación para mayores de 65 años con cónyuge a cargo.

**Cuadro II.2.4 EVOLUCIÓN DEL IPC Y DE LA PENSIÓN MEDIA Y MÍNIMA DE JUBILACIÓN PERIODO 2011-2015**

AÑO	IPC variación anual		Pensión media de jubilación en vigor		Pensión mínima de jubilación para mayores de 65 años con cónyuge a cargo	
	Periodo	%	Importe mensual	Variación anual	Importe mensual	Variación anual
2011	nov-nov	2,9	923,73	3,4	756,00	2,9
2012	nov-nov	2,9	956,36	3,5	763,60	1,0
2013	nov-nov	0,2	988,45	3,4	778,90	2,0
2014	dic-dic	-1,0	1.008,73	2,1	780,90	0,25
2015	dic-dic	0,0	1.033,63	2,2	782,90	0,25

En el anexo se incorporan los siguientes cuadros que aportan información complementaria en relación con el tema:

1. Número de pensiones por tramos de cuantía. Total, hombres y mujeres
2. Evolución del número de las pensiones mínimas según tipo de mínimo. Total, hombres y mujeres
3. Evolución del importe de las pensiones mínimas según tipo de mínimo

### M.2.3. Análisis jurídico

#### M.2.3.1. Revisión Constitucional.

**La Sentencia del Tribunal Constitucional 49/2015, de 5 de marzo, resuelve el recurso de inconstitucionalidad interpuesto contra el art. 2.1 del Real Decreto Ley 28/2012, de 30 de noviembre, de medidas de consolidación y garantía del Sistema de la Seguridad Social**, que dejó sin efecto, para el ejercicio 2012, la regla de actualización de las pensiones contemplada en los artículos 48.1.2 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) y 27.1 de la Ley de Clases Pasivas del Estado (LCPE), la actualización prevista para el caso de que el IPC correspondiente al período comprendido entre noviembre del ejercicio anterior y noviembre del ejercicio económico en curso fuera superior al IPC previsto y en función del cual se calculó la revalorización de la pensión.

Para el año 2012 las pensiones se revalorizaron un 1%, pero el IPC acumulado de noviembre de 2011 a noviembre de 2012 resultó ser un 2,9 %: en consecuencia, de conformidad con lo previsto en los arts. 48.1.2 LGSS y 27.1 LCPE debería haberse procedido, en principio, a la correspondiente actualización de acuerdo con lo que estableciera la Ley de Presupuestos Generales del Estado, es decir, conforme a ese IPC. No obstante, el Real Decreto-ley 28/2012, de 30 de noviembre dejó sin efecto la actualización de las pensiones conforme al IPC real en dicho ejercicio, lo que, a juicio de los recurrentes, era inconstitucional por vulneración de los arts. 9.3 (irretroactividad de las disposiciones restrictivas de derechos individuales) y 33 (indemnización en caso de

expropiación) de la Constitución. El Real Decreto-ley 28/2012, tras suspender las reglas de actualización a las que sea acaba de hacer referencia, fijó unas reglas de actualización diferentes en atención a la situación económica y el elevado déficit del sistema de la Seguridad Social. En concreto, estableció que las pensiones abonadas por el sistema de la Seguridad Social, así como de Clases Pasivas, se incrementarían en 2013 un uno por ciento, tomando como referencia la cuantía legalmente establecida a 31 de diciembre de 2012, incrementándose un uno por ciento adicional al previsto en los Presupuestos Generales del Estado para el año 2013 todas aquellas pensiones que no superaran los 1.000 euros mensuales o 14.000 euros en cómputo anual. Estas pensiones, por tanto, se incrementarían en el dos por ciento.

**El TC, en su sentencia 49/2015, desestimó el recurso de inconstitucionalidad interpuestos contra el citado Real Decreto-ley 28/2012.** En contra del argumento de los recurrentes en amparo el TC entendió, en la citada sentencia, que los arts. 48.1.2 LGSS y 27.1 LCPE no proceden a reconocer de forma automática a los pensionistas el derecho a recibir la diferencia entre el IPC estimado y el IPC real, sino que se remiten a la Ley de Presupuestos Generales del Estado. La expresión “de acuerdo con lo que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado” supone reconocer al legislador un cierto margen para hacer frente a la actualización de las pensiones en función de las posibilidades económicas del Sistema, sin olvidar que se trata de administrar medios económicos limitados para un gran número de necesidades sociales. La remisión que la LGSS y la LCPE hacen a la Ley de Presupuestos Generales del Estado no es una mera remisión a los efectos de que esta Ley habilite la correspondiente partida del gasto presupuestario, sino que supone el reconocimiento al legislador de un margen de discrecionalidad a la hora de concretar la eventual actualización de la revalorización en función de las circunstancias económicas y sociales en cada momento existentes, todo ello con la finalidad de asegurar la suficiencia y solvencia del Sistema de Seguridad Social. El legislador no ha hecho sino reconocer que la actualización de la revalorización de las pensiones efectuada al principio del ejercicio pueda ser modulada por la Ley de Presupuestos Generales del Estado en función de las circunstancias socioeconómicas concurrentes y, por ello, habilita a la Ley de Presupuestos para que decida cuál es el alcance de la actualización.

De este modo, el eventual devengo de la diferencia entre el IPC real y el IPC previsto tendría lugar el 31 de diciembre, siendo la Ley de Presupuestos Generales del Estado el instrumento para determinar el quantum de esa actualización. El período de generación de dicha actualización es el año natural, coincidiendo con el ejercicio presupuestario y con el período a que se refiere tanto la pensión como su eventual revalorización y actualización, pero sin poder confundir ese período con la regla de cálculo que prevé la norma (de noviembre del ejercicio anterior a noviembre del ejercicio económico a que se refiere la revalorización). Es decir, la referencia de noviembre a noviembre es una mera regla de cálculo por razones presupuestarias, pero la eventual actualización de la revalorización se devengaría y, por tanto, se consolidaría, el 31 de diciembre de cada ejercicio. Sólo en ese momento podría hablarse de un derecho adquirido a la actualización de la revalorización de las pensiones realizada en los términos previstos en la Ley de Presupuestos. Por ello,



cuando se dictó el Real Decreto-ley 28/2012 los pensionistas sólo tenían una mera expectativa a recibir la diferencia entre el IPC real y el IPC previsto, expectativa que debiendo ser concretada por la Ley de Presupuestos Generales del Estado en cada ejercicio, para el año 2012 quedó sin efecto por haberse suspendido con anterioridad a su consolidación. En consecuencia, dado que cuando se aprobó el Real Decreto-ley 28/2012 no existía una relación consagrada o agotada incorporada al patrimonio de los pensionistas, sino una mera expectativa, el TC rechaza que la norma cuestionada haya incurrido en un supuesto de retroactividad auténtica o de grado máximo prohibido por el art. 9.3 CE.

Alegaban también los recurrentes que la norma cuestionada vulneraba el art. 33.3 CE al considerar que había procedido a una expropiación, con o sin justa causa, pero, en todo caso, sin indemnización a favor de los expropiados. El art. 33.3 CE dispone que "nadie podrá ser privado de sus bienes y derechos sino por causa justificada de utilidad pública, o interés social, mediante la correspondiente indemnización y de conformidad con lo dispuesto por las Leyes". El TC razona que falta en el art. 2.1 del Real Decreto Ley 28/2012 un elemento indispensable para que pueda calificarse la no actualización de las pensiones de medida expropiatoria, puesto que, de acuerdo con anterior doctrina del TC, sólo son expropiables y, por tanto indemnizables, la privación de bienes y derechos o incluso intereses patrimoniales legítimos aun no garantizados como derechos subjetivos (por ejemplo, las situaciones en precario); pero en ningún caso lo son las expectativas. En consecuencia, la norma impugnada resulta acorde con el art. 33.3 CE en la medida en que su aplicación no ha supuesto la expropiación de derechos patrimoniales consolidados. De lo que se ha privado a los pensionistas es de una expectativa pero no de un derecho actual consolidado, por lo que, esa privación no es expropiatoria.

#### **M.2.3.2 Procedimientos judiciales relativos a la actualización y revalorización de pensiones para el ejercicio 2013 y 2014**

Paralelamente al citado Recurso de Inconstitucionalidad nº 1114-2013 contra el artículo 2.1 del RD-Ley 28/2012, se plantearon **10.749 demandas** en los distintos Juzgados de lo Social en todo el territorio nacional, la mayoría suspendidos a la espera de la Sentencia del Tribunal Constitucional. Algunos Juzgados y Tribunales Superiores de Justicia de la CCAA no obstante sentenciaron, recayendo un total de 116 sentencias conformes a la aplicación del RD-Ley 28/2012 y 111 desfavorables. Asimismo, se plantearon **26 cuestiones de inconstitucionalidad** por los Tribunales Superiores de Justicia del País Vasco (1) y de Castilla y León-Burgos (25).

Una vez recayó la sentencia STC 49/2015, de 5 de marzo, el Pleno del TC dictó sentencias de fechas 14 de mayo, 28 de mayo y 8 de junio de 2015 desestimando las 26 cuestiones de inconstitucionalidad. Consecuentemente, los distintos TSJ estimaron los recursos interpuestos por la representación de la Seguridad Social (la última por el TSJ de Cataluña de 9 de octubre de 2015) y el resto de procedimientos iniciados han sido desistidos por parte de los demandantes.

No obstante, se han mantenido algunas de las citadas demandas y otras relativas a la revalorización de 2014, invocando la vulneración convenios internacionales ratificados por



España, en concreto:

- El artículo 65.10 del Convenio 102 de la OIT
- El artículo 12, apartados 2 y 3 de la Carta Social Europea
- El Artículo 65.10 del Código Europeo de Seguridad Social

Hasta la fecha, los Juzgados de lo Social y el Pleno del TSJ de Cataluña han desestimado tales pretensiones, este último en sentencia el 2 de diciembre de 2015 confirmando la oportunidad de revalorización por debajo del IPC como cuestión ya resuelta por el TC y no observando colisión con la normativa europea invocada

### **3. Recomendación 3: Fondo de reserva.**

La Comisión pone de manifiesto, una vez más, la importancia que tiene para España el Fondo de reserva de la Seguridad Social.

Los excedentes de la Seguridad Social, sin límite alguno, deben seguir incrementando la dotación total del Fondo de reserva. En este sentido, la Comisión considera que deben evitarse demoras en la incorporación de los excedentes y, por consiguiente, que debe materializarse inmediatamente la incorporación al Fondo de Reserva de los excedentes pendientes.

La gestión del Fondo de reserva ha estado presidida por criterios de seguridad y solvencia. Dichos criterios deben orientar cualquier modificación de las normas que regulen su gestión.

El volumen alcanzado por el Fondo aconseja que se incrementen los medios materiales y personales de gestión.

### **M.3. Medidas adoptadas Recomendación 3.**

#### **M.3.1. Gestión del Fondo de Reserva.**

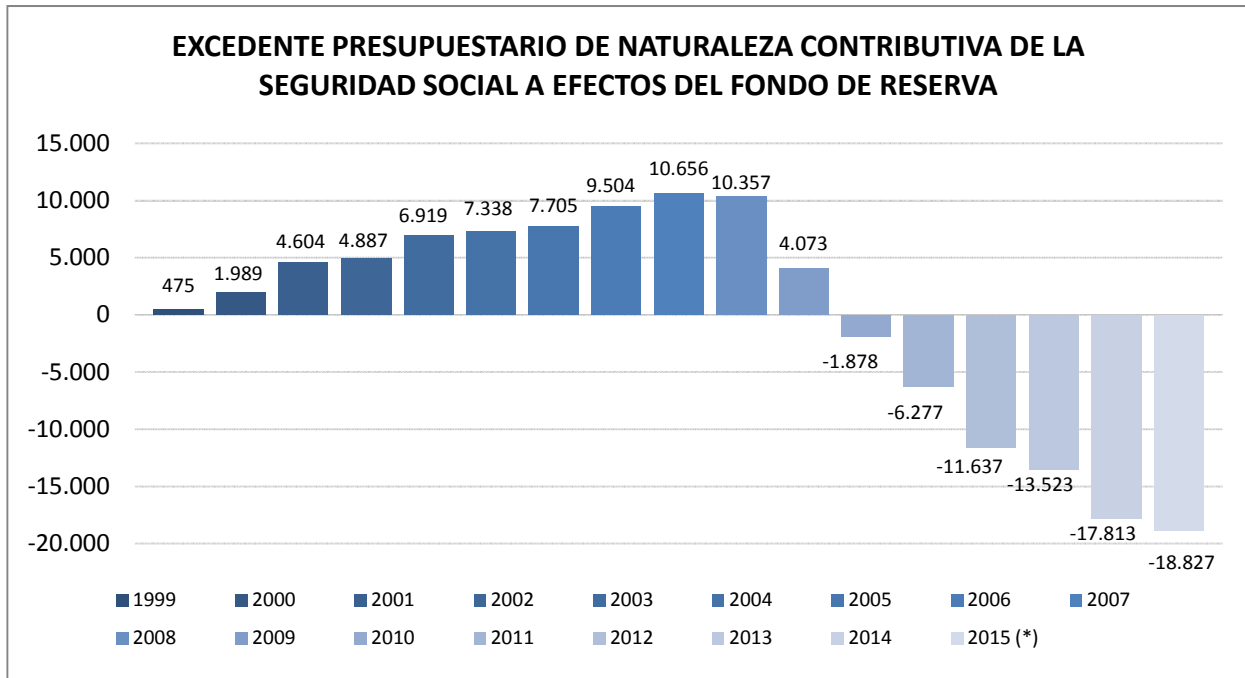
##### **Evolución superávit/ déficit y dotaciones a Fondo de Reserva**

El Fondo se nutre con los excedentes de los ingresos que financian las prestaciones de carácter contributivo (excedente presupuestario de naturaleza contributiva a efectos del Fondo de Reserva), el excedente derivado de la gestión por parte de las Mutuas Colaboradoras con 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.

Desde su creación y hasta el año 2008 los continuos superávits del Sistema de la Seguridad Social hicieron posible realizar dotaciones periódicas al Fondo de Reserva. Sin embargo, a partir de entonces, las dificultades financieras que ha venido atravesando el Sistema de la Seguridad Social han provocado importantes déficits que no han permitido dotar el Fondo de Reserva con cargo a excedentes del Sistema (excedente presupuestario de naturaleza contributiva a efectos del Fondo de Reserva), a excepción del ejercicio 2010 en que se dotó

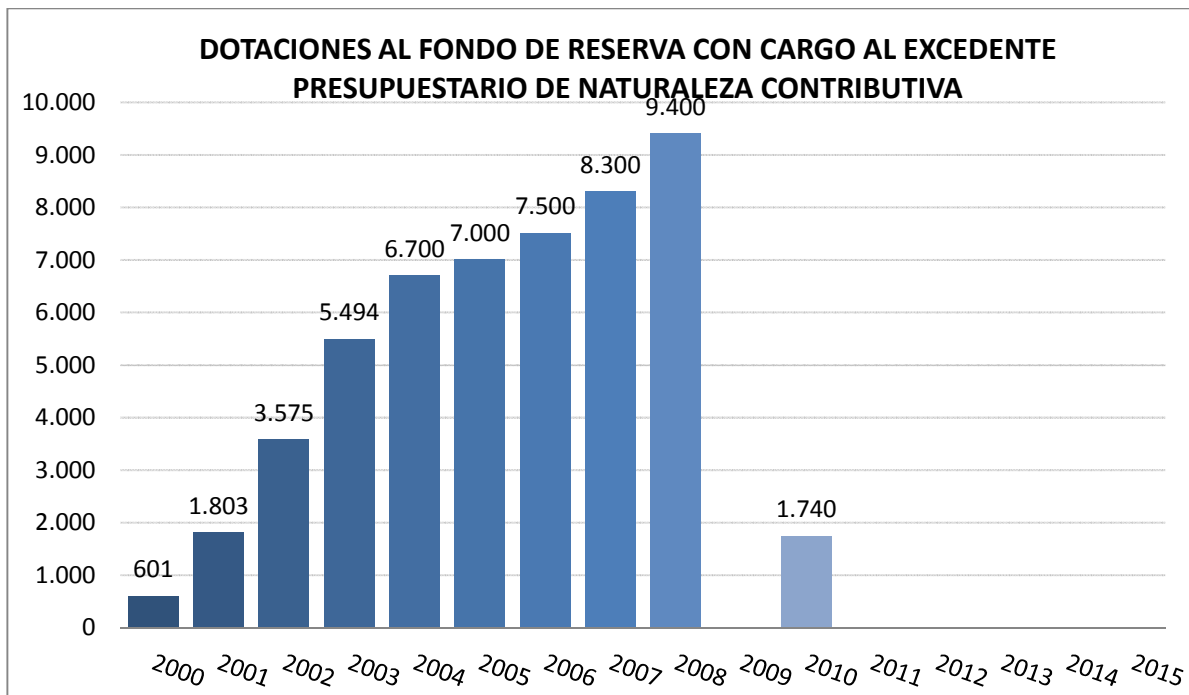
con cargo a los excedentes de 2008 por un importe de 1.740 millones de euros. Estas dotaciones han alcanzado la cantidad de 52.113 millones de euros en su conjunto.

**Gráfico II.3.1 EXCEDENTE PRESUPUESTARIO DE NATURALEZA CONTRIBUTIVA DE LA SEGURIDAD SOCIAL A EFECTOS DEL FONDO DE RESERVA**



(\*) Dato provisional. Fuente: IGSS. En millones €.

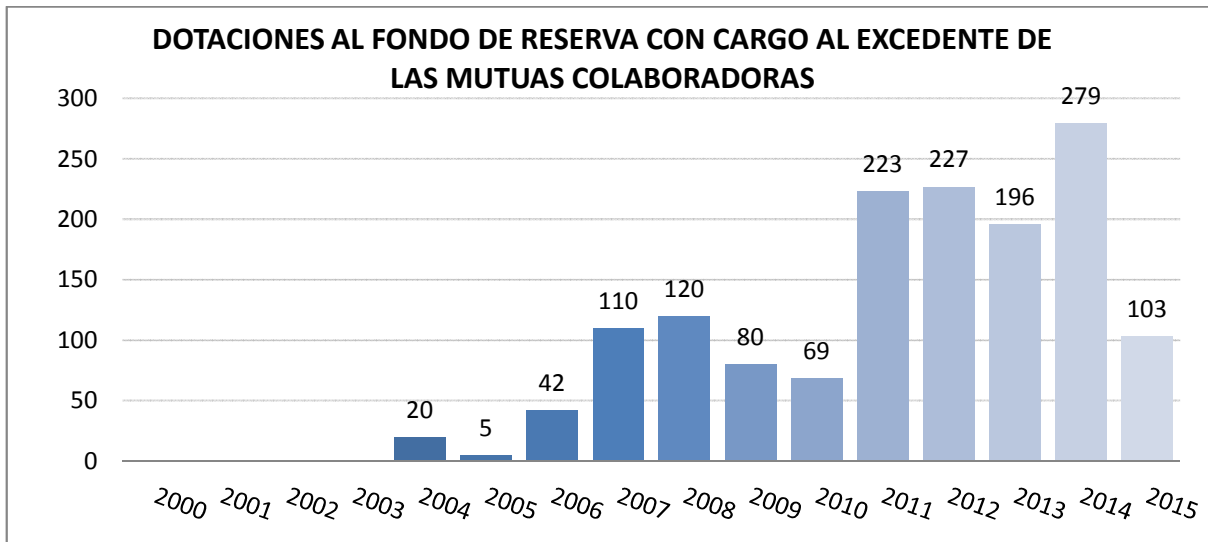
**Gráfico II.3.2 DOTACIONES AL FONDO DE RESERVA CON CARGO AL EXCEDENTE PRESUPUESTARIO DE NATURALEZA CONTRIBUTIVA**



En millones €.

Por otra parte, con cargo al excedente derivado de la gestión de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social de la prestación de Incapacidad Temporal por contingencias comunes, se han producido dotaciones al Fondo de Reserva por un total de 1.474 millones de euros. Se produjo un descenso a partir de 2008 para volver a recuperarse desde 2011.

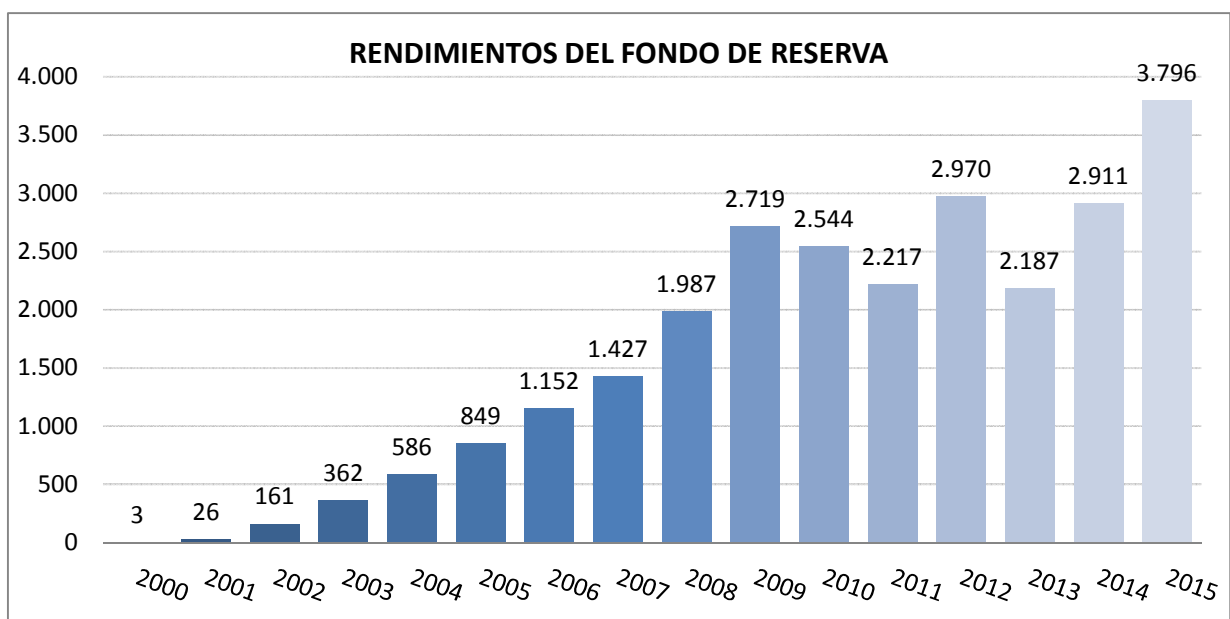
**Gráfico II.3.3 DOTACIONES AL FONDO DE RESERVA CON CARGO AL EXCEDENTE DE LAS MUTUAS COLABORADORAS**



En millones €.

Finalmente, los rendimientos del Fondo de Reserva, que asimismo se integran como dotaciones al mismo, han alcanzado los 25.897 millones de euros desde su creación hasta el 31 de octubre de 2015.

**Gráfico II.3.4 RENDIMIENTOS DEL FONDO DE RESERVA**



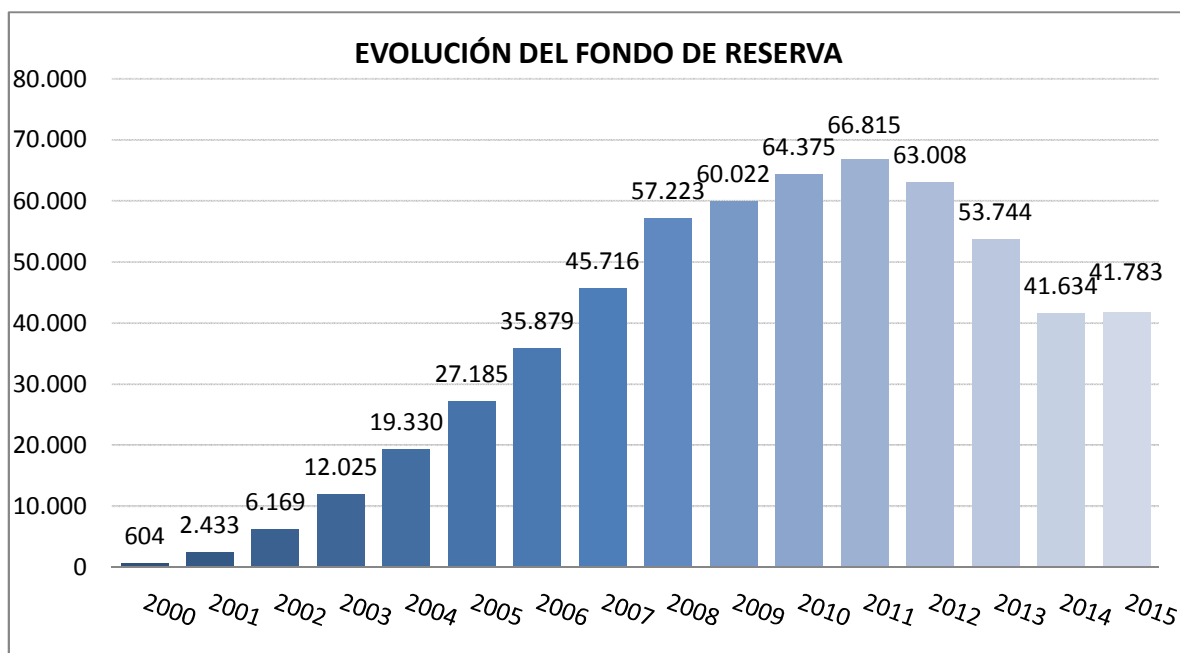
En millones €.

La rentabilidad anual del Fondo de Reserva se sitúa en el 3,12% (tasa interanual a 31 de octubre de 2015). La rentabilidad acumulada anualizada asciende a 4,85% a dicha fecha.

En total, el Fondo de Reserva de la Seguridad Social ha llegado a alcanzar la cifra de los 66.815 millones de euros (a precio de adquisición), máximo que se registró en 2011.

Actualmente, el valor de Fondo de Reserva asciende a los 41.783 millones de euros (a precio de adquisición) a 31 de octubre de 2015, un 3,95% del P.I.B. A precio de mercado el Fondo de Reserva supone un total de 44.562 millones de euros, en dicha fecha, un 4,21% del P.I.B.<sup>1</sup>

Gráfico II.3.5 EVOLUCIÓN DEL FONDO DE RESERVA



En millones €. A precio de adquisición.

Datos a 31 de diciembre excepto 2015, dato a 31 de octubre.

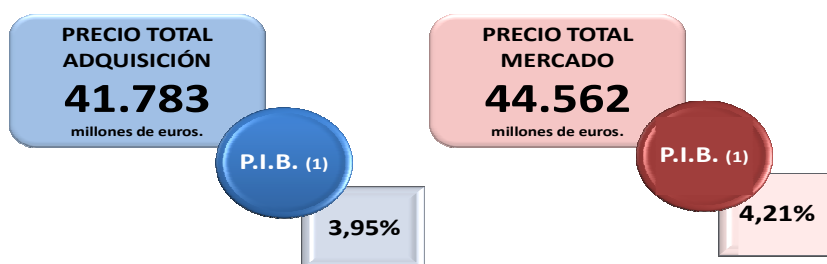
<sup>1</sup> El P.I.B. para 2014 según datos del I.N.E., publicados el 27 de agosto de 2015, en base CNE-2010, se situó en 1.058.469 millones de euros.

Cuadro II.3.1 RECURSOS DEL FONDO DE RESERVA

Millones de euros

AÑO	DOTACIÓN INICIAL	DOTACIÓN ADICIONAL	DISPOSICIÓN DEL FONDO	TOTAL
2000	240,4	360,61		601,01
2001	240,4	1.562,64		1.803,04
2002	3.575,00			3.575,00
2003	1.202,03	4.291,84		5.493,87
2004	3.000,00	3.700,00		6.700,00
2005	3.500,00	3.500,00		7.000,00
2006	3.700,00	3.800,00		7.500,00
2007	4.000,00	4.300,00		8.300,00
2008	4.700,00	4.700,00		9.400,00
2009	--	--		--
2010		1.740,00		1.740,00
2011	--	--		--
2012			-7.003,00	-7.003,00
2013			-11.648,00	-11.648,00
2014			-15.300,00	-15.300,00
2015			-3.750,00	-3.750,00
<b>TOTAL</b>				14.411,92
<b>Excedentes de la gestión de Incapacidad Temporal por contingencias comunes de las Mutuas</b>				1.474,00
<b>Rendimientos netos</b>				25.897,00
<b>Total Fondo (a 31/10/15)</b>				<b>41.782,92</b>

FONDO DE RESERVA DE LA SEGURIDAD SOCIAL.  
A 31 DE OCTUBRE DE 2015



(1) El P.I.B. para 2014 según datos del I.N.E., publicados el 27 de agosto de 2015, en base CNE-2010, se situó en 1.058.469 millones de euros.

M.3.2. Disposiciones del Fondo de Reserva de la Seguridad Social y reformas normativas

Desde el mes de diciembre de 2012 comienzan a producirse importante necesidades de financiación para hacer frente al abono de pensiones de la Seguridad Social, necesidades que se acentúan en los meses de julio y diciembre de cada ejercicio con ocasión del abono de la mensualidad extraordinaria de las pensiones.

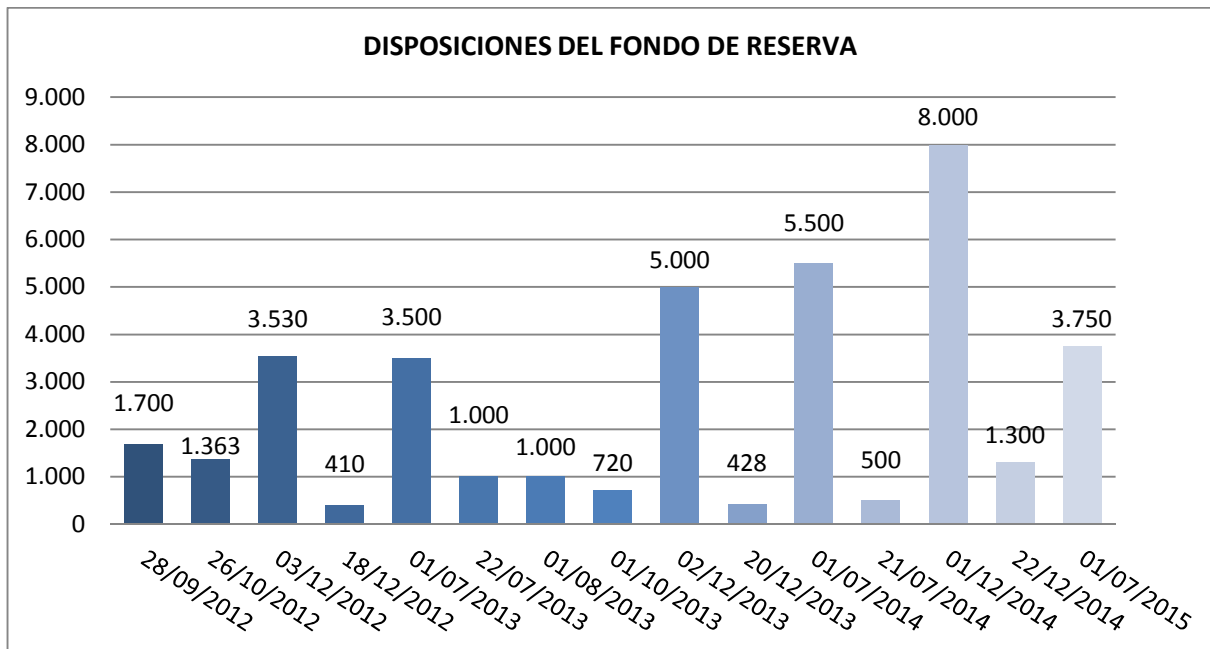
Por ello, la Tesorería General de la Seguridad Social, en su función de caja pagadora del sistema y competente para la distribución en el tiempo y en el territorio de las disponibilidades dinerarias, ha realizado sucesivas disposiciones del Fondo de Reserva de la Seguridad Social para cubrir el pago de las obligaciones relativas a las pensiones de carácter contributivo y demás gastos necesarios para su gestión y así, satisfacer puntualmente las obligaciones de la Seguridad Social. En total se han dispuesto de 37.701 millones de euros, en virtud de la siguiente normativa:

- Acuerdo de Consejo de Ministros de 27 de septiembre de 2012, en aplicación del artículo 4 de la Ley 28/2003, de 29 de septiembre, reguladora del Fondo de Reserva de la Seguridad Social, de acuerdo con el cual “La disposición de los activos del Fondo de Reserva de la Seguridad Social se destinará con carácter exclusivo a la financiación de las pensiones de carácter contributivo y demás gastos necesarios para su gestión, y sólo será posible en situaciones estructurales de déficit por operaciones no financieras del sistema de la Seguridad Social, no podrá exceder en cada año del tres por ciento de la suma de ambos conceptos y precisará de autorización previa del Consejo de Ministros...”. Se autorizó la disposición del Fondo de Reserva de la Seguridad Social por importe de 3.063 millones de euros.
- Ante la insuficiencia de la citada normativa para dar cobertura a las obligaciones relativas a las pensiones de carácter contributivo, fue aprobado al Real Decreto-Ley 28/2012, de 30 de noviembre, de medidas de consolidación y garantía del sistema de la Seguridad Social, que deja sin efecto el límite del tres por ciento fijado con carácter general en el artículo 4 de la Ley 28/2003, de 29 de septiembre y establece un régimen excepcional para los ejercicios 2012, 2013 y 2014 que permite disponer del Fondo en los citados ejercicios, a medida que surjan las necesidades, hasta un importe máximo equivalente al importe del déficit por operaciones no financieras que pongan de manifiesto las previsiones de liquidación de los presupuestos de las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social. En virtud de dicha norma se han realizado disposiciones por importe de 30.888 millones de euros.
- Finalmente, ante la persistencia de la situación de déficit, la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015, amplía el régimen extraordinario de disposiciones para los ejercicios 2015 y 2016, habiéndose dispuesto a su amparo en el ejercicio 2015 hasta el 31 de octubre, de 3.750 millones de euros.

Tanto el Real Decreto-Ley 28/2012, de 30 de noviembre como la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, establecen la obligación de dar cuenta con carácter trimestral al Consejo de

Ministros de los importes dispuestos del Fondo de Reserva de la Seguridad Social, obligación que ha sido cumplida en los términos establecidos en la citada normativa.

Gráfico II.3.6 DISPOSICIONES DEL FONDO DE RESERVA



En millones €.

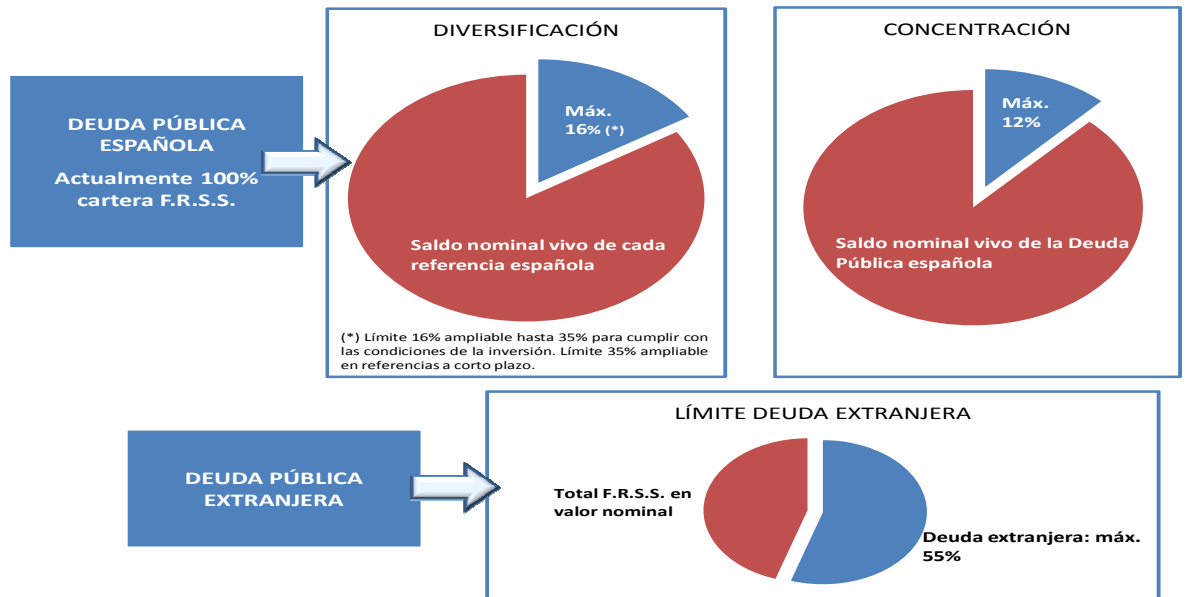
### M.3.3. Criterios de inversión y gestión del Fondo de Reserva

El Comité de Gestión del Fondo de Reserva, como órgano para el superior asesoramiento, control y ordenación de la gestión económica del Fondo aprueba los criterios que habrán de regir la selección de valores que constituirán la cartera del Fondo de Reserva.

De acuerdo con tales criterios, el Fondo de Reserva se invierte en Deuda Pública española. Asimismo, se podrá invertir en deuda pública de Alemania, Francia y Países Bajos así como en activos emitidos por Instituto de Crédito Oficial (ICO).

No obstante lo anterior, en la actualidad, la cartera del Fondo de Reserva está constituida exclusivamente por títulos de deuda emitidos por el Tesoro Público español.

### Criterios de inversión deuda pública española y extranjera



### Otros criterios de inversión y gestión

<b>ADQUISICIÓN</b>	➔	Se primarán compras de referencias <i>Benchmark</i> .
<b>ESTRUCTURA</b>	➔	Equilibrada, evitándose concentraciones excesivas de vencimientos por plazos.
<b>DURACIÓN MODIFICADA</b>	➔	2,24 – 5.
<b>ENAJENACIÓN</b>	➔	De acuerdo con criterios de seguridad, rentabilidad y diversificación.
<b>GESTIÓN DE ACTIVOS</b>	➔	Según horizonte temporal determinado por la planificación de los flujos futuros de entrada y de la disposición de fondos para la cobertura de las pensiones.
<b>VALORACIÓN CONTABLE</b>	➔	Activos financieros disponibles para la venta.



#### **4. Recomendación 4: Financiación, simplificación e integración de regímenes especiales.**

La Comisión considera necesario culminar el proceso de simplificación en orden a la existencia 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. Dentro de este contexto sería oportuno alcanzar una protección social equiparable entre estos dos regímenes.

En la línea anteriormente descrita, la Comisión recomienda continuar avanzando en la plena equiparación de los derechos de los trabajadores autónomos con los derechos de los trabajadores del Régimen General; en especial, en materia de incentivos para promover la continuidad de su actividad profesional, en materia de jubilación anticipada y en materia de trabajo a tiempo parcial.

Asimismo, a juicio de la Comisión, deben promoverse, de manera gradual, las medidas necesarias para aproximar las bases de cotización de los trabajadores autónomos a los ingresos percibidos por los mismos.

Además, la Comisión estima pertinente que todas las medidas que desarrollen los acuerdos del Pacto de Toledo tengan en cuenta la realidad específica del trabajo autónomo, articulando para ello los mecanismos necesarios que permitan que los trabajadores autónomos participen en los procesos que les afecten.

La Comisión entiende que han de incrementarse los niveles de transparencia e información a los trabajadores autónomos para permitir una elección responsable y adecuada de sus bases de cotización, con el objetivo de mejorar la suficiencia de sus pensiones futuras.

La Comisión estima necesario adoptar las medidas oportunas para ampliar la cotización al sistema de Seguridad Social por cualquiera de los trabajos realizados en todos los sectores de actividad económica. Esto supondría extender la posibilidad de cotizar al conjunto del colectivo de becarios de postgrado, así como la inclusión, a través de un sistema ágil y sencillo, de todas las personas sujetas al Régimen Especial de trabajadores al servicio del hogar familiar, a partir de cualquier trabajo periódico.

En particular sería conveniente terminar la integración definitiva de los siguientes regímenes especiales: Agrario por cuenta ajena, de los trabajadores del Mar y de los trabajadores al servicio del hogar familiar. Para conseguirlo deberán respetarse periodos graduales de integración, atendiendo a las especialidades de los sectores de población acogidos a ellos.

De igual modo, la Comisión considera oportuno que se proceda a un análisis de la regulación actual de los sistemas especiales de la Seguridad Social, en orden a verificar si siguen manteniéndose las razones y circunstancias que motivaron su establecimiento para, en caso de ser necesario, proceder a su paulatina reordenación y simplificación.

En esta línea, la Comisión está a favor de que se avance en el proceso de convergencia y armonización entre el Régimen General y el Régimen de Clases Pasivas, que deberá hacerse de manera gradual y sin afectar a expectativas de derechos, ni a derechos legítimamente adquiridos.

#### M.4. Medidas adoptadas Recomendación 4.

##### M.4.1. Equiparación de los derechos de los trabajadores autónomos con los derechos de los trabajadores del Régimen General.

El número medio de afiliados del Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos con separación de los afiliados del Sistema Especial de Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios es el siguiente:

Cuadro II.4.1 NÚMERO DE AFILIADOS (MEDIA ANUAL)

Año	RETA (Excluido SETA)		SETA		Total RETA		Régimen General (*)
	Número	Inc. %	Número	Inc. %	Número	Inc. %	Inc. %
2005	2.933.628		272.153		3.205.781		
2006	3.017.742	2,9	259.635	-4,6	3.277.377	2,2	4,9
2007	3.119.916	3,4	248.149	-4,4	3.368.065	2,8	3,9
2008	3.148.849	0,9	234.836	-5,4	3.383.685	0,5	-0,9
2009	2.996.423	-4,8	224.347	-4,5	3.220.770	-4,8	-6,9
2010	2.917.322	-2,6	213.008	-5,1	3.130.330	-2,8	-2,1
2011	2.887.288	-1,0	205.329	-3,6	3.092.617	-1,2	-1,5
2012	2.849.444	-1,3	199.605	-2,8	3.049.049	-1,4	-4,5
2013	2.833.409	-0,6	195.754	-1,9	3.029.164	-0,7	-4,3
2014	2.901.562	2,4	194.251	-0,8	3.095.813	2,5	1,5
2015	2.963.338	2,1	192.924	-0,7	3.156.261	2,0	3,8

(\*) Desde 2012 sin Sistemas Especiales.

Desde el año 2008 hasta el año 2013, el número de trabajadores autónomos se ha reducido en 354.521, si bien en términos relativos la pérdida de empleo ha sido inferior a la de los trabajadores por cuenta ajena. En los años 2014 y 2015 comienza la recuperación en el número de trabajadores autónomos habiendo aumentado en estos dos años en 127.097 autónomos.

En cuanto a la distribución del número de afiliados por edad y género en el cuadro siguiente se presentan los datos a 30 de diciembre con separación de los afiliados del Sistema Especial de Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios.



Cuadro II.4.4 DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR GÉNERO

Edad	RETA (excluido SETA)			SETA			Total		
	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres	Total	Varones	Mujeres	Total
16 - 19	68,09	31,91	100,00	77,03	22,97	100,00	68,41	31,59	100,00
20 - 24	65,04	34,96	100,00	84,54	15,46	100,00	66,06	33,94	100,00
25 - 29	60,01	39,99	100,00	84,01	15,99	100,00	60,98	39,02	100,00
30 - 34	61,21	38,79	100,00	80,26	19,74	100,00	61,91	38,09	100,00
35 - 39	64,38	35,62	100,00	76,25	23,75	100,00	64,83	35,17	100,00
40 - 44	65,52	34,48	100,00	71,55	28,45	100,00	65,78	34,22	100,00
45 - 49	65,48	34,52	100,00	68,79	31,21	100,00	65,66	34,34	100,00
50 - 54	65,84	34,16	100,00	66,04	33,96	100,00	65,86	34,14	100,00
55 - 59	66,20	33,80	100,00	62,42	37,58	100,00	65,87	34,13	100,00
60 - 64	65,42	34,58	100,00	58,62	41,38	100,00	64,62	35,38	100,00
≥ 65	59,98	40,02	100,00	54,40	45,60	100,00	59,64	40,36	100,00
Total	64,63	35,37	100,00	67,40	32,60	100,00	64,80	35,20	100,00

Si tenemos en cuenta la distribución por género, el número de varones es superior al de mujeres, representando los varones un 64,80% del total de afiliados.

En la distribución por edad de los trabajadores autónomos no pertenecientes al Sistema Especial, el mayor porcentaje de trabajadores está entre los 40 y 49 años de edad. Sin embargo en los trabajadores pertenecientes al Sistema Especial, el mayor porcentaje está entre los 50 y 64 años.

La edad media es para el total sistema de 46 años. **El sistema especial presenta una población activa más envejecida con una edad media de 49,6 años.** De hecho éste régimen presenta un descenso continuado del número de trabajadores, siendo mayor el número de trabajadores que se jubilan que las nuevas altas, un hecho atípico es que la edad medida de las mujeres trabajadores sea mayor que la de los hombres.

En relación con la cotización, en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, la base de cotización es elegida por el trabajador entre una base máxima y una mínima con ciertas limitaciones. La cotización se realiza aplicando a la base de cotización elegida el tipo correspondiente. La cuota resultante para 2016 según distintos supuestos de bases es:

**Cuadro II.4.5 CUOTA MENSUAL RÉGIMEN ESPECIAL TRABAJADORES AUTÓNOMOS**

	Base de cotización Euros/mes	Tipo de cotización contingencias comunes sin IT(1)%	Cuotas/mes contingencias comunes sin IT Euros/mes	Tipo I.T. %	Cuotas/mes I.T. Euros/mes	Total cuotas contingencias comunes Euros/mes
<b>Base mínima</b>	893,1	26,50	236,67	3,30	29,47	266,14
<b>Base mínima ≥ 48 años</b>	963,3	26,50	255,27	3,30	31,79	287,06
<b>120% b. mínima</b>	1.071,60	26,50	283,97	3,30	35,36	319,34
<b>Base máxima ≥ 48 años</b>	1.964,70	26,50	520,65	3,30	64,84	585,48
<b>Base máxima</b>	3.642,00	26,50	965,13	3,30	120,19	1085,32

(1) Tipo de contingencias comunes con obligación de cotizar por I.T. y no cotizan por cese de actividad

**Cuadro II.4.6 SISTEMA ESPECIAL TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA AGRARIOS**

	Base de cotización Euros/mes	Tipo cotización contingencias comunes (%) (2)	Cuotas/mes contingencias comunes sin IT Euros	Tipo I.T. %	Cuotas/mes I.T. Euros	Total Cuotas/mes contingencias comunes Euros
<b>Base mínima</b>	893,1	18,75	167,46	3,30	29,47	196,93
<b>Base mínima ≥ 48 años</b>	963,3	18,75	180,62	3,30	31,79	212,41
<b>120% b. mínima</b>	1.071,60	18,75	200,93	3,30	35,36	236,29
<b>Base máxima ≥ 48 años</b>	1.964,70	26,50	437,60	3,30	64,84	502,43
<b>Base máxima</b>	3.642,00	26,50	882,08	3,30	120,19	1.002,27

(2) Cotizan hasta 1.071,60 euros al 18,75%, lo que excede de esta cantidad al 26,50%.

La cotización por contingencias comunes, en el que se ha incluido la cotización por incapacidad temporal, es superior en los trabajadores autónomos no pertenecientes al Sistema Especial Agrario que en estos. Esto es debido a que los trabajadores del Sistema Especial cotizan por un tipo del 18,75% hasta bases del 120% de la base mínima y por el 26,50% para los que sobrepasen esta base, mientras que el resto, su tipo de cotización sin incapacidad temporal es del 26,50%. Debido a esto, la cotización en el Sistema Especial de Trabajadores Agrarios es un 74,0% inferior a la del resto de Trabajadores Autónomos hasta bases del 120% de la base mínima, diferencia que se va aproximando hasta alcanzar el 92,3% cuando se cotiza por la base máxima.

Si comparamos las bases medias de cotización del Régimen Especial de trabajadores autónomos con la del Régimen General vemos que, en la actualidad, la base media de cotización del RETA es un 40% inferior a la del Régimen General.

**Cuadro II.4.7 EVOLUCIÓN BASES MEDIAS DE COTIZACIÓN**

(Euros/mes)

Año	Régimen Especial Autónomos	Incremento. %	Régimen General	Incremento. %	Base Autónomos/ Rég. General
2005	844,64		1.371,72		0,62
2006	870,26	3,0	1.430,02	4,3	0,61
2007	907,21	4,2	1.497,40	4,7	0,61
2008	931,81	2,7	1.582,19	5,7	0,59
2009	962,12	3,3	1.645,52	4,0	0,58
2010	968,23	0,6	1.672,37	1,6	0,58
2011	978,94	1,1	1.693,08	1,2	0,58
2012	987,69	0,9	1.689,35	-0,2	0,58
2013	999,27	1,2	1.703,71	0,9	0,59
2014	1043,24	4,4	1.734,40	1,8	0,60

En cuanto a las bases mínimas de cotización, a continuación se presentan los incrementos de las bases mínimas de cotización del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos y las del Régimen General.

**Cuadro II.4.8 INCREMENTOS BASE MÍNIMA DE COTIZACIÓN**

(Euros/mes)

Año	Base mínima Régimen General (1)	Incremento en %	Base mínima RETA (2)	Incremento en %	Relación (2) / (1)
2005	598,50	4,5	770,40	2,0	1,3
2006	631,20	5,5	785,70	2,0	1,2
2007	665,70	5,5	801,30	2,0	1,2
2008	699,90	5,1	817,20	2,0	1,2
2009	728,10	4,0	833,40	2,0	1,1
2010	738,90	1,5	841,80	1,0	1,1
2011	748,20	1,3	850,20	1,0	1,1
2012	748,20	0,0	850,20	0,0	1,1
2013	753,00	0,6	858,60	1,0	1,1
2014	753,00	0,0	875,70	2,0	1,2
2015	756,60	0,5	884,40	1,0	1,2

Tradicionalmente la base mínima del RETA era superior a la del Régimen General para paliar en parte el efecto de la elección de bases. No obstante, desde 2005 y hasta 2012, la base mínima del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos se ha incrementado menos que la del Régimen General, y prácticamente siempre por debajo del incremento del IPC. A partir de 2013 la base mínima del RETA se ha incrementado más que la del Régimen General y por encima del incremento del IPC.

Mientras que del año 2005 al 2015 el incremento de la base mínima del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos fue un 14,8%, el incremento del IPC ha sido del 22,1% y el incremento de la base mínima del Régimen General del 26,4%.

Esto ha supuesto que la base mínima del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos que en 2005 superaba a la del Régimen General en un 28,7%, en 2015 solo la supera en un 16,8%.

La peculiaridad de este Régimen es la posibilidad de elección de base de cotización por el autónomo dentro de unos límites máximos y mínimos. Por ello, resulta fundamental el análisis de la composición del colectivo en función de la base elegida y de la edad en la que se realizan los cambios de bases de cotización.

El porcentaje de afiliados en base mínima por edades es el siguiente:

**Cuadro II.4.9 AFILIADOS EN BASE MÍNIMA POR EDAD**

Edad	% en base mínima		
	RETA (excluido SETA)	SETA	Total
≤ 47	93,3	97,2	93,4
48 a 50	83,5	94,6	84,2
51 a 55	75,0	92,3	76,3
56 a 60	62,9	89,1	65,3
61 a 65	60,0	89,3	63,5
> 65	75,3	92,2	76,1
<b>Total</b>	<b>83,6</b>	<b>93,4</b>	<b>84,2</b>

En el Sistema Especial de Trabajadores Agrarios (SETA), el 93,4% del total de afiliados cotizan por base mínima, apreciando muy poca variación por edades.

Los trabajadores autónomos, que no pertenecen al SETA, el 83,6% del total de afiliados cotizan por base mínima. Aquí si se aprecia como la proporción disminuye a medida que crece la edad, pasando del 93,3% en los menores o iguales de 47 años al 60,0% en los de 61 a 65 años.

Al hablar de cotización en el RETA, no nos podemos olvidar de las bonificaciones y reducciones en la cotización que existen en este régimen, fundamentalmente la denominada "Tarifa plana de 50 euros".

Esta tarifa plana consiste en que los autónomos que causen alta inicial o que no hubieran estado en situación de alta en los cinco años inmediatamente anteriores, pagaran una cuota por contingencias comunes de 50 euros mensuales durante los seis primeros meses. Los 6 meses siguientes tendrán una reducción del 50%, los siguientes 3 meses una reducción del 30% y los 3 meses siguientes una bonificación del 30%. Si son menores de 30 años o menores de 35 años en el caso de mujeres y cumplen los demás requisitos, la bonificación del 30% se amplía doce meses más. En el caso de discapacitados, víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo la tarifa plana de 50 euros se aplica los 12 primeros meses y los siguientes 48 meses se les aplica una bonificación del 50%.

Esto supone que en el año 2016, mientras el trabajador autónomo sin cobertura de contingencias profesionales cotiza al mes 266,14 euros, el autónomo acogido a la tarifa plana solo cotiza 50 euros al mes los primeros meses.

Hasta agosto de 2015, 635.602 personas se habían beneficiado de esta tarifa plana, de los que 255.367 eran menores de 30 años.

En relación a las pensiones hay que hacer mención a que estas dependen directamente de las cotizaciones, por ello las diferencias que se aprecian respecto del Régimen General guardan relación con las diferencias existentes en la cotización.

En noviembre de 2015 existen 1.257.335 pensionistas de jubilación con una pensión de 692,79 euro/mes, frente a una pensión media en el Régimen General de 1.174,11 euros/mes. La diferencia se debe a la elección de base cotización, al menor número de años cotizados y al elevado número de pensiones con garantía de mínimo.

**Cuadro II.4.10 NÚMERO DE PENSIONES EN VIGOR Y PENSIÓN MEDIA (JUBILACIÓN)**

Datos a 31 de diciembre

AÑO	Número		Pensión media (euros/mes)	
	General	Autónomos	General	Autónomos
2008	2.803.704	1.149.975	1.029,95	559,39
2009	2.893.521	1.163.317	1.076,81	587,06
2010	2.986.106	1.177.849	1.111,11	608,11
2011	3.074.032	1.190.837	1.145,28	627,97
2012	3.524.023	1.205.468	1.122,29	650,04
2013	3.777.590	1.232.836	1.131,15	672,74
2014	3.871.399	1.250.048	1.152,28	682,80
2015 (*)	3.943.335	1.257.335	1.174,11	692,79

*Nota: Con motivo de la entrada en vigor de la Ley 18/2007, de 4 de julio, los trabajadores por cuenta propia del R.E. Agrario quedan integrados en el R.E.T. Autónomos.*

*Nota: Con motivo de la entrada en vigor de la Ley 28/2011, de 22 de septiembre, el Régimen Especial Agrario queda integrado en el Régimen General.*

*(\*) Datos a 30 de noviembre*

El número de años cotizados en el RETA es muy inferior al del Régimen General, los 35 años cotizados se alcanzan por el 67,82 trabajadores del Régimen General frente al 39,81 en el RETA. No obstante en el RETA se aprecia un aumento constante del número de años cotizados, como se observa en el cuadro de las nuevas pensiones.



**Cuadro II.4.11 PENSIONES DE JUBILACIÓN EN VIGOR POR REGÍMENES Y AÑOS COTIZADOS DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL**

AÑOS COTIZADOS	2010		2012		2014	
	General	Autónomos	General	Autónomos	General	Autónomos
<= 15	2,40	15,94	2,90	12,82	3,35	10,55
16-20	4,53	16,50	5,55	16,34	6,68	15,63
21-25	5,81	12,41	6,20	12,46	6,56	12,13
26-30	7,41	11,75	7,36	12,17	7,47	12,12
31-34	8,32	8,94	8,15	9,49	8,13	9,76
>= 35	71,54	34,46	69,84	36,71	67,82	39,81
<b>TOTAL</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

**Cuadro II.4.12 ALTAS DE PENSIONES DE JUBILACIÓN DE LOS REGÍMENES GENERAL Y AUTÓNOMOS POR AÑOS COTIZADOS**

*Distribución porcentual*

AÑOS COTIZADOS	2010		2012		2014	
	General	Autónomos	General	Autónomos	General	Autónomos
<= 15	0,90	1,12	0,73	0,26	2,59	4,18
16-20	5,07	13,17	6,50	13,36	5,38	9,18
21-25	5,22	11,51	5,51	10,44	4,99	9,02
26-30	6,57	13,12	6,78	12,50	6,89	10,25
31-34	8,83	12,02	8,93	11,45	8,60	9,62
>= 35	73,40	49,06	71,55	52,00	71,55	57,75
<b>TOTAL</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

En el RETA es muy elevado el número de pensiones que tienen garantía de mínimo concretamente el 39% frente al 23% en el Régimen General. Esto se debe a que muy pocos trabajadores generan pensiones superiores a las mínimas y por tanto todo aquel que no tiene otra fuente de ingresos superior al límite establecido recibe el complemento a mínimo.

**Cuadro II.4.13 PORCENTAJE DE PENSIONES EN VIGOR CON COMPLEMENTO A MÍNIMO**

*Datos diciembre 2015*

CLASE DE PENSIÓN	GENERAL	AUTÓNOMOS
JUBILACIÓN	22,89	38,74

En este régimen es más frecuente que en el Régimen General demorar la jubilación más allá de los 65 años, percibiendo tipos adicionales de pensión y también teniendo exenciones en la cotización.

**Cuadro II.4.14 ALTAS DE JUBILACIÓN DEMORADA EN EL RÉGIMEN DE AUTÓNOMOS**

AÑO	Años cotizados al cumplir la edad legal de jubilación						Total	Pensión media	Porcentaje sobre total de altas con la edad legal ó más
	Hasta 25 (2% adicional)		De 26 a 37 (2,75% adicional)		Más de 37 (4% adicional)				
	Núm.	Pensión media	Núm.	Pensión media	Número	Pensión media			
2013	1.231	638,79	4.213	1.000,24	7.425	1.198,26	12.869	1.079,92	21,48
2014	997	632,25	3.407	1.010,45	4.808	1.206,51	9.212	1.071,85	17,78
2015 (*)	976	654,09	3.248	985,75	3.236	1.145,47	7.460	1.011,64	16,51

(\*) Enero-noviembre 2015

El número de trabajadores que se jubilan tras haber demorado su pensión es en los 11 primeros meses de 2015 de 1.011,64 personas que representan el 16,51 del total de altas de jubilación con 65 o más años.

La evolución del número de pensiones de incapacidad permanente y su pensión media en comparación con el Régimen General es la siguiente:

**Cuadro II.4.15 NÚMERO DE PENSIONES EN VIGOR Y PENSIÓN MEDIA (INCAPACIDAD PERMANENTE)**

Datos a 31 de diciembre

AÑO	Número		Pensión media (euros/mes)	
	General	Autónomos	General	Autónomos
2008	565.331	129.777	906,19	558,74
2009	581.275	130.617	931,06	595,70
2010	590.794	130.537	945,52	614,78
2011	600.909	130.618	961,77	632,79
2012	670.284	129.187	933,50	649,59
2013	679.058	126.625	943,98	669,68
2014	680.821	125.116	949,87	679,27
2015 (*)	691.116	125.040	954,61	687,81

Nota: Con motivo de la entrada en vigor de la Ley 18/2007, de 4 de julio, los trabajadores por cuenta propia del R.E. Agrario quedan integrados en el R.E.T. Autónomos.

Nota: Con motivo de la entrada en vigor de la Ley 28/2011, de 22 de septiembre, el Régimen Especial Agrario queda integrado en el Régimen General.

(\*) Datos a 30 de noviembre

**Cuadro II.4.16 PENSIONES EN VIGOR DE INCAPACIDAD PERMANENTE DE LOS REGÍMENES GENERAL Y AUTÓNOMOS POR GRADOS DE INCAPACIDAD. NÚMERO**

Datos a diciembre

GRADO DE INCAPACIDAD	2015			
	General (1)	Autónomos	Distribución %	
			General (1)	Autónomos
GRAN INVALIDEZ	24.608	4.565	3,56	3,65
INC. PERM. ABSOLUTA	293.499	46.389	42,47	37,10
INC. PERM. TOTAL	373.009	74.086	53,97	59,25
<b>TOTAL</b>	<b>691.116</b>	<b>125.040</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

(1) Con motivo de la entrada en vigor de la Ley 28/2011, de 22 de septiembre, el Régimen Especial Agrario queda integrado en el Régimen General.

**Cuadro II.4.17 PENSIÓN MEDIA**

GRADO DE INCAPACIDAD	2015	
	General	Autónomos
GRAN INVALIDEZ	1.838,62	1.352,91
INC. PERM. ABSOLUTA	1.177,82	824,73
INC. PERM. TOTAL	720,66	561,09
<b>TOTAL</b>	<b>954,61</b>	<b>687,81</b>

Al igual que ocurre en las pensiones de jubilación el número de pensiones con garantía de mínimo es muy superior en el R. E. de Trabajadores Autónomos.

**Cuadro II.4.18 PORCENTAJE DE PENSIONES EN VIGOR CON COMPLEMENTO A MÍNIMO**

Datos diciembre 2015

CLASE DE PENSIÓN	GENERAL	AUTÓNOMOS
INCAPACIDAD PERMANENTE	13,55	21,31

Una diferencia importante respecto de las altas de incapacidad permanente es que la tasa de incidencia es superior a la del Régimen General situándose en el 5,07 por mil trabajadores frente a 3,88 del Régimen General.

**Cuadro II.4.19 TASAS BRUTAS DE INCAPACIDAD PERMANENTE (POR CADA MIL TRABAJADORES)**

GENERAL Y DESEMPLEO	AUTÓNOMOS
3,88	5,07

También es mayor la edad a la que se causa la incapacidad permanente, mientras que en el Régimen General la proporción de pensiones de incapacidad permanente causadas con 55 o más años es del 43,85 en el RETA es del 61,57%.

**Cuadro II.4.20 ALTAS DE PENSIONES DE INCAPACIDAD PERMANENTE CAUSADAS CON 55 Ó MÁS AÑOS PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL DE ALTAS POR RÉGIMEN Y GRADO**

Año 2014

REGÍMENES	I.P. TOTAL %	I.P. ABSOLUTA %	GRAN INVALIDEZ %	PENSIONES CAUSADAS CON 55 Ó MÁS AÑOS
General	44,48	42,91	44,74	43,85
Autónomos	62,43	60,28	58,99	61,57

**Cuadro II.4.21 ALTAS DE INCAPACIDAD PERMANENTE POR EDADES Y GRADOS DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL**

Año 2014

EADADES	RÉGIMEN GENERAL					AUTÓNOMOS				
	I.P. TOTAL 55%	I.P. TOTAL 75%	ABSOLUTA	GRAN INVALIDEZ	TOTAL	I.P. TOTAL 55%	I.P. TOTAL 75%	ABSOLUTA	GRAN INVALIDEZ	TOTAL
<= 19	0,01	0,00	0,00	0,07	<b>0,00</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	<b>0,00</b>
20 - 24	0,42	0,00	0,36	0,65	<b>0,31</b>	0,24	0,00	0,24	0,32	<b>0,19</b>
25 - 29	1,95	0,00	1,57	2,29	<b>1,39</b>	0,78	0,00	0,62	0,63	<b>0,55</b>
30 - 34	5,56	0,00	4,05	3,46	<b>3,72</b>	2,35	0,00	1,43	1,26	<b>1,48</b>
35 - 39	10,06	0,00	7,32	6,92	<b>6,74</b>	5,23	0,00	3,43	3,47	<b>3,40</b>
40 - 44	15,45	0,00	10,09	10,19	<b>9,87</b>	8,67	0,00	5,78	6,62	<b>5,69</b>
45 - 49	22,73	0,01	14,12	13,13	<b>14,19</b>	15,07	0,00	10,54	13,56	<b>10,11</b>
50 - 54	31,17	1,73	19,57	18,55	<b>19,92</b>	25,38	0,80	17,68	15,14	<b>17,01</b>
55 - 59	7,17	60,77	24,36	22,47	<b>25,88</b>	18,71	47,67	26,92	24,92	<b>28,13</b>
60 - 64	4,63	37,06	18,02	21,49	<b>17,34</b>	21,84	50,57	31,74	31,23	<b>31,90</b>
SUMA < 65	<b>99,14</b>	<b>99,56</b>	<b>99,47</b>	<b>99,22</b>	<b>99,37</b>	<b>98,27</b>	<b>99,04</b>	<b>98,39</b>	<b>97,16</b>	<b>98,46</b>
SUMA >= 65	<b>0,86</b>	<b>0,44</b>	<b>0,53</b>	<b>0,78</b>	<b>0,63</b>	<b>1,73</b>	<b>0,96</b>	<b>1,61</b>	<b>2,84</b>	<b>1,54</b>
TOTAL	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

La evolución del número de pensiones de muerte y supervivencia y su pensión media en comparación con el Régimen General es la siguiente:

**Cuadro II.4.22 EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE PENSIONES DEL RÉGIMEN GENERAL Y DEL R. E. DE AUTÓNOMOS (SUPERVIVENCIA)**

Datos a 31 de diciembre

AÑOS	GENERAL				AUTÓNOMOS			
	Viudedad	Orfandad	Fav. Famil.	Total	Viudedad	Orfandad	Ffav. Famil.	Total
2008	1.379.833	160.738	22.699	<b>1.563.270</b>	481.057	52.128	8.446	<b>541.631</b>
2009	1.403.320	165.208	22.688	<b>1.591.216</b>	482.063	53.017	8.592	<b>543.672</b>
2010	1.426.617	168.695	22.361	<b>1.617.673</b>	482.914	53.805	8.731	<b>545.450</b>
2011	1.449.105	172.730	22.548	<b>1.644.383</b>	483.337	54.483	8.938	<b>546.758</b>
2012	1.660.982	213.092	25.610	<b>1.899.684</b>	482.351	57.951	8.832	<b>549.134</b>
2013	1.688.040	231.710	26.542	<b>1.946.292</b>	482.103	61.451	9.000	<b>552.554</b>
2014	1.702.954	248.375	27.052	<b>1.978.381</b>	481.392	64.918	9.144	<b>555.454</b>
2015 (*)	1.710.977	251.713	27.634	<b>1.990.324</b>	479.001	65.146	9.267	<b>553.414</b>

Nota: Con motivo de la entrada en vigor de la Ley 18/2007, de 4 de julio, los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial Agrario quedan integrados en el R.E. de Trabajadores

Nota: Con motivo de la entrada en vigor de la Ley 28/2011, de 22 de septiembre, el Régimen Especial Agrario queda integrado en el Régimen General

(\*) Datos a 30 de noviembre

**Cuadro II.4.23 EVOLUCIÓN DE LA PENSIÓN MEDIA DEL RÉGIMEN GENERAL Y DEL R. E. DE AUTÓNOMOS (SUPERVIVENCIA)**

Euros/mes

Datos a 31 de diciembre

AÑOS	GENERAL				AUTÓNOMOS			
	Viudedad	Orfandad	Fav. Famil.	Total	Viudedad	Orfandad	Ffav. Famil.	Total
2008	593,86	337,76	439,10	<b>565,28</b>	391,10	279,36	371,54	<b>380,04</b>
2009	619,52	352,91	459,88	<b>589,56</b>	411,22	293,12	384,32	<b>399,28</b>
2010	636,94	362,10	476,57	<b>606,06</b>	426,51	302,93	393,46	<b>413,79</b>
2011	652,04	371,74	491,44	<b>620,39</b>	437,57	310,12	401,62	<b>424,28</b>
2012	645,49	374,52	493,96	<b>613,05</b>	449,79	313,59	414,12	<b>434,84</b>
2013	659,76	378,71	510,18	<b>624,26</b>	461,78	315,84	424,15	<b>444,94</b>
2014	665,99	377,04	519,71	<b>627,72</b>	465,94	312,38	427,47	<b>447,36</b>
2015 (*)	672,40	381,23	530,86	<b>633,61</b>	470,28	314,56	429,58	<b>451,27</b>

(\*) Datos a 30 de noviembre

Al igual que ocurre en las pensiones de jubilación e incapacidad permanente el número de pensiones con garantía de mínimo es muy superior en el R. E. de Trabajadores Autónomos.

**Cuadro II.4.24 PORCENTAJE DE PENSIONES EN VIGOR CON COMPLEMENTO A MÍNIMOS**

Datos diciembre 2015

CASE DE PENSIÓN	GENERAL	AUTÓNOMOS
VIUEDAD	30,75	41,16
ORFANDAD	42,57	70,78
FAVOR FAMILIAR.	45,18	90,55

Una vez analizadas las cotizaciones y las prestaciones es importante examinar la evolución en este régimen especial de la Seguridad Social de ingresos y gastos.

**Cuadro II.4.25 INGRESOS POR COTIZACIONES SOCIALES**

Millones de euros

AÑO	R.E.T. Autónomos	
	Importe	Inc. %
2009	10.467,06	-1,48
2010	10.444,88	-0,21
2011	10.437,49	-0,07
2012	10.410,26	-0,26
2013	10.394,72	-0,15
2014	10.739,15	3,31

Fuente: Cuentas y Balances del Sistema de Seguridad Social 2000-2014.

**Cuadro II.4.26 EVOLUCIÓN DE LAS PRESTACIONES ECONÓMICAS DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE AUTÓNOMOS**

Millones de euros

AÑO	Pensiones Contributivas	I.T.	Maternidad	Paternidad	Riesgo durante el embarazo	Riesgo durante la lactancia	TOTAL	% Δ
2009 (1)	11.786,01	996,33	98,08	15,07	1,06	0,01	12.896,56	
2010	14.316,82	957,97	96,37	15,93	1,10	0,03	15.388,22	19,32
2011	14.842,64	894,73	96,76	15,74	1,11	0,02	15.851,00	3,01
2012	15.294,27	824,38	93,31	14,87	1,05	0,04	16.227,92	2,38
2013	15.962,52	811,06	92,12	14,80	0,82	0,01	16.881,31	4,03
2014	16.428,82	818,31	97,37	16,32	0,75	0,02	17.361,59	2,85

Fuente: Cuentas y Balances del Sistema de la Seguridad Social 2000 – 2014.

(1) Con motivo de la entrada en vigor de la Ley 18/2007, de 4 de julio, los trabajadores por cuenta propia del R.E. Agrario quedan integrados en el R.E.T. Autónomos.

Los gastos superan a los ingresos en una proporción cada vez mayor. Mientras que los ingresos decrecen o se mantienen estables entorno a 10.400 millones, los gastos crecen anualmente alcanzando casi los 17.000 millones en 2013. En 2014 los ingresos han sido superiores llegando a 10.700 millones, no obstante el déficit de 2014 es superior al de años anteriores.

En el año 2009 la recaudación por cuotas suponía el 81,0% del gasto de prestaciones y en el año 2014, último año liquidado, sólo representaba el 62,3%.

Si se analizan las vidas laborales de los trabajadores autónomos con edades próximas a la jubilación (60-64 años), la evolución de las bases elegidas por los trabajadores es la siguiente:

**.- Vidas laborales cotizando siempre por bases mínimas:**

El 67,50% del total de trabajadores cotizan durante toda su vida laboral por bases mínimas de cotización.

Los trabajadores que cotizan siempre por base mínima generan pensiones inferiores a la mínima con cónyuge a cargo, y si cotizan menos de 25 años no alcanzan la mínima con cónyuge no a cargo.

Es de destacar que el valor actual de las pensiones iniciales reconocidas son siempre superiores al valor actual de las cotizaciones efectuadas a lo largo de la vida laboral. A ello habría que añadir la parte percibida por garantía de mínimo.

**.-Vidas laborales que incrementan base pero no alcanzando la máxima de mayores de 48 años:**

El 31,12% del total de trabajadores cambian desde la base mínima de cotización a una base que en ningún momento supera la base máxima de cotización de trabajadores con 48 años o más años. La edad media a la que aumentan la base es a los 55 años.

Estos trabajadores si cotizan 25 años o más, alcanzan pensiones superiores a la mínima.

Es de destacar que el valor actual de las pensiones iniciales reconocidas son siempre superiores al valor actual de las cotizaciones efectuadas a lo largo de la vida laboral. Si bien en este caso es menor el número de pensiones en el mínimo.

**.- Vidas laborales que incrementan base a cuantías superiores a la máxima de mayores de 48 años:**

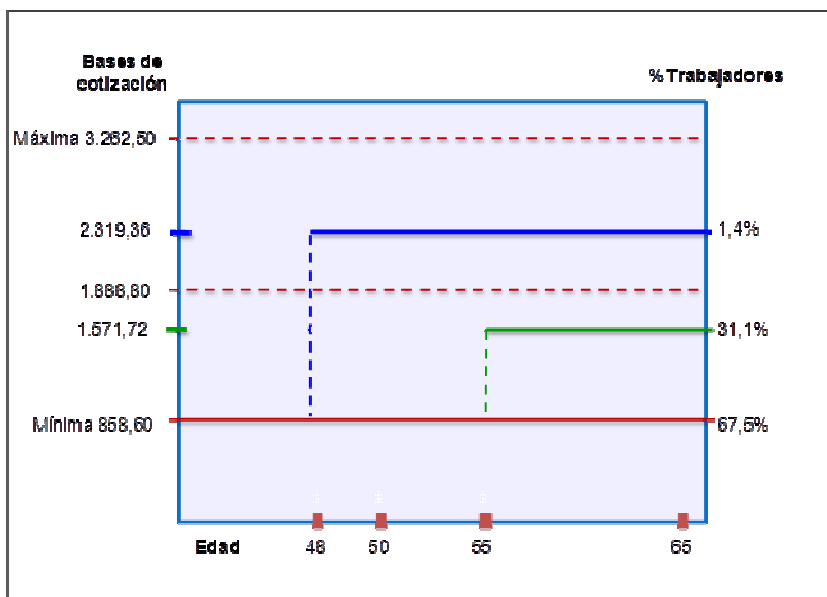
El 1,38% del total trabajadores cambian a una base superior a la máxima de cotización de trabajadores con 48 años o más años. La edad media a la que cambian de base es entorno a 48 años.

Estos trabajadores generan pensiones superiores a la mínima.

Es de destacar que el valor actual de las pensiones iniciales reconocidas son siempre superiores al valor actual de las cotizaciones efectuadas a lo largo de la vida laboral. Si bien en este caso siempre se generan pensiones superiores a la mínima

Las vidas laborales de los trabajadores autónomos pueden clasificarse en los tres grandes grupos descritos y representados en el gráfico siguiente.

Gráfico II.4.1 EVOLUCIÓN VIDAS LABORALES



Los trabajadores que cambian su base en momentos próximos a la jubilación se ven beneficiados ya que todo el esfuerzo contributivo realizado pasa a formar parte de su base reguladora. En total cambian la base el 31,1% de los trabajadores en torno a los 55 años (unos 10 años antes de la jubilación), y el 1,4% en torno a los 48 años.

Como conclusión principal del análisis de las vidas laborales de los trabajadores autónomos se tiene que para que éste régimen sea sostenible y a la vez generen prestaciones de cuantías más próximas a las del Régimen General, las bases de cotización se deben adecuar desde el inicio de la actividad a los rendimientos obtenidos, limitando la elección de base.

### **Conclusión del análisis realizado**

- En el año 2015, el número medio de trabajadores autónomos es de 3.156.261, su número se ha reducido desde el año 2008 en 227.000 trabajadores, si bien en términos relativos la pérdida de empleo ha sido inferior a la de los trabajadores por cuenta ajena. El 35,2% de los autónomos son mujeres, dándose la circunstancia que esta proporción aumenta hasta el 40,4% en el grupo de edad de 65 ó más años.
- La base media de cotización en el RETA en 2014 es inferior a la media del Régimen General en 40% mientras que en 2005 era inferior en un 38,0%
- Desde 2005, la base mínima del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos se ha incrementado menos que la del Régimen General, de manera que en 2005 la mínima de autónomos era un 28,7% superior a la del Régimen General y en 2015 es solamente un 16,8% superior.



- La cotización mensual por contingencias comunes de los trabajadores autónomos que cotizan por la base mínima es de 266.14 euros mientras que si están acogidos a la tarifa plana sólo cotizan 50 euros.
- Las vidas laborales de los trabajadores autónomos se pueden clasificar en tres grandes grupos:
  - .-Los que cotizan siempre por la base mínima: 67,5%.
  - .-Los que aumentan la base a los 55 años sin pasar el límite de mayores de 48 años: 31,1%.
  - .-Los que aumentan la base desde los 48 años sobrepasando el límite de mayores de 48 años: 1,4%.
- Son pocos los autónomos que cotizan por bases altas y únicamente el 31% aumentan en los últimos 10 años su base de cotización consiguiendo con ello aumentar la base reguladora de las pensiones.
- Es de destacar que el valor actual de las pensiones iniciales reconocidas son siempre superiores al valor actual de las cotizaciones efectuadas a lo largo de la vida laboral, a lo que hay que añadir, en muchos casos, la parte percibida por garantía de mínimo.
- El aumento de la base de cotización solo en los años previos a la jubilación, aumentan la cuantía de la pensión con un aumento muy reducido de las aportaciones efectuadas. Esto hace que la relación entre los valores actuales de las pensiones iniciales reconocidas y las de las cotizaciones efectuadas todavía es mayor con el aumento de base de cotización en los últimos años.
- La evolución de las vidas laborales condiciona la cuantía de las prestaciones.
- La pensión media de jubilación es de 692,79 €/mes en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos y de 1.174,11 €/mes en el Régimen General (la pensión en el RETA es inferior en un 41,0%), como consecuencia de:
  - .-La base media de cotización en Autónomos es un 40,0%, inferior a la media del Régimen General.
  - .-El menor número de años cotizados a la edad de jubilación. En el Régimen General el 67,8% han cotizado 35 ó más años y en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos la proporción es del 39,8%.
  - .-La menor base de cotización junto con el menor número de años cotizados ocasiona que exista un mayor número de pensiones con garantía de mínimo.

<i>Autónomos</i>	<i>General</i>
<b>38,7%</b>	<b>22,9%</b>

- La elección de bases, y la cotización mayoritaria por base mínimas ocasiona el desequilibrio financiero del RETA.
- La conclusión principal es que las bases de cotización de los trabajadores autónomos se debían adecuar desde el inicio de su actividad a los rendimientos de la misma.
- La Ley 27/2011 ya establece en su disposición adicional novena que “al objeto de hacer converger la intensidad de la acción protectora de los trabajadores por cuenta propia con la de los trabajadores por cuenta ajena, las bases medidas de cotización del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos experimentarán un crecimiento al menos similar al de las medias del Régimen General”.
- En un sistema voluntario de elección de base, donde además el 84,2% cotizan por base mínima, y por ello generan pensiones mínimas o próximas a la mínima, resulta difícil plantear un sistema de jubilación anticipada o parcial y/o un sistema de trabajo a tiempo parcial sin afectar a la viabilidad económica-financiera del sistema de la Seguridad Social.

## **M.4.2. Cotización e integración de colectivos**

### **M.4.2.1.- Agrario Cuenta Ajena**

Tras la integración del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen General de la Seguridad Social por la Ley 28/2011, de 22 de septiembre, mediante la disposición final tercera del Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social, se han introducido dos modificaciones en la referida ley, que afectan a su artículo 2.3 y a su disposición adicional primera, con la finalidad de perfilar más adecuadamente las condiciones y el régimen de inclusión en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios establecido en el Régimen General como consecuencia de la citada integración.

Así, con la reforma del artículo 2.3 de la Ley 28/2011, de 22 de septiembre, la inclusión en el referido Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios durante los períodos de inactividad ha pasado de producirse de forma automática y obligatoria para todos los trabajadores, una vez cumplido el requisito relativo a la realización de un mínimo de jornadas reales, a tener carácter voluntario, de forma que los trabajadores agrarios que reúnan el requisito antes señalado han de manifestar, asimismo, su voluntad expresa de permanecer incluidos en el citado sistema especial durante la situación de inactividad.

A su vez, con la modificación del apartado 3 de la disposición adicional primera del referido texto legal se ha eliminado uno de los supuestos en que los trabajadores agrarios por cuenta ajena procedentes del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social podían quedar excluidos del nuevo sistema especial durante los períodos de inactividad, consistente en la falta de realización de jornadas reales durante un período superior a seis meses naturales consecutivos, supuesto que resultaba prescindible puesto que la condición de profesional agrario de las personas que se encontraban incluidas en el antiguo censo agrario queda

suficientemente acreditada, subsistiendo únicamente como supuesto para que queden excluidas del sistema especial, durante los períodos de inactividad, la falta de ingreso de las cuotas correspondientes a dichos períodos durante dos mensualidades consecutivas.

La Ley 28/2011, de 22 de septiembre, establece que a partir de 1 de enero de 2012 todos los trabajadores por cuenta ajena del Régimen Especial Agrario, quedarán incluidos en el Régimen General a través de un Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Ajena Agrarios.

El sistema especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios está regulado en el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en el capítulo XVIII, sección 2ª, artículos 252 a 256.

Las particularidades de la cotización son las siguientes:

- ✓ Durante los periodos de actividad la cotización podrá efectuarse, a opción del empresario, por bases diarias, en función de las jornadas reales realizadas, o por bases mensuales. Las bases de cotización serán los salarios reales no pudiendo ser superior a la base máxima ni inferior a la base mínima fijada por categorías profesionales. El tipo de cotización para 2016 será del 28,30% (23,6% para la empresa y 4,70% para el trabajador) para los trabajadores encuadrados en el grupo 1 de cotización y del 22,45% (17,75% para la empresa y 4,70% para el trabajador) para los trabajadores encuadrados en los grupos 2 a 11 de cotización.
- ✓ Durante los periodos de inactividad la base de cotización será la mínima vigente en cada momento. El tipo de cotización será del 11,50%.
- ✓ Se aplican las siguientes reducciones en el ejercicio 2016:

Para los trabajadores encuadrados en el grupo 1 de cotización se aplica una reducción de 8,10 puntos porcentuales de la base de cotización, resultando un tipo efectivo para la empresa del 15,50%.

Para los trabajadores encuadrados en los grupos de cotización 2 a 1, si su base de cotización es igual o inferior a 986,70 euros mensuales o 42,90 euros por jornada, se aplica una reducción de 6,83 puntos porcentuales de la base de cotización, resultando un tipo efectivo para la empresa del 10,92%.

Para los trabajadores encuadrados en los grupos de cotización 2 a 1, si su base de cotización es superior a 986,70 euros mensuales o 42,90 euros por jornada, la reducción que se aplica es la obtenida mediante una fórmula que establece la Ley y que está en función de la base de cotización.

La evolución del número medio de trabajadores afiliados en este Sistema Especiales la siguiente:

**Cuadro II.4.27 NÚMERO DE AFILIADOS (MEDIA ANUAL) SISTEMA AGRARIO CUENTA AJENA**

AÑO	SE AGRARIO CUENTA AJENA	
	NÚMERO	INC. %
2005	773.909	
2006	743.580	-3,9
2007	723.382	-2,7
2008	744.353	2,9
2009	801.725	7,7
2010	819.981	2,3
2011	822.266	0,3
2012	816.905	-0,7
2013	753.493	-7,8
2014	754.583	0,1
2015	754.589	0,0

El número de afiliados a partir de 2013 permanece prácticamente estable.

En cuanto a la cotización, y debido a las reducciones antes mencionadas, la cotización mensual por contingencias comunes para la empresa, será en 2016 según su base y grupo de cotización, la siguiente:

**Cuadro II.4.28 COTIZACIÓN EMPRESARIAL POR CONTINGENCIAS COMUNES PARA LA EMPRESA**

<b>Cotización empresarial Grupo 1</b>						
Base cotización	Tipo empresa	Cuota empresarial por contingencias comunes (euros mes)	Tipo reducción	Reducción (euros mes)	Cuota neta empresarial por contingencias comunes (euros mes)	Tipo efectivo
764,40	23,60%	180,40	8,10%	61,92	118,48	15,5
770,10	23,60%	181,74	8,10%	62,38	119,37	15,5
885,30	23,60%	208,93	8,10%	71,71	137,22	15,5
986,70	23,60%	232,86	8,10%	79,92	152,94	15,5
1.000,00	23,60%	236,00	8,10%	81,00	155,00	15,50
1.500,00	23,60%	354,00	8,10%	121,50	232,50	15,50
1.800,00	23,60%	424,80	8,10%	145,80	279,00	15,50
2.595,60	23,60%	612,56	8,10%	333,56	279,00	10,75
3.642,00	23,60%	859,51	8,10%	580,51	279,00	7,66
<b>Cotización empresarial Grupos 2 a 11</b>						
Base cotización	Tipo empresa	Cuota empresarial por contingencias comunes (euros mes)	Tipo reducción	Reducción (euros mes)	Cuota neta empresarial por contingencias comunes (euros mes)	Tipo efectivo
764,40	17,75%	135,68	6,83%	52,21	83,47	10,92
770,10	17,75%	136,69	6,83%	52,60	84,09	10,92
885,30	17,75%	157,14	6,83%	60,47	96,67	10,92
986,70	17,75%	175,14	6,83%	67,39	107,75	10,92
1.000,00	17,75%	177,50	7,04%	70,36	107,14	10,71
1.500,00	17,75%	266,25	12,13%	182,00	84,25	5,62
1.800,00	17,75%	319,50	13,83%	248,99	70,51	3,92
2.595,60	17,75%	460,72	15,03%	390,20	70,51	2,72
3.642,00	17,75%	646,46	15,81%	575,94	70,51	1,94

Es decir, debido a las reducciones existentes, el tipo efectivo de cotización de la empresa, para los trabajadores del grupo 1 de cotización, pasa del 15,50% para trabajadores que cotizan hasta una base de 1.800 euros mensuales al 7,66% para los trabajadores que cotizan por la base máxima de cotización. En cuanto a trabajadores de los grupos 2 a 11 va del 10,92% para aquellos trabajadores con bases de cotización hasta 986,70 euros mensuales al 1,94% para trabajadores en la base máxima.

#### **M.4.2.2.- Empleados de Hogar**

La integración del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social, que tuvo lugar en virtud de la disposición adicional trigésima novena de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización,

adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, a través de la creación de un sistema especial para dichos trabajadores, puso de manifiesto la existencia de algunas anomalías en el funcionamiento del referido sistema especial, lo que ha motivado la necesidad de introducir mejoras en su configuración jurídica.

Así, en el capítulo I del Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, se han establecido una serie de medidas en el ámbito del Sistema Especial para Empleados de Hogar que afectan a diversas disposiciones de rango legal y reglamentario en las que se regula el encuadramiento, la cotización y la recaudación de dicho colectivo, mejorando y perfilando más adecuadamente las peculiaridades de ese sistema.

Entre tales modificaciones cabe destacar la consideración como una situación singular merecedora de una regulación específica la de los empleados de hogar que prestan sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador, que pueden pasar a constituirse en los sujetos responsables del cumplimiento de las obligaciones en materia de afiliación, altas, bajas y variaciones de datos, así como de cotización y recaudación, cuando así lo acuerden con sus respectivos empleadores. Ello ha permitido agilizar y facilitar la realización de tales actuaciones cuando las tareas domésticas se realizan durante un escaso número de horas.

En estos supuestos, los empleadores quedan obligados a entregar a los trabajadores, en el momento de abonarles su retribución, la parte de cuota que corresponda a la aportación empresarial, siendo responsables subsidiarios del ingreso de la cotización empresarial de incumplirse el abono de la cotización, salvo que acrediten el pago de su aportación ante la Tesorería General de la Seguridad Social. Cuando los propios empleados asuman el cumplimiento de las obligaciones indicadas, los beneficios en la cotización reconocidos por la legislación vigente a favor de los empleadores de hogar no resultarán de aplicación.

El Real Decreto-ley 29/2012 también ha procedido a modificar las cuantías de las bases de cotización aplicables al colectivo de empleados de hogar, avanzando así en el paulatino proceso de acercamiento en la forma de determinación de tales bases de acuerdo con las normas aplicables en el Régimen General.

Con efectos 1 de enero de 2012, el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar quedó integrado en el Régimen General, estableciéndose un Sistema Especial para estos trabajadores.

Las particularidades de la cotización son las siguientes:

- ✓ Las bases de cotización se determinarán con arreglo a una escala en función de la retribución percibida.
- ✓ El tipo de cotización se incrementará 0,90 puntos al año para equiparlo al del Régimen General en el año 2019, partiendo del 22% existente en el año 2012. En el año 2016 se establece en el 25,60%.
- ✓ Existe una bonificación del 45% para familias numerosas.

- ✓ Existe una reducción del 20% para los trabajadores cuya obligación de cotizar se haya iniciado a partir de la fecha de integración.

La evolución del número medio de trabajadores afiliados en este Sistema Especiales la siguiente:

**Cuadro II.4.29 NÚMERO DE AFILIADOS (MEDIA ANUAL). EMPLEADOS DEL HOGAR**

Año	SE para Empleados de Hogar	
	Número	Inc. %
2005	279.066	
2006	338.668	21,4
2007	277.369	-18,1
2008	280.018	1,0
2009	288.677	3,1
2010	293.793	1,8
2011	296.293	0,9
2012	353.148	19,2
2013	422.967	19,8
2014	427.741	1,1
2015	429.753	0,5

El número de afiliados crece en los años 2012 y 2013 debido a la incorporación del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General, pasando de una media de afiliados en el año 2011 de 296.293 personas a 422.967 en 2013. A partir de este año el incremento es del 1,1% y de 0,5% respectivamente.

La cotización, en el año 2016, está en función de la retribución mensual y del tipo de cotización, y sería la siguiente:

**Cuadro II.4.30 COTIZACIÓN MENSUAL EN FUNCIÓN DE LA RETRIBUCIÓN MENSUAL Y DEL TIPO DE COTIZACIÓN (2016)**

Cotización mensual				
Tramo	Retribución mensual incrementada con la proporción de pagas extraordinarias (Euros mes)	Base de cotización (euros mes)	Tipo de cotización	Cotización mensual (euros)
1º	Hasta 174,64	149,34	25,60%	38,23
2º	Desde 174,65 hasta 272,80	247,07	25,60%	63,25
3º	Desde 272,81 hasta 371,10	344,81	25,60%	88,27
4º	Desde 271,11 hasta 469,30	442,56	25,60%	113,30
5º	Desde 469,31 hasta 567,50	540,30	25,60%	138,32
6º	Desde 567,51 hasta 665,00	638,05	25,60%	163,34
7º	Desde 665,01 hasta 764,40	764,40	25,60%	195,69
8º	Desde 764,41	798,56	25,60%	204,43

#### M.4.2.3.- Régimen Especial del Mar

Uno de los regímenes especiales es el de los Trabajadores del Mar. La existencia de este régimen especial, desde sus orígenes en los años 60 del siglo XX con la creación del actual sistema de Seguridad Social, ha venido siempre exigida por las especiales características del trabajo en el mar. El trabajo marítimo y pesquero está caracterizado por una serie de notas diferenciadoras que se apartan, de forma sustancial, de las que determinan la aplicación de la protección social a otros colectivos profesionales. Nos encontramos así con un espacio físico donde se desarrolla la actividad laboral muy diferente al que se encuentra en otras actividades. Se trata de un centro de trabajo móvil, alejado de cualquier población y del hogar familiar, que debe enfrentarse a condiciones muy adversas y variables y que aún a un tiempo la condición de lugar de trabajo y de lugar de descanso. Esto conlleva unas condiciones de trabajo y de vida en general de gran dureza: aislamiento, alejamiento del hogar familiar, elevadas tasas de morbilidad y siniestralidad, etc. A ello hay que añadir unas especiales características de las condiciones de trabajo: tiempos de trabajo estacionales y variables, inexistencia de salario siendo retribuidos a la parte y, por tanto, participando de las ganancias o pérdidas de la empresa, etc.

Las circunstancias señaladas junto a otras como pueden ser el desempeño del trabajo en el mar fuera del territorio físico del Estado, la dispersión del colectivo del mar, la estacionalidad de las campañas, el carácter hostil e imprevisible del medio marino donde se desarrolla la actividad, etc., conforman además un marco laboral en el que, junto a las prestaciones de



Seguridad Social se hace necesaria la definición y puesta en marcha de programas específicos para el sector marítimo-pesquero en el marco de un modelo de protección social diferenciado del que se presta al resto de trabajadores, no sólo por su carácter específico y especial determinado por las características del trabajo y el medio en el que se desarrolla sino también por su carácter integral.

Esta protección social integral y específica se ha venido prestando desde siempre por un único organismo, el Instituto Social de la Marina, que lleva a cabo su gestión en una doble dimensión dirigida a estos trabajadores, es el organismo encargado de la protección y problemática social del sector marítimo-pesquero y actúa como entidad gestora del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

Este modelo diferenciado de protección social no sólo incluye las prestaciones generales de Seguridad Social a las que acceden el resto de trabajadores sino prestaciones específicas de Seguridad Social como pueden ser la asistencia sanitaria embarcada y en el extranjero o las prestaciones asistenciales ante situaciones especiales como pueden ser un naufragio o accidente a bordo. Asimismo comprende otro tipo de prestaciones o servicios que exceden de la Seguridad Social como son la sanidad marítima, los reconocimientos médicos de embarque marítimo, la formación profesional marítima y sanitaria, etc., todos ellos prestaciones y servicios dirigidos al mejoramiento profesional y económico-social de estos trabajadores del mar que viene impuestos por la ratificación, por parte de España, de determinados Convenios de la Organización Internacional del Trabajo así como por la aplicación de la normativa específica del sector marítimo.

La necesidad de este modelo de protección social diferenciado con una regulación específica se ha recogido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en ambos casos en el artículo 10, donde se establece como régimen especial, en base a la especial naturaleza del trabajo del mar y las peculiaridades de las condiciones del tiempo y del lugar en el que se realiza el mismo, al de los Trabajadores del Mar que, además, se regirá por la ley específica que se dicte al efecto, si bien debe tenderse en su regulación a la homogeneidad con el Régimen General. Asimismo, se exceptiona de la integración en el Régimen General a los regímenes que han de regirse por leyes específicas, como es el caso del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar.

Dadas las especiales características del trabajo en el mar y las circunstancias en que se desarrolla, no se ha considerado conveniente acometer la integración de este Régimen Especial en los dos grandes bloques de trabajadores a los que se refiere la Recomendación 4, el de los trabajadores por cuenta ajena y el de los trabajadores por cuenta propia.

No obstante, avanzando en la línea marcada por la citada Recomendación, de equiparación de la protección social de ambos tipos de trabajadores y en la tendencia a la homogeneidad exigida por el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, y teniendo en cuenta la necesidad de un modelo de protección social diferenciado, específico e integral, que ampare a los trabajadores del mar, se ha procedido recientemente a la aprobación de una nueva ley reguladora de este modelo de protección social, la Ley 47/2015, de 21 de octubre,

reguladora de la protección social de las personas trabajadores del sector marítimo-pesquero.

La Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadores del sector marítimo-pesquero ha sido el resultado de este proceso de adecuación normativa constituyendo un nuevo texto legal que regula tanto el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del mar como el resto de prestaciones y servicios gestionados por el Instituto Social de la Marina como entidad encargada de la protección y problemática social del sector marítimo-pesquero. Las razones que han aconsejado su aprobación han sido varias: la obsolescencia del texto refundido de 1974 regulador del Régimen Especial, la ya referida profusión normativa dictada con posterioridad a la entrada en vigor del mismo, la complejidad del Régimen Especial especialmente apreciable en materias como el campo de aplicación, la cotización y la acción protectora, con especial atención a la prestación de jubilación, la coexistencia en un mismo Régimen de Seguridad Social de trabajadores por cuenta ajena y de trabajadores por cuenta propia o autónomos a los que hay que añadir, por ende, la figura del trabajador asimilado, que añaden una mayor complejidad, si cabe, a la definición del trabajador del mar a efectos protectores, así como la inexistencia de una norma con rango legal que regule las prestaciones y servicios dirigidos a los trabajadores del sector marítimo-pesquero y que van más allá de las prestaciones de Seguridad Social.

En la regulación del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar contenida en el Título I de la Ley 47/2015, de 21 de octubre, se ha tenido en cuenta la tendencia a la homogeneidad exigida por el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y la necesidad de simplificación exigida por esta Recomendación 4 del Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo.

De esta manera, en esta tendencia a la homogeneidad y necesidad de simplificación se ha configurado el régimen especial con dos grandes colectivos, los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores por cuenta propia, suprimiéndose fórmulas jurídicas ficticias como es el caso de los armadores asimilados a trabajadores por cuenta ajena que no existen en el Régimen General ni en el de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos. Por otra parte, el colectivo de los trabajadores autónomos incluidos en el régimen especial, ya no está constituido exclusivamente por los trabajadores dedicados a la pesca en pequeñas embarcaciones, rederos o dedicados a la extracción de productos del mar, sino también por otro tipo de trabajadores autónomos que realizan su actividad en el mar como es el caso de los autónomos de la marina mercante, que, en este caso, se equiparan en cuanto a su cotización, a los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

En relación con la cotización, se mantiene la peculiaridad en cuanto a la determinación de las bases de cotización en el caso de trabajadores retribuidos a la parte y en congruencia con la incorporación de nuevos colectivos de trabajadores autónomos y de la supresión de los armadores asimilados a cuenta ajena, se incluyen en los tres grupos de cotización existentes tanto a trabajadores por cuenta ajena como a trabajadores por cuenta propia, manteniendo las peculiaridades en cuanto a la aplicación de coeficientes correctores de la

cotización exclusivamente para los grupos segundo y tercero. Asimismo, se incluye como novedad la incompatibilidad de aplicar los coeficientes reductores de la cotización junto con cualquier otra reducción o bonificación en la cotización, salvo que expresamente se disponga lo contrario. Por último, se contemplan solamente, en relación con las prestaciones, las especialidades que corresponden a este Régimen Especial, remitiendo para todo lo demás a la normativa general de la Seguridad Social y avanzando, por tanto, en la homogeneidad con la protección social de los trabajadores del Régimen General.

#### **M.4.3. Situación de otros sistemas especiales de la Seguridad Social**

Mediante la disposición final segunda del Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, se ha modificado el último párrafo del apartado 1 del artículo 2 de la Ley 18/2007, de 4 de julio, por la que se procedió 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 (RETA), a fin de ampliar el número de ejercicios económicos que han de tomarse en consideración para comprobar el cumplimiento de los requisitos relativos a las rentas y rendimientos obtenidos de las explotaciones agrarias, necesarios para el mantenimiento de la inclusión en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios establecido en el RETA, lo que ha permitido acreditar aquéllos con una mayor flexibilidad.

#### **M.4.4. Integración en el Régimen General de la Seguridad Social de los funcionarios civiles y militares del Estado.**

La disposición adicional tercera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, que recoge lo ya regulado en el artículo 20 del Real Decreto-ley 13/2010, de 3 de diciembre, de actuaciones en el ámbito fiscal, laboral y liberalizadoras para fomentar la inversión y la creación de empleo, establece la inclusión obligatoria en el Régimen General de la Seguridad Social, con efectos del 1 de enero de 2011, del personal que se relaciona en el artículo 2.1, con excepción del comprendido en la letra i), del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobado por el Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, a los efectos exclusivos de lo recogido en dicha norma y en sus disposiciones de desarrollo.

Esta disposición adicional tercera prevé, con las adaptaciones que sean precisas, el respeto, para el personal militar y de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, del régimen de las pensiones extraordinarias previsto en la normativa de Clases Pasivas del Estado, así como de determinadas especificidades relacionadas con los tribunales médicos para la declaración de la incapacidad o inutilidad del funcionario.

Por medio del **Real Decreto 1087/2015, de 4 de diciembre, sobre procedimiento, condiciones y alcance del reconocimiento de las prestaciones de incapacidad permanente y muerte y supervivencia para el personal de las Fuerzas Armadas y de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado derivado de su inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social** se procede al desarrollo reglamentario de lo

dispuesto en la disposición adicional tercera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, para el citado colectivo, en materia de incapacidad permanente y muerte y supervivencia.

El respeto al régimen de las pensiones extraordinarias previsto en la normativa de Clases Pasivas del Estado supone que el personal de las Fuerzas Armadas y de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, en los supuestos de incapacidad permanente o fallecimiento en acto de servicio o como consecuencia de atentado terrorista, tendrá derecho a la pensión que corresponda conforme a la normativa del Régimen General de la Seguridad Social así como a un complemento extraordinario de pensión equivalente a la diferencia entre el importe de la pensión por contingencias profesionales de la Seguridad Social y la cuantía de la pensión extraordinaria que por el mismo hecho causante hubiere correspondido en aplicación de las normas del Régimen de Clases Pasivas del Estado. Dicho complemento extraordinario se financiará mediante aportaciones del Estado al Presupuesto de la Seguridad Social.

Asimismo, en consonancia con lo recogido en la disposición adicional tercera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, que indica que la integración de los funcionarios de nuevo ingreso en el Régimen General de la Seguridad Social lo es a los exclusivos efectos de Clases Pasivas, se mantiene la acción protectora gestionada por las respectivas mutualidades de funcionarios.

También se regula el procedimiento para el reconocimiento de las prestaciones por la entidad gestora de la Seguridad Social. La cuestión más significativa de este procedimiento reside en el mantenimiento de las Juntas Médico Periciales de la Sanidad Militar, los órganos periciales especializados en materia de salud en la Guardia Civil y los Tribunales Médicos de la Policía Nacional para evaluar la pérdida de condiciones psicofísicas del personal de las Fuerzas Armadas y de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

Este real decreto ha sido informado por el Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas, el Consejo de la Guardia Civil y el Consejo de Policía.

El principal objetivo perseguido por este real decreto es regular las especificidades en la integración en el Régimen General de la Seguridad Social del personal de las Fuerzas Armadas y de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

Los colectivos referidos tienen importantes peculiaridades en su régimen de personal que deriva de la especial naturaleza de las funciones que desarrollan, recogidas, entre otras normas, en la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar; en la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil; y en la Ley Orgánica 9/2015, de 28 de julio, de Régimen de Personal de la Policía Nacional. Esta es la razón que justificó que en el artículo 20 del Real Decreto-ley 13/2010, de 3 de diciembre, determinara que la inclusión habría de respetar estas especialidades.

Este respeto tiene su fundamento en la necesidad de que se establezca un único modelo de protección frente a las contingencias profesionales para todos los militares y personal de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad de Estado, puesto que durante muchos años va a convivir

en operaciones de riesgo, especialmente en operaciones internacionales de paz y seguridad, personal al que se le aplica diferentes regímenes de Seguridad Social, y no parece lógico ni justo que se reconozcan, ante hechos idénticos, pensiones de distinto importe.

Además, se establece el procedimiento para el reconocimiento de las prestaciones por la Entidad Gestora de la Seguridad Social, debiendo resaltarse como principal particularidad que en dicho procedimiento van a tomar parte tanto los Tribunales Médicos de las Fuerzas Armadas, Guardia Civil y de la Policía, como los Tribunales Médicos de la Administración de la Seguridad Social.

En desarrollo de lo previsto en la disposición adicional trigésima tercera de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016, se establece en la presente norma que la financiación de la diferencia de gasto en la pensión que correspondería al beneficiario conforme a las normas que rigen en el Régimen General de la Seguridad Social y la que le correspondería conforma a las normas de Clases Pasivas, se financiará con cargo al Presupuesto del Estado mediante transferencias corrientes al de la Seguridad Social.

El coste económico vendrá determinado por la diferencia entre el importe de la pensión extraordinaria conforme a la normativa del Régimen de Clases Pasivas del Estado y la derivada de contingencias profesionales conforme a las normas del Régimen General de la Seguridad Social, considerando los topes de pensión, sola o en concurrencia con otras pensiones públicas, salvo en el supuesto de pensiones derivadas de atentado terrorista.

Conceptualmente, las pensiones extraordinarias de Clases Pasivas son similares en el régimen General a las pensiones de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales pero los importes que reconoce Clases Pasivas, en virtud de su legislación, son siempre superiores o iguales a los que abona la Seguridad Social.

Tomando en consideración el tamaño y distribución por edades del colectivo actualmente en alta en el régimen general y las tasas de pensiones extraordinarias por acto de servicio del personal protegido por Clases Pasivas, por edades, de los años 2010 a 2014, el monto total para el ejercicio presupuestario de 2016 de la diferencia de la protección que otorgan ambos sistemas de cobertura se cuantifica en 249,75 miles de euros, con el siguiente desglose por clase de pensión:

- Incapacidad: 155,35 miles de euros
- Viudedad: 52,40 miles de euros
- Orfandad: 21,00 miles de euros
- Favor de familiares: 21,00 miles de euros
- Total: 249,75 miles de euros.

El complemento se financiará mediante aportaciones del Estado al Presupuesto de la Seguridad Social, toda vez que es ésta el que soporta el gasto finalista del complemento al que hace referencia la disposición adicional, así se recoge en los Presupuestos de la Seguridad Social, y concretamente en el Presupuesto de Gasto del INSS. De este modo se mantiene la coherencia con la denominación de la rúbrica presupuestaria que recoge la

aportación en la Sección 07, Servicio 01, Programa 000X, Concepto 420 “Aportación del Estado al Presupuesto de la Seguridad Social para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 20 del Real Decreto-ley 13/2010, de 3 de diciembre (Pensiones extraordinarias del personal de las Fuerzas Armadas y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado)”. La Seguridad Social recibe la aportación del Estado mediante transferencia a la Tesorería General en la aplicación económica 401.8.

## **5. Recomendación 5: Adecuación de las bases y períodos de cotización.**

La Comisión considera necesario ajustar, con más precisión, la relación entre el salario real y las bases de cotización así como, paralelamente, mejorar las prestaciones que se recibirán.

A los efectos indicados, resultaría pertinente elevar el tope máximo de cotización y la pensión máxima que se regulan en la Ley para garantizar la adecuada correlación en la evolución de salarios, cotizaciones y prestaciones.

Por Ley se establecerán los requisitos para que esa correlación entre salarios, cotizaciones y prestaciones se efectúe automáticamente.

La Comisión estima que el cálculo de la pensión debe realizarse sobre los periodos de cotización real.

Por Ley –previo estudio de las consecuencias financieras para la Seguridad Social- se podrán reconocer o favorecer determinadas situaciones y supuestos en el procedimiento de cálculo de la pensión, en orden a añadir o minorar periodos o bases de cálculo.

También debe establecerse una única fórmula para la determinación de la base reguladora que se utiliza al calcular cada una de las prestaciones del Sistema, que utilice mecanismos homogéneos para configurar la media de las bases de cotización que la conforman.

Todas estas medidas se pondrán en funcionamiento de manera gradual.

### **M.5. Medidas adoptadas. Recomendación 5**

#### **M.5.1. Ampliación de la base de cotización**

Mediante la disposición final tercera del Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, se ha modificado el artículo 109 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social de 1994 (artículo 147 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social de 2015), en el que se regula la determinación de la base de cotización al Régimen General de la Seguridad Social, al objeto de ajustar dicha base a las retribuciones efectivamente percibidas por los trabajadores por cuenta ajena o asimilados en él incluidos, que hasta la aprobación de tal medida se veía afectada por prácticas empresariales tendentes a la minoración de salarios y al aumento de otros conceptos retributivos que figuraban excluidos, en gran medida, de dicha base.

La inclusión en la base de cotización al Régimen General de conceptos y cuantías hasta entonces excluidos no solo ha tenido una importante incidencia en la recaudación de cuotas, ayudando a equilibrar las cuentas del sistema, sino que también ha permitido trasladar esas retribuciones a las bases reguladoras de las futuras prestaciones de Seguridad Social de los trabajadores, lo que permitirá aumentar el importe de las mismas.

Por su parte, mediante el Real Decreto 637/2014, de 25 de julio, se ha dado desarrollo a la reforma legal antes indicada, a través de la modificación del artículo 23 del Reglamento



general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, adaptándolo a las reformas introducidas previamente en el artículo 109 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Por otra parte cabe señalar que dentro del Régimen Especial de 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, sino que perciben sus retribuciones a la parte. Estas bases fijas se determinan anualmente, mediante Orden del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a propuesta del Instituto Social de la Marina, oídas las organizaciones representativas del sector.

### **M.5.2. Ampliación del período de la base reguladora para el cálculo de las prestaciones**

La tendencia demográfica imperante en los países occidentales en el Siglo XXI, cuyas características principales son el descenso de la natalidad y la prolongación de la esperanza de vida tiene un impacto directo en nuestro sistema público de pensiones. Al margen de la evidente brecha que se abre entre cotizantes y pensionistas, se produce un desajuste en la contributividad del sistema, esto es, entre cotizaciones realizadas y prestaciones contributivas a percibir, que se ve acentuado, por la disminución de cotizantes y de carreras de cotización como consecuencia del retraso en la edad de acceso al mercado de trabajo de los jóvenes, y por la salida del mismo cada vez a una edad más temprana.

Por ello se han efectuado una serie de reformas normativas dirigidas a reforzar la contributividad del sistema intentando ajustar cotizaciones realizadas y prestaciones percibidas. Desde esta óptica desde el año 2011 se han efectuado una serie de modificaciones legales para adecuar el **régimen jurídico de la jubilación** y conceder mayor relevancia a la carrera de cotización del trabajador con la finalidad además de aproximar la edad real a la edad legal de acceso a la jubilación.

El 2 de Agosto de 2011 se publicó en el Boletín Oficial del Estado la Ley 27/2011 sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. Su entrada en vigor definitiva —con algunas excepciones— se produjo el 1 de enero de 2013.

Una de las medidas previstas en la misma fue incrementar el número de años que se tienen en cuenta para el cálculo de la pensión de jubilación: de los actuales 15 años se pasa a 25 años. Para ello el apartado 3 del artículo 4 da nueva redacción al apartado 1 del artículo 162 de la Ley General de la Seguridad Social para incrementar este periodo de cálculo de la base reguladora. Esta modificación no surtirá plenitud de efectos hasta el 1 de enero de 2022, y se aplicará de forma gradual con arreglo a la siguiente escala:



**Cuadro II.5.1 NÚMERO DE AÑOS A TENER EN CUENTA PARA EL CÁLCULO DE LA PENSIÓN DE JUBILACIÓN**

AÑO	PERIODO DE CÁLCULO
2013	16 años
2014	17 años
2015	18 años
2016	19 años
2017	20 años
2018	21 años
2019	22 años
2020	23 años
2021	24 años
2022	25 años

Por el Real Decreto Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, de desarrollo de las disposiciones establecidas, en materia de prestaciones, por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, se concretó la forma en que los trabajadores de más edad expulsados prematuramente del mercado laboral, incluidos los trabajadores autónomos, pudieran optar hasta el 31 de diciembre de 2016, por la aplicación de un periodo de cálculo de 20 años, y a partir del 1 de enero de 2017, por la aplicación de un período de 25 años, sin sujetarse a normas transitorias, cuando ello pudiera resultar más favorable,

Por otra parte dentro del objetivo de incrementar el principio de contributividad que, junto con el de solidaridad, constituyen las bases de un sistema público de pensiones se establecen nuevas reglas para el relleno de lagunas que tienen en cuenta los esfuerzos de cotización realizados. De este modo, en el caso de que existan períodos sin cotización, las lagunas se integrarán, durante los 24 meses más próximos a la jubilación, con las bases mínimas de cotización vigentes en cada momento, y a partir del vigésimo quinto con el 50% de la mencionada base

En el mismo sentido se aumentan de 35 a 37, los años de cotización necesarios para que la pensión alcance el 100% de la base reguladora.

Desde esta óptica de reforzar la proporcionalidad entre la prestación reconocida y la contribución económica realizada, se estudió la posibilidad de modificar también el régimen jurídico del resto de pensiones del sistema de Seguridad Social. Si bien este análisis determinó la imposibilidad de extrapolar las modificaciones efectuadas en la regulación de la pensión de jubilación al funcionamiento de las mismas.

En lo que se refiere a las **pensiones de incapacidad permanente** el incremento del periodo de cálculo habría que realizarlo teniendo en cuenta que el hecho causante de esta pensión puede sobrevenir en cualquier momento de la vida laboral del causante. Todos los requisitos para tener derecho a las mismas son distintos en función de la edad que tuviera

este, porque el planteamiento necesariamente ha de ser muy distinto, por ello el cálculo de la base reguladora es diferente en función del periodo de cotización que se le haya exigido al trabajador para tener derecho a la pensión, con lo que indirectamente se introduce el condicionante de la edad del sujeto causante.

Por ello para plantearnos un incremento del periodo de cálculo de la misma, hay que tener en cuenta el momento en que sobreviene el hecho causante: si este se produce a una edad temprana este incremento puede resultar excesivo e ir en contra del principio de garantía de rentas ante situaciones de necesidad que también rige el sistema público de pensiones. Si por el contrario sobreviene a una edad más avanzada, la regulación ya introduce reglas para premiar a aquellas personas que han empezado a trabajar más jóvenes y, por tanto, hayan contribuido más al sistema.

Tampoco incrementaría la contributividad del Sistema el incremento del periodo de cálculo de la base reguladora que serviría para determinar el importe de las pensiones por muerte y supervivencia. La razón es que si el sujeto causante era pensionista la base reguladora de estas prestaciones es la misma que se utilizó para el cálculo de la pensión primigenia, con lo que directamente está afectada por el incremento del periodo de cálculo. En aquellos supuestos en que el sujeto causante estaba en alta o asimilada necesariamente hay que poner el periodo de cálculo de la base reguladora en relación con el requisito de carencia exigido para tener acceso a las prestaciones. Señalar que únicamente se exige carencia para los supuestos en que la muerte sobreviene por una enfermedad común, y este asciende a 500 días dentro de los cinco años anteriores al hecho causante, lo que deja un evidente pequeño margen para incrementar el periodo de cálculo sin que ello dé lugar a incoherencias normativas.

La modificación del período de cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación cumple su objetivo de incrementar la contributividad y proporcionalidad entre el esfuerzo contributivo del trabajador y las prestaciones que va a percibir. Teniendo en cuenta que esta ampliación es progresiva y no se aplicará plenamente hasta el ejercicio 2022, quizá sea temprano para valorar su impacto en la cuantía de la pensión. No obstante, durante los tres primeros ejercicios de su aplicación desde la entrada en vigor de la Ley 27/2011, se observa que se produce un efecto de contención de la evolución de la base reguladora que se debe a varios efectos, como la ampliación del periodo de cálculo de la pensión la contención en la evolución del IPC que actualiza las bases anteriores y la contención de los salarios.

La base reguladora de los ejercicios 2012 y 2015 ha sido la siguiente:

**Cuadro II.5.2 BASE REGULADORA EJERCICIOS 2012 Y 2015**

Año	Importe Medio Base Reguladora
2012	1.571,67 €
2015	1.551,87 €

### **M.5.3. Mejoras en el cálculo de las prestaciones para los trabajadores a tiempo parcial.**

En este contexto hay que destacar las mejoras introducidas por la **Ley 1/2014, de 28 de febrero**, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social. (Artículo 5, disposición adicional cuarta y disposición transitoria primera).

Esta Ley procede del Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.

La disposición adicional séptima de la Ley General de la Seguridad Social contenía las normas aplicables a los trabajadores a tiempo parcial y, particularmente, la regla segunda de su apartado 1 se refiere a los periodos de cotización necesarios para causar derecho a las distintas prestaciones de la Seguridad Social por parte de estos trabajadores.

No obstante, el Pleno del Tribunal Constitucional, mediante sentencia 61/2013, de 14 de marzo, ha declarado inconstitucional y nula, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad, la citada regla segunda del apartado 1 de la disposición adicional séptima, por entender que vulnera el artículo 14 de la Constitución española, tanto por lesionar el derecho a la igualdad, como también, a la vista de su predominante incidencia sobre el empleo femenino, por provocar una discriminación indirecta por razón de sexo. El Tribunal Constitucional declara inconstitucional y nula la referida regla, sin realizar ninguna aclaración sobre los efectos jurídicos de la misma. A la mencionada sentencia, se han añadido posteriormente las sentencias 71/2013 y 72/2013, ambas de 8 de abril, y 116/2013 y 117/2013, de 20 de mayo.

Las sentencias afectan al cálculo de los periodos de cotización para acceder a las correspondientes prestaciones económicas, respecto de los periodos acreditados con contrato de trabajo a tiempo parcial, incluidos los contratos de trabajo fijo-discontinuo a tiempo parcial o completo, con independencia de que la reducción de jornada se realice en cómputo diario, semanal, mensual o anual.

A juicio del Tribunal, las diferencias de trato en cuanto al cómputo de los periodos de carencia que siguen experimentando los trabajadores a tiempo parcial respecto a los trabajadores a jornada completa se encuentran desprovistas de una justificación razonable que guarde la debida proporcionalidad entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad perseguida.

Dicha norma, articulada a través del Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social, se basó en que el Gobierno estima que existen razones de justicia social que aconsejan flexibilizar el número de años requeridos para acceder a una prestación, de modo que se garantice en todo momento el principio de igualdad de los trabajadores, tanto para los de tiempo parcial como para los de tiempo completo, dando cumplimiento así a la sentencia del Tribunal Constitucional.

La norma que se incorpora a la citada ley recoge, además, una fórmula para exigir el mismo esfuerzo a un trabajador a jornada completa y a un trabajador a jornada parcial. El objetivo es, por tanto, evitar que se produzcan efectos desproporcionados entre las cotizaciones realmente efectuadas por el trabajador y la cuantía de la prestación que recibe. Con este propósito, la modificación legal atiende a los períodos de tiempo con contrato vigente a tiempo parcial, de igual modo que cuando se trata de trabajadores a tiempo completo.

En consecuencia, se mantiene la proporcionalidad tanto en el acceso al derecho a las prestaciones, pensiones y subsidios, como a su cuantía. Por todo ello, la ley tiene como finalidad cumplir los siguientes objetivos:

1. Dar cobertura adecuada a todas las personas que realizan una actividad laboral o profesional.
2. Mantener los principios de contributividad, proporcionalidad y equidad que caracterizan el sistema español de Seguridad Social.
3. Mantener la equidad respecto a la situación de los trabajadores a tiempo completo.
4. Evitar situaciones fraudulentas o irregulares, así como evitar la desincentivación de la cotización al Sistema.

Estas modificaciones vienen a desarrollar el «Acuerdo para la mejora de las condiciones de acceso a la protección social de los trabajadores a tiempo parcial» firmado el pasado 31 de julio de 2013 por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y las organizaciones Comisiones Obreras, Unión General de Trabajadores, Confederación Española de Organizaciones Empresariales y Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa”.

Estadísticamente se constata que la situación descrita afecta predominantemente a las mujeres trabajadoras contratadas a tiempo parcial, por lo que se provocaba una discriminación indirecta por razón de género.

#### **Cálculo del período mínimo de cotización en la nueva regulación.**

Se considerará como período de cotización efectiva acreditado por el trabajador el que resulte de aplicar al período de permanencia en alta el coeficiente de parcialidad asignado.

Este coeficiente de parcialidad consta en la vida laboral del trabajador a tiempo parcial (Fichero General de Afiliación) por lo que, necesariamente, es la información esencial de la que se parte. El coeficiente de parcialidad viene determinado por la empresa al formalizar el alta del trabajador en la Seguridad Social y se corresponde con el porcentaje que representa la jornada realizada a tiempo parcial respecto de la jornada realizada por un trabajador a tiempo completo comparable.

El período mínimo de cotización exigido a un trabajador a tiempo parcial será diferente al establecido para el trabajador a tiempo completo, porque deberá ser proporcional a su situación de parcialidad, computando toda la vida laboral del trabajador (Coeficiente Global de Parcialidad).

En el supuesto de un trabajador con distintos coeficientes de parcialidad correspondientes a diferentes períodos de su vida laboral o en caso de alternar períodos a tiempo parcial con períodos a jornada completa, para determinar el Coeficiente Global de Parcialidad se multiplicará cada uno de esos coeficientes por el número de días de ese periodo. Finalmente, se sumaría el número total de días resultante y se dividiría por el número total de días en alta (obteniendo así un coeficiente global de parcialidad) según el siguiente ejemplo:

Un trabajador a tiempo parcial con los siguientes periodos de alta y diferentes coeficientes de parcialidad:

**Cuadro II.5.3. CÁLCULO DEL COEFICIENTE GLOBAL DE PARCIALIDAD**

PERIODOS EN ALTA	DÍAS EN ALTA	COEFICIENTE DE PARCIALIDAD	DÍAS COTIZADOS A TENER EN CUENTA (Días en alta x Coeficiente Parcialidad)
01/01/1979 – 31/12/1979	365 días	100% (jornada completa)	365 días
01/01/1980 - 31/12/2000	7.665 días	30%	2.300 días
01/01/2001 - 31/12/2005	1.825 días	50%	913 días
01/01/2006 - 31/12/2013	2.920 días	20%	584 días
<b>TOTAL DÍAS</b>	<b>12.775 días</b>	<b>32,58%</b>	<b>4.162 días</b>

Coeficiente global de parcialidad correspondiente a toda su vida laboral: 32,58 %, resultado de: (días cotizados x 100) partido por días en alta, es decir,  $4.162 \times 100 / 12.775 = 32,58 \%$  (regla de tres).

Este coeficiente global de parcialidad se aplicará al periodo mínimo de cotización general (15 años) para determinar el período mínimo exigible de cotización para acceder al derecho a la pensión de jubilación.

En este ejemplo el periodo mínimo para tener derecho a la pensión de jubilación será de 4 años y 324 días, o lo que es lo mismo, 1.784 días, que es el resultado de aplicar el 32,58% al período mínimo exigible con carácter general que son 15 años o 5.475 días.

De esta forma, la norma cumple con el principio de proporcionalidad, ya que se tiene en cuenta el número de días cotizados corregido en función del porcentaje de trabajo efectivo (coeficiente global de parcialidad) y, por consiguiente, de contribución al Sistema, pero se exige como tiempo mínimo de cotización un periodo ajustado al correspondiente coeficiente global de parcialidad de cada trabajador.

Respecto a la carencia específica, en lugar de los dos años (730 días) dentro de los 15 últimos (exigidos para los contratos a tiempo completo), se exigirá el tiempo correspondiente y proporcional según el coeficiente global de parcialidad, del trabajador a tiempo parcial, y también incluidos dentro de los 15 últimos (en el ejemplo anterior:  $730 \text{ días} \times 32,58\% = 238 \text{ días}$ ).

En resumen, respecto de las condiciones de acceso a las prestaciones, la nueva regulación determina que el período mínimo de cotización exigido para causar derecho a una prestación será el exigido con carácter general, reducido en proporción a la parcialidad acreditada por el trabajador a lo largo de su vida laboral.

Por su parte, el período de cotización a tiempo parcial computable para el requisito de carencia (período mínimo de cotización exigido), será el resultado de aplicar al período de alta el coeficiente de parcialidad correspondiente sobre la base del porcentaje de jornada que realice el trabajador en relación a la jornada habitual de la actividad.

Con estas soluciones se abre el acceso a las prestaciones de la Seguridad Social a aquellos trabajadores a tiempo parcial que por tener una parcialidad elevada a lo largo de su vida laboral, tenían muy difícil o incluso imposible completar el período mínimo de 15 años exigidos para la pensión de jubilación. De este modo, se garantiza el cumplimiento de los principios de igualdad y proporcionalidad y, por consiguiente, la constitucionalidad de la medida.

En definitiva el período mínimo de cotización exigido para causar derecho a una prestación será el período exigido con carácter general, reducido en proporción a la parcialidad acreditada por el trabajador a lo largo de toda la vida laboral.

El período de cotización a tiempo parcial computable para el requisito de la carencia (período mínimo exigido), será el resultado de aplicar al período de alta el coeficiente de parcialidad correspondiente en base al porcentaje de jornada que realice el trabajador en relación a la jornada habitual en la actividad.

Esto significa que, para la pensión de jubilación contributiva, todo trabajador que haya estado en alta laboral al menos 15 años, con independencia del porcentaje de jornada realizada, alcanza el período de carencia necesario.

Con la legislación anterior, un trabajador que hubiese estado en alta 15 años, necesitaba realizar una jornada superior al 67% para reunir el período de carencia. Con la norma presentada cualquiera que sea su jornada a tiempo parcial cumpliría el período de carencia.

Esta modificación permitirá el derecho a pensión a un número importante de trabajadores, en mayor medida a mujeres.

### **Cuantía de la prestación**

En aquellas prestaciones cuya cuantía está en función de los períodos de cotización acreditados por el trabajador, como es el caso de las pensiones de jubilación o de incapacidad permanente, el período de cotización a tiempo parcial calculado conforme a la regla anterior, se incrementará con el coeficiente del 1,5.

El porcentaje aplicable sobre la base reguladora se determinará mediante la aplicación de la escala general a que se refiere el artículo 163.1 de la Ley General de la Seguridad Social, de forma que a los 15 años de cotización se aplicará un 50% y por cada mes adicional el porcentaje que se determina en cada momento conforme a la disposición transitoria

vigésima primera (en el período 2013 – 2019, un 0,21% durante 163 meses y un 0,19% durante 83 meses, hasta alcanzar el 100% a los 35 años y 6 meses).

No obstante lo anterior, comoquiera que habrá trabajadores que accederán a la jubilación con un período de cotización inferior a 15 años, el porcentaje aplicable en estos casos será proporcional y equivalente al porcentaje que represente el período cotizado sobre quince años.

Con esta propuesta los trabajadores que anteriormente tenían derecho a las pensiones continuarán en la misma situación, causando las pensiones en la misma cuantía que antes.

### **Pensiones mínimas**

Se garantiza la pensión mínima prevista en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, conforme establece la Ley 27/2011, de 1 de agosto. Por consiguiente, si la pensión causada por el trabajador resulta inferior al importe de la pensión mínima vigente en cada momento y reúne el resto de los requisitos (carencia de otros ingresos o rentas), tendrá derecho a un complemento hasta alcanzar la cuantía mínima. El importe del complemento nunca puede superar la cuantía de la pensión no contributiva.

Con esta propuesta se respeta el principio de igualdad entre todos los trabajadores en la aplicación de las pensiones mínimas, como manifestación del principio de suficiencia de las pensiones.

En conclusión, la regulación que se propone, da cobertura adecuada a todas las personas que realizan una actividad laboral o profesional, mantiene los principios de contributividad, proporcionalidad y equidad que caracterizan al sistema español de Seguridad Social, mantiene la equidad respecto a la situación de los trabajadores a tiempo completo y evita tanta situaciones fraudulentas e irregulares como la desincentivación de la cotización al Sistema.

Desde la entrada en vigor de la norma se han reconocido más de 3.800 pensiones, que según la legislación anterior no habrían accedido a la misma. De estas el 86% perciben las cuantías mínimas de pensión, y también la gran mayoría son mujeres, concretamente el 84% del total son pensiones mínimas de mujeres.

Cuadro II.5.4 NÚMERO DE PENSIONISTAS CON DERECHO A PENSIÓN

% PARCIALIDAD GLOBAL	CON MÍNIMOS	SIN MÍNIMOS	TOTAL
<b>Total</b>			
<b>Menos del 51%</b>	1.848	280	2.128
<b>Del 51 al 67%</b>	1.486	249	1.735
<b>Total</b>	<b>3.334</b>	<b>529</b>	<b>3.863</b>
<b>Hombres</b>			
<b>Menos del 51%</b>	36	30	66
<b>Del 51 al 67%</b>	39	22	61
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>52</b>	<b>127</b>
<b>Mujeres</b>			
<b>Menos del 51%</b>	1.812	250	2.062
<b>Del 51 al 67%</b>	1.447	227	1.674
<b>Total</b>	<b>3.259</b>	<b>477</b>	<b>3.736</b>



## 6. Recomendación 6: Incentivos al empleo.

Los incentivos a la contratación, a través de bonificaciones y reducciones en las cotizaciones sociales, pueden ser un instrumento útil para favorecer la incorporación o permanencia en el mercado de trabajo de personas con dificultades de acceso o en situaciones de riesgo de expulsión de aquél.

Sin embargo, la experiencia ha demostrado que una política de incentivos generalizados puede hacer perder parte de la eficacia de los mismos sobre la generación de nuevo empleo o su mantenimiento.

En este sentido, a juicio de la Comisión, el sistema de bonificaciones debe concentrarse en las situaciones y colectivos cuyo empleo se persigue favorecer de forma especial.

Además, debe desarrollarse el compromiso de bonificar -de manera más intensa y proporcionalmente a su antigüedad en la empresa- las cotizaciones de los trabajadores ya contratados que tengan 55 o más años de edad, para incentivar el mantenimiento de su empleo.

La Comisión advierte de las negativas consecuencias que para la protección social de los jóvenes tienen la persistente temporalidad y precarización de sus condiciones de trabajo, así como sus elevados índices de rotación, dado que ello impide la acumulación de carreras de cotización mínimamente prolongadas y, por consiguiente, determina futuras pensiones de jubilación de escasa cuantía.

Por ello la Comisión sostiene que, a la vista de la situación actual de empleo por la que atraviesan los jóvenes, se hace necesario que las Administraciones Públicas pongan en marcha –entre otras- políticas educativas y formativas de amplio espectro que favorezcan las posibilidades de los jóvenes para ser contratados, especialmente en el caso de aquellos jóvenes que encuentran mayores dificultades de acceso al empleo debido a una formación escasa, o a causa de un abandono prematuro del sistema educativo.

Asimismo, la Comisión apoya el aumento de políticas activas de empleo específicas para jóvenes desempleados y para aquellos que acceden por primera vez al mercado laboral.

**M.6. Medidas adoptadas. Recomendación 6**

La Seguridad Social, en cuanto instrumento de protección frente a la inseguridad económica, se basa en principios peculiares como el de solidaridad colectiva, por lo que no puede dejar de concluirse que el alcance y el modo en que la Seguridad Social asuma estos principios, tiene una repercusión económica indudable. El instrumento típico de actuación en este plano es el sistema de financiación de la Seguridad Social, el cómo y de dónde vengan los recursos económicos de los que dispone, complementado con la política de gasto, es decir, la manera en que tales recursos se distribuyen a la hora de hacer frente a las situaciones de necesidad que se produzcan.

Evidenciando la influencia directa que las circunstancias económicas ejercen sobre la Seguridad Social, el problema de su financiación se plantea, de forma acuciante, en los últimos años a causa de la crisis económica. El descenso de la tasa de empleo reduce el número de activos cotizantes con relación a los pasivos que reciben prestaciones de Seguridad Social, que a su vez, se incrementan notablemente. Son así menos personas las que tienen que financiar un mayor número de prestaciones, por lo que en estos momentos, más que nunca, debiera extremarse el celo para asegurar la obtención de todos los ingresos posibles con los que darles cobertura.

Por tanto, las medidas de fomento que se establezcan, en ningún caso debieran suponer un menoscabo para las arcas de la Seguridad Social, ni reducir la cuantía que se precisa para el abono periódico de las prestaciones del Sistema.

En consecuencia, las políticas de bonificaciones y exoneraciones de cotizaciones sociales deberían condicionarse al mantenimiento del equilibrio financiero de las cuentas públicas.

En línea con estos postulados, se debe tener en cuenta que las reducciones en las cotizaciones establecidas por medidas de fomento de empleo u otras causas ajenas a la decisión de la Seguridad Social ponen en riesgo la cobertura de la financiación de las prestaciones y generan efectos negativos sobre el equilibrio presupuestario del Sistema, alterando el balance económico-patrimonial entre el Estado y la Seguridad Social. La Comisión del Pacto de Toledo insistió en que fuera la fiscalidad general la que hiciera frente a la bonificación en las cotizaciones dirigidas a grupos de especial dificultad en la búsqueda de empleo, o a cualquier otra actuación de ayuda a sectores productivos que pudiera provocar distorsiones en el normal equilibrio del Sistema, ámbito en el que deberían incluirse las reducciones de cotización.

Siguiendo estas recomendaciones, se enmarcan las medidas contenidas en el Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, por el que se suprimen gran parte de las bonificaciones existentes para asegurar la viabilidad futura del Sistema de protección social y para contribuir al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria del Plan Presupuestario 2013-2014.

Pues bien, las futuras medidas que se contemplen para el fomento del empleo deberían instrumentarse por la vía de las bonificaciones y no por la de las reducciones, para no afectar gravemente a la viabilidad del Sistema de la Seguridad Social, ya que en caso

contrario se experimentaría una importante rebaja de los ingresos que aumentaría su déficit y reduciría la garantía de la cobertura para las prestaciones contributivas.

### **M.6.1. Reordenación del sistema de bonificación y nuevos incentivos a la contratación.**

La importante destrucción de empleo generada como consecuencia de la crisis económica ha puesto en evidencia la necesidad de adoptar una reforma laboral que establezca las condiciones necesarias para que la economía española pueda volver a crear empleo y genere la seguridad necesaria para trabajadores, empresarios, mercados e inversores.

Con este objetivo se ha llevado a cabo una importante reforma legislativa encaminada no sólo a fomentar la contratación de aquellos trabajadores con mayores dificultades de acceso al mercado de trabajo, sino también a fomentar su empleabilidad. Por un lado se han regulado toda una batería de incentivos a la contratación, a través de bonificaciones y reducciones en las cotizaciones sociales, para favorecer la incorporación o permanencia en el mercado de trabajo de personas con dificultades de acceso y por otro se ha diseñado un sistema de formación que acompañe a los trabajadores en su acceso, mantenimiento y retorno al empleo, así como en su capacidad de desarrollo personal y promoción profesional.

Todo ello sin olvidar la necesidad de establecer un sistema de incentivos dirigidos al autoempleo, que contribuya a crear un entorno favorable al emprendimiento, dada su capacidad generadora de empleo.

La destrucción de empleo ha sido más intensa en ciertos colectivos, especialmente los jóvenes cuya tasa de paro entre los menores de 25 años llegó a alcanzar el 50%. El desempleo de larga duración en España ha sido más elevado que en otros países y además se alcanzó una tasa de temporalidad mucho más elevada que en el resto de los países de la Unión Europea.

La identificación de los colectivos más afectados, la dualidad laboral y los consecuentes desequilibrios en las modalidades contractuales han sido el punto de partida para establecer los ejes de actuación en el sistema de incentivos a la contratación.

Un primer paso ha sido la racionalización del sistema de bonificaciones acabando con su carácter generalista. El **Real Decreto-ley 20/2012**, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad ha dirigido las bonificaciones a la contratación de colectivos con dificultades objetivas y especiales para acceder al mercado de trabajo, haciéndolas más efectivas y ofreciendo mayor seguridad jurídica. Así, se suprimen todas las bonificaciones a excepción de las destinadas a la contratación de discapacitados, así como a la contratación, a través del contrato de apoyo a los emprendedores, de jóvenes, de mayores de 45 años parados de larga duración y mujeres. Se mantienen igualmente las bonificaciones a la contratación de jóvenes que se constituyan como autónomos, y personas que sustituyen a víctimas de violencia de género y trabajadores en baja por maternidad.

El **Real Decreto-ley 3/2012** y la **Ley 3/2012, de 6 de julio**, de medidas urgentes, para la reforma del mercado laboral incluye medidas que tratan de favorecer especialmente a quienes están sufriendo con mayor intensidad las consecuencias negativas de la crisis económica: los jóvenes desempleados y las PYMES, que constituyen, según datos del Directorio Central de Empresas del Instituto Nacional de Estadística, el 99,23% de las empresas españolas.

Destina las bonificaciones a las empresas que tengan menos de cincuenta trabajadores, bien por la transformación de contratos en prácticas, de relevo o de sustitución por jubilación en contratos indefinidos, o bien por la contratación indefinida, a través de la nueva modalidad contractual del “contrato de apoyo a emprendedores”, de jóvenes de entre 16 y 30 años o desempleados mayores de 45 años.

Simultáneamente se ha abierto una nueva vía de reformas dirigida a potenciar la iniciativa empresarial, estableciendo un entorno que promueva la cultura emprendedora, así como la creación y desarrollo de proyectos empresariales generadores de empleo y de valor añadido. El **Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero** y la **Ley 11/2013, de 26 de julio**, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo se plantean como objetivos principales: mejorar la empleabilidad de los jóvenes, aumentar la calidad y la estabilidad del empleo, promover la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral y fomentar el espíritu emprendedor.

Para estimular la contratación de jóvenes en desempleo se establecen incentivos para los contratos a tiempo parcial con vinculación formativa que se formalicen con ellos y para la contratación indefinida de jóvenes por microempresas y empresarios autónomos.

El trabajo a tiempo parcial es un mecanismo que otorga al empresario flexibilidad en el tiempo de trabajo y posibilita al trabajador conciliar la vida laboral y personal y compatibilizar trabajo y formación. A pesar de estas ventajas y aunque su utilización ha experimentado incrementos en los últimos años, el porcentaje medio de trabajadores a tiempo parcial en España se sitúa por debajo de la media de los países de la Unión Europea.

En este sentido el **Real Decreto-ley 16/2013**, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores, ahonda en la promoción del trabajo a tiempo parcial mediante una simplificación de su régimen laboral e incorporando en el mismo cambios dirigidos a que las empresas recurran en mayor medida al trabajo a tiempo parcial como mecanismo adecuado para una composición de las plantillas laborales adaptada a las circunstancias económicas y productivas, asegurando un adecuado equilibrio entre flexibilidad y control.

Con objeto de acelerar la recuperación y la creación de empleo, una vez que la actividad económica ha retornado a tasas de crecimiento positivas, el **Real Decreto-ley 3/2014**, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida incorporó una importante reducción de las cotizaciones sociales para favorecer la creación de empleo neto estable.

La reducción se ha articulado a través del establecimiento de una tarifa plana reducida de las cotizaciones sociales para nuevas contrataciones indefinidas que mantengan el empleo neto durante al menos tres años. Ha sido tal el éxito de la medida que se consideró necesario ampliar su vigencia, así el **Real Decreto-ley 17/2014**, de 26 de diciembre de 2014, de medidas de sostenibilidad financiera de comunidades autónomas y entidades locales, publicado en el BOE de 30 de diciembre de 2014, prorrogó la vigencia de la tarifa plana de 100 euros para la contratación indefinida de nuevos trabajadores hasta el 31 de marzo de 2015.

Finalmente, con el objetivo de consolidar la evolución positiva de la contratación indefinida y potenciar su impacto para los colectivos con mayores dificultades para la inserción laboral estable, el **Real Decreto-ley 1/2015**, de 27 de febrero, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de carga financiera y otras medidas de orden social ha establecido un nuevo incentivo para la creación de empleo estable, consistente en la fijación de un mínimo exento en la cotización empresarial por contingencias comunes a la Seguridad Social por la contratación indefinida de trabajadores.

El establecimiento de un mínimo exento ha supuesto la creación de un incentivo de carácter progresivo que reduce en mayor medida las cotizaciones sociales por la contratación estable de trabajadores con menores retribuciones. Con esta medida se pretende favorecer a aquellos colectivos con más dificultades de inserción estable en el mercado laboral, más afectados por el desempleo y la temporalidad, tales como desempleados de larga duración, trabajadores con escasa formación y jóvenes sin experiencia laboral.

En los apartados siguientes, a modo de síntesis se recogen los diversos tipos de incentivos a los que se ha hecho referencia en los párrafos anteriores con expresión de las normas que los establecen, la modalidad contractual y el colectivo al que se dirige. El perfil general de las personas a las que van dirigidos estos contratos se corresponde con los grupos más vulnerables frente al desempleo. En la descripción de las bonificaciones que corresponden a cada tipo de contrato y a cada legislación concreta se especifica, en su caso, la duración temporal de las mismas.

Es necesario precisar que en las tablas únicamente aparece el desglose de las modalidades contractuales recogidas en la reforma laboral iniciada a partir de 2012 y no se detallan las bonificaciones y reducciones que se han mantenido tras la simplificación y reordenación realizada por el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

### M.6.1.1. Contratos con derecho a bonificación para fomento de la contratación indefinida y contratos con derecho reducción para la formación y el aprendizaje Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero y Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

MODALIDAD	BONIFICACIÓN / REDUCCIÓN
<p>Contratos indefinidos a tiempo completo, tiempo parcial y fijos discontinuos realizados por empresas con menos de 50 trabajadores (Contratos de apoyo al emprendedor):</p> <p><i>Trabajadores desempleados entre 16 y 30 años, inscritos en la Oficina de Empleo.</i></p> <p><i>Trabajadores desempleados mayores de 45 años, inscritos en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación. La Ley 3/2012 suprime el requisito de estar inscrito en la oficina de empleo.</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Varones y mujeres: Bonificación de 1.000 €/año durante el primer año.</li> <li>▪ Varones y mujeres: Bonificación de 1.100 €/año durante el segundo año.</li> <li>▪ Varones y mujeres: Bonificación de 1.200 €/año durante el tercer año.</li> <li>▪ Mujeres subrepresentadas: Bonificación de 1.100 €/año durante el primer año.</li> <li>▪ Mujeres subrepresentadas: Bonificación de 1.200 €/año durante el segundo año años.</li> <li>▪ Mujeres subrepresentadas: Bonificación de 1.300 €/año durante el tercer año.</li>   <li>▪ Varones y mujeres: Bonificación de 1.300 €/año durante tres años.</li> <li>▪ Mujeres subrepresentadas: Bonificación de 1.500 €/año durante tres años.</li> </ul>
<p>Conversiones en indefinidos de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación en empresas con menos de 50 trabajadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Varones: Bonificación de 500 €/año durante tres años.</li> <li>▪ Mujeres: Bonificación de 700 €/año durante tres años.</li> </ul>
<p>Contratos para la formación realizados con trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de Empleo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reducción del 100% de la totalidad de cuota empresarial y del trabajador para empresas con plantilla inferior a 250 trabajadores durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga.</li> <li>▪ Reducción del 75% de la totalidad de cuota empresarial para empresas con plantilla igual o superior a 250 trabajadores durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga. Y reducción del 100% de las cuotas del trabajador.</li> </ul>
<p>Conversiones en indefinidos de los contratos para la formación y el aprendizaje.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Varones: Reducción de 1.500 €/año durante tres años.</li> <li>▪ Mujeres: Reducción de 1.800 €/año durante tres años.</li> </ul>

MODALIDAD	BONIFICACIÓN / REDUCCIÓN
<p>Medidas de apoyo a la prolongación de la actividad de los trabajadores fijos-discontinuos en empresas dedicadas a actividades encuadradas en el sector del turismo durante los meses de marzo y noviembre (Disposición adicional duodécima de la Ley 3/2012) En vigor desde el 8/7/2012.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bonificación del 50% la cuota empresarial (contingencias comunes, desempleo, Fogasa y Formación profesional) en los meses de marzo y noviembre para los trabajadores fijos-discontinuos.</li> </ul>

**M.6.1.2. Contratos con derecho a bonificación y reducción. Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero y Ley 11/2013 de medidas de apoyo a los emprendedores y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.**

MODALIDAD	BONIFICACIÓN / REDUCCIÓN
<p>Contratación indefinida a tiempo completo o a tiempo parcial por microempresas (empresas con una plantilla igual o inferior a nueve trabajadores) y trabajadores autónomos de jóvenes menores de 30 años desempleados o de menores de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 %</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reducción del 100% de la cuota empresarial por contingencias comunes durante el primer año de contrato y solo para un contrato.</li> </ul>
<p>Contratación indefinida a tiempo completo o a tiempo parcial por autónomos menores de 30 años y sin asalariados a trabajadores mayores de 45 años desempleados inscritos en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación. O beneficiarios del programa de recualificación profesional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reducción del 100% de la cuota de la empresarial de la Seguridad Social durante doce meses.</li> <li>▪ Se deberá mantener el empleo del trabajador al menos 18 meses, salvo que el contrato se extinga por causa no imputable al empresario o por resolución durante el periodo de prueba.</li> </ul>
<p>Transformación en indefinidos de contratos temporales celebrados con menores de 30 años o menores de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 %, sin experiencia laboral o siendo ésta inferior a tres meses.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Varones: Bonificación de 500 €/año durante tres años.</li> <li>▪ Mujeres: Bonificación de 700 €/año durante tres años.</li> </ul>
<p>Contratos a tiempo parcial indefinidos o temporales con vinculación formativa para menores de 30 años o menores de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 % que procedan de otro sector de actividad y que se encuentren desempleados desde hace 12 meses.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reducción del 100% de la cuota empresarial por contingencias comunes del trabajador contratado en empresas con plantilla inferior a 250 trabajadores durante doce meses. Este incentivo podrá ser prorrogado otros doce meses siempre que el trabajador continúe compatibilizando el empleo con la formación.</li> <li>▪ Reducción del 75% de la cuota empresarial por contingencias comunes de trabajador contratado en empresas con plantilla igual o superior a 250 trabajadores durante doce meses. Este incentivo podrá ser prorrogado otros doce meses siempre que el trabajador continúe compatibilizando el empleo con la formación.</li> </ul>



MODALIDAD	BONIFICACIÓN / REDUCCIÓN
Desempleados menores de 30 años o menores de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 % incorporados a las cooperativas o sociedades laborales como socios trabajadores o de en calidad de socios trabajadores o de trabajo. (1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bonificación durante tres años. La cuantía será de 800 €/año.</li> </ul>
Excluidos sociales menores de 30 años o menores de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 %, contratados en empresas de inserción. (1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bonificación durante toda la vigencia del contrato o durante tres años en caso de contratación indefinida. La cuantía será de 1.650 €/año.</li> </ul>
Empresas y autónomos que concierten un contrato en prácticas para el primer empleo de un menor de 30 años o menor de 35 años con un grado de discapacidad mayor o igual al 33% aunque hayan transcurrido cinco o más años desde la terminación de los correspondientes estudios.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Reducción del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante la vigencia del contrato. Bonificación adicional del 50% para contrataciones efectuadas hasta el 30/06/2016 con personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía juvenil (RDL 8/2014)</li> <li>▪ Reducción del 75% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante la vigencia del contrato. en el caso de que el trabajador estuviese realizando prácticas no laborales en el momento de la concertación del contrato de trabajo en prácticas. Bonificación adicional del 25% para contrataciones efectuadas hasta el 30/06/2016 con personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil (RDL 8/2014)</li> </ul>

(1) Actualmente regulados por la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, de acuerdo con la modificación introducida por la L 31/2015 de 9 de septiembre

### M.6.1.3. Contratos con derecho a reducción. Real Decreto-ley 3/2014, de 28 de febrero, de medidas urgentes para el fomento del empleo y la contratación indefinida

MODALIDAD	BONIFICACIÓN / REDUCCIÓN
Contratación indefinida a tiempo completo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cotización empresarial por contingencias comunes de 100 euros mensuales durante 24 meses. Reducción 50% de la cotización empresarial por c.c. durante 12 meses siguientes para empresas con menos de 10 trabajadores en el momento de la contratación.</li> </ul>
Contratación indefinida a tiempo parcial, cuando la jornada de trabajo sea, al menos, equivalente a un 75% de la jornada de un trabajador a tiempo completo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cotización empresarial por contingencias comunes de 75 euros mensuales durante 24 meses. Reducción 50% de la cotización empresarial por c.c. durante 12 meses siguientes para empresas con menos de 10 trabajadores en el momento de la contratación.</li> </ul>



MODALIDAD	BONIFICACIÓN / REDUCCIÓN
Contratación indefinida a tiempo parcial, cuando la jornada de trabajo sea, al menos, equivalente a un 50% de la jornada de un trabajador a tiempo completo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cotización empresarial por contingencias comunes de 50 euros mensuales durante 24 meses. Reducción 50% de la cotización empresarial por c.c. durante 12 meses siguientes para empresas con menos de 10 trabajadores en el momento de la contratación.</li> </ul>

**M.6.1.4. Contratos con un mínimo de 500 euros exento de cotización. Real Decreto-ley 1/2015, de 27 de febrero, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de carga financiera y otras medidas de orden social.**

MODALIDAD	REDUCCIÓN
Contratación indefinida a tiempo completo	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Los primeros 500 euros de la base de cotización por contingencias comunes correspondiente a cada mes quedarán exentos de la aplicación del tipo de cotización en la parte correspondiente a la empresa.</li> </ul>
Contratación indefinida a tiempo parcial,	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Cuando la jornada de trabajo sea, al menos, equivalente a un 50 por 100 de la jornada de un trabajador a tiempo completo comparable, los primeros 500 euros se reducirán de forma proporcional al porcentaje de reducción de jornada de cada contrato</li> </ul>

El beneficio en la cotización es una bonificación, a cargo del Servicio Público de Empleo Estatal, cuando el contrato indefinido se formalice con jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, y en una reducción, a cargo del sistema de la Seguridad Social, en los demás casos.

**M.6.2. Medidas de Apoyo al Autoempleo como mecanismo para la activación y recuperación de empleo.**

Dentro del tejido empresarial español, destacan por su importancia cuantitativa y cualitativa los autónomos. Estos constituyen uno de los principales motores para dinamizar la economía española, dada su capacidad de generar empleo y su potencial de creación de valor.

Por estos motivos el impulso del autoempleo ha sido uno de los ejes de las políticas que en estos años se ha llevado a cabo en materia de empleo.

Entre las distintas actuaciones, se encuentra la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que además de introducir el contrato de

Apoyo a los Emprendedores, estableció bonificaciones para las nuevas altas de familiares colaboradores de trabajadores autónomos, o la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo en la que, con objeto de incentivar la cultura emprendedora y facilitar el inicio de actividades empresariales, se adoptan un conjunto de medidas para fomentar el emprendimiento y el trabajo por cuenta propia entre jóvenes menores de 30 años con la implantación de una cuota inicial reducida a la Seguridad Social para las nuevas altas en el R.E.T.A. Tarifa reducida en la cotización que posteriormente se hizo extensiva a todos los trabajadores que se dieron de alta inicialmente en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social a partir del 29 de septiembre de 2013, fecha en que entró en vigor la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.

Los autónomos y los emprendedores han ocupado, por tanto, un lugar destacado en las políticas de empleo en los últimos años. Unas políticas entre cuyos objetivos se encuentra también el fomento del emprendimiento colectivo y el apoyo e impulso a la Economía Social cuyas entidades, a lo largo de la crisis económica, han demostrado una importante capacidad en cuanto a creación y mantenimiento de empleo llegando a convertirse incluso en alternativa para otras empresas que vieron en algunas de sus fórmulas la forma de evitar su desaparición.

Todas estas actuaciones han puesto de relieve la necesidad de sistematizar el marco vigente de incentivos al trabajo autónomo y a la Economía Social, reuniendo en un solo texto las medidas e incentivos establecidos en favor de estos colectivos.

El artículo 121 del Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, habilitó al Gobierno a llevar a cabo una reordenación normativa de los incentivos al autoempleo en el ámbito de empleo y Seguridad Social, en el título V de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo y en Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, según correspondiese. Con este fin **La Ley 31/2015, de 9 de septiembre**, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social, ha incluido todos los incentivos y las bonificaciones y reducciones en la cotización a la Seguridad Social vigentes a la fecha de su entrada en vigor, mejorándolos, armonizándolos, ampliándolos e incluso implementando otros nuevos

Las medidas contenidas en esta ley coadyuvan a afianzar la hoja de ruta emprendida en materia de autoempleo, que se articula en torno a tres ejes: impulsar el autoempleo, individual o colectivo; apoyar a aquellos que ya han emprendido para que puedan consolidar y hacer crecer sus proyectos; y avanzar en la mejora de la protección social de los autónomos con el objetivo de salvar la brecha que existe entre los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores asalariados.

Se incorpora una tabla resumen con las medidas dirigidas a fomentar el autoempleo y que afectan a la cotización a la Seguridad Social, principalmente en forma de reducciones.

MODALIDAD	BONIFICACIÓN / REDUCCIÓN
<p>Nuevas altas de familiares colaboradores de trabajadores autónomos que se incorporen como nuevas altas al RETA (Art 35 de Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo ,modificado por art 1.8 de L.31/2015)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bonificación del 50% de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima vigente en cada momento en el régimen especial de autónomos durante un periodo de 18 meses y del 25% los 6 meses siguientes.</li> </ul>
<p>Trabajadores por cuenta propia, que tengan menos de 30 años de edad o de 35 si son mujeres y que causen alta inicial o que no hubieran estado en situación de alta en los cinco años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos. Aplicable también a los socios de sociedades laborales y a los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado encuadrados en el RETA (Art 31 de Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, modificado por art 1.8 de Ley 31/2015)</p>	<p>Sobre la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo que corresponda:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Si optan por base mínima, 50 euros mes durante 6 meses. Si no, reducción del 80% durante los 6 primeros meses.</li> <li>▪ Reducción del 50% durante 6 meses</li> <li>▪ Reducción del 30% durante 3 meses</li> <li>▪ Bonificación del 30% durante los 3 meses siguientes a la finalización de la reducción</li> <li>▪ Bonificación del 30% durante los 12 meses siguientes</li> </ul>
<p>Trabajadores por cuenta propia que causen alta inicial o que no hubieran estado en situación de alta en los cinco años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos. Aplicable también a los socios de sociedades laborales y a los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado encuadrados en el RETA (Art 31 de Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, modificación por art 1.8 de Ley 31/2015)</p>	<p>Sobre la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo que corresponda:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Si optan por base mínima, 50 euros mes durante 6 meses. Si no, reducción del 80% durante los 6 primeros meses</li> <li>▪ Reducción del 50% durante 6 meses</li> <li>▪ Reducción del 30% durante 3 meses</li> <li>▪ Bonificación del 30% durante los 3 meses siguientes</li> </ul>
<p>Discapacitados con grado de discapacidad igual o mayor del 33%, que causen alta inicial o que no hubieran estado en situación de alta en los cinco años inmediatamente anteriores, a contar desde la fecha de efectos del alta, en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos. Aplicable también a los socios de sociedades laborales y a los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado encuadrados en el RETA (Art 32 de Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, modificado por art 1.8 de Ley 31/2015)</p>	<p>Sobre la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo que corresponda, incluida la I.T.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Si optan por base mínima 50 euros mes durante 12 meses, si no reducción del 80% durante 12 meses</li> <li>▪ Bonificación del 50% durante los 48 meses siguientes</li> </ul>

### M.6.3. Reforma del Sistema de Formación Profesional para el Empleo

La formación tiene una incidencia determinante sobre el empleo. De hecho, el empleo perdido durante la recesión económica lo ha sido mayoritariamente en ocupaciones de bajo nivel de capacitación. Entre 2007 y 2013 más de la mitad de los trabajadores que no habían superado la educación primaria perdieron su empleo. En cambio, el número de ocupados con estudios superiores se incrementó en un 2 por ciento.

Las carencias formativas tienen un impacto negativo cuantificable sobre las oportunidades de empleo de los trabajadores: las personas con menor nivel de competencias básicas

están expuestas a casi el doble de probabilidades de quedar desempleadas con la pérdida económica y social que implica.

Si bien el desarrollo de la formación profesional para el empleo ha sido notable, con un significativo incremento de la participación de empresas y trabajadores en las acciones formativas, se ha puesto de manifiesto también la necesidad de acometer mejoras en este ámbito a través de una importante reforma legislativa.

La Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral apostó por una formación profesional que favoreciese el aprendizaje permanente de los trabajadores y el pleno desarrollo de sus capacidades profesionales. El eje básico de la reforma en esta materia fue el reconocimiento de la formación profesional como un derecho individual, reconociéndose a los trabajadores un permiso retribuido con fines formativos. Asimismo, se reconoció a los trabajadores el derecho a la formación profesional dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. También previó que los Servicios Públicos de Empleo otorgarán a cada trabajador una cuenta de formación asociada al número de afiliación a la Seguridad Social, y se reconoció a los centros y entidades de formación, debidamente acreditados, la posibilidad de participar directamente en el sistema de formación profesional para el empleo, con la finalidad de que la oferta formativa sea más variada, descentralizada y eficiente.

Según datos de Eurostat, en 2013 España presentaba una de las tasas de jóvenes de entre 15 y 25 años que ni estudian ni trabajan más altas de la Unión Europea, seis puntos por encima de la media. Estas cifras ponen de manifiesto la grave situación laboral en la que se encuentra el colectivo de los jóvenes en España que puede tener como consecuencia tanto una fuerte desconexión del mercado de trabajo como la exclusión social a largo plazo.

El Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio, y la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia establecen el régimen de implantación del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, que tiene como finalidad principal que el colectivo de jóvenes no ocupados ni integrados en los sistemas de educación o formación y que sean mayores de 16 años y menores de 25, o menores de 30 años en el caso de personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33%, puedan recibir una oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o período de prácticas, tras acabar la educación formal o quedar desempleadas.

Dentro de las medidas de apoyo a la contratación, cabe mencionar el establecimiento de una bonificación mensual en la aportación empresarial a la cotización a la Seguridad Social por un importe de 300 euros, durante un máximo de seis meses, por la contratación con carácter indefinido de personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, así como la inclusión de dicho colectivo de jóvenes en determinados incentivos a la contratación previstos en la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

Además, se recoge el compromiso de avanzar en la articulación de los mecanismos que incentiven que las empresas realicen el contrato para la formación y el aprendizaje, a través de la compensación de los costes inherentes a la formación oficial, así como los derivados

de la necesaria tutorización del trabajador. Compromiso que se materializó con la aprobación de la Orden ESS/41/2015, de 12 de enero, por la que se modifica la Orden ESS/2518/2013, de 26 de diciembre, por la que se regulan los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje, que eleva la cuantía máxima de las bonificaciones inherentes a la actividad formativa cuando los contratos de formación y aprendizaje sean celebrados con personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

Con objeto de afrontar todas las deficiencias detectadas en el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral y para dar cumplimiento a los objetivos y principios acordados en el marco del Diálogo Social se ha aprobado **la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral.**

La ley constituye un nuevo marco que profundiza en la transformación iniciada por la Ley 3/2012, de 6 de julio y con ella se acomete una reforma integral del sistema de Formación a partir de cuatro objetivos estratégicos:

- ✓ La garantía del ejercicio del derecho a la formación de los trabajadores, empleados y desempleados, en particular, de los más vulnerables
- ✓ La contribución efectiva de la formación a la competitividad de las empresas
- ✓ El fortalecimiento de la negociación colectiva en la adecuación de la oferta formativa a los requerimientos del sistema productivo
- ✓ La eficiencia y transparencia en la gestión de los recursos públicos.

El nuevo sistema, que es de aplicación en todo el territorio nacional y responde a una acción coordinada, colaborativa y cooperativa entre las Administraciones públicas competentes y los demás agentes que intervienen en el mismo, respetando el marco de distribución de competencias, se constituye como el marco coherente de planificación, ejecución eficiente, seguimiento y evaluación permanente, de la formación profesional en el ámbito laboral, contando para ello con instrumentos renovados de información, seguimiento y control y siempre con el papel protagonista de la negociación colectiva y del diálogo social como herramientas esenciales para contar con un sistema más eficaz y orientado a satisfacer las necesidades reales de empresas y trabajadores.

#### **M.6.4. Medidas adoptadas para los trabajadores del Régimen Especial del Mar**

El Instituto Social de la Marina, a través de la Subdirección General de Acción Social Marítima emprendió en 2012 una serie de actuaciones en el marco estratégico orientado a “Mejorar la empleabilidad de los trabajadores del mar, y con ello, la oferta formativa del Instituto Social de la Marina”.

La empleabilidad es la capacidad que una persona tiene para tener un empleo que satisfaga sus necesidades profesionales, económicas, de promoción y de desarrollo a lo largo de su vida mediante la formación continua.

Siendo la Administración uno de los agentes intervinientes y responsables de la empleabilidad, en el caso que nos ocupa, el ISM en tanto tiene atribuidas las competencias para la formación de los trabajadores del mar, pone a disposición de los mismos los recursos formativos dirigidos hacia la empleabilidad de éstos, y redundando en definitiva también en el sector empresarial y mercado laboral.

El Instituto Social de la Marina ofrece anualmente Planes de formación dirigidos a la obtención de titulaciones o certificaciones necesarias para el desempeño de las funciones a bordo, que vienen determinadas por normativa internacional y nacional, así como otras encaminadas a incrementar la capacitación profesional de los trabajadores del mar.

Para la consecución de los mismos el ISM viene realizando estudios de detección de necesidades formativas de los beneficiarios de la formación profesional marítima y sanitaria al objeto de elevar su nivel de cualificación y competencia profesional en términos de calidad y empleabilidad.

La formación profesional marítima y sanitaria impartida por el ISM busca incidir sobre la vida laboral de los profesionales del sector marítimo-pesquero desde una doble perspectiva:

1. Potenciando su mantenimiento en el sector.

La formación demandada y recibida por los trabajadores que están en activo en el Régimen Especial del Mar responde a la necesidad de renovar titulaciones o certificaciones exigibles para desempeñar su labor a bordo así como dotar de una “capacitación profesional” que contribuya al desarrollo, adaptabilidad y/o polivalencia profesional en el sector marítimo pesquero en términos de empleabilidad.

2. Facilitando la inserción laboral en el Régimen Especial del Mar

El acceso laboral al sector marítimo y pesquero, requiere de una serie de certificaciones y/o titulaciones exigibles para el desempeño de los distintos puestos de trabajo a bordo determinados por normativa internacional y nacional.

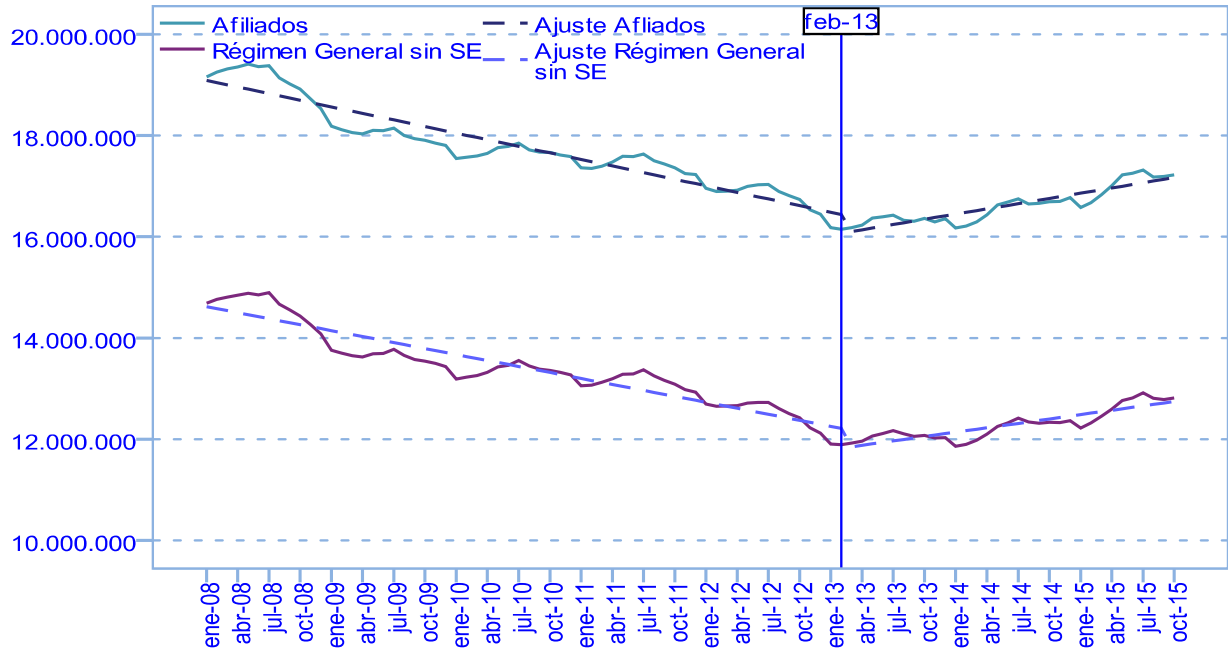
De ahí que la formación impartida por el ISM se dirija tanto a los que quieren completar su formación reglada, como de aquellos otros trabajadores procedentes de otros sectores o desempleados que quieren acceder al sector.

La formación es a su vez, una herramienta y oportunidad de reincorporación al sector marítimo pesquero de aquellos que se alejaron del sector en el periodo previo a la crisis económica.

#### **M.6.5. Resultado de las medias de fomento del empleo. Evolución de la afiliación**

**Recuperación del empleo.-** Desde mayo de 2008 (mes con mayor número de afiliados) hasta febrero de 2013 (mínimo de afiliación) el Sistema de la Seguridad Social **ha perdido 3.258.897 empleos**, de las que 2.991.658 estaban afiliadas al Régimen General sin Sistemas Especiales y 412.272 a Autónomos.

A partir de febrero de 2013 y hasta diciembre de 2015, el empleo ha crecido de manera continuada **recuperando 1.157.654 afiliados**, 947.985 del Régimen General y 170.193 de Autónomos, el resto es debido a los distintos regímenes y sistemas especiales.

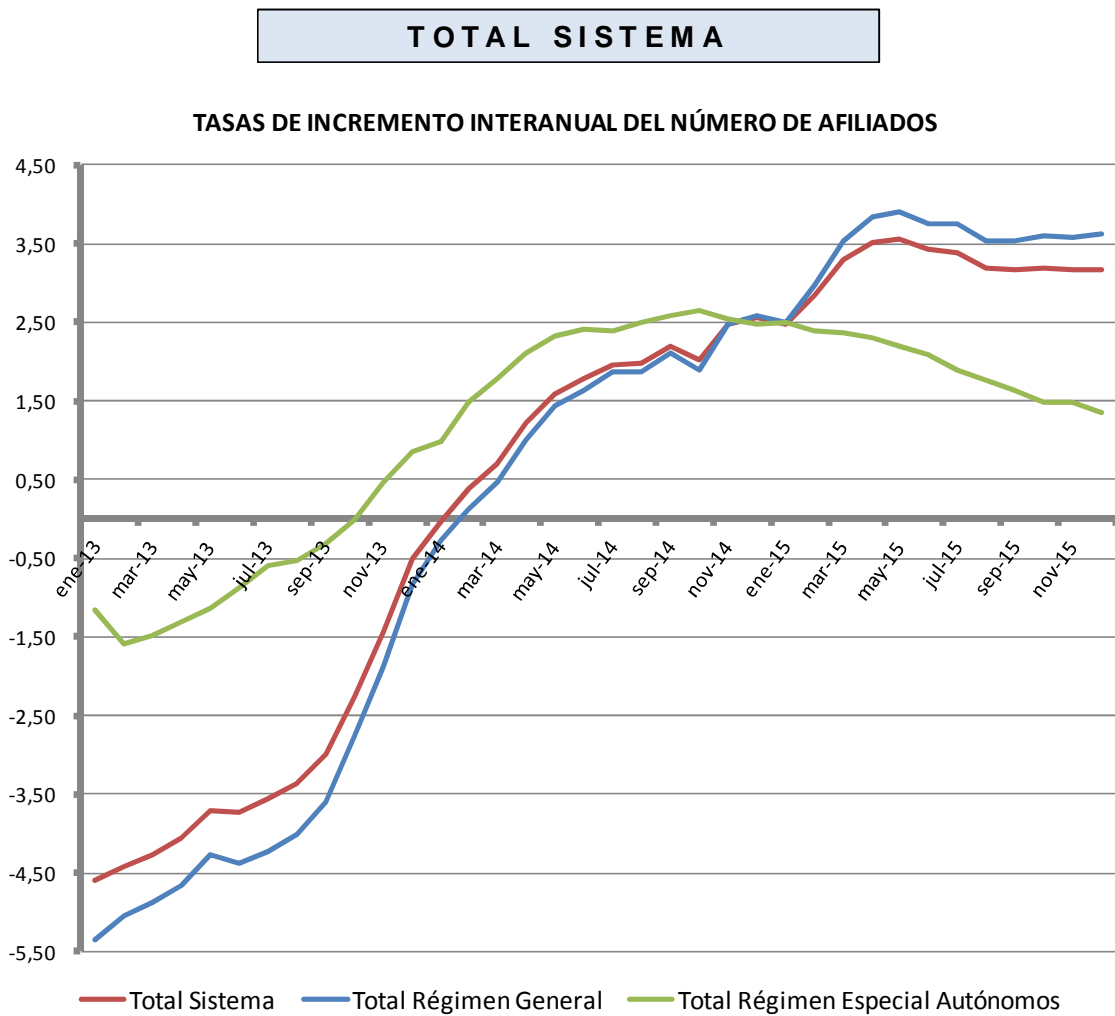


Desde 2013 hay un crecimiento importante del empleo si bien a tasas ligeramente inferiores a la tasa de destrucción por lo que la recuperación requerirá de un periodo temporal más largo. Hasta la fecha ya se han recuperado el 36% de los empleos perdidos.

En el siguiente grafico se muestran las tasas de variación interanual del número de afiliados.



Gráfico II.6.1 TASAS DE INCREMENTO INTERANUAL DEL NÚMERO DE AFILIADOS



La incidencia que las políticas activas de empleo ha tenido en el incremento de la afiliación se pone de manifiesto en la siguiente tabla, donde se recoge el número de relaciones laborales que actualmente se benefician de aquellas deducciones en las cotizaciones sociales que han sido más relevantes a la hora de generar empleo.

Cuadro II.6.1 TARIFA PLANA Y EXENCIÓN

Modalidad deducción	Nº relaciones laborales
<b>Cuenta ajena</b>	
Tarifa Plana	192.953
Exención 500 €	92.829
<b>Cuenta propia</b>	
Tarifa Plana	325.957



## **7. Recomendación 7: Modernización e información al ciudadano.**

La Comisión constata el esfuerzo que se ha hecho para modernizar la Seguridad Social y aprecia los avances efectuados en este campo.

Sin embargo, la Comisión considera que, en materia de información al ciudadano, es necesario, además, concienciar a cada cotizante de la importancia medular que tiene la carrera de cotización sobre su futura pensión de jubilación y de la naturaleza solidaria del sistema.

En particular todo cotizante debe conocer, en su nómina, el importe de las cotizaciones propias a la Seguridad Social y el importe de las que corresponde satisfacer al empresario.

En desarrollo de esta línea de trabajo, la Comisión recomienda que se aprovechen al máximo las posibilidades que ofrece la Internet para desarrollar acciones formativas encaminadas a difundir las características del sistema de pensiones, así como las obligaciones y derechos de los cotizantes y, en especial, entre tales derechos, la cuantía de las pensiones que les corresponden atendiendo a las cotizaciones realizadas.

A tales fines, al menos una vez al año, todo cotizante debe recibir en su domicilio información puntual sobre estas cuestiones; en concreto, será informado –en cuanto sea posible- de la pensión aproximada que, de mantenerse constantes sus circunstancias de cotización, percibiría tras su jubilación, lo cual debe servir de mecanismo de concienciación sobre sus posibilidades económicas en el futuro, así como sobre la relación entre su salario actual y la pensión que le correspondería.

### **M.7. Medidas adoptadas. Recomendación 7**

Al amparo de las recomendaciones para la modernización del Sistema de Seguridad Social y lograr la mejor información al ciudadano sobre el mismo, además de los proyectos específicos abordados por las respectivas entidades que se relatarán a continuación, debe reseñarse el notable avance en la actividad innovadora basada en las previsiones de la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos. Continuando con el propósito de agotar todas las posibilidades e instrumentos dirigidos a hacer efectivo ese derecho, y una vez creados la sede electrónica (Orden TIN/1459/2010) y el registro electrónico de la Seguridad Social (Orden TIN/3518/2009), se ha acometido la creación y regulación del Registro electrónico de apoderamientos de la Seguridad Social (Orden ESS/486/2013, de 26 de marzo) para la realización de trámites y actuaciones por medios electrónicos, regulándose las notificaciones y comunicaciones por medios electrónicos en el ámbito de la Seguridad Social (Orden ESS/485/2013, de 26 de marzo).

Es destacable el notable incremento de los servicios ofrecidos en la Sede Electrónica de la Seguridad Social, posibilitando que un creciente número de actuaciones administrativas puedan ser ya llevadas a efecto por los ciudadanos de forma más rápida y eficaz mediante el empleo de las nuevas tecnologías.

De acuerdo con el Esquema Nacional de Seguridad en el ámbito de la Administración Electrónica, regulado por el Real Decreto 3/2010, de 8 de enero, la Seguridad Social ha establecido mediante Resolución de 2 de septiembre de 2013 su política de seguridad, identificando unos claros responsables de velar por su cumplimiento. Se hizo aconsejable además la creación de un Comité de Seguridad de los Sistemas de Información en el ámbito de la Seguridad Social, como órgano colegiado con funciones de coordinación y de propuesta y aprobación de las medidas conducentes al cumplimiento de la política de seguridad (Orden ESS/775/2014, de 7 de mayo). A ello se ha unido el reforzamiento de la asistencia jurídica a los órganos con competencias en materia de sistemas y tecnologías de la información en el ámbito de la Seguridad Social.

Especial trascendencia ha tenido la coordinación y participación de la Seguridad Social en el proyecto CI@ve. En efecto, El Consejo de Ministros aprobó en su reunión del 19 de septiembre de 2014 el Acuerdo para la creación de CI@ve, una nueva plataforma común del Sector Público Administrativo Estatal para la identificación, autenticación y firma electrónica (Orden PRE/1838/2014, de 8 de octubre), alineado con las medidas impulsadas por el Gobierno a raíz del informe CORA (Comisión para la Reforma de las Administraciones Públicas).

El objeto de CI@ve es dotar a las Administraciones Públicas de una infraestructura común para la autenticación y firma electrónica de los ciudadanos, complementando los actuales sistemas de acceso mediante certificado electrónico, con sistemas de claves concertadas. CI@ve, opta por la implantación de una plataforma de firma a distancia en un dispositivo centralizado, que permita generar certificados electrónicos a todos los ciudadanos que lo requieran y facilite a las administraciones proveedoras de servicios electrónicos, como la Seguridad Social, la implementación de procedimientos de firma electrónica usables con mayor facilidad pero con todas las garantías de seguridad necesarias.

Este sistema permite que el ciudadano pueda solicitar la emisión de un certificado de firma centralizado emitido por la Dirección General de la Policía (DGP), siendo la Seguridad Social, con las infraestructuras informáticas de la Gerencia de Informática de la Seguridad Social, la que prestará conjuntamente con aquélla los servicios de firma centralizada.

#### **M.7.1. Modernización de la gestión de recaudación. Medidas CORA.**

Mediante la Ley 34/2014, de 26 de diciembre, de medidas en materia de liquidación e ingreso de cuotas de la Seguridad Social, y de otras disposiciones legales, se ha llevado a cabo la implantación de un nuevo sistema de liquidación de las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, que se efectúa directamente por la Tesorería General en lugar de por los propios empresarios y demás sujetos responsables del ingreso de aquéllas, como venía ocurriendo hasta su entrada en vigor.

El nuevo Sistema de Liquidación Directa de cuotas se caracteriza, así, por un cálculo individualizado de la cotización correspondiente a cada trabajador, dentro del código de cuenta de cotización en el que figure en alta y elaborado en función de la información que ya obra en poder del citado servicio común de la Seguridad Social y de aquella otra que ha de

ser proporcionada por el empresario o sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar.

Ello supone una importante mejora en la gestión liquidatoria y recaudatoria de la Seguridad Social, concretada en los siguientes aspectos:

- ✓ Simplificación del cumplimiento de la obligación de cotizar, con la consiguiente reducción de cargas administrativas, al eliminarse la duplicidad anteriormente existente en la aportación de datos a la Seguridad Social por los empresarios y demás sujetos responsables, ya que parte de la información comunicada en los actos de encuadramiento de sus trabajadores (altas, bajas y variaciones de datos) se volvía a facilitar en la liquidación mensual de cuotas efectuada por aquéllos, mientras que en el nuevo sistema de liquidación solo deben comunicarse aquellos datos de los que no disponga la TGSS (bases de cotización, número de horas de trabajo en los contratos a tiempo parcial, número de horas complementarias, etc.).
- ✓ Reducción de costes para la Seguridad Social, lo que permite optimizar sus recursos humanos y económicos y mejorar la calidad de la atención ofrecida, al tratarse de un sistema tramitado en su totalidad a través de medios electrónicos, mientras que el actual sistema de autoliquidación de cuotas todavía puede seguir efectuándose, en determinados casos, a través de la presentación de documentos de cotización en papel.
- ✓ Mayor efectividad en el control de aspectos determinantes para la correcta gestión liquidatoria y recaudatoria de la Seguridad Social, como la aplicación de beneficios en la cotización y de compensaciones por el pago de prestaciones de incapacidad temporal, así como de otras peculiaridades que inciden en el cálculo de la cotización de los trabajadores.
- ✓ Mejora de la calidad de la información utilizada para la liquidación de cuotas, reforzándose con ello la seguridad de ésta, al tener que contrastarse y conciliarse con anterioridad a su cálculo los datos obrantes en la TGSS con los aportados por el sujeto responsable, mientras que en el sistema de autoliquidación esa información solo puede ser comprobada a posteriori, una vez transmitida o presentada la liquidación correspondiente por aquél.

Dada la gran envergadura que supone su implantación, el modelo de liquidación directa de cuotas por la TGSS se aplicará paulatinamente, conviviendo durante un tiempo con el anterior sistema de autoliquidación de cuotas, hasta la total incorporación de los sujetos responsables de su ingreso en aquél.

Dicha circunstancia, unida a la pervivencia de un tercer sistema de liquidación, propio y simplificado para las cuotas de los trabajadores por cuenta propia incluidos en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos y en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar, así como de otras cuotas del sistema de la Seguridad Social correspondientes a colectivos o situaciones especiales (empleados de hogar, trabajadores agrarios por cuenta ajena en situación de inactividad, seguro escolar, convenios especiales, etc.), ha determinado la procedencia de regular la aplicación de los tres sistemas de

liquidación de cuotas con carácter simultáneo, hasta que tenga lugar la completa desaparición del modelo de autoliquidación.

Por su parte, el Real Decreto 708/2015, de 24 de julio, ha procedido a modificar diversos reglamentos generales en el ámbito de la Seguridad Social para la aplicación y desarrollo de la Ley 34/2014, de 26 de diciembre, consiguiendo, por una parte, una mayor simplificación y uniformidad en la gestión de los actos de encuadramiento de empresas y trabajadores en los distintos regímenes de la Seguridad Social y, por otra parte, una nueva regulación de los distintos trámites relativos a la liquidación de cuotas y a su impugnación así como de diferentes aspectos de su gestión recaudatoria, con la finalidad de que el articulado modificado, limitado hasta su entrada en vigor al sistema de autoliquidación de cuotas y, en determinados aspectos puntuales, al de liquidación simplificada de las mismas, se extienda de una manera clara y uniforme a los tres modelos de liquidación de cuotas coexistentes en la actualidad como consecuencia de las medidas adoptadas mediante la Ley 34/2014, de 26 de diciembre, y el citado Real Decreto.

Desde la perspectiva de la modernización de la gestión de la recaudación que ha supuesto en los últimos años mejoras importantes en la reducción de plazos en la gestión recaudatoria de la Seguridad Social y afrontar nuevos proyectos como el del Sistema de Liquidación directa, hay que señalar lo siguiente:

#### **a) Reducción de los plazos en la gestión recaudatoria de la Tesorería General de la Seguridad Social.**

El procedimiento recaudatorio es un instrumento esencial para garantizar la sostenibilidad del Sistema de Seguridad Social. Por ello, uno de los objetivos de la TGSS es introducir las mejoras necesarias que supongan un incremento en la eficacia del mismo.

Un factor básico en el procedimiento recaudatorio para lograr su finalidad es el tiempo de tramitación, esto es, el tiempo que transcurre desde que finaliza el plazo reglamentario de ingreso de las cotizaciones sin que éstas hayan sido ingresadas, hasta su cobro fuera de plazo, tanto en vía voluntaria, como en vía ejecutiva. Lógicamente, cuanto menor sea el tiempo de tramitación, mayores serán las posibilidades de cobro de la misma.

La Tesorería General ha llevado a cabo un exhaustivo análisis de todos los procesos de recaudación, con el objetivo de agilizar el procedimiento recaudatorio, siempre con el necesario respeto a los criterios de calidad en la gestión y de las garantías para los sujetos obligados.

La **modificación normativa del régimen de recargos** por ingresos de cuotas realizados fuera de plazo, aprobada en **julio 2012**, que supuso el cambio de los recargos progresivos a un solo recargo del 20 por ciento, fue el primer paso que permitió reducir el plazo de generación y emisión de las providencias de apremio del régimen general y de los regímenes especiales de cuota fija.

A las medidas normativas se han ido sumando medidas de gestión adoptadas en estos últimos años que han contribuido a lograr mejoras en la eficacia del procedimiento recaudatorio. Entre éstas, se pueden destacar las siguientes:

- La implantación y actualización de procesos centralizados y de revisión automática de los documentos de deuda para facilitar a las Direcciones Provinciales las anulaciones o rectificaciones de deuda y comunicaciones con otros Organismos, reduciendo de este modo la carga de trabajo de las Direcciones Provinciales.
- Durante el año 2015 han culminado varios proyectos iniciados en el 2014 que han influido decisivamente en la mejora del procedimiento recaudatorio y en el adelanto de la emisión de las providencias de apremio:
  - ✓ A partir de enero 2015 se inicia el procedimiento de ingreso en cuentas restringidas de los ingresos de vía voluntaria que se realizan fuera de plazo reglamentario. Este nuevo procedimiento ha permitido incorporar nuevas formas de pago (tarjeta de débito o crédito) de las deudas en vía voluntaria así como homogeneizar en un único documento de pago (TC-1/31) los ingresos que se realicen fuera de plazo, incorporando un código de barras para facilitar el ingreso e impedir errores en su aplicación. Pero la mejora más importante de este nuevo proceso es que permite que la TGSS conozca el ingreso de la deuda abonada fuera de plazo reglamentario al día siguiente de haberse producido en la cuenta restringida. Esto supone que no es preciso esperar un mes para conocer los ingresos que se han realizado fuera de plazo, y de esta forma, poder emitir los documentos de deuda correctamente acortando los plazos de emisión de la deuda.
  - ✓ En mayo de 2015, se han integrado en la aplicación SINT (Sistema integral de notificaciones telemáticas) las emisiones de reclamaciones de deuda, providencias de apremio y comunicación del inicio del procedimiento de deducción, que ofrece indudables ventajas respecto del sistema de notificación seguido hasta esa fecha, entre las que cabe destacar, la notificación postal centralizada diaria sin la intervención del gestor, notificación por medios telemáticos en la SEDESS y sobre todo la homogeneización de la gestión de las notificaciones de los actos de la TGSS, al erigirse como el único sistema de notificaciones optimizando recursos y liberando a las Direcciones Provinciales de dicha gestión.

Las ventajas más importantes de estos nuevos procesos han sido:

1. Reducción del tiempo en los procesos recaudatorios, logrando un adelanto importante en los plazos de generación de deuda.
2. Eliminar la demora en el cargo de la deuda generada a las Unidades de Recaudación Ejecutiva.
3. Reducción de carga de trabajo para las Direcciones Provinciales ya que se han reducido los tiempos de depuración.

A partir de la **recaudación de julio 2015**, el plazo de generación y emisión de las providencias de apremio del régimen general y de los regímenes especiales de cuota fija se

ha reducido considerablemente, emitiéndose **en el mes siguiente a la finalización del plazo reglamentario de ingreso.**

Hasta julio 2012 la carga en las Unidades de Recaudación Ejecutiva se realizaba siete meses después de finalizado el plazo reglamentario de ingreso.

Las modificaciones normativas y de gestión expuestas han permitido adelantar la carga de la deuda a las Unidades de Recaudación Ejecutiva progresivamente y, a partir de la emisión de agosto de 2015, el cargo en URE se producirá el segundo mes siguiente a la finalización del plazo reglamentario de ingreso.

Esta **reducción de cinco meses con respecto a 2012** es un importante avance desde el punto de vista de la recaudación, pues permite una más rápida actuación sobre las deudas en vía ejecutiva y, por tanto, una mejora en la eficacia recaudatoria, ya que como se ha apuntado inicialmente, cuanto menor sea el tiempo que transcurre desde que finaliza el plazo reglamentario de ingreso de las cotizaciones sin que éstas hayan sido ingresadas hasta su exigibilidad por vía de apremio, mayores serán las posibilidades de cobro de las deudas.

#### **b) Sistema de Liquidación Directa**

El Sistema de Liquidación Directa (SLD) que se ha implantado en la TGSS, permite que esta tenga un papel activo en el proceso de cotización y recaudación, incrementando el control de las cotizaciones, previniendo situaciones de fraude y optimizando la disposición de la información a empresas y trabajadores, utilizando un modelo de atención personalizado y multicanal.

Este sistema permite, el cálculo correcto de las liquidaciones de cuotas y, en consecuencia, permitirá mejorar el control de la recaudación, haciendo un seguimiento de las liquidaciones hasta su cobro, anulación, rectificación o declaración de crédito incobrable.

Además supone la implementación de un sistema de seguimiento de las liquidaciones y de sus ingresos creados por el SLD, que gestionará las mismas desde la finalización del plazo reglamentario de ingreso hasta su cobro o declaración de crédito incobrable.

Con carácter general, el SLD trata de mejorar los procesos de afiliación, cotización y recaudación de la seguridad social y, en particular, busca superar las limitaciones del actual seguimiento de deudas e ingresos y del Fichero General de Recaudación, creando una nueva estructura con un Fichero de Seguimiento de Liquidaciones (FSL), un Fichero de Seguimiento de Ingresos (FSI), un Fichero de Ingresos no Aplicados (FINA) y un Fichero de Cobros (FSC).

El seguimiento de liquidaciones e ingresos en el SLD aportará ventajas.

En la actualidad están operativas:

- Liquidaciones calculadas y actualizadas a fin del periodo de recaudación
  - ✓ Al estar actualizadas las deudas a fecha de cálculo, desaparece la necesidad de realizar depuraciones



- ✓ La existencia de un detalle de cuotas (cuota patronal y cuota obrera) permite realizar un mejor seguimiento, mejor cálculo de aplazamientos y mejor gestión de impugnaciones
- Disposición de liquidaciones en el FSL desde el fin del periodo de recaudación
  - ✓ Anticipación en la generación de deuda, puesto que nos permitirá anticipar la generación de la deuda el día 20 del mes siguiente a la finalización del plazo reglamentario de ingreso, así en noviembre de 2015 ya se ha procedido a emitir la reclamación de deuda por descubierto total correspondiente a la recaudación de octubre el día 12 de noviembre, con una anticipación de 1 mes sobre la anterior planificación.
  - ✓ Conocimiento de nuevos datos por el Fichero de Bases: Reales/Estimadas, Con/Sin presentación, número de referencia de liquidación, Saldadas/No saldadas, etc.
  - ✓ Emisión de recibos de pago (después del mes de presentación) a través de un servicio único
  - ✓ Posibilidad de automatizar la inclusión de liquidaciones en aplazamientos
- Referencia de liquidaciones única e invariable
  - ✓ Permite la vinculación de liquidaciones, ingresos, bases, deudas, cobros, etc.
  - ✓ Conocimiento del estado de las bases asociadas a la liquidación (anuladas, pagadas,...), actualizándose automáticamente el Fichero de Bases en anulaciones, resoluciones, etc.

Los procedimientos desarrollados se han puesto operativos en marzo 2015 sin incidencias reseñables y, mensualmente, se han continuado realizando los procesos adecuados para el seguimiento de las liquidaciones del SLD. Para ello ha sido preciso crear los siguientes Ficheros:

- Creación de un Fichero de Seguimiento de Liquidaciones, en el que éstas se cargaron a la finalización del plazo reglamentario de ingreso, y desde el que se realizará su gestión hasta que son cobradas o declaradas incobrables.
- Creación de un Fichero de Seguimiento de Ingresos, un Fichero de Seguimiento de Cobros y un Fichero de Ingresos no aplicados. Desde estos aplicativos se gestionan los ingresos y son aplicados a sus correspondientes liquidaciones.

Dado que las primeras presentaciones por el sistema de liquidación directa se han producido en febrero, el seguimiento entró en funcionamiento en el mes de marzo y continúa en la actualidad con normalidad sin incidencias reseñables.

## **M 7.2. INFORMACIÓN AL CIUDADANO**

La Tesorería General trabaja en la mejora e innovación continua de la atención que se presta al ciudadano, convirtiendo esa voluntad y esfuerzo en un área estratégica de la Organización.

De los tres canales de atención que permiten al ciudadano interactuar con nuestra administración destacamos las actuaciones realizadas en los siguientes periodos:

### **M 7.2.1. ATENCIÓN PRESENCIAL**

#### ✓ **Periodo anterior a 2012**

Todas las Administraciones de la TGSS se dotaron de sistemas de gestión de espera (NemoQ) y se implantó la gestión de espera bilingüe en las Administraciones de las CCAA en las que se hablan lenguas cooficiales y el servicio de Cita Previa en algunas Direcciones Provinciales de la TGSS.

En 2008 se realizó un estudio para obtener información el grado de adecuación de las Oficinas de la TGSS a las condiciones de accesibilidad establecidas por el RD 366/2007 y en 2009 se diseñó una herramienta informática que permitía la explotación en tiempo real de la información obtenida a través de los cuestionarios, así como del seguimiento y supervisión de las actuaciones de mejora en materia de accesibilidad.

#### ✓ **Periodo 2012 a 2015**

En el año 2015 se ha iniciado la sustitución del NemoQ por la aplicación SIGE- Sistema Inteligente de Gestión de Esperas- herramienta corporativa desarrollada por la Gerencia de Informática de la Seguridad Social (GISS) para todas las Entidades del Sistema de Seguridad Social y cuya finalización está prevista para finales de 2015.

Con la finalidad de crear una oficina más próxima de los ciudadanos, la TGSS ha trabajado en el diseño de un modelo que cumpla con dichas expectativas en términos de eficiencia y agilidad. Para ello, se distinguen diferentes espacios como la zona de autogestión, de espera activa o de formación en grupo y perfiles de atención como el puesto de orientador, de atención presencial o de gestión asistida. Hasta la fecha dicho modelo se ha implantado en Álava y Guipúzcoa.

Por otro lado, se han realizado los trabajos necesarios para el desarrollo de una herramienta de Eficiencia de Costes de los servicios de la TGSS (EFCO), que sea capaz de medir los costes administrativos y de los servicios a partir de los datos de gestión y gastos corrientes, con el fin de obtener información que permita orientar la actuación de esta organización dentro del marco de sus líneas estratégicas.

Como parte de la filosofía de la TGSS de incorporar los medios telemáticos a la gestión, se puso en marcha el proyecto de tratamiento documental de los expedientes y la conversión a formato digital de documentación relevante de la TGSS, con una serie de beneficios, tanto para la propia TGSS (sustitución de



soporte papel, gestión más ágil, ahorro de costes,...), como para empresas y trabajadores (gestión más eficiente, confidencialidad,...). Se ha dotado a las Administraciones de los medios necesarios para digitalizar y se han dictado instrucciones, mediante la Resolución de 28 de julio de 2014, para realizar copias auténticas de documentos originales de afiliación, de tal forma que no sea necesario conservar ningún documento original en soporte papel.

En materia de accesibilidad, se trabaja a fin de dar cumplimiento el artículo 3 del Real Decreto 366/2007, de 26 de marzo, en base al cual la Administración General del Estado, mediante Resolución de la Secretaria de Estado de Administraciones Públicas, previa consulta con los Departamentos Ministeriales afectados, determinará las Oficinas que habrán de ajustarse a las condiciones de accesibilidad previstas en el citado Real Decreto y hará pública una relación de las mismas que estará permanentemente actualizada, a disposición pública. La TGSS dispone a nivel nacional de al menos una oficina accesible en todas las capitales de provincia y en las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, salvo en cinco Direcciones Provinciales que se encuentran en proceso de adaptación para cumplir con las condiciones de accesibilidad y en una Dirección Provincial, amparada por la excepción del artículo 11 del mencionado Real Decreto, puesto que concurren circunstancias de infraestructura o protección del patrimonio que hacen su aplicación imposible material o económicamente.

Datos de gestión:

**Cuadro II.7.1 GESTIÓN PRESENCIAL**

Año	Nº Centros de atención 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
2008	252	13.099.117	1.491	0:05:49	0:07:08
2009	253	12.301.009	1.480	0:05:07	0:07:24
2010	254	11.830.443	1.409	0:04:56	0:07:26
2011	253	11.724.074	1.500	0:05:14	0:07:49
2012	253	12.443.558	1.727	0:08:16	0:08:25
2013	253	10.909.725	1.549	0:05:48	0:08:39
2014	245	9.945.350	1.400	0:05:55	0:08:44
2015 <sup>(1)</sup>	246	7.115.300			

<sup>(1)</sup> Datos de clientes a octubre de 2015 no consolidados por incidencias en la aplicación SIGE en proceso de incorporación a la TGSS.

✓ **Periodo 2016 en adelante**

En el próximo periodo se continuará trabajando en el desarrollo de un modelo de atención presencial más especializado y la extensión del nuevo diseño de oficina a más Administraciones, la consolidación del SIGE como herramienta de gestión de esperas y en reconducir al ciudadano a la utilización de unos medios telemáticos cada vez más accesibles.

### M 7.2.2. ATENCIÓN TELEFÓNICA

✓ **Periodo anterior a 2012**

Se implantó a nivel nacional el sistema automático de Reconocimiento de Voz (IVR) para la opción 1 (petición de Informes de Vida Laboral), que permitía la atención simultánea de un mayor número de llamadas y mejorar el porcentaje de atención del servicio en aquellas franjas horarias en las que se concentraba la mayor parte de las solicitudes de Informes de Vida Laboral.

✓ **Periodo 2012 a 2015**

Se ha ido adaptando el modelo a las necesidades de la sociedad y de los proyectos que la TGSS ha puesto en marcha, creando distintas opciones de atención al ciudadano.

Se realizó la implantación de encuestas telefónicas de satisfacción al ciudadano, efectuadas tras la finalización de las llamadas realizadas en la opción 1 de manera automatizada, para medir la calidad del servicio prestado.

Como soporte telefónico a los proyectos estratégicos de esta organización, se incorporaron nuevas opciones para la atención de cuestiones relacionadas con las Notificaciones Telemáticas y el Sistema de Liquidación Directa.

El 15 de septiembre se puso en marcha el nuevo modelo para la gestión y atención telefónica y de consultas derivadas de las redes sociales de la TGSS. Este nuevo modelo se ha definido con el objetivo de organizar la atención de tal forma que la primera línea de atención resuelva las consultas más sencillas y la gestión más especializada se realice por el personal de la TGSS, con el fin de lograr una atención más personalizada.

Datos de gestión:

**Cuadro II.7.2 ATENCIÓN TELEFÓNICA**

Año	Llamadas gestionadas
2008	10.477.134
2009	10.114.747
2010	9.494.755
2011	9.307.616
2012	9.144.594
2013	7.740.658
2014	7.615.183
2015 <sup>(1)</sup>	5.059.273

(1) Datos de llamadas a agosto 2015

✓ **Periodo 2016 en adelante**

Seguir avanzando en el actual modelo de atención telefónica, personalizando los servicios al ciudadano acorde a sus necesidades y a la consecución de una gestión cada vez más personalizada en la que se potencie el uso de los canales alternativos al presencial.

**M 7.2.3. ATENCIÓN TELEMÁTICA (ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA, USUARIO/CONTRASEÑA, CL@VE...)**

✓ **Periodo anterior a 2012**

**- Web**

A destacar en este periodo la actualización del contenido e imagen de la Página Web (junio 2011), además de seguir potenciando el acceso en lenguas cooficiales e idiomas (inglés y francés) y la consecución nivel doble "A" de accesibilidad de la WAI para personas con discapacidad alcanzado en mayo de 2010.

En 2008 se pone en marcha el servicio RED Directo como modalidad de transmisión dentro del Sistema RED orientada a la pequeña y mediana empresa, para facilitar el cumplimiento de sus obligaciones con la Seguridad Social a través de Internet, mediante conexión directa en tiempo real con la TGSS.

En enero de 2010 se pone en funcionamiento el Registro Electrónico que permite la presentación telemática de escritos, solicitudes y comunicaciones relativas a trámites de la Seguridad Social que en marzo del mismo año se integra en el nuevo portal de servicios- Sede Electrónica de la Seguridad Social.

Datos de gestión:

**Cuadro II.7.3 ATENCIÓN TELEMÁTICA EN WEB**

<b>Año</b>	<b>No de accesos a la WEB TOTALES</b>	<b>Nº de accesos a contenidos de la TGSS en la página Web de la SS</b>
<b>2008</b>	**	**
<b>2009</b>	**	<b>38.734.163*</b>
<b>2010</b>	<b>169.071.015</b>	<b>35.553.275</b>
<b>2011</b>	<b>167.949.121</b>	<b>42.289.546</b>

\* Dato incluido en el informe estadístico de 2009.

\*\* No se dispone de datos.

### - Sede

La Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos y el Real Decreto 1671/2009, que desarrolla parcialmente la misma, marcó un hito en la construcción de la Administración electrónica en España, al construir su regulación sobre la base del derecho de los ciudadanos a utilizar los medios telemáticos para relacionarse con la Administración y el deber de ésta de satisfacer de forma efectiva dicho derecho. Fruto de ambas normas, desde el día 19 de marzo de 2010 se encuentra disponible la Sede Electrónica de la Seguridad Social (SEDESS), perteneciente a la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, concebido como un portal independiente de la página Web de la Seguridad Social. La puesta en funcionamiento de la Sede Electrónica supuso el traslado a la misma de 40 servicios de la antigua Oficina Virtual, a excepción de los servicios del Sistema RED y los de Cesión de datos con las AAPP cuyo acceso continuó prestándose a través de la página Web.

En 2011 como servicios transversales para todas las Entidades del Sistema, se pone a disposición el formulario electrónico de Sugerencias y Quejas en la página Web y en la Sede Electrónica, para la presentación telemática, con certificado digital, de mejoras o insatisfacciones con los servicios prestados por la Seguridad Social.

Se publica, el Tablón de Edictos y Anuncios de la Seguridad Social, como medio oficial de publicación de edictos, anuncios, acuerdos, resoluciones, comunicaciones y cualquier otra información de interés general.

Se activa el nuevo servicio Notificaciones Telemáticas Seguras, a través del cual se podrán recibir de forma electrónica notificaciones de los siguientes actos administrativos del procedimiento recaudatorio de la Seguridad Social: reclamaciones de deuda y providencias de apremio.

Datos de gestión:

**Cuadro II.7.4 ATENCIÓN TELEMÁTICA EN SEDE**

Año	Nº de accesos a Sede
2010 <sup>(1)</sup>	13.620.725
2011	28.542.362

(1) Datos de marzo a diciembre 2010

**Cuadro II.7.5 TRÁMITES EN SEDES**

Año	DE TODA LA SEDE ELECTRÓNICA		DE LA TGSS	
	Servicios on line	Trámites Registro Electrónico	Servicios on line	Trámites Registro Electrónico
2010	45	68	31	35
2011	53	64	34	29

✓ **Periodo 2012 a 2015**

**- Web**

En este período se continúa trabajando en la ejecución de las actividades necesarias para conseguir el total cumplimiento de las pautas de accesibilidad triple “A”, así como el mantenimiento del nivel doble “A”, alcanzado en mayo de 2010.

En 2014 se crea una nueva sección “Sistema de Liquidación Directa” en el apartado del Sistema RED, con documentación, información y descargas asociadas al desarrollo del nuevo sistema de liquidación, que se encuentra aún en fase piloto. En esta fase piloto, se ha publicado la documentación con las especificaciones técnicas para la adaptación de los programas de nóminas a dicho sistema. Permitirá adoptar un papel activo en el proceso de recaudación, pasando de un modelo de autoliquidación a un modelo de facturación, así como proporcionar mayor información sobre las cotizaciones a empresas y trabajadores a través de un modelo de atención personalizado y multicanal.

Datos de gestión:

**Cuadro II.7.6 ATENCIÓN TELEMÁTICA EN WEB**

Año	Nº de accesos a la Web TOTALES	Nº de accesos a contenidos de la TGSS en la Web
<b>2012</b>	<b>169.417.836</b>	<b>44.595.168</b>
<b>2013</b>	<b>163.600.790</b>	<b>41.900.186</b>
<b>2014</b>	<b>155.088.818</b>	<b>40.967.022</b>
<b>2015</b>	<b>115.843.287</b>	<b>35.137.420<sup>(1)</sup></b>

(1) Datos a octubre de 2015

**- Sede**

**A través de la incorporación de nuevos servicios y trámites de Registro Electrónico** y la habilitación de una nueva forma de acceso a algunos de los servicios disponibles en la Sede Electrónica, se fomenta la gestión no presencial. Se realiza especial esfuerzo en facilitar el acceso a los servicios más demandados por ello, en julio de 2012 puede destacarse la implantación, por parte de la TGSS, del acceso “vía SMS”. Mediante este nuevo sistema de autenticación, introduciendo una serie de datos que una vez verificados, el sistema envía al usuario por SMS una contraseña de un solo uso que le

permite el acceso a los servicios disponibles.

En abril de 2013 se pone en marcha el “Registro Electrónico de Apoderamientos de la Seguridad Social” para la realización de trámites y actuaciones por medios electrónicos ante las Direcciones Generales, Entidades Gestoras y Servicios Comunes dependientes de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social.

En julio de 2013 el servicio “Certificado de situación de Cotización / Deuda” que permite obtener un certificado sobre la existencia o inexistencia de deudas con la Seguridad Social, así como un certificado genérico que indique la situación/deuda del interesado, certificados específicos a efectos de obtención de subvenciones y de la participación en los procesos de concesión de contratos del sector público.

En septiembre se pone a disposición de los ciudadanos el servicio “Pago con tarjeta de deudas en vía ejecutiva”, a través del cual se puede pagar con tarjeta bancaria de débito o de crédito expedientes de apremio, providencias de apremio y expedientes de aplazamiento. En marzo de 2014 se actualiza la denominación y descripción del servicio sin certificado digital, para Ciudadanos y para Empresas y Profesionales, "Pago con tarjeta de deudas en vía ejecutiva" por “Pago con tarjeta de deudas de Seguridad Social”.

Continuando con la línea de facilitar el acceso, como actuación destacada, en julio de 2014, se pone en marcha el nuevo acceso a los servicios basado en la validación a través de usuario y contraseña (que es sustituido en noviembre por la implantación del Sistema CI@ve).

También, en julio se habilita el nuevo acceso basado en la validación a través de usuario y contraseña a determinadas aplicaciones disponibles en “Seguridad Social Móvil”.

En noviembre con la implantación del Sistema CI@ve, orientado a unificar y simplificar el acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos mediante claves concertadas.

Datos de gestión:

**Cuadro II.7.7 ATENCIÓN TELEMÁTICA EN SEDE**

Año	Nº de accesos a Sede
2012	35.604.047
2013	57.376.175
2014	71.589.631
2015 <sup>(1)</sup>	82.998.709

(1) Datos a octubre de 2015

Cuadro II.7.8 TRÁMITES EN SEDES

Año	DE TODA LA SEDE ELECTRÓNICA		DE LA TESORERÍA GENERAL	
	Servicios on line	Trámites Registro Electrónico	Servicios on line	Trámites Registro Electrónico
2012	59	77	38	24
2013	75	89	50	24
2014	75	89	48	24
2015 <sup>(1)</sup>	80	89	52	24

(1) Datos a noviembre de 2015

Por otro lado, con objeto de que la TGSS entrara a formar parte de las redes sociales, se trabajó en dicho proyecto que culminó con la salida a twitter en enero de 2013. A fecha 30 de septiembre de 2015, la cuenta @info\_TGSS asciende a 24.121 seguidores y se realizan actuaciones en relación con el seguimiento, respuesta y publicación de Tweets informativos sobre las dudas más frecuentes planteadas en Twitter sobre la gestión de este organismo.

✓ **Periodo 2016**

Se continuará trabajando en el rediseño efectivo de la SEDESS los primeros meses de 2016, en aras a lograr una organización de los servicios más sencilla y una forma de acceso homogénea, que incluye la actualización del acceso a los servicios electrónicos a través de cl@ve como herramienta global de la Administración.

La atención telemática evolucionará hacia el desarrollo de portales específicos adaptados a las necesidades y expectativas de los ciudadanos.

**M 7.2.4. CALIDAD DE LA ATENCIÓN AL CIUDADANO. EVOLUCIÓN DE LOS CUESTIONARIOS DE ATENCIÓN PRESENCIAL Y TELEFÓNICA**

✓ **Periodo anterior a 2012**

La TGSS con el objetivo de conocer la evolución de las necesidades y percepciones de los ciudadanos y usuarios de sus servicios, realiza permanentemente un análisis de la demanda y del nivel de satisfacción de los mismos, a través de medios presenciales, telefónicos y telemáticos (encuestas, quejas, reclamaciones y sugerencias de mejora, etc.). A estas actuaciones se les añaden otras vías de carácter periódico como:

- La medición del Índice de Percepción de Calidad de los Servicios en base al Modelo SERVQUAL (Proyecto 2007-2009).

- La medición de la satisfacción de los usuarios del Sistema RED (2004, 2005, 2008).
- El sistema de evaluación continua del servicio de atención presencial y telefónica a través de los cuestionarios presentados por los ciudadanos, adaptados a sus demandas y preocupaciones actuales.

✓ **Periodo 2012 a 2015**

Durante este periodo, además de las encuestas telefónicas de satisfacción al ciudadano automáticas en la opción 1 del 901502050, se actualizaron los modelos de cuestionarios de valoración de la atención presencial y telefónica, adaptando los criterios de valoración de calidad a las demandas y preocupaciones de los ciudadanos con la finalidad de que sirvieran como plataforma de impulso de los canales telefónico y telemático.

Datos de gestión:

**Cuadro II.7.9 ATENCIÓN AL CIUDADANO**

Año	Atención Presencial	Calificación Global (Valoración Positiva)	Atención Telefónica	Calificación Global (Valoración Positiva)
2008	63.618	95,29%	72.321	92,08%
2009	68.360	96,32%	65.990	94,35%
2010	68.963	88,47%	24.190	90,89%
2011	52.037	91,02%	24.953	93,07%
2012	42.713	96,16%	46.447	94,07%
2013	51.707	97,33%	6.469	95,27%
2014	43.309	96,77%	5.101	94,16%
2015 <sup>(1)</sup>	30.175	96,39%	2.988	94,95%

(1) Datos a octubre 2015

✓ **Periodo 2016**

Se trabajará en automatizar la realización de las encuestas de valoración de nuestros servicios con el objetivo de conocer un mayor volumen de opiniones y facilitando su cumplimentación al ciudadano así como en desarrollar una nueva encuesta de medición de expectativas y percepción de la calidad de los servicios de la TGSS.

#### M 7.2.5. LEY DE TRANSPARENCIA

✓ **Periodo 2012 a 2015**

La Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información y buen gobierno (en adelante LTBG) tiene como objeto ampliar y reforzar la



transparencia de la actividad pública, regular y garantizar el derecho de acceso a la información relativa a aquella actividad y establecer las obligaciones de un buen gobierno que deben cumplir los responsables públicos así como las consecuencias derivadas de su incumplimiento.

En este sentido, con fecha 25 de septiembre de 2014 se constituyó formalmente la Unidad Central de Información de Transparencia, dependiente del Ministerio de la Presidencia, que coordinará la actuación de las “Unidades de Información de Transparencia departamental de cada uno de los Ministerios y de las Unidades de Información de Transparencia Singular”.

Posteriormente, el Ministerio de la Presidencia acordó la creación de las Unidades de Información de Transparencia departamentales y de las Unidades de Información de Transparencia Singular de la Agencia Tributaria y de la Seguridad Social.

Por este motivo, con fecha 1 de diciembre de 2014 se aprueba la Resolución de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social por la que se constituye la Unidad de Información de Transparencia (UIT) Singular de la Seguridad Social.

Con fecha 2 de diciembre de 2014 se constituyó en la sede de la TGSS la citada UIT Singular de Seguridad Social, adscrita a la Secretaría General, formada por personal de las diferentes Direcciones Generales, Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social.

La coordinación de la UIT Singular de Seguridad Social se está realizando desde la Secretaría General de la TGSS, de acuerdo con las instrucciones recibidas de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y de la Oficina de Transparencia y Acceso a la Información de la Vicepresidencia del Gobierno, así como con la colaboración de la Unidad de Transparencia del MEYSS.

Por parte de la UIT Singular de la Seguridad Social se han publicado a tiempo y debidamente los contenidos propuestos de publicidad activa relativos a:

- Estructura y Funciones del Departamento
- Currículum Vitae
- Normativa
- Planes Departamentales
- Información Estadística

El apartado de Retribuciones de Altos Cargos que en principio era una información descentralizada pasó a cargarse de forma centralizada y también se incorporó información de los currículum vitae de los directores gerentes de las Mutuas.

En materia de derecho de acceso, la UITS-SS coordina todos los ámbitos de tramitación de todas las solicitudes de acceso a la información pública competencia de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, 28 ámbitos, incluido el Gabinete de la Secretaria de Estado de la Seguridad Social, la Dirección General de Ordenación y las 20 mutuas; todas las reclamaciones formuladas ante el Consejo

de Transparencia y Buen Gobierno y de ejecución de las Resoluciones de este último estimatorias de reclamaciones; así como también el ámbito específico de tramitación de las solicitudes de acceso a la información pública competencia de la TGSS.

Durante el año 2015 se ha mantenido actualizada la información relativa a Publicidad activa y hasta el 30 de noviembre de 2015, la carga de trabajo en número de expedientes y solicitudes de acceso a la información pública, de la UITSS, ha sido la siguiente:

**Cuadro II.7.10 SOLICITUDES DE ACCESO A LA INFORMACION**

Nº Solicitudes por ámbito		Nº de solicitudes por estado de tramite	
TGSS	107	Revisar	8
DGOSS	12	Finalizado / Archivado	220
ISM	3	Notificar	0
GISS	3	Firmar	0
SESS	5	Aceptada la competencia	1
INSS	48	<b>TOTAL.....</b>	<b>229</b>
SJSS	2		
MUTUAS (20)	41		
IGSS	1		
UITSSS	7		
<b>TOTAL.....</b>	<b>229</b>		

#### **M.7.2.6. COMUNICACIÓN CON LOS CIUDADANOS (CAMPAÑA DE COMUNICACIÓN DE VVLL Y BBCC. ENVÍO MENSUAL DE COMUNICACIÓN DE ALTAS Y BAJAS)**

##### ✓ **Período anterior a 2012**

Se realizaron periódicamente las Campañas de comunicación de Vidas Laborales y Bases de Cotización, en las que los receptores fueron los ciudadanos que habían tenido relación con la TGSS en algún momento en el territorio nacional y con independencia del régimen al que pertenecieran, excepto a los incluidos en el Régimen Especial de la Minería del Carbón debido a las peculiaridades de su cotización.

En cuanto a las campañas de comunicación de altas y bajas, la TGSS de forma proactiva envía comunicaciones a aquellos ciudadanos que en el mes inmediatamente anterior han causado un movimiento de alta y/o baja en el Fichero General de Afiliación.

✓ **Periodo 2012 a 2015**

En 2012 se realizaron dos campañas de comunicación:

- Campaña informativa de bases de cotización y cuotas a trabajadores de los colectivos de Regímenes Especiales de cuota fija y titulares de hogar familiar, que hubieran estado de alta en algún momento del año anterior.
- La campaña habitual para el resto de los trabajadores.

Como novedad en el año 2014 y con el objetivo de generalizar el uso de las nuevas tecnologías para mejorar inmediatez, aumentar comodidad y garantizar seguridad en el acceso a la información, la campaña de comunicación de Vidas Laborales y de Bases de Cotización, se notificó por dos vías: Servicio Postal y SEDESS. En este último caso se dirigió a los ciudadanos que tenían su número de teléfono móvil registrado en la base de datos de la TGSS y excluía su envío por correo ordinario.

Por otro lado, desde el año 2014 se ha sustituido la comunicación de altas y bajas a los trabajadores, de sus variaciones de datos, por correo al envío de tales situaciones a través de SMS como vía para potenciar la comunicación por canales telemáticos.

Datos de gestión:

**Cuadro II.7.11 VIDAS LABORALES Y BASES**

Año	Campaña de vidas laborales y bases de cotización	Comunicación de altas y bajas
2008	20.294.634	17.040.485
2009	21.950.825	14.826.445
2010	21.220.082	7.306.321
2011	21.629.959	11.607.392
2012	20.825.107	12.671.927
2013	19.667.123	11.357.616
2014	11.811.047	*
2015	**	

\*Se dejan de mandar comunicaciones de AABB a los trabajadores en papel.

\*\* Aún no se ha concluido la campaña de envío de vidas laborales y bases de cotización.

**Cuadro II.7.12 ALTAS Y BAJAS**

Año	Comunicación altas y bajas vía SMS
2012	14.432.650
2013	14.965.732
2014 <sup>(1)</sup>	18.126.166
Año	Comunicación altas y bajas y Campaña de VVLL vía SMS
2015	38.705.669

<sup>(1)</sup> En agosto se pone en marcha un nuevo sistema de recuento de SMS que afecta al incremento en las estadísticas.

### M.7.3. Modernización de la gestión prestaciones

#### M.7.3.1. LOS SERVICIOS DE ATENCIÓN E INFORMACIÓN AL CIUDADANO

##### 1. LOS SERVICIOS ELECTRÓNICOS:

##### 1.1.- El portal de servicios electrónicos “TU SEGURIDAD SOCIAL”

El Instituto Nacional de la Seguridad Social en el marco de un permanente esfuerzo de mejora de sus servicios de atención e información, abordó en el año 2012 un proyecto de mejora dirigido a la definición y puesta en marcha del portal de servicios electrónicos TU SEGURIDAD SOCIAL.

Esta iniciativa, que se integró -bajo la denominación de ‘Desarrollo de la oficina electrónica de información a los ciudadanos y gestión de prestaciones de la Seguridad Social’- en el conjunto de proyectos impulsados por la Comisión de Reformas de la Administración (**CORA**), creada por el Gobierno, a través de la Subcomisión de Simplificación Administrativa, tiene como condición necesaria la facilidad de uso, el lenguaje entendible, el acceso sencillo y la capacidad de concluir las gestiones sin que resulte necesario abandonar el canal y acudir a la vía presencial.

**Citando literalmente lo expresado en el Informe CORA (21/06/2013)... El proyecto pretende transformar el actual modelo de atención del Instituto Nacional de la Seguridad Social, basado en la atención presencial, incorporando como una opción efectiva el canal telemático. La oficina electrónica permitirá que el ciudadano realice íntegramente cualquier tipo de gestión administrativa, obteniendo una respuesta instantánea a sus solicitudes, ya que el dispositivo permitirá automatizar los procesos de gestión.**

TU SEGURIDAD SOCIAL pretende superar las limitaciones que hasta ahora han padecido, en general, las webs de servicios electrónicos de la mayoría de las administraciones, definiendo un producto personalizado, proactivo, usable y accesible:

- Personalizado porque sustituye el mero catálogo de servicios por una página personal y exclusiva para cada usuario, en la que encuentra la información más relevante de su relación con la Seguridad Social y de su carrera de cotización.
- Proactivo porque los servicios se adecuan al perfil particular de cada usuario, porque las respuestas del sistema se basan en su información personal y porque permite una relación bidireccional entre la administración y el usuario de forma que no es un mero cauce para cumplimentar y registrar electrónicamente formularios.
- Usable porque permite una navegación fácil e intuitiva, basada en un diseño que ha tenido en cuenta la opinión de los usuarios, porque incorpora toda la

información disponible y solo requiere del interesado la imprescindible para la gestión de que se trate, porque no incluye contenidos ajenos al servicio, huyendo de tecnicismos y juridicismos, y porque emplea un lenguaje comprensible.

- Accesible porque ofrece alternativas al uso de los certificados digitales tanto para la identificación y autenticación de los usuarios como para la firma electrónica de documentos, manteniendo altos niveles de seguridad. Estas alternativas se basan en la utilización de contraseñas personales y el envío de códigos de un solo uso al número de teléfono móvil registrado de forma fehaciente por el ciudadano.

La ejecución del proyecto se inicia en **julio de 2013** con la contratación del diseño conceptual y detallado de un nuevo portal de servicios web.

Aprobado el diseño conceptual del portal en diciembre de 2013 comienzan los trabajos de análisis de necesidades y fijación de los requerimientos relativos al conjunto de utilidades que configuran la oferta de servicios de TU SEGURIDAD SOCIAL.

El catálogo completo de servicios operativos en **octubre de 2015** y su descripción sintética es el siguiente:

SERVICIOS EN PRODUCCIÓN	DESCRIPCIÓN
<b>Obtención documento acreditativo de aseguramiento a efectos de asistencia sanitaria</b>	Permite obtener un certificado sobre la situación del ciudadano –y, en su caso, de sus beneficiarios- en relación con su derecho a asistencia sanitaria.
<b>Consulta posición global BADAS (asistencia sanitaria)</b>	Proporciona información sobre la situación del ciudadano– y, en su caso, de sus beneficiarios- en relación con su derecho a asistencia sanitaria.
<b>Solicitud Tarjeta Sanitaria Europea</b>	Permite solicitar el envío postal de la Tarjeta Sanitaria Europea al domicilio elegido por el ciudadano.
<b>Obtención Certificado Provisional Sustitutorio</b>	Permite obtener un Certificado Provisional Sustitutorio acreditativo del derecho a recibir asistencia sanitaria en Europa a los asegurados en España.
<b>Obtención Formulario E-104</b>	Permite obtener un certificado sobre los periodos de cotización en España, con validez en Europa.
<b>Consulta posición global SILSSP</b>	Proporciona toda la información histórica y actual de la pensión o pensiones del ciudadano: tipo de pensión, importes y revalorizaciones.
<b>Obtención de certificados de pensión</b>	Permite obtener todo tipo de certificados de la condición de pensionista, tipo e importes de la pensión. Se incluyen certificados de revalorización y certificados de retenciones IRPF.
<b>Obtención de certificados de no pensionista</b>	Permite obtener un certificado de la condición de no pensionista del ciudadano.
<b>Información sobre edad de jubilación según período de cotización</b>	Proporciona información sobre el tiempo que le falta al ciudadano para tener derecho a una pensión de jubilación ordinaria.
<b>Información sobre periodos cotizados a efectos de prestaciones</b>	Proporciona información sobre los periodos de cotización del ciudadano a efectos de prestaciones económicas y el acumulado en días.
<b>“Tus Gestiones”</b>	Proporciona información sobre el estado de tramitación de las solicitudes de prestaciones económicas presentadas por el ciudadano a través de cualquier canal.
<b>“Tus datos”</b>	Proporciona información sobre los datos personales del ciudadano: edad, número de afiliación, sexo, domicilio, teléfono de contacto, dirección de correo electrónico.
<b>“Avisos”</b>	Permite enviar al ciudadano avisos de su interés a su página personal.

Entre noviembre y diciembre de 2015 se pondrán en producción los servicios siguientes:

SERVICIOS EN PROCESO DE IMPLANTACIÓN	DESCRIPCIÓN
<b>Simulador de jubilación</b>	Permite al ciudadano simular su futura pensión de jubilación, personalizando todas las circunstancias y condiciones que pueden afectar a dicho cálculo. (puesto en funcionamiento el 05/11/2015)
<b>Solicitud de jubilación</b>	Permite al ciudadano solicitar una pensión de jubilación, bien directamente o a partir del simulador.
<b>Solicitud de viudedad/orfandad/favor familiares/auxilio de defunción</b>	Permite al ciudadano solicitar una pensión de viudedad, orfandad o favor familiares y el auxilio de defunción.
<b>Alta de beneficiarios de asistencia sanitaria</b>	Permite al ciudadano gestionar el alta de un hijo menor de tres meses como beneficiario de asistencia sanitaria.
<b>Recuperación de beneficiarios de asistencia sanitaria</b>	Permite al ciudadano gestionar el nuevo alta de un antiguo beneficiario de asistencia sanitaria.
<b>Certificado Provisional Sustitutorio de beneficiarios</b>	Permite obtener un Certificado Provisional Sustitutorio acreditativo del derecho a recibir asistencia sanitaria en Europa a los beneficiarios en España.
<b>Certificado Provisional Sustitutorio con elección de fecha de validez o sujeto a restricción temporal</b>	Permite obtener un Certificado Provisional Sustitutorio acreditativo del derecho a recibir asistencia sanitaria en Europa a los asegurados en España eligiendo las fechas de validez o en casos en los que el derecho está sujeto a restricción temporal.

En el primer trimestre de 2016 está previsto poner en funcionamiento los servicios siguientes:

SERVICIOS EN PROCESO DE IMPLANTACIÓN	SITUACIÓN
<b>Simulador de maternidad/paternidad</b>	Permite al ciudadano simular su futura prestación de maternidad o paternidad a partir de los datos disponibles, pudiendo personalizar dicho cálculo en atención a sus circunstancias.
<b>Solicitud de maternidad/paternidad</b>	Permite al ciudadano solicitar una prestación de maternidad o paternidad.
<b>Comunicaciones de pensionistas</b>	Permite a los pensionistas modificar datos (domicilio, cuanta bancaria de cobro) o comunicar informaciones relevantes (cambio de circunstancias personales, familiares, económicas...)
<b>Modificación de datos personales</b>	Permite al ciudadano modificar datos personales: dirección, teléfono de contacto.

Podemos destacar que las solicitudes de maternidad y paternidad que no requieran la aportación de documentos por parte del interesado, que representan un alto porcentaje de las que se gestionan, serán tramitadas de manera completamente automatizada, de forma que el solicitante tendrá conocimiento del sentido de la resolución adoptada en el mismo momento de registrar electrónicamente su solicitud.

Hasta 30 de octubre de 2015 han activado la contraseña que les permite acceder a TU SEGURIDAD SOCIAL 671.128 ciudadanos y han accedido efectivamente a la plataforma 401.703 personas.

## 1.2. Acceso a la información de la Página Web de la Seguridad Social y a los servicios de la Sede Electrónica de la Seguridad Social.

### a). Accesos producidos a la página web de la Seguridad Social en el periodo 2011-2015 (octubre).

La información que figura en primer lugar es el volumen total de visitas que ha tenido la página web en estos periodos con independencia de la titularidad de las informaciones que se consultaran.

En segundo lugar aparecen los accesos producidos a la información específica del INSS donde se recogen todas las informaciones relativas a trabajadores, sus prestaciones y pensiones, la información destinada a pensionistas, los diversos modelos y formularios relativos a la actividad gestora e informativa del INSS, así como la información específica de los diversos trámites y gestiones, en este volumen también se contabilizan los partes de incapacidad temporal transmitidos mediante RED on line, por todos los organismos y las consultas formuladas a través del Buzón web.

El último punto recoge los accesos al Portal Educativo de la Seguridad Social.

**Cuadro II.7.13 ACCESOS AL PORTAL EDUCATIVO DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

PAGINA WEB DE LA SEGURIDAD SOCIAL	2011	2012	2013	2014	2015 Datos a 10/2015
<b>Accesos totales</b>	168.574.195	169.407.002	163.024.967	155.066.886	128.296.676
<b>Accesos a información INSS</b>	36.640.703	35.282.826	35.332.200	33.280.262	27.948.844
<b>Accesos al Portal Educativo</b>	753.019	800.890	1.046.578	964.988	719.668



**b).- Accesos a los servicios de la Sede Electronica responsabilidad del INSS en el periodo 2011-2015 (octubre)**

**Cuadro II.7.14 ACCESOS A LOS SERVICIOS DE LA SEDE ELECTRÓNICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

SEDE ELECTRONICA DE LA SEGURIDAD SOCIAL Accesos a los servicios INSS	2011	2012	2013	2014	2015 Datos a 10/2015
Solicitudes de jubilacion, supervivencia, maternidad y paternidad tramitadas de forma electrónica	10.016	20.884	37.078	50.833	50.340
Información personal sobre el estado del tramite de una prestación solicitada	176.559	242.878	313.772	317.693	289.808
Autocálculo de pensiones			261.275	638.539	488.836
Cita previa			1.509.735	2.126.080	2.067.009
Certificados emitidos de pensiones, de revalorizacion y de retenciones e ingresos a cuenta del IRPF de prestaciones			224.271	244.682	244.766
Tarjeta sanitaria europea y certificado provisional sustitutorio	483.205	473.394	658.802	759.173	779.899
Consulta y emisión de documento acreditativo del derecho a la Asistencia Sanitaria nacional			118.133	145.195	106.943
Certificados digitales emitidos	29447	23.947	37.912	48.948	38.942
Tramites realizados a través del Registro Electronico	8.227	20.813	42.264	97.584	68.598

**2.- INFORMACIÓN Y ATENCIÓN PRESENCIAL EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**2.1 - Red de centros:**

La información presencial en el INSS se desarrolla a través de sus Centros de Atención e Información (CAISS).

A 31 de octubre de 2015 la red máxima prevista está configurada por 439 centros, de los que 435 se encuentran en actividad, 108 de ámbito urbano y 327 comarcales. Existen además 3 centros colaboradores en Cortegana (Huelva), Tres Cantos (Madrid) y Jerez de los Caballeros (Badajoz) donde, mediante convenios con los respectivos Ayuntamientos, los empleados municipales colaboran en las tareas de información con la asistencia periódica de personal del INSS.

También se dispone de un CAISS móvil en Gran Canaria para atender las necesidades de las poblaciones peor comunicadas de la isla.

**2.2 - Evolución de la atención presencial:**

La información presencial ha ido disminuyendo en el período 2011-2015 debido fundamentalmente al impacto de la utilización de las nuevas tecnologías, que han

proporcionado a los ciudadanos otros canales de atención y han rebajado el volumen de consultas en los CAISS.

Actualmente el INSS está implantando una nueva herramienta en la atención presencial que integra la cita previa corporativa, la gestión de esperas y la gestión informativa en un único **Sistema Inteligente de Gestión de Esperas (SIGE)**.

El objetivo de SIGE es proporcionar una herramienta que mejore la calidad en la atención presencial para el informador, para el cliente y para la organización de los centros. Con ello se pretende conseguir:

- Disminuir los tiempos de espera.
- Adecuar el tiempo de atención de que dispone cada CAISS a la demanda de atención.
- Adaptar el tiempo de atención a los recursos disponibles.
- Automatizar la entrada y distribución de los clientes en un sistema organizado de colas.
- Disponer de datos para analizar el proceso de atención en cualquier momento.

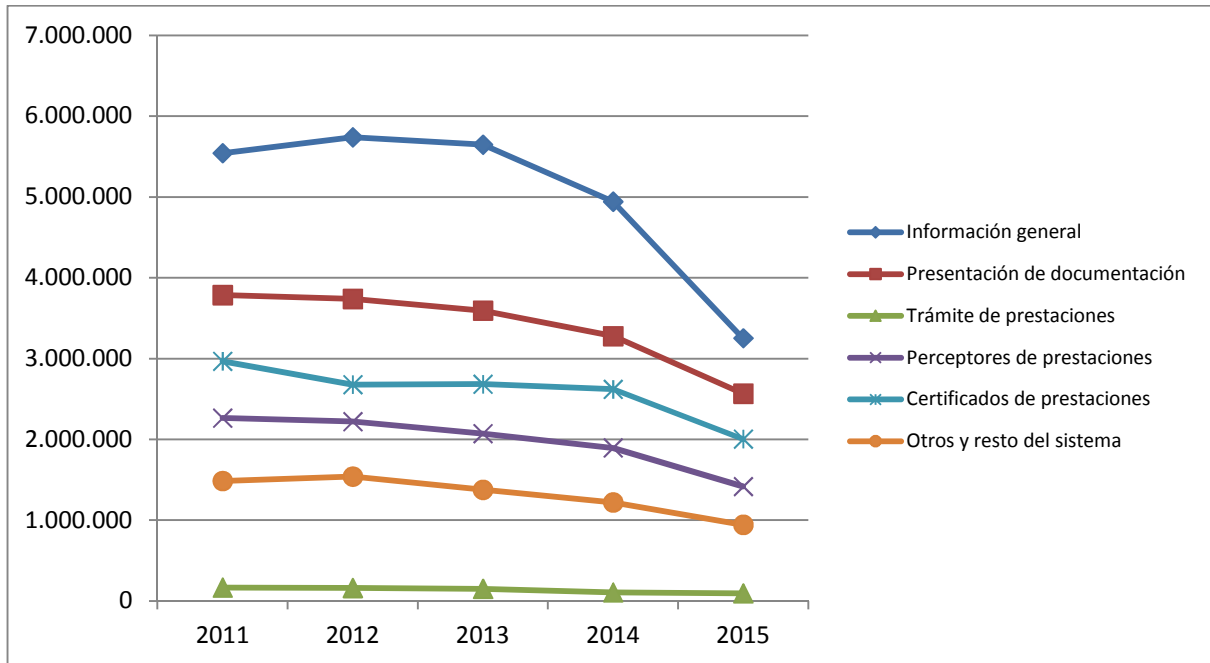
Con este sistema, la configuración de los CAISS se compone de una zona de recepción, con un kiosko para la identificación de los clientes y expedición de tickets, una zona de espera, una zona de información que se organiza por grupos de atención en función de los servicios demandados, y un administrador del centro encargado de la organización del CAISS.

SIGE empezó a instalarse en abril 2015 en la red de centros del INSS. **A 31 de octubre de 2015 ya está implantado en 362 CAISS, lo que supone el 83,41% del total de la red.** SIGE genera estadísticas de actividad informativa ligadas al cliente que solicita información y que debe identificarse para ser atendido.

**Cuadro II.7.15 VOLUMEN DE ACTOS INFORMATIVOS POR MOTIVO DE LA CONSULTA**

MOTIVO	2011	2012	2013	2014	2015	TOTAL PERÍODO
Información general	5.542.207	5.738.881	5.646.596	4.942.108	3.252.490	<b>25.122.282</b>
Presentación de documentación	3.786.775	3.738.653	3.593.343	3.277.301	2.566.606	<b>16.962.678</b>
Trámite de prestaciones	168.124	161.798	152.039	107.810	95.911	<b>685.682</b>
Perceptores de prestaciones	2.264.122	2.220.948	2.071.916	1.894.939	1.417.062	<b>9.868.987</b>
Certificados de prestaciones	2.966.862	2.677.406	2.683.348	2.620.004	2.004.325	<b>12.951.945</b>
Otros y resto del sistema	1.485.863	1.540.626	1.376.490	1.220.916	943.938	<b>6.567.833</b>
<b>Total</b>	<b>16.213.953</b>	<b>16.078.312</b>	<b>15.523.732</b>	<b>14.063.078</b>	<b>10.280.332</b>	<b>72.159.407</b>

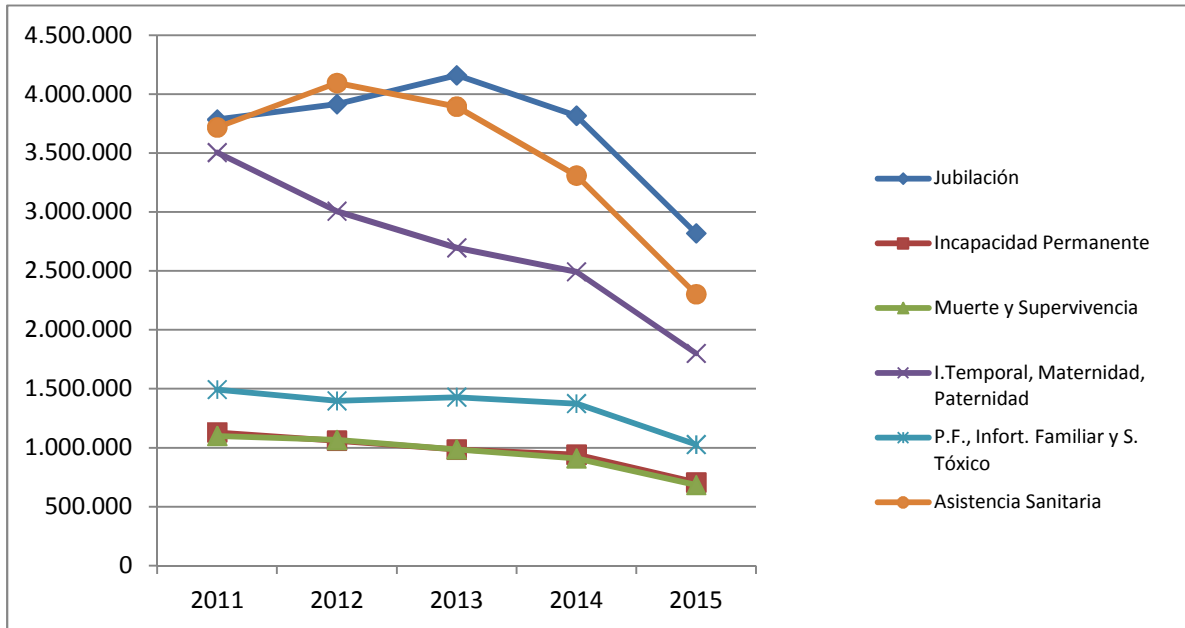
Gráfico II.7.1 EVOLUCIÓN DE LOS ACTOS INFORMATIVOS POR MOTIVO DE LA CONSULTA



Cuadro II.7.16 VOLUMEN DE ACTOS INFORMATIVOS POR TIPO DE PRESTACIÓN.

PRESTACIÓN	2011	2012	2013	2014	2015	TOTAL PERÍODO
<b>Jubilación</b>	3.784.019	3.913.915	4.158.447	3.815.867	2.818.322	<b>18.490.570</b>
<b>Incapacidad Permanente</b>	1.130.082	1.059.792	984.998	941.105	705.200	<b>4.821.177</b>
<b>Muerte y Supervivencia</b>	1.100.050	1.066.561	986.260	909.544	684.094	<b>4.746.509</b>
<b>I.Temporal, Maternidad, Paternidad</b>	3.503.708	3.006.694	2.695.033	2.492.684	1.800.080	<b>13.498.199</b>
<b>P.F., Infort. Familiar y S. Tóxico</b>	1.493.554	1.397.286	1.429.279	1.374.774	1.026.712	<b>6.721.605</b>
<b>Asistencia Sanitaria</b>	3.716.677	4.093.438	3.893.225	3.308.188	2.301.986	<b>17.313.514</b>
<b>Total</b>	<b>14.728.090</b>	<b>14.537.686</b>	<b>14.147.242</b>	<b>12.842.162</b>	<b>9.336.394</b>	<b>65.591.574</b>

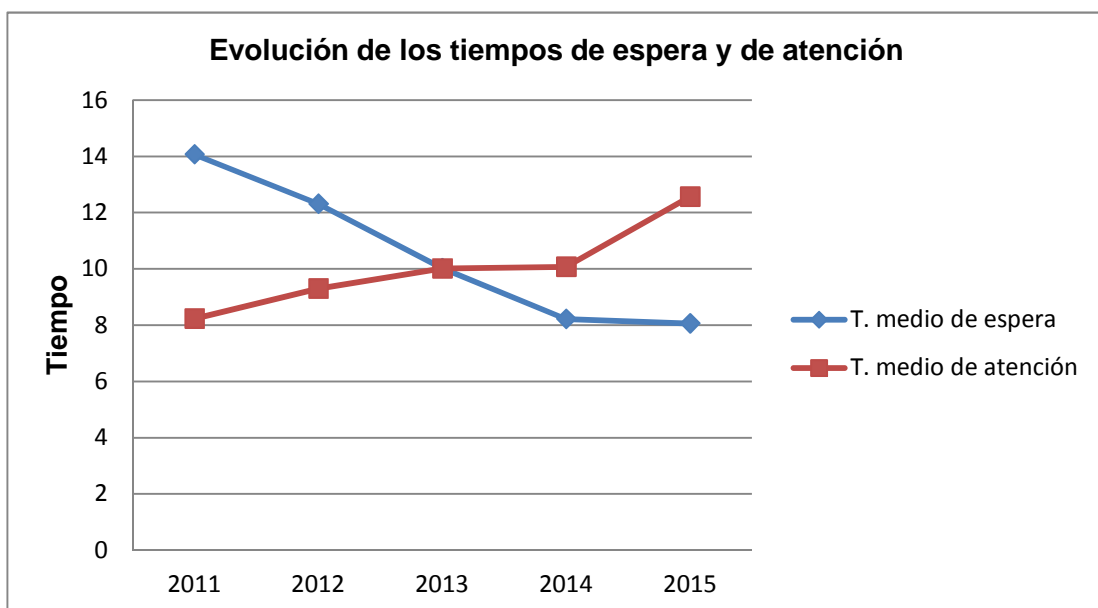
**Gráfico II.7.2 EVOLUCIÓN DE LOS ACTOS INFORMATIVOS POR TIPO DE PRESTACIÓN.**



**Cuadro II.7.17 EVOLUCIÓN DE LOS TIEMPOS MEDIOS DE ESPERA Y ATENCIÓN.**

	2011	2012	2013	2014	2015
<b>T. medio de espera</b>	14' 07"	12' 31"	10' 03"	8' 22"	8' 06"
<b>T. medio de atención</b>	8' 23"	9' 30"	10' 01"	10' 07"	12' 56"
<b>Clientes atendidos</b>	9.003.133	9.233.382	8.992.226	8.563.723	6.948.174

**Gráfico II.7.3 EVOLUCIÓN DE LOS TIEMPOS DE ESPERA Y DE ATENCIÓN**



En el período 2011-2014 solamente 220 centros contaban con sistema inteligente de gestión de espera (Nemo-Q). Los datos de tiempos medios de este período están referidos a estos centros y no a toda la red, si bien por el volumen de actividad y población atendida los datos pueden considerarse suficientemente representativos.

La implantación de SIGE como herramienta propia del INSS en toda la red implica que todos los centros pueden gestionar sus tiempos medios. A octubre 2015 ya está extendido a 362 CAISS que consultan y administran sus tiempos medios de espera y atención.

No obstante, la puesta en marcha de SIGE de forma gradual durante 2015 significa que durante este año coexiste con el antiguo Nemo-Q. Si bien los datos de 2015 son aproximados hasta que SIGE se instale definitivamente, la evolución que se muestra en el gráfico anterior refleja una tendencia significativa de un aumento de los tiempos de atención y una reducción de los de espera.

### **3.- INFORMACIÓN Y ATENCIÓN TELEFÓNICA EN EL INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL.**

El Servicio de Atención Telefónica del Instituto Nacional de la Seguridad Social tiene una larga trayectoria de servicio al ciudadano.

En diciembre de 1990 comienza a funcionar el Servicio en las provincias de Santa Cruz de Tenerife y Las Palmas para prestar atención telefónica gratuita a los usuarios de ambas provincias.

En enero de 1991 comienza a funcionar en Madrid una nueva línea de atención gratuita, el número 900 16 65 65, que desde febrero del año siguiente se extiende a todas las provincias.

Desde entonces el servicio se organiza en torno a las denominadas plataformas de atención telefónica, L900 ubicadas físicamente en las direcciones provinciales del Instituto, que atienden las llamadas con origen en su provincia.

En febrero de 2005 la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones (CECIR) aprueba la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo del Instituto por la que se crea la estructura del Centro de Atención Telefónica y Telemática (CATT) con 184 dotaciones.

El Centro de Atención Telefónica y Telemática (CATT), unidad diseñada para centralizar el servicio de información telefónica del Instituto y la contestación de los correos electrónicos procedentes del Buzón de Consultas de la página web de la Seguridad Social, comienza a funcionar en junio de 2007 en una sede provisional en Madrid (Fuenlabrada).

En 2012 el CATT se traslada a su sede definitiva en Leganés (Madrid) y actualmente atiende llamadas procedentes de todo el territorio nacional, con apoyo

de nueve unidades provinciales de atención telefónica situadas en comunidades autónomas con lengua cooficial.

Con fecha 11 de febrero de 2013 se modifica el número de acceso al Servicio de Atención Telefónica del INSS, pasando de una línea gratuita 900 16 65 65 a una de coste compartido 901 16 65 65.

En la actualidad el CATT cuenta con 84 informadores de mañana y 23 de tarde.

Aun siendo importante el volumen de llamadas atendidas por el CATT, resulta insuficiente para la demanda de atención telefónica, como se observa en los datos que siguen:

**Cuadro II.7.18 INFORMACIÓN Y ATENCIÓN TELEFÓNICA**

Año	2011	2012	2013	2014	2015 (octubre)
Llamadas Atendidas CATT	992.063	1.136.304	1.047.994	1.031.780	869.504
Llamadas Desbordadas CATT *	2.535.901	3.485.467	1.669.247	795.601	980.814

(\*) El volumen de llamadas desbordadas (no atendidas) por insuficiencia de capacidad operativa del CATT en el momento en que se producen, no tiene una traslación directa al número de personas sin atender, porque en una situación de saturación del servicio una misma persona puede efectuar varias llamadas en demanda de atención hasta ser atendido.

En los datos anteriores se observa una estabilización de las llamadas atendidas acorde con la plantilla real de informadores del Centro que se mantiene estable en los últimos años por debajo del 70% de la plantilla teórica.

Desde la puesta en marcha del CATT en 2007 se han producido importantes cambios en el perfil de los demandantes de atención telefónica: por una parte, el desarrollo de la administración electrónica configura una nueva demanda de ayuda en la utilización de los servicios disponibles en Internet, con una tendencia creciente. Por otra, el aumento de la complejidad de los asuntos planteados, como consecuencia de una población más informada que demanda asesoramiento personalizado y de importantes modificaciones en la normativa de prestaciones de la seguridad social y, por último, una demanda todavía no satisfecha de prestación de servicios de tramitación telefónica equiparable al canal presencial.

Por estas razones, se trabaja actualmente en la revisión y transformación del modelo de atención telefónica estructurada en torno a dos ejes principales: ampliar la capacidad y cobertura del servicio, minimizando las llamadas no atendidas, y dotar de los elementos técnicos y organizativos que posibiliten una atención más personalizada y especializada, la gestión de las prestaciones por teléfono sin necesidad de cambiar de canal para finalizar el trámite y el soporte a usuarios de la administración electrónica.

Entre otras medidas, próximamente se pondrá en marcha un sistema de grabación de conversaciones de respaldo a la tramitación de prestaciones con el nivel técnico necesario para cumplir con la legislación de seguridad vigente, dar garantía jurídica a las grabaciones y de este modo asegurar el no repudio en caso de requerimiento judicial.

#### **4.- MEDIDAS ADOPTADAS POR EL INSTITUTO SOCIAL DE LA MARINA EN GESTIÓN PRESTACIONES**

La Comisión también incide en la información que debe de recibir el ciudadano en relación con su jubilación. En este sentido en el ISM, continuando con la campaña informativa que se realizó en el año 2011, en diciembre de 2014 se ha llevado a cabo una nueva campaña de comunicación de coeficiente reductor de la edad de jubilación, mediante el envío de una carta con el informe de vida laboral y el cálculo del coeficiente reductor de la edad de jubilación aplicable.

El número de cartas enviadas fue de 83.558 y se incluyó a los trabajadores activos en el Régimen del Mar y los no activos cuyo último movimiento de vida laboral se realizó en el Régimen del Mar, todos ellos con edades comprendidas entre 16 y 66 años.

Continuando con las labores de modernización e información al ciudadano, en julio de 2015 se puso operativo un nuevo servicio de consulta en movilidad informativo del cálculo del coeficiente reductor en la edad de jubilación de los trabajadores del Régimen Especial del Mar. Este servicio de consulta del COE está disponible tanto para el sistema Android como para el sistema IOS (iPhone e iPad).

Siguiendo en esta línea, se incluyó el servicio de consulta del coeficiente reductor de la edad de jubilación en la Sede Electrónica de la Seguridad Social.

Dentro del periodo analizado se ha conseguido mejorar la información facilitada tanto al trabajador como el pensionista a través del proyecto TuSS. El mismo se está implantando por fases y se compone de cinco grandes bloques de información:

Tu Seguridad Social (Página de inicio, Noticias de TuSS y aviso legal), y Datos personales (Tus datos personales, tus gestiones, tus avisos, cambio de contraseña) Trabajo, Pensiones, Familia y Asistencia Sanitaria.

En relación con la información que se suministra a los trabajadores y a los pensionistas se incluye también la información referida a aquellos ciudadanos que han trabajado o trabajan incluidos en el campo de aplicación del régimen especial del mar. Estando pendiente de inclusión el cálculo del coeficiente reductor de la edad de jubilación.

Por lo que respecta a la asistencia sanitaria, se han adaptado los modelos acreditativos del derecho a la asistencia sanitaria al ISM, con sus logos y sus sellos. A través de este módulo también se facilita al usuario la Tarjeta Sanitaria Europea y

el Certificado Provisional Sustitutorio, posibilidad que se encuentra habilitada también para el Régimen del Mar.

También, los pensionistas del citado Régimen reciben todos los años, como el resto de los pensionistas, las cartas informativas sobre la revalorización de sus pensiones así como aquella otra en la que se comunica las retenciones practicadas a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Desde otro punto de vista y en relación con la modernización, se ha impulsado desde el ISM una serie de proyectos tendentes a dotar a la citada Entidad Gestora de aplicaciones informáticas. Así a lo largo del ejercicio 2013 se adaptó, a las especialidades del Régimen del Mar, la aplicación ALFA para la gestión de las prestaciones de muerte y supervivencia. Asimismo en el ejercicio 2014 se incluyó el Régimen del Mar en el aplicativo MIDAS para la gestión de los deudores por prestaciones y, a lo largo, del año 2015 se están realizando los trabajos necesarios para la futura incorporación al aplicativo INCA para la gestión de las prestaciones de maternidad, paternidad e incapacidad temporal pago directo.

Asimismo, ha sido constante durante estos años la actualización y modernización de la información al ciudadano, habiéndose publicado entre otros folletos sobre novedades como consecuencia de la Ley 27/2011, la guía del pensionista, la protección de cese de actividad, la asistencia sanitaria, sistema Red Directo etc...

En el ámbito de la formación profesional marítima y sanitaria de los trabajadores del mar que presta el ISM, las aplicaciones informática para la gestión son FORMAR\_PROS@ y FORMAR y durante todos estos años, dentro del proyecto de homogeneización y mejora de la formación dentro 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, se están desarrollando y mejorando para adecuarlas a las necesidades de dicha gestión y a la nueva normativa que se ha publicado (Resolución de 5 de junio de 2013, del Instituto Social de la Marina, por la que se desarrolla y aplica 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).

El fin último que se persigue es integrar las dos aplicaciones de modo que la gestión sólo se lleve a cabo en FORMAR\_PROS@ por lo que se hará el tránsito de FORMAR a dicha nueva aplicación.

En el año 2012: se implementó la posibilidad de que los solicitantes de la formación sanitaria específica inicial y avanzada pudieran realizar la parte teórica de la misma en la modalidad on-line, desde el lugar elegido por cada alumno, completándola con unas horas de formación presencial para la parte práctica (sólo 8 horas en el caso de la formación sanitaria específica inicial y 16 en el caso de la formación sanitaria específica avanzada).

Hasta 31/10/2015 se han formado en esta modalidad un total de 2.439 alumnos (2012:10; 2013:510; 2014:855 y hasta desde enero a octubre de 2015:1.064),



siendo sustancial el incremento de alumnos que eligen esta modalidad formativa que les permite elegir el lugar y el tiempo en el que llevan a cabo la formación sanitaria específica inicial o avanzada.

En el año 2013 se modificó y mejoró el modelo de solicitud de admisión a cursos de formación profesional marítima y sanitaria del Instituto Social de la Marina que puede presentarse, con certificado digital, a través del Registro Electrónico de la Sede Electrónica de la Seguridad Social, pudiendo anexar documentación complementaria si así lo desea el solicitante de la formación.

Igualmente, a través del Registro Electrónico de la Sede Electrónica de la Seguridad Social, se puso a disposición de los alumnos asistentes dos nuevos servicios:

- Solicitud de expedición de duplicado de diploma acreditativo de la-formación realizada en el Instituto Social de la Marina.
- Solicitud de reembolso de gastos formulada al Instituto Social de la Marina.

Todos los formularios pueden ser cumplimentados en pantalla (en condiciones de accesibilidad) e impresos por los ciudadanos por lo que no es necesario acudir a las oficinas del ISM para conseguir el modelo e, incluso, presentar la solicitud de admisión a cursos.

En 2014 se publicaron en la web de Seguridad Social las Guías de Información de cada uno de los Centros Nacionales de Formación Marítima de Bamio (Vilagarcía do Arousa) y de Isla Cristina (Huelva) así como folletos informativos (trípticos) sobre dichos Centros.

A través de la página web de la Seguridad Social el ciudadano también puede acceder al Plan de Formación Anual del ISM dirigido a los beneficiarios de la formación profesional marítima y sanitaria de dicho Instituto, según lo establecido en el artículo 3 de 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.

En el ámbito de sanidad marítima, en abril de 2011 entró en producción la primera fase de la aplicación TITULAMAR, incluida en el programa informático FORMAR-PROS@, que abarca el registro y expedición de los Certificados de Formación Sanitaria Específica, Inicial y Avanzada, así como sus actualizaciones, a nivel nacional, gestionados desde las Direcciones Provinciales del ISM, bajo el control de la citada aplicación. Ello fue el resultado de un trabajo previo, efectuado en el Servicio de Sanidad Marítima, de depuración y homologación de datos de los distintos soportes del registro de estos Certificados a nivel provincial.

Una vez puesta en funcionamiento la nueva herramienta de registro de Certificados, en 2012 se afrontó una segunda fase, con objeto de informatizar todo el procedimiento administrativo que regula la Orden PRE/646/2004, de 5 de marzo y Resoluciones de desarrollo del ISM, y controlarlo de principio a fin: desde que finalizan los cursos, impartidos tanto por los Centros docentes del ISM como por los

Centros ajenos –públicos o privados homologados-, hasta que se reciben las actas en las direcciones provinciales del ISM, se tramitan las solicitudes de expedición de los Certificados y se controlan los posibles errores derivados de esta gestión.

El resultado final de esta aplicación, a partir de 2013 ha sido:

- La informatización de todo el procedimiento sobre Certificados de Formación Sanitaria Específica del ISM.
- La disposición de una herramienta informática única y centralizada, que se utiliza desde SSCC y DDPP del ISM para la gestión de estos certificados.
- La obtención de una base de datos centralizada de Certificados de Formación Sanitaria Específica, en todos sus niveles. Dicha información llegará a la base de datos:
  - ✓ Trasvasado desde el FORMAR-PROS@, de los cursos que gestiona el ISM.
  - ✓ Trasvasado por los centros académicos, al enviar/mecanizar las actas de los cursos.
  - ✓ A través de una solicitud resuelta favorablemente por la convalidación de una titulación aceptada por el ISM.
- La simplificación en la gestión y emisión de estos certificados por las DDPP del ISM. Así, un certificado puede ser gestionado (emitir originales, duplicados...) desde cualquier organismo del ISM, independientemente del ámbito, funcionando como una ventanilla única de gestión de certificados.
- La posibilidad de extraer información de indicadores para su visualización a través de la herramienta SIEBEL.
- La habilitación de un servicio web (vía correo electrónico y SMS) para informar al interesado, con un año de antelación, de la fecha de caducidad de su certificado, así como de los trámites que ha de cumplir para su renovación.

Además de lo anterior, de 2012 a 2015, se han abordado las siguientes medidas de modernización, simplificación administrativa y reducción de cargas administrativas (CORA):

a) La inclusión en la Oficina de Registro de la Sede Electrónica de los modelos de solicitud a presentar electrónicamente en cuatro procedimientos:

- Expedición de Certificados de Formación Sanitaria Específica, Inicial o Avanzada.
- Reintegro de gastos de asistencia sanitaria en el extranjero (Acción Social).
- Revisión de los botiquines reglamentarios de a bordo.
- Ayuda económica para los botiquines reglamentarios de a bordo. Concretamente, mediante la publicación en el BOE 6.01.2015 de la nueva Orden ESS/2542/2014, de 5 de diciembre, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para la dotación de los botiquines de los que han de ir provistos los buques, se prevé una disminución anual del coste de cargas administrativas de 44.400€

aproximadamente. Esta reducción se debe a la incorporación del registro electrónico entre los vehículos disponibles para el interesado a la hora de presentar su solicitud.

b) La implantación de una plataforma online para realizar cursos de formación sanitaria específica, inicial y avanzada, a fin de evitar desplazamientos y facilitar el acceso de los alumnos a esta formación desde sus puestos de trabajo si cuentan con medios informáticos o desde sus hogares.

En 2012 se realizó una prueba piloto en dos direcciones provinciales del ISM, formándose un total de diez alumnos.

En 2013 se amplió el acceso de esta formación a todas las direcciones provinciales, alcanzando la cifra de 510 alumnos así formados en ese año.

En 2014 fueron 855 alumnos los que optaron por formarse por esta vía, cuya demanda continúa en aumento, puesto que en lo que llevamos de año (enero a octubre, incluido) ya son 1064 los que han realizado esa formación semipresencial.

c) Asimismo, desde el ISM se ha realizado un importante esfuerzo por la renovación de la tecnología que se utiliza en los reconocimientos médicos de embarque marítimo, de cara a agilizar la gestión de estos trámites, mejorar las posibilidades de explotación de los datos y minimizar la posibilidad de errores en la mecanización de los mismos.

Con este objetivo se ha realizado una importante inversión en parte del aparataje médico que se necesita para la realización de los reconocimientos médicos señalados aprovechando la implementación de una nueva aplicación informática SANIMAR-PROS@ que se utiliza para la gestión de los reconocimientos médicos y de las asistencias sanitarias que se realizan con los medios propios del ISM. Con los nuevos aparatos, audiómetros y espirómetros, se podrá realizar la transmisión electrónica de los resultados mediante el software asociado a los aparatos, directamente en la aplicación.

A título de ejemplo, en 2012 se realizaron 54.361 reconocimientos médicos, en el transcurso de los cuales se gestionaron 24.210 audiometrías y 18.064 espirometrías.

En 2013 se propuso la posibilidad de la transmisión electrónica de los resultados de las pruebas médicas de los reconocimientos médicos, para que se incluyera en el informe final en relación con esta cuestión.

d) La interconexión entre programas informáticos de sanidad marítima y programas formativos. Así, por ejemplo, en función del tipo de curso solicitado, sólo cuando no conste en el programa mediante la que se gestionan los reconocimientos médicos de los trabajadores del mar (SANIMAR), se requerirá al interesado que aporte el reconocimiento médico de embarque marítimo en vigor, requisito establecido en la Orden TAS/167/2008, de 24 de enero, por la que se regula la formación profesional marítima y sanitaria del ISM, para ser beneficiario de la formación impartida en este

organismo. Pues si figura, el programa FORMAR-PROS@ (gestiona cursos formativos) directamente lo detecta, evitando al interesado tener que presentar el reconocimiento médico.

e) La implantación de servicios de movilidad a fin de que los interesados puedan consultar desde sus teléfonos móviles: tanto la fecha de expedición del último certificado de formación sanitaria específica (inicial o avanzada) emitido, como la fecha de caducidad del último certificado médico de aptitud para embarque marítimo emitido.

Dichos procedimientos suponen una simplificación que afecta a la gestión a nivel interno, por ejemplo, eliminación de papel, comunicación electrónica, así como una reducción de cargas, a nivel externo, para los usuarios de servicios del ISM, como por ejemplo la eliminación de documentación aportada, sustituyéndola por consultas a la plataforma de intermediación de datos.

f) La implantación de un servicio web de intercambio de datos con el Registro Central de la Dirección General de la Marina Mercante (Ministerio de Fomento) para:

- El acceso a consultar e incorporar datos obtenidos del Registro Central de Buques de la Marina Mercante, en lo referente al procedimiento administrativo del control de botiquines reglamentarios a bordo (a través del programa informático FARMAR) así como en lo referente a las inspecciones efectuadas por el personal sanitario del ISM en buques mercantes en aplicación del Convenio sobre el Trabajo Marítimo 2006 OIT (a través del programa informático CTM2006).
- Posibilitar a la Dirección General de la Marina Mercante la consulta de datos sobre Certificados de Formación Sanitaria Específica, Inicial y Avanzada (de la aplicación TITULAMAR) así como sobre los Reconocimientos Médicos de Embarque Marítimo (de la aplicación SANIMAR-PROS@), a fin de facilitar el despacho de buques.

g) La consulta a través de la página web de la Seguridad Social, de petición de reintegro de los gastos de asistencia a cursos de formación profesional marítima y sanitaria.

h) El acceso y descarga de ficheros desde la página web de la Seguridad Social, correspondientes a:

- Todos los formularios recogidos en los Anexos I a IX de la Resolución de 24 de abril de 2013, del ISM, sobre condiciones que deben reunir los centros de formación y procedimiento de homologación de centros privados para la impartición de formación sanitaria específica, a fin de facilitar a quienes deseen solicitar la homologación de sus centros privados para impartir cursos de formación sanitaria específica.
- Todos los documentos de control del botiquín reglamentario a bordo (botiquín A, botiquín B, botiquín C hasta 60 millas, botiquín C hasta 10 millas, botiquín

de antídotos, botiquín C de botes salvavidas, libro de registro de administración de fármacos), así como la solicitud de revisión periódica de botiquín de a bordo, solicitud de reposición de medicamentos para el botiquín de a bordo y solicitud de documentación del botiquín de a bordo.

- Todos los formularios correspondientes a los Anexos I a IV de las correspondientes Resoluciones del ISM que desarrollan la Orden ESS/2542/2014, de 5 de diciembre, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para la dotación de los botiquines de los que han de ir provistos los buques, siendo la última publicada la Resolución de 6 de marzo de 2015, del Instituto Social de la Marina, por la que se convocan ayudas económicas para la dotación de los botiquines de los que han de ir provistos los buques, correspondientes al año 2014.

i) La publicación en 2013 de la actualización de la Guía Sanitaria a bordo del ISM, así como su acceso y descarga de la misma, a partir de 2014, en la citada página web de la Seguridad Social. Su objetivo fundamental es la de servir de instrumento en las consultas médicas realizadas a distancia. Además, debe permitir poder utilizar el botiquín en caso de necesidad urgente o cuando, por imposibilidad técnica, no se pueda comunicar con el Centro Radio-Médico. Pero, también, la Guía debe servir de recuerdo, en muchos casos primera información, de las medidas preventivas a adoptar en los barcos para mantener la salud y, si llega el caso, saber qué hacer ante un fallecimiento a bordo.

j) Finalmente, en lo que se refiere a la medida del Sistema de localización por satélite de los buques hospitales del ISM, que permite conocer en tiempo real su posición, ha producido ahorro al ciudadano y a la administración al descender las llamadas tanto al Centro Radio-Médico como a los buques hospitales 'Esperanza del Mar' y 'Juan de la Cosa'.

La medida, adoptada en 2014, responde a la necesidad expresada por la flota pesquera y mercante de que sus barcos conozcan en todo momento y, en tiempo real, la posición de los buques del ISM a fin de obtener la máxima eficacia y rapidez de éstos en la atención a sus posibles demandas tanto en el ámbito de asistencia sanitaria (atención de consultas, atención hospitalaria en los propios buques, evacuaciones, cirugía menor etc.), como de apoyo logístico y técnico.

## 5.- MEJORA DE LA CALIDAD DEL LENGUAJE ADMINISTRATIVO

En el periodo considerado, el INSS ha abordado una revisión general de los modelos escritos de trámite y resolución de prestaciones que remite a los ciudadanos con el objetivo de mejorar la calidad del lenguaje y facilitar la comprensibilidad de las comunicaciones escritas.

Entre 2013 y 2015 la Comisión de Lenguaje Administrativo ha revisado los siguientes modelos:

- 16 modelos de resolución aprobatoria de pensiones y todas las causas de denegación de pensiones.
- 41 textos de trámite y resolución de subsidios.
- 33 resoluciones de IT y de cuidado de menores.
- 25 modelos de resolución de Seguro Escolar.
- 23 resoluciones de prestaciones de maternidad y paternidad
- 11 modelos del síndrome tóxico
- 12 modelos de maternidad y paternidad del RETA.

En total, se ha propuesto nueva redacción para 161 resoluciones y comunicaciones y se han revisado todas las causas tasadas de denegación de pensiones.

## 6.- EVALUACIÓN DE LA CALIDAD DE LOS SERVICIOS.

El INSS, desde 1996 tiene implantado un sistema de medición de la calidad de los servicios basado en el modelo SERVQUAL, que mide el grado de satisfacción de los ciudadanos como la diferencia, positiva o negativa, entre el servicio esperado (expectativa) y el servicio recibido (puntuación global). Para ello, es preciso conocer previamente las expectativas de los clientes mediante estudios periódicos que permiten actualizar la información sobre el nivel de exigencia en cada uno de los aspectos de nuestros servicios. El último estudio de expectativas se realizó en 2013.

Para evaluar el servicio recibido el INSS realiza tres tipos de encuestas:

- Una encuesta permanente a todos los perceptores de prestaciones económicas.
- Una encuesta bienal al colectivo de pensionistas.
- Una encuesta bienal, que se alterna con la anterior, al colectivo de solicitantes de información general.

## EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE GLOBAL DE CALIDAD.

### Pensiones

Cuadro II.7.19 EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE GLOBAL DE CALIDAD. (PENSIONES)

	2011	2012	2013	2014	2015
Nº encuestas	78.671	100.166	99.319	78.991	69.259
Expectativa global	7,35	7,35	7,35	7,39	7,39
Puntuación global	7,67	7,76	7,74	8,81	8,87

### Subsidios

Cuadro II.7.20 EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE GLOBAL DE CALIDAD. (SUBSIDIOS)

	2011	2012	2013	2014	2015
Nº encuestas	56.454	62.203	55.955	56.649	49.179
Expectativa global	7,30	7,30	7,30	7,52	7,52
Puntuación global	7,29	7,38	7,47	8,54	8,63

Cuadro II.7.21 ÍNDICE GLOBAL DE CALIDAD

Solicitantes de información general		Solicitudes de información de Pensionistas		
	2011	2013		
Nº encuestas	8.763	9.582		
Expectativa global	7,42	7,42		
Puntuación global	7,93	8,00		
			2012	
			2014	
Nº encuestas			6.667	8.330
Expectativa global			7,37	7,38
Puntuación global			7,78	8,67

El cambio en los valores de las expectativas se debe al estudio realizado en 2013, que tuvo como consecuencia la implantación de nuevas encuestas de evaluación a partir del 1 de enero de 2014. Hasta esa fecha, el usuario valoraba el servicio recibido en una escala cualitativa, con cinco opciones; a partir de 2014, se adopta el sistema numérico para valorar las preguntas de las encuestas en una escala del cero al diez.



### **M.7.3.2. LOS SISTEMAS DE APOYO A LOS SERVICIOS DE INFORMACIÓN Y ATENCIÓN**

#### **1.- APLICACIONES INFORMÁTICAS CRM DE GESTIÓN DE RELACIONES CON LOS CLIENTES.**

CRM (Customer Relationship Management = Gestión de Relaciones con los Clientes) como modelo de gestión, puede ser considerado un conjunto de prácticas diseñadas, simplemente, para poner a una empresa en un contacto mucho más cercano con sus clientes.

Las aplicaciones informáticas CRM mediante el registro sistemático de los contactos con los clientes en cualquier canal proveen de información compartida a los distintos departamentos de una organización.

En el ámbito de las administraciones públicas los sistemas CRM permiten una atención multicanal más personalizada.

Desde su nacimiento el Centro de Atención Telefónica y Telemática (CATT) dispone de herramientas informáticas CRM que permiten registrar cada atención telefónica en una base de datos compartida, al mismo tiempo que aportan pantallas con información sintética de la situación del ciudadano ante la seguridad social extraída de las bases de datos y aplicaciones corporativas, que permiten una atención más ágil y personalizada.

Actualmente, la base de datos CRM compartida de registro de atenciones, incorpora información de actuaciones del ciudadano en el espacio privado de Tu Seguridad Social en Internet.

Más adelante, en el marco del proyecto SIGE (Sistema Inteligente de Gestión de Esperas) se incorporarán a la base de datos CRM el registro de las atenciones presenciales en los CAISS.

Una vez incorporada a la base de datos CRM el registro de atenciones al ciudadano en los tres canales (presencial, telefónico y telemático), esta herramienta permitirá coordinar las interacciones con el ciudadano en cualquier canal y así contribuir a la formación de una imagen única y coherente de los servicios de información del Instituto.

#### **2.- PROGRAMA DE CITA PREVIA.**

La aplicación informática corporativa de Cita previa comienza a funcionar a principios de 2011 en una oficina piloto de la dirección provincial del INSS de Madrid y a partir de 2012 su utilización se extiende progresivamente a todo el territorio nacional.

En un primer momento, el acceso a la aplicación informática de cita previa está reservado a los funcionarios del Instituto que gestionan las citas solicitadas por los



ciudadanos presencialmente o por teléfono.

El 29 de mayo de 2012 se apertura el canal Internet y desde ese momento los ciudadanos pueden gestionar sus propias citas desde la Sede Electrónica de la Seguridad Social. Las pantallas interactivas de la aplicación muestran las oficinas, los servicios ofertados en modalidad de cita previa, las fechas y horarios disponibles, a medida que el ciudadano selecciona las opciones que más le convienen.

En diciembre de 2012 se incorpora un nuevo canal telefónico automático para la gestión de citas, que incorpora tecnología IVR (respuesta interactiva de voz). A través de este servicio completamente automatizado los ciudadanos pueden obtener la primera cita disponible en el CAISS más cercano.

En abril de 2013, con la puesta en marcha de la Plataforma de Movilidad de la Seguridad Social, se apertura la aplicación de cita previa a los dispositivos móviles (teléfonos inteligentes y tabletas).

El modelo de atención de cita previa del INSS es mixto: cita preferente para presentación de solicitudes, asesoramiento en materia de prestaciones y segundas visitas, y cita opcional para trámites rápidos.

En el cuadro que sigue se muestra la evolución anual de las citas previas gestionadas por canales desde 2012 hasta octubre de 2015.

**Cuadro II.7.22 EVOLUCIÓN ANUAL DE LAS CITAS PREVIAS GESTIONADAS POR CANALES DESDE 2012 HASTA OCTUBRE DE 2015**

Año	Telefónico por operador	Presencial	Internet sin certificado digital	Internet con certificado digital	Plataforma Movilidad	Telefónico automático Canal IVR	Total
2012	1.264.369	803.092	372.609	8.354	0	6.385	2.454.809
2013	701.734	1.074.123	1.471.180	38.555	1.470	1.014.272	4.301.334
2014	610.176	1.506.365	2.074.273	51.807	3.237	1.162.526	5.408.384
2015	448.654	1.275.500	2.012.020	53.509	1.480	1.149.806	4.940.969

Los datos anteriores muestran que progresivamente el canal Internet gana protagonismo sobre los restantes canales.

### 3.- LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: I-CONSULTO.

El Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) es el organismo responsable de facilitar a los ciudadanos el ejercicio de sus derechos en materia de Seguridad Social mediante servicios de atención e información accesibles y de la máxima calidad. En consecuencia, el INSS concede una importancia crucial a su relación con los ciudadanos, acreditando una efectiva y eficaz orientación de sus políticas y actuaciones hacia sus clientes. Así lo ponen de manifiesto tanto su modelo organizativo –que prima las estructuras de contacto con los usuarios- como la

existencia de complejos sistemas de seguimiento cuantitativo y cualitativo de la actividad informativa.

La atención e información a los ciudadanos constituye así una función de relevancia estratégica para el cumplimiento de la misión de la organización.

La calidad de la atención prestada a los ciudadanos es un elemento determinante de la reputación del INSS, es fundamental para que los interesados puedan ejercer racionalmente sus derechos y condiciona intensamente la calidad y la agilidad de la respuesta de las áreas responsables de la gestión.

Se trata, además, de una función altamente compleja que exige a los profesionales el dominio de un volumen ingente de información: normas jurídicas, criterios de actuación, instrucciones y órdenes de distinto rango y aspectos procedimentales. Y el dominio de aplicaciones y transacciones informáticas y telemáticas crecientemente complejas.

En un ámbito en el que la casuística es casi ilimitada y la normativa sufre permanentes cambios, los responsables de la atención e información a los ciudadanos deben ser capaces de proporcionar una respuesta inmediata y certera a cualquier supuesto de hecho que se les plantee. Es necesario asegurar además una permanente actualización de la información puesta a su disposición, garantizando una respuesta homogénea en cualquier punto de la red.

El INSS mantiene en la Intranet de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social tres herramientas, INFOBASS, CAISSGESTIONA e INFOEXPRESS, agrupadas en la denominación genérica I-CONSULTO, que contienen información en permanente actualización sobre aspectos normativos y de procedimiento, imprescindibles tanto para la atención e información a los ciudadanos como para el trámite de las prestaciones de la Seguridad Social.

I-CONSULTO es la primera fuente de información que hace posible atender de forma homogénea y segura, en cualquiera de los CAISS del INSS y en el CATT, las consultas de los ciudadanos. Es además una herramienta fundamental de apoyo a las funciones de trámite, ya que recoge de forma accesible y comprensible la cada vez más compleja y permanentemente cambiante legislación en materia de Seguridad Social.

El desarrollo de la herramienta I-CONSULTO tiene, en este contexto, una importancia fundamental ya que permite acceder ágilmente a la información necesaria para resolver cualquier consulta, accediendo a la normativa aplicable, a los criterios de aplicación aprobados, a los aspectos procedimentales y documentales y a los modelos y formularios precisos. I-CONSULTO es el principal instrumento de gestión experta del conocimiento con la que cuenta el INSS y es un elemento clave para prestar a los ciudadanos un servicio de atención e información de alta calidad.

Así lo pone de manifiesto el incremento sostenido en el número de accesos a lo

largo de estos años:

**Cuadro II.7.23 ACCESOS A LAS DISTINTAS HERRAMIENTAS**

	INFOBASS	CAISSGESTIONA	INFOEXPRESS
<b>2011</b>	457.410	349.708	190.618
<b>2012</b>	552.638	455.140	254.358
<b>2013</b>	659.406	520.767	293.930
<b>2014</b>	671.406	572.236	344.431
<b>2015 (01 a10)</b>	495.395	476.727	316.562

I-CONSULTO presenta, por tanto, indudables puntos fuertes que deben preservarse, al tiempo que es necesario abordar un proceso de consolidación y mejora de la herramienta dotándola de un soporte tecnológico avanzado.

El INSS ha abordado este proyecto en 2015 mediante la contratación de una asistencia técnica experta que le permitirá disponer en enero de 2016 de un plan director para el diseño e implementación del nuevo portal i-Consulta que debe contar con las más avanzadas herramientas tecnológicas tanto para la gestión de los contenidos como para su recuperación y utilización por parte de los usuarios.

#### **4.- EL PORTAL DE LA TRANSPARENCIA.**

Los ciudadanos, desde la creación del Portal de la Transparencia, han ejercido su derecho de acceso a información pública respecto de información del Instituto Nacional de la Seguridad Social, en los términos previstos en el artículo 105. b) de la Constitución, en 43 ocasiones, lo que supone el 21% de las 209 solicitudes que se han formulado en el ámbito general de la Seguridad Social.

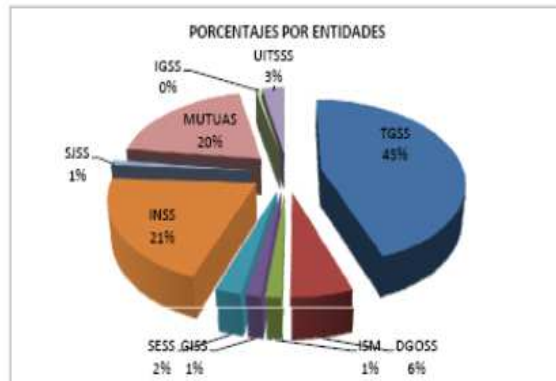
Por lo que respecta a las reclamaciones se ha formulado una referida al INSS de las seis que han tenido entrada en el conjunto de organismos y entidades dependientes de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, lo que sitúa su índice de representatividad en un 16,66%.



DATOS A 30/09/2015

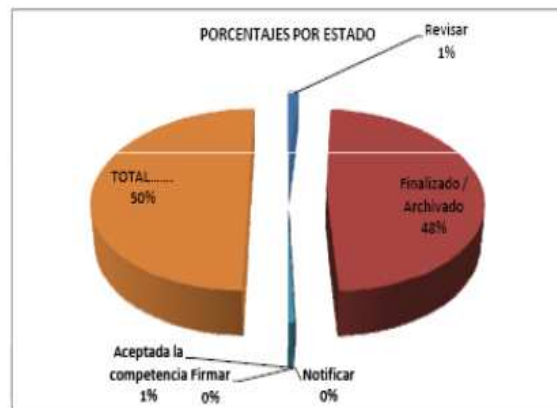
Nº Solicitudes por ámbito

TGSS	93
DGOSS	12
ISM	3
GISS	3
SESS	5
INSS	43
SJSS	2
MUTUAS	41
IGSS	1
UITSSS	6
<b>TOTAL.....</b>	<b>209</b>



Nº Reclamaciones (CTBG)

TGSS	2
DGOSS	0
ISM	0
GISS	2
SESS	0
INSS	1
SJSS	0
MUTUAS	1
IGSS	0
UITSSS	0
<b>TOTAL.....</b>	<b>6</b>



Nº de solicitudes por estado de tramite

Revisar	5
Finalizado / Archivado	202
Notificar	0
Firmar	0
Aceptada la competencia	2
<b>TOTAL.....</b>	<b>209</b>

#### **M.7.4. Modernización de la representación y defensa ante la Administración de Justicia**

En el ámbito de la Administración de Justicia y dentro del proyecto del Gobierno Papel 0, la reforma de la Ley de Enjuiciamiento Civil ha establecido ya la obligación desde 1 de enero de 2016 de emplear los sistemas telemáticos existentes para todos los profesionales de la justicia, órganos y oficinas judiciales, fiscales y funcionarios de las Administraciones Públicas que aún no lo hagan, en relación a la presentación de escritos y documentos, y la realización de actos de comunicación procesal. En este ámbito se aprueba el Real Decreto 1065/2015 que regula el Sistema LexNET, de obligada aplicación en la representación y defensa de las Entidades gestoras y Servicios comunes de la Seguridad Social.

La litigiosidad de la Administración de la Seguridad Social alcanza cada año las 100.000 nuevas actuaciones (procesos iniciados y recursos en todas las instancias y jurisdicciones), habiéndose producido en el quinquenio 2011-2015 más de cuatrocientas mil actuaciones contenciosas (en concreto, 409.226). La incidencia por tanto de las medidas en materia de modernización de la Justicia tienen un impacto relevante para la Seguridad Social y para todos los interesados en tales procesos judiciales en que son parte las Entidades de Seguridad Social, habiéndose incorporado a las mismas en el plazo legal.

## **8. Recomendación 8: Gestión del sistema.**

La eficacia y legitimidad del sistema de la Seguridad Social también está relacionada con una gestión que responda, adecuadamente, con agilidad y de forma simplificada, a las demandas de los ciudadanos.

Por ello, la Comisión mantiene la conveniencia de potenciar la mejora de la gestión, a través de la integración de las funciones de afiliación, recaudatorias y de gestión de prestaciones, teniendo en cuenta, a su vez, el nuevo marco competencial que sobre la Seguridad Social regulan los diferentes estatutos autonomía. Además, la Comisión considera adecuado el desarrollo de un mecanismo unitario de gestión, desde el que se garantice, no sólo la oportuna simplificación, racionalización, economía de costes y eficacia social, sino la más efectiva aplicación de los principios de solidaridad, igualdad y equidad que informan el sistema español de Seguridad Social.

La Comisión defiende una más estrecha y adecuada coordinación entre el sistema de prestaciones de la Seguridad Social y los sistemas asistenciales autonómicos, sin perjuicio de la vigente distribución de competencias.

Las políticas de aplazamiento y fraccionamiento en el pago de las deudas con la Seguridad Social, en supuestos de dificultades para afrontar el mismo, han tenido unos efectos favorables para el mantenimiento del empleo y de la actividad de las empresas. Por ello, la Comisión apoya el mantenimiento de la regulación actual, así como que se analice la posibilidad de mejoras en su aplicación, salvaguardando el equilibrio presupuestario del sistema.

### **M.8. Medidas Adoptadas Recomendación 8**

#### **M.8.1 Análisis jurídico sobre la integración de funciones**

En línea con la filosofía que subyace a las consideraciones recogidas en esta Recomendación, en este periodo se ha profundizado en la construcción del marco normativo que dé cobertura suficiente y establezca las bases a una gestión más moderna y uniforme de nuestro sistema de Seguridad Social. Para ello se ha apostado por incorporar a los textos normativos más sobresalientes, con repercusión más directa en este ámbito, la moderna concepción del entramado gestor del sistema de la Seguridad Social como integrante de la Administración de la Seguridad Social. En efecto, la expresión Administración de la Seguridad Social es la moderna terminología con la que el legislador de las últimas décadas, en numerosas ocasiones y desde una perspectiva funcional, ha querido referirse al conjunto de entidades gestoras, servicios comunes, órganos, organismos o entidades que, en cada caso, tengan competencias o funciones relacionadas con la implementación del sistema de la Seguridad Social, entidades u organismos que, a la postre, darán vida administrativa al sistema que garantizará el derecho constitucional de los ciudadanos a la protección de Seguridad Social y la obligación del Estado –de los poderes públicos- a su mantenimiento.

Por su parte, el informe elaborado por la Comisión para la Reforma de las Administraciones Públicas en junio de 2013 parte de que una economía competitiva exige unas administraciones públicas eficientes, transparentes y ágiles. En este sentido, la Comisión ya recoge las bases para la futura reorganización de las entidades de Seguridad Social, proyectada por otro lado ya previamente en la DA 7ª de la Ley 27/2011 que crea la Agencia Estatal de la Seguridad Social, que no ha sido derogada pero que requerirá su correspondiente adaptación de acuerdo con la nueva Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, para su posterior desarrollo.

Como es conocido, la expresión Administración de la Seguridad Social se venía empleando en la Ley General de Seguridad Social (aprobada mediante Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio) y se emplea, también, en numerosas ocasiones, como no podía ser de otro modo, en el texto refundido aprobado mediante Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, siendo habitual, asimismo, en otras normas de Seguridad Social. A modo de ejemplo, y sin pretender agotar las referencias, la misma aparece, en el nuevo texto refundido, entre otros, en los artículos 16.2 y 4; 17.1 y 2; 20.3; 26.1 y 4; 38.5; 40.2, 5 y 7; 44.3; 53.2; 58.4; 77.1; 138.2; 139.2; 142.3; 144.3; 166.2; 168.2 o 349.1.

En definitiva, la utilización cada vez más usual y necesaria de la tantas veces referida expresión “Administración de la Seguridad Social”, unida a la voluntad de profundizar, cada vez más, en la necesaria modernización del entramado gestor del sistema de la Seguridad Social, ha servido de fundamento y motivación para incorporar a normas tan sobresalientes como la Ley Orgánica del Poder Judicial (artículo 551.1) o a la nueva Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (disposición adicional decimotercera) el término o expresión Administración de la Seguridad Social que necesitando, no obstante, de concreta delimitación normativa, servirá para referirse a las entidades gestoras, servicios comunes, organismos o entidades que tienen como finalidad última poner en funcionamiento los mecanismos protectores del sistema de la Seguridad Social, contribuyendo, con ello, asimismo, a simplificar las referencias organizativas en materia de Seguridad Social, lo que, sin duda, además, ayudará a los ciudadanos a una mejor comprensión de la normativa y del sistema de Seguridad Social.

Por su parte, la gestión de la Seguridad Social exige el ejercicio de las competencias necesarias para que el Sistema se aplique, lo que se traduce en un complejo conjunto de funciones relativas a afiliación y encuadramiento en el sistema, inclusión o exclusión en sus regímenes de cotización, liquidación de sus recursos, recaudación voluntaria y ejecutiva de dichos recursos de derecho público, percepción de los de derecho privado, gestión de prestaciones económicas del sistema, pago de las mismas, su gestión económica, una asistencia jurídica especializada, así como los demás actos de gestión de los recursos económicos y administración financiera del sistema. En este sentido, la nueva Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en su disposición adicional primera salva las necesarias especialidades respecto de los procedimientos administrativos en el ámbito de la Seguridad Social.



## **M.8.2. Coordinación e integración de procedimientos de prestaciones.**

### **M 8.2.1 CONTROL DE LA GESTIÓN DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL.**

Las Entidades Gestoras están mejorando la gestión y el control económico del pago delegado de la prestación de incapacidad temporal (IT) desde que se inicia el proceso. Para ello, se han ido adoptando, desde el año 2012, una serie de medidas de mejora en coordinación tanto con los Servicios Públicos de Salud (SPS) de cada Comunidad Autónoma y con el Instituto de Gestión Sanitaria (INGESA), como con las Mutuas Colaboradoras con la gestión de la Seguridad Social (MCSS) y con la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS). Dentro de estas medidas se pueden resaltar, por su importancia, las siguientes:

#### **a) Medidas normativas.**

Modificaciones operadas en el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (modificación del artículo 128.1.a) por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social; disposición adicional cuadragésima, a la que se le añadió el tercer párrafo por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo; y quincuagésima segunda, añadida por la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011) y los logros en la coordinación y colaboración con los SPS de las Comunidades Autónomas. A partir del día 2 de enero de 2016, el artículo 128.1.a) será el artículo 170.2; la disposición adicional cuadragésima será el artículo 71.3; y la disposición adicional quincuagésima segunda será el artículo 170.1, según el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración. Este Real Decreto mejora los mecanismos de comunicación, coordinación y colaboración entre las entidades que intervienen en la gestión de la IT, así como las posibilidades de control de la prestación y elimina “burocracia” estableciendo unos protocolos de temporalidad de los actos médicos de confirmación de la baja que, sin perjuicio de que corresponda al criterio médico del facultativo que emite el parte asignar el plazo estimado de duración del proceso, facilitan al mismo unos plazos orientativos que se basan en el diagnóstico, la ocupación y la edad del trabajador.

Orden ESS/1187/2015, de 15 de junio, por la que se desarrolla el Real Decreto 625/2014, en virtud de la cual se aprueban los nuevos modelos de partes médicos de baja, confirmación de la baja y de alta de la IT.



## **b) Medidas de coordinación entre las entidades gestoras y colaboradoras de la Seguridad Social y los SPS.**

Para efectuar un seguimiento y control eficaz y efectivo de la IT se han desarrollado procedimientos de comunicación entre entidades que intervienen en la gestión de la prestación, entre las que cabe destacar las siguientes:

### **b.1) Medidas de coordinación y comunicación con las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social:**

se han llevado a cabo en la presente legislatura una serie de protocolos de comunicación entre las entidades gestoras y las MCSS que facilitan la coordinación entre todas las entidades:

- ✓ Un protocolo informático de comunicación de todos los procesos que corresponden a trabajadores protegidos por las MCSS cuando se han superado los 300 días con la finalidad de que completen la información para que el INSS pueda ejercer la competencia del artículo 128.1.a) del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social y un protocolo informático en el que las MCSS comunican los datos.
- ✓ Un protocolo informático de comunicación diaria, respecto de los trabajadores protegidos por cada una de las Mutuas, donde se facilita el resultado del ejercicio de la competencia establecida en el artículo 128.1.a) de la Ley General de la Seguridad Social, una vez que se han superado los 365 días de duración de un proceso.
- ✓ Un protocolo diario de comunicación a cada MCSS sobre las altas que se han expedido por los inspectores médicos adscritos al INSS antes de que hayan transcurrido los 365 días de duración de un proceso de IT.
- ✓ Se ha desarrollado un protocolo de comunicación de propuestas de altas de las MCSS al INSS y del INSS a los SPS y a INGESA para que las entidades gestoras puedan realizar el seguimiento del comportamiento del nuevo procedimiento de gestión y control de los procesos por IT, así como el grado de motivación clínica de las propuestas de alta que formulan el MCSS y la respuesta de la inspección médica de los SPS e INGESA, así como el grado de cumplimiento de los plazos de las distintas entidades, según determina el segundo párrafo del punto 3, del artículo 6 del RD 625/2014.

Actualmente, para poner en marcha estos protocolos se está esperando a que los SPS e INGESA comuniquen al INSS cuando tienen desarrollados sus procedimientos informáticos para recibir la información y remitir el resultado respecto de las propuestas de alta.

### **b.2) Medidas de coordinación y comunicación con los SPS e INGESA**

Para efectuar un control eficaz de la IT se han vuelto a formalizar convenios para el control

de la prestación, para el periodo 2013-2016, con las distintas Comunidades Autónomas (salvo País Vasco y Navarra) e INGESA.

Los convenios suscritos para este periodo han contemplado mejoras con los que anteriormente se suscribían que han coadyuvado tanto a facilitar la coordinación entre el INSS, MCSS y SPS, como a contemplar el comportamiento de la prestación en la totalidad del sistema, de forma que en el año 2014 el objetivo sobre la incidencia (número de procesos iniciados de IT por cada 1000 afiliados) se valora sobre todo el sistema y, en enero de 2016 se incorporará el gasto por afiliado también correspondiente a todo el sistema de la Seguridad Social.

A continuación se exponen las principales diferencias contempladas en este convenio, para el periodo 2013-2016, con respecto al que se formalizó para el periodo 2009-2012:

- ✓ Para distribuir el crédito entre todas las Comunidades Autónomas e INGESA, se pasa de la población protegida por asistencia sanitaria a la población protegida por incapacidad temporal.
- ✓ En los 4 años de vigencia del Convenio permanece inalterable el crédito a repartir entre todas las Comunidades Autónomas e INGESA con un total de 315.023.458,60 €.
- ✓ Se supedita un 40% del crédito al cumplimiento de objetivos de racionalización del gasto y un 60% al Programa de Actividades de modernización y mejora de la gestión.
- ✓ Dentro del Programa de Actividades, se supedita un 12% del crédito al acceso, por parte de los inspectores médicos adscritos al INSS, a las historias clínicas, pruebas médicas complementarias e informes médicos.
- ✓ Se establece una fórmula complementaria a la liquidación en algunos bloques siempre que el cumplimiento de los objetivos, por parte de una Comunidad Autónoma sea superior al 90%.

**Cuadro II.8.1 EJECUCIÓN DEL CONVENIO**

Crédito asignado 2012	Crédito liquidado 2012	Crédito asignado 2013	Crédito liquidado 2013	Crédito asignado 2014	Crédito liquidado 2014
315.023.458,60	288.896.996,98	315.023.458,60	253.636.623,10	315.023.458,60	197.818.11,33

### **b.3) Medidas de coordinación con la TGSS para el control económico del pago delegado en el Sistema de Liquidación Directa (SLD).**

Con el Sistema de Liquidación Directa establecido en la Ley 34/2014, de 26 de diciembre, de medidas en materia de liquidación en ingreso de cuotas de la Seguridad Social, el INSS comunica a la TGSS cuando comienza un proceso de incapacidad temporal y cuando termina, de cara a que la TGSS pueda calcular, por el Sistema de Liquidación Directa, las cuotas de cada trabajador.

Para ello, el INSS ha desarrollado todo un procedimiento de forma que el día 10 de cada

mes se crucen los partes médicos de baja que remiten las empresas al INSS por el Sistema RED con todos los partes médicos de baja que han transmitido al INSS los SPS e INGESA del mes anterior, de forma que si no hay algún parte de la empresa o algún parte del SPS se solicitan con inmediatez.

El INSS solo comunica a la TGSS cuando existe un parte de baja del SPS, si este no existiese el empresario, a través de un buzón conectado con cada Dirección Provincial del INSS (Buzon Acredit@), puede solicitar que se le deje reducir la IT puesto que el trabajador le ha presentado un parte de baja y la Dirección Provincial del INSS debe resolver la incidencia en un plazo máximo de 48 horas para que la TGSS deje deducirse al empresario la prestación de IT correspondiente al trabajador. Actualmente, el 98,88% de los partes remitidos por las empresas, a través del Sistema RED, están avalados por un parte expedido por un médico de atención primaria de los SPS/INGESA.

De esta forma el control económico del pago delegado se efectuará desde el inicio del proceso de incapacidad temporal.

### **M 8.2.2 CONTROL MÉDICO DE LA INCAPACIDAD TEMPORAL y resultado del ejercicio de la competencia del artículo 128.1. a) (a partir de 2 de enero de 2016 artículo 170.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.**

Los médicos inspectores del INSS han seguido realizando reconocimientos médicos a los trabajadores que estaban en situación de incapacidad temporal y cuya duración no llega a los 365 días. Hay que poner de manifiesto que, durante los años 2012 a 2015 ha ido descendiendo el número de reconocimientos médicos puesto que todos los SPS han habilitado a los inspectores médicos adscritos al INSS el poder acceder a las historias clínicas, con lo que se deja de citar a reconocimiento médico a trabajadores que tienen quebrantada su salud y que, a la vista de toda la documentación clínica, debe de permanecer en situación de IT.

**Cuadro II.8.2 RECONOCIMIENTOS MÉDICOS**

2012	2013	2014	Octubre 2015
396.316	324.679	308.571	206.196

Por otro lado, una vez que se han superado los 365 días de duración del proceso, los Directores Provinciales del INSS, a través de los órganos competentes para evaluar, calificar y revisar la incapacidad permanente de los trabajadores, han dictado resoluciones para determinar si un trabajador debería de permanecer en IT, debería de ser dado de alta por haber recuperado su capacidad laboral o se debería incoar un expediente de incapacidad permanente.

El resultado de estas resoluciones, a lo largo del periodo analizado, pone de manifiesto como existe un mejor control de los procesos ya que el porcentaje de resoluciones que determinan que el trabajador debe permanecer en IT ha ido creciendo a lo largo del tiempo,

lo que significa que los trabajadores que llegan a los 365 días de duración tienen verdaderamente quebrantada su salud.

**Cuadro II.8.3 INDICADORES DE GESTIÓN**

AÑOS	Total resoluciones	Permanencia en IT	Porcentaje %
2012	98.268	58.767	59,80%
2013	87.539	57.179	65,32%
2014	95.186	67.412	70,82%
<b>Acumulado Octubre 2015</b>	91.032	66.754	73,33%

La gestión y administración de la protección social del sistema de la Seguridad Social está encomendada a un conjunto de organismos públicos con facultades y competencias directivas, reguladoras, planificadoras y gestoras. Todas estas entidades trabajan en coordinación para garantizar la eficacia del mismo y el perfeccionamiento de los niveles de bienestar del conjunto de los ciudadanos, dado que tal y como señala la Comisión es necesario potenciar la mejora de la gestión a través de la integración de las funciones que desempeñan cada una de estas entidades.

La Seguridad Social desarrolla una política de gestión de la calidad para mejorar el servicio al ciudadano y la mejora continua en todas sus áreas de actuación, teniendo siempre en cuenta que la eficiencia y eficacia interna debe conseguirse teniendo presente que la prioridad número uno es la mejora de la atención a ciudadanos y empresas. La visión centrada en el ciudadano es la guía de todos los trabajos de la Seguridad Social.

En los últimos años se han producido una serie de cambios tecnológicos que han cambiado el paradigma de prestación de servicios y de organización interna de la Seguridad Social en este país, poniendo el acento en el uso intensivo de las TIC para facilitar la interconexión entre las funciones y estructuras de gestión de las entidades que rigen el Sistema. De este modo se puede decir que las principales funciones se desempeñan de forma perfectamente integrada y en coordinación con todas entidades gracias al establecimiento de políticas y reglas internas sobre intercambio de información y acceso a la misma. La aplicación de las TIC no solo ha posibilitado la automatización de procesos, sino también la transformación de operaciones y servicios, abriendo la puerta a mejoras en el desempeño y la calidad del servicio de las organizaciones de seguridad social.

La función prestacional se encuentra íntimamente ligada e integrada con las funciones de afiliación, cotización y recaudación, habida cuenta que el derecho a las prestaciones se causa en la medida en que el interesado acredita periodos de afiliación, alta y cotizaciones. Por ello estos ámbitos se gestionan de manera conjunta, estableciendo criterios de calidad del servicio público, velando para prevenir y corregir el fraude y administrando las bases de datos de afiliación y cotización, así como la gestionando las cuentas bancarias y la mayoría de las tareas administrativas relacionadas con las prestaciones de Seguridad Social.

La muestra de actuación coordinada para el desempeño de esta función se refleja en la excelencia en los resultados de gestión que se pueden mostrar consolidados en el tiempo: el plazo para la resolución de pensiones de jubilación lleva años sin superar los 7 días hábiles, al tiempo que un 95% de los expedientes son resueltos en un tiempo inferior a quince días, cumpliéndose así una de las directrices de la Entidad. De forma paralela, los plazos de resolución para las pensiones de Incapacidad Permanente y Muerte y Supervivencia no superan los 45 y 7 días respectivamente.

Estos plazos de resolución de expedientes de pensiones anteriormente reflejan esa agilidad en la prestación del servicio unida a la necesaria seguridad en el reconocimiento de los derechos.

Por último señalar que la integración de los sistemas de información de vida laboral, cotización y recaudación con los procedimientos informáticos para el trámite de los expedientes y el reconocimiento del derecho a las prestaciones, hace posible garantizar el principio de no interrupción de rentas en el tránsito de la condición de activo a pensionista, lo que representa un servicio de elevada calidad al ciudadano.

Otra muestra del avance en la colaboración e integración entre el sistema de prestaciones de la Seguridad Social y otros sistemas asistenciales la encontramos en el Registro de Prestaciones Sociales Públicas sucesor del Banco de Datos de Pensiones Públicas. El Instituto Nacional de la Seguridad Social elabora y publica, mediante Resolución en el Boletín Oficial del Estado, el catálogo de organismos, entidades y empresas obligados a suministrar datos al Registro de Prestaciones Sociales Públicas, en cumplimiento de lo establecido el Real Decreto 397/1996 por el que se regula el mismo. La Resolución de 25 de marzo de 2015 del Instituto Nacional de la Seguridad Social relaciona en el catálogo un total de 111 organismos, entidades y empresas incluidos en el Registro de Prestaciones Sociales Públicas, con el objetivo de elaborar una lista completa que evite duplicidades y agilice los procesos de gestión.

Integran actualmente el Registro distintos tipos de prestaciones:

- ✓ Prestaciones que pertenecen al nivel contributivo del Sistema de la Seguridad Social, reconocidas y gestionadas por el Instituto Nacional de la Seguridad Social o por el Instituto Social de la Marina.
- ✓ Prestaciones que pertenecen a un nivel contributivo pero no entran dentro del Sistema de la Seguridad Social, y son reconocidas y gestionadas por entidades ajenas al Sistema, como por ejemplo aquellas pensiones pertenecientes al Régimen de Clases Pasivas del Estado
- ✓ Prestaciones que pertenecen al nivel no contributivo del Sistema de la Seguridad Social, reconocidas y gestionadas por las Comunidades Autónomas.
- ✓ Prestaciones que pertenecen al nivel no contributivo no incluido en el Sistema de la Seguridad Social, como por ejemplo los subsidios de desempleo concedidos por el Servicio Público de Empleo Estatal.

Además de las actuaciones encaminadas al mantenimiento actualizado de la información existente en el Registro y la mejora de los procesos de transmisión de datos, la Seguridad Social ha realizado un enorme esfuerzo en la integración en el mismo de dos grandes áreas de la gestión pública de la protección social, como es por una parte, la renta activa de inserción concedida por el Servicio Público de Empleo Estatal y los salarios sociales, rentas mínimas de inserción y ayudas análogas reconocidas por las Comunidades Autónomas y por otra las prestaciones económicas reguladas en la disposición adicional quinta de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. Estos dos campos se encuentran actualmente integrados en el Registro de Prestaciones Sociales Públicas desde principios del año 2015.

El hecho de disponer de esta base de datos actualizada contribuye a la consecución de dos objetivos estratégicos: por una parte facilita enormemente la gestión de las entidades gestoras de prestaciones sociales públicas previniendo la existencia de duplicidades y otorgando claridad y agilidad a efectos del cálculo y del control. En el mismo sentido este Registro facilita la coordinación entre organismos de las distintas administraciones públicas, en sus tres esferas general, autonómica y local. Por otra parte reduce las cargas administrativas que recaen sobre el ciudadano evitando a este la necesidad de demostrar el cumplimiento de los requisitos de incompatibilidad a través generalmente de la presentación de diversa documentación.

En aplicación del principio de colaboración entre Administraciones y al objeto de simplificar los procedimientos y evitar a los interesados la aportación de datos ya obrantes en otras Administraciones, el Instituto Nacional de la Seguridad Social ha desarrollado diversos procesos automatizados de remisión de datos y de acceso a la información del Registro de Prestaciones Sociales Públicas por parte de organismos públicos y con sujeción a las normas que regulan la protección de datos.

Los servicios y accesos que se indican a continuación están destinados a facilitar a distintas Administraciones, no necesariamente incluidas en el RPSP, el ejercicio de sus competencias, distintas de la gestión de las prestaciones incluidas en él, relativas a procedimientos de carácter diverso, fundamentalmente tributario, de concesión de diferentes tipos de ayudas, de acceso a servicios o para procedimientos judiciales.

### **M 8.2.3 SERVICIOS IFI-WEB: Cesión de datos a otras Administraciones Públicas.**

#### ➤ Servicio P001. INFORME DE PENSIONISTAS A EFECTOS FISCALES.

Con este servicio se informa a la entidad requirente, acerca de si terceros sujetos son o no titulares de pensión del sistema de Seguridad Social, con indicación de su importe actual, a efectos del cumplimiento de obligaciones fiscales en el ámbito de sus competencias.

Al estar amparada por ley, la cesión no precisa consentimiento del interesado.

Se facilita información de las pensiones del sistema (INSS e ISM) y de la protección familiar.

**Cuadro II.8.4 INFORME DE LAS PENSIONES DEL SISTEMA (INSS e ISM) Y DE LA PROTECCIÓN FAMILIAR**

INFORME DE PENSIONISTAS EFECTOS FISCALES	PETICIONES RECIBIDAS	RESPUESTAS CON DATOS DE PRESTACIÓN
<b>EJERCICIO 2013</b>	3.209.411	451.046
<b>EJERCICIO 2014</b>	4.176.254	570.679
<b>PRIMER SEMESTRE 2015</b>	2.048.410	300.112

✓ Servicio P002. INFORME DE PENSIONISTAS CON IMPORTES ACTUALES Y CONSENTIMIENTO DEL INTERESADO

Con este servicio se informa a la entidad requirente del tipo e importe actual de las prestaciones incluidas en el RPSP para la gestión de sus competencias.

Este servicio, que venía facilitando información de las pensiones del sistema (INSS e ISM) y de la protección familiar, ha incorporado, desde julio de 2014, la cesión de los datos de las pensiones del sistema no contributivas y de las prestaciones ajenas integradas en el RPSP.

**Cuadro II.8.5 INFORME DE PENSIONISTAS CON IMPORTES ACTUALES Y CONSENTIMIENTO DEL INTERESADO**

	PETICIONES RECIBIDAS	RESPUESTAS CON DATOS DE PRESTACIÓN
<b>EJERCICIO 2013</b>	461.800	100.763
<b>EJERCICIO 2014</b>	463.593	134.851
<b>PRIMER SEMESTRE 2015</b>	363.497	204.602

✓ Servicio P003. INFORME DE PENSIONISTAS CON IMPORTES ACTUALES Y DE EJERCICIOS ANTERIORES Y CONSENTIMIENTO DEL INTERESADO

Con este servicio se informa a la entidad requirente, para el ejercicio de sus competencias, del tipo e importe actual de las prestaciones incluidas en el RPSP, así como de los importes de los cuatro ejercicios anteriores de las pensiones del sistema (INSS e ISM).

A partir de julio de 2014, este servicio ha incorporado, la información del importe actual de las pensiones del sistema no contributivas y de las prestaciones ajenas integradas en el RPSP.



**Cuadro II.8.6 INFORME DE PENSIONISTAS CON IMPORTES ACTUALES Y DE EJERCICIOS ANTERIORES**

	PETICIONES RECIBIDAS	RESPUESTAS CON DATOS DE PRESTACIÓN
<b>EJERCICIO 2013</b>	230.111	96.988
<b>EJERCICIO 2014</b>	1.006.642	301.477
<b>PRIMER SEMESTRE 2015</b>	692.268	376.032

El número de entidades adheridas a los Servicios IFI-WEB ascendía en 2013 a 297, en 2014 a 391 y en el primer semestre de 2015 se sitúa en 451.

#### **M.8.2.4. PLATAFORMA DE INTERMEDIACIÓN del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas (MHAAPP).**

A través de esta plataforma que gestiona el MHAAPP, este Instituto facilita datos a otras Administraciones Públicas para el ejercicio de las diferentes competencias que tengan atribuidas de importes actuales de las prestaciones incluidas en el RPSP y de las de Incapacidad Temporal, Maternidad y Paternidad.

En todo caso, se facilita el importe de la prestación y, si media consentimiento del interesado, se informa de la clase de prestación.

Los datos de actividad registrada son los siguientes:

**Cuadro II.8.7 PLATAFORMA DE INTERMEDIACIÓN DE DATOS**

	2013	2014	PRIMER SEMESTRE 2015
TOTAL ACCESOS	369.652	3.408.200	2.331.791

#### **M.8.2.5. CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL.- Acceso por Jueces y Tribunales mediante consulta online de datos personales y económicos de titulares de prestaciones: Convenios de colaboración sobre cesión de datos a Jueces y Tribunales, entre el Consejo General del Poder Judicial, la Tesorería General de la Seguridad Social, el Instituto Nacional de la Seguridad Social y el Instituto Social de la Marina.**

El INSS tiene suscrito este convenio de colaboración con las Comunidades Autónomas para el acceso desde Juzgados y Tribunales a la consulta de datos personales y económicos de los titulares de pensiones que precisen conocer para la tramitación de procedimientos



judiciales. La firma de los convenios con las distintas Comunidades Autónomas se comenzó a formalizar durante el año 2003.

A través de esta consulta se accede a todas las prestaciones incluidas en el Registro de Prestaciones Sociales Públicas.

El número de accesos a esta información de prestaciones del Registro por los usuarios de Justicia ha sido el siguiente:

**Cuadro II.8.8 CONSULTAS DEL CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL**

	2013	2014	PRIMER SEMESTRE 2015
TOTAL ACCESOS	55.854	48.270	25.926

**M.8.2.6. CONSEJO GENERAL DE LA ABOGACÍA ESPAÑOLA.- Cesión de datos al CGAE para el acceso a la Justicia Gratuita: Convenio de colaboración entre el Instituto nacional de la Seguridad Social, el Instituto Social de la Marina y el Consejo General de la Abogacía Española en orden a obtener cierta información por vía telemática en las solicitudes de Justicia Gratuita.**

Al amparo del indicado Convenio, de fecha 20 de octubre de 2009, se facilita, con consentimiento del interesado, mediante el acceso vía IFI, información de clase de pensión, importes bruto y líquido, número de pagas y fecha de efectos de la prestación, a efectos del acceso al derecho a la asistencia jurídica gratuita.

Esta cesión se refiere a las pensiones del sistema, contributivas (INSS e ISM) y no contributivas (PNC), y a la protección familiar.

**Cuadro II.8.9 CONSULTAS DEL CONSEJO GENERAL DE LA ABOGACÍA ESPAÑOLA**

TOTAL CGAE	PETICIONES RECIBIDAS	RESPUESTAS CON DATOS DE PRESTACIÓN
EJERCICIO 2013	537.224	110.082
EJERCICIO 2014	525.045	114.701
PRIMER SEMESTRE 2015	204.365	47.380

## ANEXO.-

Cuadro II.8.10 REGISTRO DE PRESTACIONES SOCIALES PÚBLICAS A 1 DE JULIO DE 2015

<b>PENSIONES CONTRIBUTIVAS</b>	<b>9.925.193</b>
<b>PENSIONES COMPLEMENTARIAS</b>	122.653
<b>PENSIONES NO CONTRIBUTIVAS</b>	547.766
<b>PENSIONES ASISTENCIALES</b>	27.326
<b>SUBSIDIO POR DESEMPLEO &gt; 52/55 AÑOS</b>	408.076
<b>AYUDAS LISMI</b>	16.305
<b>RENDA ACTIVA DE INSERCIÓN (SPEE)</b>	264.258
<b>RENTAS / SALARIOS INTEGRACIÓN SOCIAL</b>	194.772
<b>PRESTACIONES FAMILIARES</b>	194.776
<b>TOTAL PRESTACIONES SOCIALES PÚBLICAS</b>	<b>11.701.125</b>

Cuadro II.8.11 ESTADÍSTICA DE PRESTACIONES SOCIALES PÚBLICAS DESAGREGADAS POR CLASE DE PRESTACIÓN Y POR CCAA.

COMUNIDAD AUTÓNOMA	Pens. Contrib.	Pens. Complem.	Pens. No Cont.	Pens. Asistenc.	Subs.> 52 / 55 años	LISMI	Renta Activa Inserc.	Rentas Mínimas Integrac. Social	Protecc. Familiar	TOTAL
ANDALUCÍA	1.489.437	20.383	199.754	5.083	118.811	5.305	68.067	24.652	35.078	1.966.570
ARAGÓN	294.764	4.567	7.464	20	8.031	358	4.917	4.722	5.251	330.094
ASTURIAS	300.437	3.484	9.161	11	8.738	543	5.068	16.697	6.307	350.446
CANARIAS	291.860	3.227	43.615	1.634	21.156	189	21.431	5.714	10.091	398.917
CANTABRIA	136.379	1.920	6.654	43	3718	237	2.403	4.130	2.883	158.367
CASTILLA-LA MANCHA	361.194	5.640	20.121	59	14.559	923	16.772	1.052	8.464	428.784
CASTILLA Y LEÓN	603.633	11.099	22.128	86	17.785	1.146	10.490	11.596	14.442	692.405
CATALUÑA	1.669.881	9.622	57.337	27	59.189	964	31.593	0	25.010	1.853.623
CEUTA	8.288	175	1.883	13	301	119	936	622	349	12.686
EXTREMADURA	218.711	4.086	13.328	357	17.759	747	9.277	6.509	5.904	276.678
GALICIA	751.814	9.066	42.079	11	24.647	556	13.324	9.016	15.807	866.320
ILLES BALEARS	180.931	1.559	7.883	48	6.330	141	3.394	1.339	2.839	204.464
LA RIOJA	67.030	1084	1.809	0	2.060	73	1.108	1.912	1.118	76.194
MADRID	1.694.088	20.563	37.306	18.696	32.835	908	21.702	24.475	22.454	1.873.027
MELILLA	7.585	113	2.659	4	289	478	688	601	416	12.833
MURCIA	239.600	3.184	14.668	76	8.024	1.534	10.427	2.422	6.974	286.909
NAVARRA	129.485	6.704	2.509	0	4.149	110	1.783	11.488	2.426	158.654
PAIS VASCO	531.688	4.246	10.980	903	13.830	530	3.844	63.235	9.361	638.617
VALENCIA	948.388	11.931	46.428	255	45.865	1.444	37.034	4.590	19.602	1.115.537
<b>TOTAL</b>	<b>9.925.193</b>	<b>122.653</b>	<b>547.766</b>	<b>27.326</b>	<b>408.076</b>	<b>16.305</b>	<b>264.258</b>	<b>194.772</b>	<b>194.776</b>	<b>11.701.125</b>

Datos a 1 de julio 2015

### M.8.3. Coordinación e integración de procedimientos de recaudación.

#### 1.-COORDINACIÓN E INTEGRACIÓN DE PROCEDIMIENTOS

Desde el ámbito de la TGSS se ha potenciado la coordinación e integración del procedimiento recaudatorio con las Entidades Gestoras de la Seguridad Social, las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con el objetivo básico de eliminar la transmisión de datos en papel y de coordinar los procedimientos de recaudación incorporándolos de inmediato en el Fichero General de Recaudación con el fin de que las Entidades Gestoras y otros Organismos conozcan fehacientemente los documentos de deuda que proceden de sus comprobaciones.

- Con las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y las Entidades Gestoras de la Seguridad Social (INSS e ISM) para el control y verificación de compensaciones de pago delegado de la prestación de incapacidad temporal que permitió desde mayo 2010 diseñar un procedimiento rápido y eficaz para la reclamación de los importes indebidamente compensados en concepto de pago delegado por las empresas, procedimiento que se realiza de modo telemático a través del intercambio de ficheros o del alta directa en el fichero general de Recaudación por medio de una transacción, evitando el movimiento físico de los expedientes de reclamación.
- También en junio 2012 se arbitró un procedimiento para que las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad social den de alta de modo telemático las reclamaciones de deuda por prestaciones indebida que sean a su cargo.
- Con el ISM y el INSS para generar deuda por otros recursos, con transacciones del Fichero General de Recaudación, así como desde noviembre 2012 dar de alta las reclamaciones de deuda por prestaciones indebidas concedidas en concepto de incapacidad temporal, invalidez provisional, invalidez permanente parcial, asistencia sanitaria, maternidad, riesgo durante el embarazo y cese de actividad, cuando la prestación indebida sea a su cargo.
- Con el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), en mayo de 2013, para que dé de alta en el Fichero General de Recaudación las reclamaciones de deuda por prestaciones indebidas concedidas en concepto de subvenciones y protección por cese de actividad.
- Con el INSS y el ISM para generar a través del FGR, recibos de ingresos de una invitación al pago, ingresos necesarios para que el INSS pueda reconocer una pensión y facilitar al sujeto obligado el ingreso en la TGSS, que se ha implementado respectivamente en marzo de 2014 y abril 2014.
- Con las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social para dar de alta en el Fichero General de Recaudación las reclamaciones de deuda para reclamar el pago de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de

enfermedad común o accidente no laboral, anticipada por la Mutua que cubre dicha contingencia ante su incumplimiento por el empresario implementada en abril 2014.

- Como mejora importante para el cálculo de las prestaciones, se implementó la asignación automática de las bases de cotización al Fichero General de Bases de Cotización de las actas de liquidación lo que ha supuesto un mayor control y una notable reducción de carga de trabajo para las Direcciones Provinciales, cargando el histórico de bases de cotización de actas de liquidación en septiembre 2014.
- En abril 2015 se han implementado las aplicaciones conjuntamente con la ITSS para que esta comunique a través de INTEGRA las actas de liquidación por diferencias en bonificaciones de formación continua, cualquiera que sea el régimen de la Seguridad Social de las mismas, evitándose de este modo el traslado de papel en los intercambios entre la TGSS y la ITSS.
- Con fecha 12-08-2015 y fruto de la colaboración entre la TGSS y la ITSS se ha puesto en funcionamiento la comunicación y tramitación telemática de actas de infracción entre los sistemas de la ITSS y la TGSS.
- Se han creado unos servicios y procesos on-line, que permiten en el mismo momento que la ITSS levante un acta de infracción, que la TGSS la incorpore en su base de datos, recogéndola en el Fichero General de Recaudación (FGR). Con posterioridad, es la ITSS la que directamente desde su sistema informático comunica a la TGSS toda aquella información relevante sobre el acta de infracción para que la TGSS proceda a su recaudación.
- Con el nuevo desarrollo informático se introducen mejoras muy importantes, entre las que destacan:
  - Supresión del formato papel respecto a las actas de infracción.
  - Reducción de carga de trabajo ya que los datos de las actas de infracción se incorporan de modo automático en las bases de datos de la TGSS sin necesidad de su grabación manual.
  - Reducción de los plazos en la emisión de la reclamación de deuda y por tanto del procedimiento recaudatorio, ya que éstas se emiten el mismo día o el día siguiente en el que la ITSS comunica telemáticamente a la TGSS que el acta de infracción es firme en vía administrativa.
  - Una total coordinación de la información que en materia de actas de infracción existen entre las bases de datos de ambos organismos.

Este nuevo procedimiento afecta a un volumen significativo de documentos, que en los últimos años supone una media anual de 24.000.

## **2.-MEJORA DE LOS PROCEDIMIENTOS**

### **2.1. Pago mediante tarjeta de crédito**

La TGSS puso en marcha la posibilidad de que el pago de la deuda en vía ejecutiva se realizase mediante tarjeta de crédito o débito. Posteriormente esta opción se extendió a los pagos en la vía voluntaria.

La finalidad fue facilitar a todos los ciudadanos el cumplimiento de sus obligaciones con la mayor agilidad y los menores inconvenientes posibles. Dicho trámite se puede realizar a través de internet, en la Sede Electrónica de la Seguridad Social. Con este nuevo servicio, el responsable del pago podrá saldar su deuda, sin necesidad de acudir a las oficinas de la Seguridad Social o a las de una entidad financiera.

La utilización del servicio de pago con tarjeta es gratuita, debiendo satisfacerse únicamente el importe de la deuda contraída con la Seguridad Social en vía ejecutiva. Los pagos realizados por este medio no generarán ningún tipo de comisión, ni cargo añadido.

El procedimiento diseñado para el pago se simplificó para facilitar su accesibilidad y sencillez. Así, sólo se requiere la consignación de los datos identificativos del interesado, como apellidos y nombre o razón social y NIF, el número de expediente, que será facilitado por la correspondiente Unidad de Recaudación Ejecutiva de la Seguridad Social y el importe a pagar.

El límite del pago a realizar con tarjeta vendrá determinado por el propio límite que el usuario tenga en su tarjeta de crédito o débito.

A quien efectúe el pago con tarjeta, le figurará en pantalla, una vez concluida la operación de pago, un recibo de la transacción llevada a cabo que será el justificante del pago realizado.

### **2.2. Colaboración con las entidades financieras**

Se han incorporado a la gestión del procedimiento de recaudación en la vía de apremio nuevos avances respecto a la colaboración con las entidades financieras para el embargo de cuentas corrientes.

A la posibilidad inicial de realizar de manera integral embargos de cuentas corrientes a la vista, incorporando medios telemáticos en las diferentes fases del procedimiento ejecutivo, como la obtención de información, la práctica del embargo, el levantamiento de trabas y la aplicación de los ingresos producidos, se han añadido posteriormente una serie de mejoras que han permitido incrementar los resultados de recaudación a través de esta colaboración.

Así: el incremento del número de registros en el intercambio de información con las entidades financieras, la eliminación del límite de 6.000 euros para la práctica de

embargos telemáticos, o el incremento del número de cuentas por Diligencia de Embargo hasta el número de seis.

### **2.3. Notificaciones realizadas por la Tesorería General de la Seguridad Social a los sujetos de relaciones jurídicas, en la Sede Electrónica de la Seguridad Social**

Mediante la Orden Ministerial 485/2013, de 26 de marzo, se regularon los supuestos y condiciones en que los sujetos de relaciones jurídicas con la Administración de la Seguridad Social quedaban obligados a recibir por medios electrónicos las notificaciones que les dirija dicha Administración, de acuerdo con lo establecido en el artículo 5.2.e) del texto refundido de la LGSS (Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio).

Se materializaba así una de las expresiones más importantes de la administración electrónica impulsada por la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los servicios públicos, e implementada en el ámbito de la Seguridad Social por la disposición adicional quincuagésima de la LGSS (añadida en el año 2010 por la Ley 32/2010), al pasar a constituir dicha notificación electrónica el medio de comunicación preferente con los administrados.

A partir, por tanto de 2013, se ha ido desarrollando este tipo de notificaciones extendiéndose paulatinamente a todos los sujetos responsables y a todos los actos de gestión recaudatoria incluidos en el ámbito de aplicación de las citadas normas. En la actualidad se continúa avanzando en esta línea respecto de los terceros intervinientes en el procedimiento recaudatorio en vía ejecutiva.

### **2.4. Creación de un Tablón de Anuncios en la Sede Electrónica de la Seguridad Social**

Una innovación en la gestión relacionada con lo indicado en el punto anterior, consistió en la notificación de los actos que no hubieran podido notificarse a los sujetos interesados, en el Tablón de Edictal de la Seguridad Social, situado en la Sede Electrónica de la Seguridad Social, conforme a lo dispuesto en la Ley de Procedimiento Administrativo. Aunque posteriormente la normativa aplicable estableció que dicha notificación se efectuase en el Tablón Edictal Único del Boletín Oficial del Estado.

Asimismo se determinó que la publicación de los anuncios, acuerdos, resoluciones y comunicaciones emitidos por la Administración de la Seguridad Social en ejercicio de sus competencias, y cualesquiera otras informaciones de interés general de dicha administración, se llevara a cabo en el Tablón de Anuncios de la Seguridad Social.

### **3.-COLABORACIÓN CON OTROS ORGANISMOS**

#### **3.1. Convenio con el Fondo de Garantía Salarial**

La TGSS y el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), con fecha 7 de septiembre de 2011, suscribieron una segunda adenda al Convenio de colaboración firmado entre ambos organismos en 2007, por la que se fijó la posibilidad de que el Servicio Común embargue por medios telemáticos las indemnizaciones que el FOGASA deba abonar a los trabajadores y a las empresas deudoras de la Seguridad Social.

Estas indemnizaciones responden a los siguientes supuestos:

- Impago de la empresa.
- Responsabilidad directa del FOGASA en los casos de empresas de menos de 25 trabajadores o expedientes de regulación de empleo por causa de fuerza mayor.
- Aplicación de la disposición transitoria tercera de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

El embargo de estas indemnizaciones se realiza con una periodicidad mensual.

#### **3.2. Concierto con el Servicio Público de Empleo Estatal**

Con fecha 16 de marzo de 1992, el entonces denominado Instituto Nacional de Empleo (INEM) y la TGSS suscribieron un Concierto de colaboración para establecer los servicios y convenir las contraprestaciones por la gestión recaudatoria en vía ejecutiva realizada por la Tesorería General para el reintegro de las prestaciones por desempleo indebidas o por responsabilidad empresarial.

Desde entonces, muchos han sido los cambios acaecidos que han provocado la obsolescencia del citado Concierto. En consecuencia, con fecha 26 de octubre de 2015 se ha firmado el “Concierto entre la TGSS y el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) para establecer el intercambio de información a efectos del reintegro en vía ejecutiva de las prestaciones por desempleo indebidamente percibidas o por responsabilidad empresarial”.

Por otro lado, la coordinación con las Comunidades Autónomas, en materia de estadística, ha llevado a la firma de los siguientes Convenios por parte de la TGSS, el INSS y el ISM:

- Convenio TGSS Cataluña, firmado el 16 de febrero de 2011.
- Convenio TGSS País Vasco; firmado el 4 de marzo de 2011.
- Convenio TGSS Cantabria; firmado el 10 de marzo de 2011.

- Convenio TGSS Asturias; firmado 4 de marzo de 2011. Denunciado y firmado nuevamente el 24 de marzo de 2015. Se firma una adenda el 11 de noviembre de 2015.
- Convenio TGSS Canarias; llega sin fecha de firma.
- Convenio TGSS Murcia; firmado el 28 de junio de 2011.
- Convenio TGSS La Rioja; firmado a 8 de marzo de 2011.
- Convenio TGSS Andalucía; firmado el 9 de marzo de 2011.
- Convenio TGSS Aragón; firmado el 31 de mayo de 2011.
- Convenio TGSS Madrid; Se firma el 11 de julio de 2012.
- Convenio INSS País Vasco; firmado el 11 de julio de 2011.
- Convenio INSS Galicia; firmado el 11 de julio de 2011.
- Convenio INSS Baleares, firmado el 11 de julio de 2011.
- Convenio INSS Navarra; firmado el 11 de julio de 2011.
- Convenio INSS Cantabria; firmado el 1 de julio de 2011.
- Convenio INSS Andalucía; firmado el 11 de julio de 2011.
- Convenio INSS Castilla-León; firmado el 6 de julio de 2011.
- Convenio INSS Rioja; firmado el 11 de julio de 2011.
- Convenio INSS Cataluña; firmado el 5 de septiembre de 2011.
- Convenio INSS Valencia; firmado el 20 de septiembre de 2011.
- Convenio INSS Extremadura; firmado el 4 de octubre de 2011.
- Convenio INSS Canarias: firmado el 23 de enero de 2013.
- Convenio INSS Murcia, firmado el 30 de junio de 2014

Dentro de las actuaciones relativas a la coordinación con las Comunidades Autónomas, deben de incluirse también, los Convenios de colaboración entre el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y las Comunidades Autónomas, para el control de la Incapacidad Temporal. Estos Convenios afectan también a los trabajadores del mar.

En otro orden de actuación, se firmó el 8 de junio de 2012 un Convenio de Colaboración en materia de cesión de información tributaria entre el departamento de Hacienda y Finanzas de la Diputación Foral de Guipúzcoa y el ISM, con la finalidad de comprobar los requisitos para mantener el alta en el REM de los trabajadores autónomos, entre otras cuestiones.



#### M.8.4. Políticas de aplazamientos y fraccionamientos de pago de deudas de cotización a la Seguridad Social.

Los aplazamientos constituyen un mecanismo que la legislación de Seguridad Social pone a disposición de los sujetos responsables del ingreso de las cuotas sociales, para afrontar regularizar su morosidad y para el pago de sus deudas en unas condiciones más acordes a sus posibilidades financieras que las establecidas con carácter general.

Durante los pasados años la TGSS ha ajustado los criterios de su concesión como consecuencia de las circunstancias sobrevenidas por la crisis económica,

Los aplazamientos se autorizan bajo tres premisas básicas:

- ✓ La imposibilidad de aplazar las cuotas relativas a la aportación de los trabajadores y a las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.
- ✓ La necesidad de constituir garantía, salvo en determinados supuestos previstos en el Reglamento General de Recaudación.
- ✓ La existencia de dificultades económicas coyunturales por las que atraviese la empresa o el trabajador autónomo solicitante, apreciadas por la Tesorería General de la Seguridad Social, y que justifiquen la concesión del aplazamiento.

Las ventajas que este mecanismo ofrece al deudor, unido ello a la situación de crisis económica por la que se atraviesa, han hecho que el número de aplazamientos concedidos se haya incrementado en los últimos tiempos, llegando a alcanzar 116.383 en 2013.

Los efectos del aplazamiento consisten, además de facilitar flexibilidad en el pago de las deudas contraídas, en considerar al beneficiario de la concesión al corriente en el pago de sus obligaciones con la Seguridad Social.

En definitiva, la TGSS debe conjugar la autorización de los aplazamientos con una aplicación rigurosa de la norma, en el análisis de las situaciones particulares que se presentan, con la mejor defensa del crédito de la Seguridad Social, lo que en ocasiones implica mecanismos flexibles de recuperación de la deuda a medio plazo en orden a una mayor eficacia recaudatoria.

**Cuadro II.8.12 EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE APLAZAMIENTOS**

AÑO	NÚMERO DE APLAZAMIENTOS	VARIACIÓN PORCENTUAL	IMPORTE APLAZADO	VARIACIÓN PORCENTUAL
<b>2012</b>	104.392		2.290.884.276,27	
<b>2013</b>	116.383	11,5%	2.175.998.555,39	-5,0%
<b>2014</b>	101.696	-12,6%	1.954.327.612,08	-10,2%
<b>2015 (*)</b>	84.293		1.303.863.213,24	

(\*) Período de Enero a Noviembre

## **9. Recomendación 9: Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social**

La Comisión considera de gran relevancia la función que desempeñan las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social como asociaciones, sin ánimo de lucro, debidamente autorizadas por el Ministerio de Trabajo, constituidas por empresarios que asumen, en los términos legalmente previstos, una responsabilidad mancomunada cuyo principal objeto reside en colaborar en la gestión de la Seguridad Social.

La Comisión defiende la adopción de medidas que mejoren la eficacia y el control de las Mutuas, que modernicen su funcionamiento y que lo doten de mayor eficiencia gestora, sin menoscabo de su naturaleza jurídica. En este sentido, las cotizaciones por contingencias profesionales deben continuar simplificándose y ajustándose, a fin de adecuar su importe a las necesidades reales del sistema en cada ejercicio, ya que incorporan en su gestión elementos de capitalización (capital-coste, reaseguro) que aseguran la suficiencia futura de las aportaciones.

### **M.9. Medidas adoptadas Recomendación 9**

#### **M.9.1. Nueva Ley de Mutuas**

La Ley 35/2014, de 26 de diciembre, incorporó a la LGSS el sometimiento de la actividad contractual de las Mutuas a las previsiones contenidas en la Ley de Contratos del Sector Público, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, y sus normas de desarrollo, sometimiento que, en virtud de la normativa comunitaria, ya se había establecido en la citada Ley de Contratos del Sector Público. En virtud de las previsiones del Real Decreto Legislativo 3/2011, en concreto, de las contenidas en su artículo 191.b) y normativa concordante, durante los últimos tres años cada Mutua ha elaborado sus instrucciones de contratación, instrucciones que recogen, detalladamente, el cauce por el que cada entidad va a desarrollar su actividad contractual, aportando, con tales planes, previsibilidad, transparencia y publicidad a sus procedimientos contractuales. Las Instrucciones de las diferentes Mutuas, antes de su aprobación, han sido sometidas a informe del Servicio Jurídico de la Administración de la Seguridad Social. Ha sido este un largo proceso de asesoramiento en el que el Servicio Jurídico ha emitido múltiples informes, con diversas observaciones de distinto alcance y significación, con el fin de garantizar el ajuste de las Instrucciones de cada una de las Mutuas a las previsiones, no siempre claras, de la Ley de Contratos del Sector Público. Finalmente, al día de la fecha, todas las Mutuas tienen aprobadas sus instrucciones de contratación culminándose, con ello, un proceso de control y transparencia de la actividad contractual de las Mutuas como no se había llevado a cabo hasta el momento, proceso que redundará, sin duda, en beneficio del patrimonio de la Seguridad Social.

En ese camino de reestructuración de los procedimientos de contratación de las Mutuas y de su sometimiento a los principios de la contratación pública, Ley 35/2014, de 26 de diciembre, clarifica aspectos que no habían quedado definidos con nitidez en el Real

Decreto Legislativo 3/2011 y apuesta, decididamente, por profundizar en las disposiciones del texto legislativo citado y por otorgar competencias directas y expresas al Ministerio de Empleo en este ámbito. En efecto, la Ley 35/2014, en su artículo 74.3, tras establecer que las Mutuas ajustarán su actividad contractual a las normas aplicables a los poderes adjudicadores que no revisten el carácter de Administración Pública, atribuye al Ministerio de Empleo y Seguridad Social la aprobación de los pliegos generales que regirán la contratación, así como las instrucciones de aplicación a los procedimientos que tengan por objeto contratos no sujetos a regulación armonizada, previo informe del Servicio Jurídico de la Administración de la Seguridad Social. Asimismo, establece que en los procedimientos de contratación se garantizarán los principios de publicidad, concurrencia, transparencia, confidencialidad, igualdad y no discriminación, pudiendo licitar en los mismos los empresarios asociados y los trabajadores adheridos, en cuyo caso la Ley regula una serie de prohibiciones que contribuyen al reforzamiento del sometimiento de la actividad contractual de las Mutuas a los procedimientos públicos de contratación. En tal sentido prevé que, cuando concurren los empresarios asociados o los trabajadores adheridos, estos no podrán formar parte de los órganos de contratación, por sí mismos ni a través de mandatarios. Incluso más, tampoco podrán formar parte de los órganos de contratación las personas vinculadas al licitador por parentesco, en línea directa o colateral, por consanguinidad o afinidad, hasta el cuarto grado, ni las sociedades en las que las mismas ostenten una participación, directa o indirecta, igual o superior al 10 por ciento del capital social o ejerzan en las mismas funciones que impliquen el ejercicio de poder de decisión.

En relación con la gestión que en el ámbito de la Seguridad Social desarrollan las mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social (ahora denominadas mutuas colaboradoras con la Seguridad Social), debe destacarse la aprobación de la ley 35/2014, de 26 de diciembre, por la que se modifica el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (BOE de 29 de diciembre), que entró en vigor el pasado 1 de enero, que contiene medidas muy necesarias e importantes para un ámbito concreto de la Seguridad Social cual es el de sus Entidades Colaboradoras y, en particular, el de las Mutuas, de gran relevancia por su incidencia económica y social, pero también institucional, en la medida en que se corresponde con una experiencia exitosa de colaboración público-privada muy a considerar. Y que no obstante su importante contribución al sistema de prestaciones en el ámbito de sus competencias y a sus indudables logros, también estaba necesitado de una actualización en muchos de sus cometidos y obligaciones.

Así, se ha dotado al marco jurídico que regula las mutuas de mayor claridad, transparencia y seguridad jurídica, al incorporar muchos aspectos no regulados o contemplados de forma dispersa en normas reglamentarias, de forma que se ha solucionado el problema de su oscuridad y confusión, así como las incertidumbres existentes hasta la nueva regulación.

Asimismo se ha dotado de estabilidad al régimen de la colaboración, pues sus modificaciones tendrán que realizarse mediante norma con rango de Ley.

Por todo ello, la nueva regulación ha dado al sector, a las empresas asociadas y a los beneficiarios mayor seguridad jurídica.

Las modificaciones incorporadas van dirigidas principalmente a mejorar la gobernanza de las mutuas, a corregir el exceso de reservas que poseían, a eliminar problemas de competencia en el mercado de los servicios de prevención, a hacer más eficiente la gestión de la IT por contingencias comunes y a adecuar la prestación por cese de actividad de los trabajadores autónomos.

En particular, la Ley 35/2014, de 26 de diciembre, ha venido a incidir en los ámbitos siguientes:

#### **M 9.1.1. Mejoras en la gobernanza de las mutuas:**

a) Se establece la responsabilidad personal y directa de los distintos órganos directivos, atribuyéndose ésta al autor de los actos que incurra en dolo o culpa grave. En cualquier caso se mantiene la responsabilidad mancomunada pero subsidiaria de la anterior. Esto redundará en una mejora en los niveles de corrección en la gestión.

b) Se adecúan las retribuciones de los altos cargos de las mutuas a los correspondientes en el sector público. En concreto el Director Gerente debería tener un salario no superior al de los responsables de las empresas públicas. Asimismo, se incorporan también límites al resto de directivos de las mutuas para acompañarlos con los del sector público.

A tales efectos las Mutuas se clasifican en tres grupos, y atendiendo a tal clasificación, se determina el salario máximo que podrán percibir las personas con funciones ejecutivas en la Mutua, así como el número mínimo y máximo de personas, distintas del Director Gerente, con funciones ejecutivas. La clasificación se ha realizado por Orden comunicada de 2 de enero de 2015, teniendo en cuenta el volumen de cuotas, el número de trabajadores protegidos y la eficiencia en la gestión.

c) Se ha mejorado la regulación de los órganos de gobierno de las mutuas. Los órganos de Gobierno de las mutuas están compuestos por la Junta General, la Junta Directiva, el Presidente (nombrado por la Junta Directiva) y el Director Gerente. Hasta ahora el Director Gerente era el responsable de la gestión de la mutua mientras que el Presidente no tenía definida su posición en la misma. La nueva regulación contempla por primera vez la figura del Presidente y la posición que ocupa, potenciando su figura de manera que aunque el responsable más directo de la gestión de la mutua siga siendo el Director Gerente, éste sea controlado en todo momento tanto por el Presidente como por la Junta Directiva.

d) Se han incorporado las Asociaciones de trabajadores autónomos a la Junta General y a la Junta Directiva. Asimismo se incorpora la representación de los trabajadores autónomos a la Comisión de Control y Seguimiento, donde hasta

ahora únicamente participaban los sindicatos y las asociaciones de empresarios. Todo ello en los términos que se establezcan reglamentariamente.

### **M 9.1.2 Modificación de la regulación de las reservas**

Las mutuas por cada uno de los excedentes, si los hubiera, obtenidos por cada una de las contingencias, es decir, por contingencias profesionales y por contingencias comunes, así como por la gestión del cese de actividad de trabajadores autónomos deben dotar unas reservas. En relación con este nivel de estas reservas se han incorporado los siguientes cambios:

- a) Recuperación del tope de la reserva de estabilización por contingencias profesionales.
- b) Modificación la reserva relativa al cese de actividad de los trabajadores autónomos. Esa reserva estaba en todas las mutuas por encima del 97%. La Ley 35/2014, de 26 de diciembre, ha fijado esa reserva en el 25%, integrándose el resto en una reserva en la Tesorería General de la Seguridad Social.

### **M 9.1.3 Aplicación de los excesos de excedentes o excedentes una vez dotadas las reservas**

Conforme a las previsiones de la Ley 35/2014, de 26 de diciembre, los excedentes una vez dotadas las diferentes reservas deben ir dirigidos a financiar determinados fondos de la Seguridad Social.

En particular:

- a) Se destina el 80% del excedente, después de dotar las reservas de contingencias profesionales, al Fondo de Contingencias profesionales de la Seguridad Social (anteriormente denominado Fondo de Prevención y Rehabilitación de la Seguridad Social). El cambio de nombre responde a la necesidad de situar al Fondo en el ámbito de las cotizaciones sociales, y evitar equívocos que pudieran desviar sus destinos del marco que los generó. En este sentido se regula la posibilidad de cubrir inversiones de las mutuas que se materialicen en la creación o renovación de centros asistenciales y de rehabilitación adscritos a las Mutuas. Asimismo se incluye la previsión de aplicar los recursos a investigaciones en I+D+i en el campo de actuación de las mutuas apoyando la investigación médica en medicina del trabajo y siempre dirigida por personal de las mutuas, el incentivo que se reconoce a las empresas que han acreditado una reducción de los índices de siniestralidad. También se pueden seguir financiando determinadas actividades relacionadas con la prevención.

En relación con el Fondo de Contingencias Profesionales, el artículo 75.bis.1.a) prevé que la Tesorería General de la Seguridad Social pueda disponer de los

fondos, con carácter transitorio, para atender a los fines propios del Sistema de la Seguridad Social, así como a las necesidades o desfases de tesorería, en la forma y condiciones que establezca el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, hasta su aplicación por el mismo Ministerio a los fines señalados.

En línea con esa previsión, la Orden ESS/1250/2015, de 25 de junio, ha regulado la disposición transitoria, por parte de la Tesorería General de la Seguridad Social, de los fondos depositados en la cuenta especial del Fondo de Contingencias Profesionales de la Seguridad Social.

b) El 20% restante del excedente después de descontadas las reservas se destina a una reserva complementaria y a una reserva de asistencia social:

- El 10 por ciento del excedente se aplicará a la dotación de la Reserva Complementaria que constituirán las mutuas esta reserva les permitirá en cierta medida hacer frente a determinados ajustes sin menoscabo para su patrimonio histórico, lo que fomentará la generación de excedentes. Esta reserva fue eliminada en la legislatura anterior.
- El 10 por ciento del excedente señalado en el apartado 1 se aplicará a la dotación de la Reserva de Asistencia destinada a ayudar los trabajadores accidentados protegidos o a las familias de los mismos. Asimismo, se hace una mención especial a la posibilidad de dedicar parte de estos recursos para aquellos que experimenten una discapacidad sobrevenida.

#### **M 9.1.4 Venta de las sociedades de prevención**

Las sociedades de prevención de las mutuas eran empresas mercantiles que prestaban servicios de prevención ajenos a las empresas y cuyo único titular era el patrimonio histórico de la Mutua.

Estas entidades, que se crearon para dar este tipo de servicios cuando no había empresas privadas que lo hicieran, tenían poco sentido desde el momento en que se creó todo un sector dedicado a esa actividad. Además, la operativa de estas sociedades había generado una deuda con la Seguridad Social de cerca de 40 millones de euros.

Asimismo, el funcionamiento de las sociedades de prevención de las mutuas provocó un problema de competencia con las empresas de prevención privadas. Para resolver el problema se planteó la necesidad de que las mutuas vendiesen sus Sociedades de prevención como máximo el 30 de junio de 2015.

#### **M 9.1.5 Aprovechamiento de los recursos ociosos de las mutuas**

Las mutuas disponen de un conjunto de hospitales y de otros medios asistenciales que en algunos casos no son aprovechados al 100% (principalmente los hospitales) como consecuencia de los nuevos métodos de asistencia sanitaria que requieren menores tiempos de hospitalización.

La búsqueda de la mayor eficiencia en la utilización de los recursos sanitarios, ha llevado a que se incorpore en la Ley General de la Seguridad Social de una previsión expresa de elaboración de acuerdos con distintas comunidades autónomas para compartir, los recursos disponibles por los servicios de salud y por las mutuas, normalizar la facturación correspondiente en base a tarifas únicas y agilizar la transmisión recíproca de información, deriva de pacientes, notificación de situaciones de altas y bajas, etc., con el objetivo de llegar a conexiones 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.

En este sentido, la Ley prevé la posibilidad de poner a disposición de los Servicios Públicos de Salud y de las Entidades Gestoras estos recursos mediante el abono de cantidades acordadas y que supongan una reducción importante de las listas de espera en determinadas especialidades y pruebas junto con un coste asumible por los servicios públicos de salud.

#### **M 9.1.6 Responsabilidad mancomunada**

En cuanto a la forma de hacer frente a sus responsabilidades por parte de las mutuas, la Ley 35/2014, de 26 de diciembre, mantiene la aplicación de derramas entre sus asociados hasta el pago tanto de las obligaciones contraídas durante el tiempo de asociación a la mutua, como a las que sean consecuencia de las operaciones realizadas durante dicho período.

También la citada Ley contempla que con el patrimonio histórico se pueda hacer frente a la responsabilidad mancomunada, pudiéndose autorizar en caso de insuficiencia de tal patrimonio, un plan de viabilidad y/o aplazamiento para atender tal responsabilidad

Se concreta el plazo de prescripción de la responsabilidad de los empresarios en cinco años.

Se garantiza la salvaguarda de los derechos y obligaciones de los asociados y se incluye una previsión de proporcionalidad de la responsabilidad al importe de las cuotas de la Seguridad Social que les correspondería satisfacer por las contingencias protegidas por la Mutua.

La aplicación derramas entre los empresarios asociados, se contempla como una alternativa a la disolución y liquidación de la mutua.

#### **M 9.1.7. Reforzamiento del control que se ejerce sobre las mutuas**

La Ley 35/2014, de 26 de diciembre, ha visto reforzado asimismo el control que se ejerce sobre la gestión de las mutuas. En concreto, se incluyen tres mecanismos que se consideran esenciales:



- a) Elaboración de pliegos e instrucciones generales de contratación a las que se refiere el artículo 74.3 LGSS, que sin duda va a contribuir a una mayor adecuación del régimen de contratación de las mutuas a la Ley de Contratos del Sector Público, lo que a su vez supondrá una mayor sujeción a los principios de publicidad, concurrencia, transparencia, confidencialidad, igualdad y no discriminación, lo que sin duda contribuirá a eliminar algunas prácticas que pueden lesionar los intereses económicos de la Seguridad Social. A tales efectos, se prevé la aprobación por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social de los pliegos generales que regirán la contratación, así como las instrucciones de aplicación a los procedimientos que tengan por objeto contratos no sujetos a regulación armonizada, previo informe del Servicio Jurídico de la Administración de la Seguridad Social.
- b) Mayor control sobre la colaboración de las mutuas en la gestión con la Seguridad Social, se refuerza la dirección y control por parte del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, mediante la atribución de nuevas competencias que inciden directamente en el ámbito de gestión de las mutuas a fin de evitar conductas abusivas o lesivas a los intereses de la Seguridad Social.
- c) Se mantiene la prohibición expresa de que puedan formar parte de la Junta Directiva, de la Comisión de Control y Seguimiento o de la Comisión de Prestaciones Especiales de una Mutua Colaboradora con la Seguridad Social las personas que formen parte de cualquiera de estos órganos en otra Mutua, por sí mismas o en representación de empresas asociadas o de organizaciones sociales, así como aquellas que ejerzan funciones ejecutivas en otra entidad. Y ello, a fin de evitar posibles conflictos de intereses que tengan un efecto negativo sobre los intereses de la Seguridad Social.
- d) Se regula un estricto régimen de incompatibilidades y prohibiciones que se concreta en la previsión de que los miembros de la Junta directiva, los miembros de las distintas comisiones de las mutuas, el Director gerente de la entidad y las personas que ejerzan funciones ejecutivas en aquellas, no podrán comprar ni vender para sí mismos cualquier activo patrimonial de la entidad ni celebrar contratos de ejecución de obras, de realización de servicios o de entrega de suministros, excepto las empresas de servicios financieros o de suministros esenciales, que requerirán para contratar autorización previa del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, ni celebrar contratos en los que concurran conflictos de intereses.

El régimen de incompatibilidades y prohibiciones se extiende a los familiares de aquellos, en cuanto que la Ley 35/2014, de 26 de diciembre, prevé que tampoco podrán realizar tales actos quienes estén vinculados a aquellos cargos o personas mediante relación de parentesco, en línea directa o colateral, por consanguinidad o afinidad, hasta el cuarto grado, ni las personas jurídicas en las que cualquiera de las mencionadas personas, cargos o parientes sean titulares, directa o indirectamente, de un porcentaje igual o superior al 10 por ciento del capital social, ejerzan en las mismas funciones que impliquen poder de decisión o formen parte de sus órganos de administración o gobierno.



También en esta misma línea, el artículo 74.3 de la Ley General de la Seguridad Social ha incluido una previsión de incompatibilidad para formar parte del órgano de contratación de la mutua al disponer que en los procedimientos de contratación se garantizarán los principios de publicidad, concurrencia, transparencia, confidencialidad, igualdad y no discriminación, pudiendo licitar en los mismos los empresarios asociados y los trabajadores adheridos, en cuyo caso no podrán formar parte de los órganos de contratación, por sí mismos ni a través de mandatarios.

La prohibición se extiende a los parientes de los licitadores, al prohibirse la participación en los órganos de contratación de las personas vinculadas al licitador por parentesco, en línea directa o colateral, por consanguinidad o afinidad, hasta el cuarto grado, ni las sociedades en las que las mismas ostenten una participación, directa o indirecta, igual o superior al 10 por ciento del capital social o ejerzan en las mismas funciones que impliquen el ejercicio de poder de decisión.

#### **M 9.1.8 Modificaciones incorporadas en determinadas prestaciones gestionadas por las mutuas:**

a) Se han regulado las actividades preventivas a desarrollar en el ámbito de la Seguridad Social, completándose así la regulación de las actividades preventivas que tienen su encaje en la Ley General de la Seguridad Social, 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.

b) Gestión de la prestación económica por Incapacidad Temporal (IT) derivada de contingencias comunes. Un aspecto destacado de la Ley consiste en la modificación y mejora de las funciones realizadas por las mutuas en la gestión de la prestación económica por IT derivada de esas contingencias.

Aquí se posibilita que las mutuas tengan el control y seguimiento de la prestación desde el primer día de la baja. Su modificación permitirá incorporar importantes reducciones del gasto en IT por contingencias comunes.

Hoy en día las mutuas hacen una propuesta de alta y los servicios públicos de salud tardan tiempo en contestar, lo que puede prolongar de manera innecesaria la duración de los procesos y, por tanto, eleva el gasto derivado de esta prestación.

Para reducir este gasto derivado de la IT en contingencia común se dispone que la mutua pueda formular una propuesta de alta médica motivada que será enviada a las Unidades de Inspección médica del Servicio Público de Salud, quienes la remitirán inmediatamente al facultativo a quien corresponda la emisión del parte

médico del proceso. La inspección médica obligatoriamente debe dar una respuesta a la mutua en 5 días hábiles, bien confirmando la baja o bien admitiendo la propuesta de alta a través de la emisión del correspondiente parte de alta. Cuando la Inspección Médica del Servicio Público de Salud hubiera desestimado la propuesta de alta formulada por la Mutua o bien no conteste a la misma en la forma y plazo establecidos, ésta podrá solicitar la emisión del parte de alta al INSS o al ISM. En ambos casos, el plazo para resolver la solicitud será de cuatro días siguientes al de su recepción

c) Gestión del cese de actividad de los trabajadores autónomos. Esta prestación, tal como estaba diseñada, generaba muchos problemas puesto que eran muy difíciles de cumplir los requisitos previstos en la norma para poder tener acceso a la percepción de la prestación. Es una de las principales reclamaciones de las asociaciones de autónomos.

La Ley suaviza los requisitos de acceso a la prestación para que realmente pueda ser una cobertura adecuada para los autónomos.

En este sentido se puede destacar que:

- Se mantiene la voluntariedad de la prestación.
- Se elimina la obligación de tener también que cotizar por contingencias profesionales, salvo que por motivos de la actividad sí deba tenerse cubierta esta contingencia, al incorporarse a la prestación por cese de actividad, lo que reduce la cantidad que el autónomo debe abonar.
- Cuando se produzca el abono de las cantidades adeudadas por no estar al corriente de pago ante la invitación al pago del órgano gestor, el trabajador autónomo tendrá derecho a la protección por cese de actividad.
- Se reduce el nivel de pérdidas, del 30% en un año o del 20% en dos años, únicamente al 10% en un año.
- Se facilita el medio de justificación de los motivos que llevan al cese de actividad.
- Serán considerados TRADE aquellos trabajadores autónomos que habiendo solicitado el reconocimiento a su cliente, éste no lo haya formalizado.

La nueva regulación mantiene la necesidad de que la prestación sea autosuficiente financieramente, es decir, que se han de incorporar medidas que aseguren la financiación de la prestación. Sin embargo, la modificación incorporada elimina la discrecionalidad que existe en la normativa actual a la hora de determinar cuál es el tipo cotización aplicable al dejarlo en función de “los estudios actuariales que procedan”. Con la nueva regulación se establece un mecanismo automático que garantiza la suficiencia financiera de la prestación y que se resume en los siguientes puntos:

- Se introduce una fórmula que determinará el tipo de cotización para el próximo año en función del gasto y las bases de cotización del período comprendido entre el 1 de agosto del año anterior y el 31 de julio del corriente. Es decir, del año previo al momento de la elaboración de los PGE.
- Para que se produzca una modificación del tipo de cotización, al alza o a la baja, la variación de éste según la fórmula ha de ser mayor de 0,5 puntos porcentuales.
- Si la bajada del tipo de cotización es mayor de 0,5 puntos porcentuales pero las reservas para cubrir la prestación por cese no superan el gasto presupuestado, no se producirá la reducción. Hay que tener en cuenta que las reservas serán el mecanismo de financiación de la prestación cuando se produzcan situaciones no previstas o cuando no se eleve el tipo de cotización porque no se alcanza una modificación de al menos el 0,5%. Por estos motivos es imprescindible que éstas deban cubrir cómo mínimo el total del gasto presupuestado para el año.
- El tipo de cotización mínimo será del 2,2%, y el máximo será del 4%.
- Si, alcanzado el tipo máximo del 4%, se precisan ajustes superiores, se revisarán al alza los períodos de carencia en al menos 2 meses.
- La Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal podrá emitir opinión sobre la modificación incorporada así como sobre la sostenibilidad de la prestación.
- El primer año de aplicación de la fórmula será 2016.

### **M.9.2. Medidas adoptadas en relación con la Tarifa de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales**

La Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007 estableció una nueva tarifa de primas para la cotización a la Seguridad Social por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, basada en la siniestralidad de la actividad económica desarrollada por la empresa en su conjunto. Cuadro I.

Los tipos de cotización se establecen para cada actividad económica en función de los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas CNAE-2009.

No obstante, ante el cambio que la nueva tarifa suponía respecto de la anterior, fue necesario mantener unos tipos de cotización específicos que se relacionan en el Cuadro II, de manera que cuando la ocupación desempeñada por el trabajador por cuenta ajena se corresponda con alguna de las enumeradas en dicho cuadro, el tipo de cotización será el allí previsto.

Así mismo la ley determina que el Gobierno procederá al correspondiente ajuste anual de los tipos de cotización incluidos en la tarifa recogida en la presente disposición, así como a la adaptación de las actividades económicas a las nuevas clasificaciones CNAE que se

aprueben y a la supresión progresiva de las ocupaciones que se enumeran en la clasificación contenida en la referida tarifa.

En las Leyes de Presupuestos Generales del Estado se han tomado medidas para simplificar y reducir en la medida de lo posible los códigos de la CNAE-2009, así como las ocupaciones recogidas en el Cuadro II. En el período que nos ocupa las modificaciones han sido las siguientes:

➤ **Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013.**

En la Disposición final Décima séptima. Modificación de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2007, se procedió a la revisión de tipos de cotización en razón de la siniestralidad y como consecuencia redujo el número de excepciones que contempla el cuadro II, suprimiendo la letra e “Conductores de vehículos automóvil de transporte de pasajeros en general (taxis, automóviles, autobuses, etc.) y de transporte de mercancías que tenga una capacidad de carga útil no superior a 3,5Tm.”.

Por otra parte se modifican los tipos de cotización de algunas actividades:

0147 .- Avicultura

107 .- Fabricación de productos de panadería y pastas alimenticias

108 .- Fabricación de otros productos alimenticios

45 .- Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas

53 .- Actividades postales y de correos.

86 .- se desglosó de la actividad la 869 Otras actividades sanitaria

96 .- Otros servicios personales (Excepto 9602, 9603 y 9609).

Esta adecuación no supuso a nivel global modificación en la recaudación.

➤ **Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014.**

En la Disposición Décima novena. Modificación de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2007, se procedió a analizar las actividades con menor siniestralidad en relación con su tipo de cotización, se ajustaron los tipos de cotización de las actividades económicas:

19.- Coquerías y refino de petróleo

62.- Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática

69.- Actividades jurídicas y de contabilidad

70.- Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial

99.- Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales

La modificación realizada supuso una reducción de la cotización del -11,5% equivalente a 16,68 millones de euros en las actividades señaladas y del -0,3% en el conjunto de la cotización por contingencias profesionales.

El citado ajuste aunque implicó una menor recaudación, se ha compensó con el mejor encuadramiento de los trabajadores que han pasado a cotizar por la **actividad** en lugar de hacerlo por la **ocupación a** “Personal en trabajadores exclusivos de oficina”, que tienen un tipo de cotización del 1%.

➤ **Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016.**

En la Disposición Décima octava. Modificación de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2007. Con efectos de 1 de enero de 2016 y vigencia indefinida, se modifica la regla Tercera del apartado Dos de la disposición adicional cuarta de la Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, en la redacción dada por la disposición final décima novena de la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014, que queda redactada como sigue:

«Tercera. No obstante lo indicado en la regla anterior, cuando la ocupación desempeñada por el trabajador por cuenta ajena se corresponda con alguna de las enumeradas en el Cuadro II, el tipo de cotización aplicable será el previsto en dicho cuadro para la ocupación de que se trate, en tanto que el tipo correspondiente a tal ocupación difiera del que corresponda en razón de la actividad de la empresa.

A los efectos de la determinación del tipo de cotización aplicable a las ocupaciones referidas en la letra «a» del Cuadro II, se considerará «personal en trabajos exclusivos de oficina» a los trabajadores por cuenta ajena que, sin estar sometidos a los riesgos de la actividad económica de la empresa, desarrollen su ocupación exclusivamente en la realización de trabajos propios de oficina aun cuando los mismos se correspondan con la actividad de la empresa, y siempre que tales trabajos se desarrollen únicamente en los lugares destinados a oficinas de la empresa».

Con esta modificación se ha tratado de definir de manera más precisa dicha ocupación.

En todo caso y tras las medidas adoptadas se considera que el proceso de adaptación debe continuar dado que de manera continua las actividades desarrolladas por las empresas van cambiando y también mejoran las medidas de prevención de riesgos laborales.

### **M.9.3. Sistema de incentivo por reducción de la siniestralidad laboral**

En el ámbito de la Seguridad Social, la cotización por contingencias profesionales esta en relación con la siniestralidad de la actividad económica desarrollada por la empresa, existiendo, tal como establece la Ley General de la Seguridad Social, una diferenciación en

función de los riesgos existente entre las actividades. Sin embargo, dentro de cada actividad existen empresas que cuentan con una siniestralidad claramente inferior a la de su sector. Para incentivar a todas las empresas a mejorar la prevención de riesgos laborales, en el año 2010 se puso en marcha, mediante el Real Decreto 404/2010 de 31 de marzo, el sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hubieran contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral. Este sistema de reducción de cotizaciones ha venido utilizándose desde su entrada en vigor por empresas de las distintas actividades, lo que ha incentivado la prevención de los riesgos laborales a nivel empresarial.

Hasta la fecha la estadística de reconocimientos de incentivos es la siguiente:

**IMPORTE BONUS CONCEDIDOS A LAS EMPRESAS DE ACUERDO CON EL REAL DECRETO 404/2010 DE 31 DE MARZO**

**Gráfico II.9.1 IMPORTE BONUS CONCEDIDOS A LAS EMPRESAS DE ACUERDO CON EL REAL DECRETO 404/2010 DE 31 DE MARZO**

Año	Empresas solicitantes	Empresas beneficiarias	
		Nº de empresas	Importe (Euros)
2009	10.737	6.829	29.440.215,24
2010	6.812	5.900	35.605.986,13
2011	6.763	5.855	36.673.543,63
2012	8.883	7.657	40.413.336,55
2013	8.324	7.490	46.241.865,45
		<b>33.731</b>	<b>188.374.947,00</b>



(\*) A partir de 2012 se incorporan las empresas pequeñas que su periodo de observación es de 4 años.  
(Datos a 14/01/2016)

Cuadro II.9.1 IMPORTE BONUS CONCEDIDOS A LAS EMPRESAS (RD 404/2010). DESGLOSADO POR CC.AA.

COMUNIDAD AUTÓNOMA	IMPORTE (MILLONES €)
PAIS VASCO	16,42
CATALUÑA	31,76
GALICIA	8,17
ANDALUCIA	14,05
ASTURIAS	4,71
CANTABRIA	1,82
LA RIOJA	1,36
MURCIA	2,72
COMUNICAD VALENCIANA	16,30
ARAGON	5,00
CASTILLA LA MANCHA	4,30
CANARIAS	2,10
NAVARRA	5,46
EXTREMADURA	2,31
BALEARIS (ILLES)	0,92
COM. DE MADRID	60,00
CASTILLAY Y LEON	10,93
CEUTA	0,01
MELILLA	0,03
<b>TOTAL-&gt;</b>	<b>188,37</b>

Mientras que la utilidad del sistema de incentivos está fuera de toda duda, conformándose como un instrumento eficaz para la disminución de la siniestralidad, el procedimiento necesario para su concesión presenta ciertas limitaciones y barreras que dificultan su tramitación a las empresas solicitantes. Es por ello que la Ley 35/2014, de 26 de diciembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, en su Disposición adicional cuarta, apartado b), insta al Gobierno a abordar una modificación del Real Decreto 404/2010, de 31 de marzo. La mencionada disposición prevé que la modificación deberá tener como objetivos, entre otros, agilizar y simplificar el proceso de solicitud, reconocimiento y abono del incentivo, y la implantación de un sistema objetivo centrado en el comportamiento de la siniestralidad, pretendiéndose con la misma incentivar en las empresas la adopción de medidas y procesos que contribuyan eficazmente a la prevención de riesgos profesionales y con ello a la reducción de la siniestralidad.

Al amparo de la Ley 35/2014, de 26 de diciembre, se está elaborando un proyecto de Real



Decreto que introduce una serie de mejoras tendentes a conseguir una gestión del incentivo más ágil, eficaz y eficiente. Entre las novedades introducidas se contempla la reducción de carga administrativa, en el entendido de que las empresas rebajan sus datos de siniestralidad mediante la adopción de medidas que contribuyan eficazmente a la reducción de las contingencias profesionales. Por tanto, el acceso al incentivo se centrará principalmente en el cumplimiento de los límites de los índices de siniestralidad, exigiéndose además otros requisitos no relacionados con la siniestralidad, pero que aseguran la correcta concesión del mismo. Los mencionados límites se adaptarán a las circunstancias propias de cada actividad económica de modo que se promueva el acceso al incentivo a aquellas actividades con mayor riesgo para mejorar la prevención allí donde sea más necesaria.

Respecto de la financiación de esta reducción, el artículo 75bis del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, dispone que el 80 por ciento del excedente que resulte después de dotar la Reserva de Estabilización de Contingencias Profesionales de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, se aplicará, entre otras actividades, a incentivar en las empresas la adopción de medidas y procesos que contribuyan eficazmente a la reducción de la siniestralidad laboral. El sistema de incentivos seguirá disponiendo de los recursos de este Fondo con un límite del 5% de su importe, aunque dicho porcentaje ya no será de aplicación a cada una de las mutuas en proporción a su contribución a la formación de dicho saldo.

La modificación sólo trata el aspecto incentivador puesto que el aspecto penalizador en materia de Seguridad Social por el incumplimiento empresarial de las obligaciones sobre prevención de riesgos laborales se encuentra representado por medidas como las relativas al recargo de prestaciones económicas en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional, previsto en el artículo 123 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la pérdida de las bonificaciones sobre las cotizaciones a la Seguridad Social y la posible actuación en tales casos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Independientemente de ello, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social podría llevar a cabo los estudios pertinentes con objeto de valorar la oportunidad de establecer un sistema de incremento de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas con índices excesivos de siniestralidad e incumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

En el nuevo sistema de incentivos, no sólo la concesión del mismo está basado en criterios objetivos de siniestralidad, sino que su impacto económico también variará proporcionalmente a la capacidad de las empresas para cumplir los límites máximos de los índices a los que se refiere el artículo 2.1.b de este real decreto. Es por esto que el valor que tomen los límites de los índices adquiere una especial relevancia en su impacto presupuestario.

En los siguientes gráficos se muestra la relación entre los límites de los tres índices de siniestralidad y el tipo de cotización medio de la CNAE a la que pertenece la empresa:

Gráfico II.9.2 RELACIÓN LÍMITE ÍNDICE 1. TIPO DE COTIZACIÓN MEDIO POR CNAE

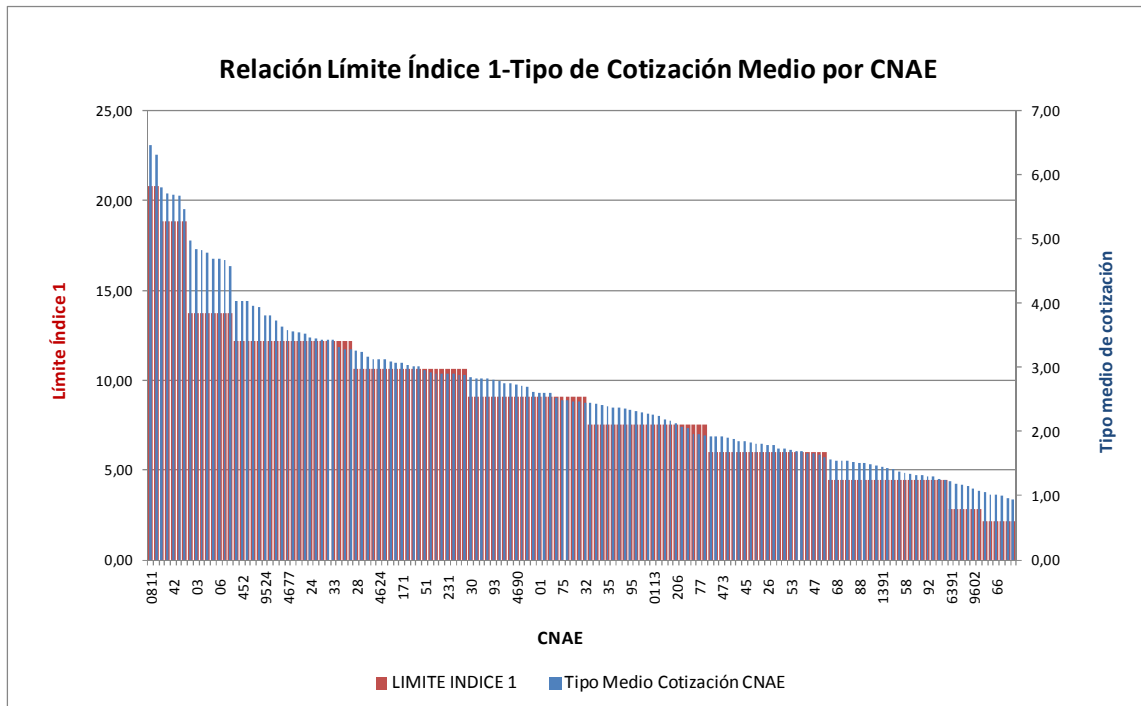


Gráfico II.9.3 RELACIÓN LÍMITE ÍNDICE 2. TIPO DE COTIZACIÓN MEDIO POR CNAE

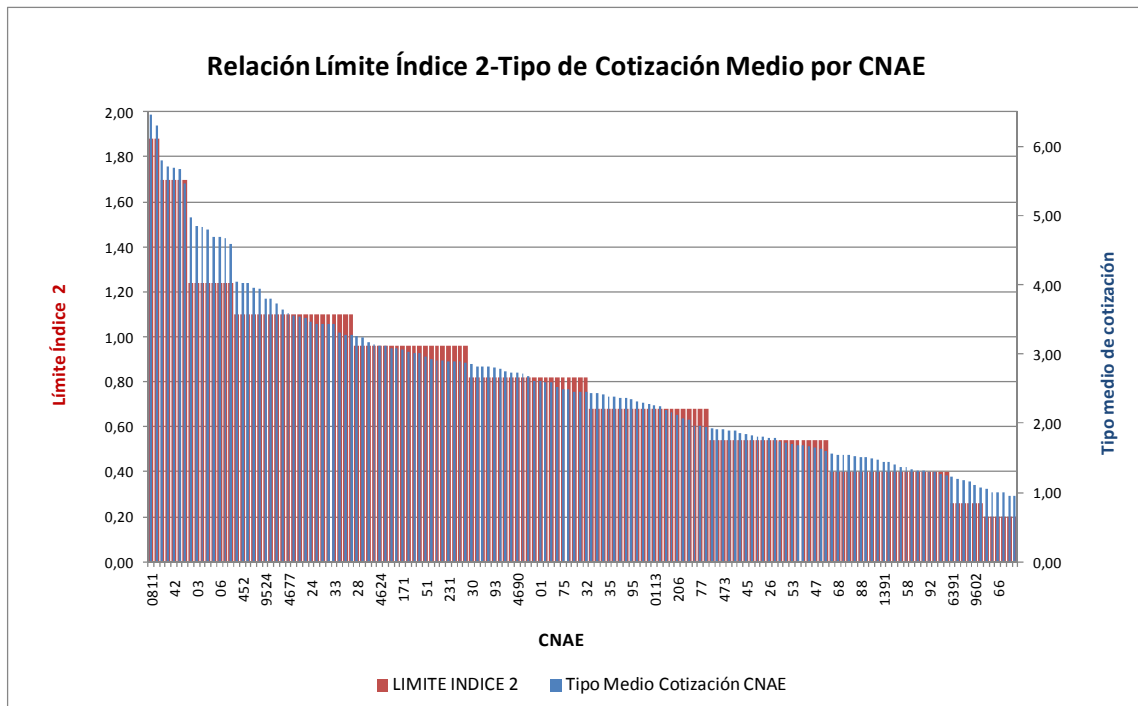
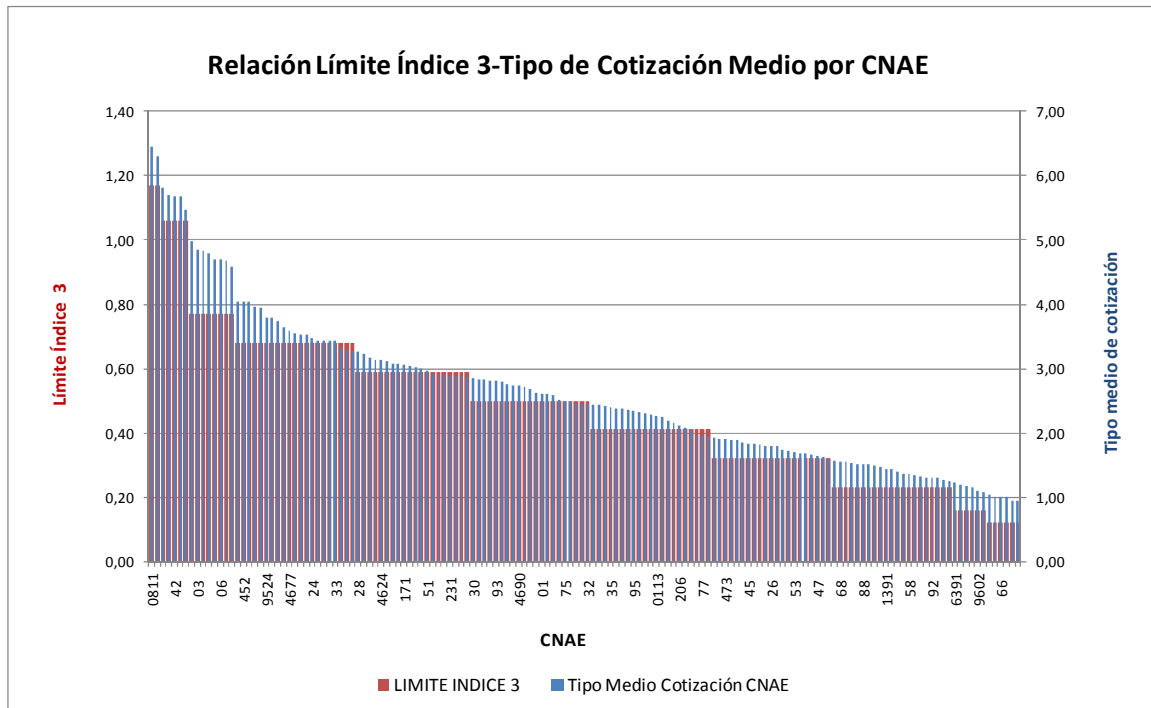


Gráfico II.9.4 RELACIÓN LÍMITE ÍNDICE 3. TIPO DE COTIZACIÓN MEDIO POR CNAE



El diseño de los límites máximos de siniestralidad para los tres índices ha perseguido dos objetivos primordiales. El primero de ellos es el de potenciar el incentivo en aquellas actividades económicas con mayor siniestralidad (CNAEs con mayores tipos medios de cotización) mediante la imposición de límites más altos para así fomentar la prevención de riesgos allí donde es más necesaria. Además, dado que el importe del incentivo no estará limitado por el importe de la inversión sino que es, en todo caso un 5% o un 10% de las cotizaciones por contingencias profesionales, su importe individualizado será mayor en aquellas empresas con tipos de cotización más altos, asegurando que los recursos destinados a este fin se concentran en mayor medida en las actividades con más necesidad de prevención de riesgos laborales.

El segundo es el de asegurar que todas las empresas, independientemente de su clasificación económica, tengan acceso al incentivo mediante el establecimiento de unos límites de siniestralidad proporcionales a su tipo de cotización tal y como se aprecia en los gráficos.

La unión de estos dos objetivos da como resultado un sistema de incentivos al que podrán acceder más empresas, pero que a su vez, centra sus esfuerzos en aquellas actividades en las que la prevención de riesgos es más importante.

## **10. Recomendación 10: Lucha contra el fraude.**

El acceso indebido a la protección social y las conductas fraudulentas para poder percibirla, además de sus implicaciones en el coste para el sistema, constituyen un elemento grave de deslegitimación social. Por ello, la Comisión insiste en la necesidad de seguir avanzando en la adopción de medidas destinadas a mejorar el control de la correcta percepción de las prestaciones.

A su vez, la lucha contra la economía irregular, además de su incidencia en la competencia de las empresas, es una necesidad para que siga preservándose la estabilidad económica del sistema y para que se salvaguarden los futuros derechos de Seguridad Social de los trabajadores; por esa razón, se insta a combatir los efectos negativos que el empleo no declarado ocasiona a la Seguridad Social.

A este respecto la lucha contra el fraude debe comportar la aprobación de planes conjuntos entre Seguridad Social, Servicios Públicos de Empleo, Inspección de Trabajo y Seguridad Social, Agencia Estatal de Administración Tributaria, Instituciones Tributarias Forales y Ministerio del Interior que, por un lado, favorezcan la afloración de la economía sumergida y, por otro, sirvan para perseguirla y para erradicar las empresas ficticias creadas para la generación fraudulenta de prestaciones, así como para la defensa de los derechos de los colectivos más vulnerables, en especial de los becarios, de los trabajadores sin afiliación y de los trabajadores autónomos económicamente dependientes.

La Comisión defiende incrementar, aún más, los mecanismos de control y seguimiento de las prestaciones, especialmente las de incapacidad temporal, a fin de evitar el absentismo injustificado, su utilización como mecanismo alternativo al desempleo o la jubilación, u otras prácticas abusivas. Esta reordenación deberá atender al necesario equilibrio entre el control del fraude y la protección del trabajador impedido para su actividad laboral.

La Comisión considera que deben potenciarse los mecanismos de colaboración y las posibilidades de control por parte del Instituto Nacional de la Seguridad Social y las Mutuas, en relación con los diferentes procesos de incapacidad, con especial atención a los procesos de baja de duración inferior a 15 días, que suponen una carga económica notable al ser sufragados con cargo a la empresa.

La Comisión sostiene que debe seguirse actuando para evitar usos inadecuados de afiliación a regímenes que no responden a las características propias del trabajo efectivamente realizado.

La Comisión entiende, por último, que deben reforzarse los instrumentos y medios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como el régimen de sanciones a los empleadores que no cumplan con sus obligaciones frente a la Seguridad Social, para lo cual deben adecuarse los tipos penales, la regulación de la prescripción en el caso de estructuras organizadas para la defraudación, el blanqueo de capitales, su ocultamiento en paraísos fiscales y otros delitos graves contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social.

## **M.10. Medidas adoptadas Recomendación 10.**

Junto con otros elementos de riesgo, como los factores demográficos, relativos al envejecimiento de la población y la elevación de la esperanza de vida, o la proporción entre activos y pasivos, el fraude se configura como un elemento de riesgo para la sostenibilidad. Dicho factor se ha desvelado de forma especialmente significativa en momentos de crisis económica como los sufridos en el periodo de referencia 2011-2015.

Desde esta óptica fue abordado el Plan de lucha contra el fraude laboral y en materia de Seguridad Social contenido en el Programa Nacional de Reformas de España para el año 2012, aprobado, para su remisión a la Unión Europea y a la Comisión Europea, en Consejo de Ministros de 27 de abril de 2012, y desarrollado a lo largo del periodo 2013-2015. El Plan tiene por objetivo reforzar el cumplimiento de las obligaciones de trabajadores y empresarios para impulsar el afloramiento de la economía sumergida y evitar el cobro indebido de prestaciones, de eminente repercusión económica para el Sistema, mediante herramientas no solo de control sino de disuasión y concienciación social sobre las que se sustenta la solidaridad del Sistema.

La evaluación del Programa para 2015 cifra el impacto económico global en 9.271 millones de euros, habiéndose aflorado desde su aprobación 203.206 empleos irregulares o anulado 88.354 altas ficticias.

Por otro lado, a fecha del segundo semestre de 2015 y tras las medidas legislativas aprobadas a partir de 2012 y las administrativas puestas en marcha, puede indicarse que el fraude masivo detectado en los último años a través de la creación de las llamadas empresas ficticias para la regularización de permisos de trabajo y residencia y generar prestaciones (desempleo, incapacidad temporal o maternidades fundamentalmente), de graves consecuencias para el Sistema, ha sido radicalmente frenado. Las reformas emprendidas refuerzan además la necesaria concienciación social, así como en el ámbito de los tribunales de justicia, de la trascendencia y gravedad de la defraudación al sistema de Seguridad Social.

### **M.10.1. Lucha contra el fraude en las empresas**

#### **M.10.1.1 Implementación de métodos estadísticos de detección de bolsas de fraude.**

En el marco establecido por el Plan de Lucha contra el Empleo Irregular y el Fraude a la Seguridad Social aprobado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social en abril de 2012, la Tesorería General de la Seguridad Social inició el proceso de adecuación para incrementar la prevención y detección precoz del fraude.

Las líneas y proyectos estratégicos en los que se concreta el plan de acción propuesto para conseguir la adecuación de la TGSS al nuevo modelo son:

- a) El tratamiento integral de la lucha contra el fraude a la Seguridad Social
- b) La organización y gestión del cambio de la Tesorería General.
- c) La concienciación social.

De ellos, tiene carácter prioritario y fundamental el tratamiento integral de la lucha contra el fraude que incluye el establecimiento de sistemas, basados en el análisis de los datos que permitan el diseño e implantación de nuevos controles destinados tanto a la comprobación de la veracidad y calidad de la información que afecta a la correcta ejecución de las obligaciones en materia de afiliación y cotización, como la detección del irregular cumplimiento de las obligaciones establecidas en tales materias, incumplimiento que puede generar una reducción de ingresos en el Sistema de la Seguridad Social y consecuentemente un fraude a la Seguridad Social.

Estos nuevos procedimientos se basan en el análisis de riesgos que pueden causar un fraude al Sistema de la Seguridad Social a partir de la definición de patrones de referencia en el ámbito de la afiliación, cotización y recaudación.

El tratamiento integral del fraude precisa utilizar nuevos recursos tecnológicos con los que poder parametrizar la información obrante en las bases de datos de la Tesorería General, realizar la definición de perfiles y de patrones de comportamiento que se deberán implantar mediante herramientas de “Data Mining”.

Para estas cuestiones la Tesorería General ha precisado incorporar:

- ✓ Analistas de datos.
- ✓ Herramientas informáticas para la detección de fraude y el establecimiento de modelos predictivos.

Como punto de partida para la definición de las líneas prioritarias a acometer por el proyecto se ha considerado que los riesgos fundamentales que inciden en la actualidad en la tipología del fraude detectado y en la morosidad en el marco de actuación de la TGSS son los siguientes:

- ✓ Empresas y trabajadores con actividad laboral y obligación de estar en situación de alta que no figuran en el Sistema.
- ✓ Empresas y sujetos responsables con incumplimientos reiterados de sus obligaciones de cotización e histórico de deudas por descubierto total.
- ✓ Sujetos que se incorporan al Sistema de la Seguridad Social con el objetivo de acceder al derecho de una prestación económica o a la asistencia sanitaria.

En función de estos riesgos se han determinado como prioritarias las siguientes líneas de actuación:

#### 1. Comprobación y verificación en los procesos de gestión de la Tesorería General:

- ✓ Comprobación e investigación del fraude a la Seguridad Social derivado del control de los procesos de inscripción, afiliación y cotización.
- ✓ Comprobación e investigación del fraude a la Seguridad Social en la recaudación.

2. Empleo irregular.
3. Fraude organizado.
4. Delito a la Seguridad Social.
5. Empresas ficticias.

A continuación se detalla brevemente la actividad que se está desarrollando en cada una de estas líneas de actuación:

## **1. Comprobación y verificación de los procesos de gestión**

### **1.1. Comprobación e investigación del fraude a la Seguridad Social derivado del control de los procesos de inscripción, afiliación y cotización**

Las últimas modificaciones legislativas han obligado a las empresas a cotizar por una serie de conceptos por los que anteriormente no debían hacerlo. En este sentido, se trata de identificar aquellas empresas que no están cotizando por todos los conceptos retributivos que les corresponderían.

Se han implementado modelos analíticos para identificar situaciones potencialmente de riesgo. Para ello, se ha procedido a analizar los conceptos habituales con los que las empresas de cada sector suelen remunerar a sus trabajadores, asignando una probabilidad a cada empresa de no estar declarando y cotizando por alguno de estos conceptos retributivos.

Las incidencias que se detectan respecto de las empresas que pueden estar en riesgo de estar incumpliendo su obligación respecto de algunos de estos conceptos retributivos se remiten a las Direcciones Provinciales para su comprobación.

### **1.2. Comprobación e investigación del fraude a la Seguridad Social en la recaudación**

La situación de morosidad y la acumulación de deudas de las empresas y trabajadores autónomos, responsables del ingreso de cuotas al Sistema de la Seguridad Social, se ha mostrado como uno de los indicios fundamentales en la detección de conductas de fraude en los últimos años.

Por ello, se ha iniciado un estudio que tiene por objetivo complementar las medidas que la Tesorería General ha desarrollado para facilitar y lograr afianzar el cumplimiento de las obligaciones de los ciudadanos respecto al pago de cuotas y otros recursos.

La finalidad principal de esta actuación es doble:

- .- Recuperar recursos que se pierden en la actualidad por incumplimientos de las obligaciones con la Tesorería General por conductas irregulares.
- .- Reforzar la confianza y credibilidad del Sistema de la Seguridad Social

El análisis de la morosidad en el Sistema de la Seguridad Social y la propuesta de actuaciones preventivas específicas deben incrementar la eficacia de lucha contra el fraude y pueden mejorar los mecanismos recaudatorios de la TGSS.

## 2. Empleo irregular

En esta línea de actividad del proyecto se están desarrollando diversas actuaciones que son promovidas como resultado de la información que es contrastada por las Direcciones Provinciales o de estudios específicos derivados de la detección de posibles anomalías en los procesos de gestión de la TGSS.

## 3. Fraude organizado

Para la detección de fraude organizado, se está llevando a cabo la identificación de redes de empresas.

Para construir dichas redes, en primer lugar, se ha procedido a la selección de una serie de variables relevantes, en diferente grado, que permitan identificar asociaciones entre empresas.

## 4. Delito a la Seguridad Social

Con la finalidad de facilitar las tareas de identificación y comprobación se está desarrollando un trabajo de análisis que posibilita una revisión sistemática de las situaciones con mayor riesgo y se están implementando las utilidades informáticas necesarias para su seguimiento.

Asimismo, se ha coordinado las actuaciones que desarrollan las Direcciones Provinciales respecto a los delitos en materia de seguridad social establecidos en los artículos 307 y 307 bis del Código Penal.

## 5. Empresas ficticias

En los últimos años se ha observado un importante incremento de este fenómeno conocido como “empresas ficticias”, considerando como tales aquellas que están revestidas de apariencia formal, pero que real y materialmente no lo son, pues su creación no responde a la organización de la actividad productiva u otros fines legítimos, sino a una simulación de actividad con el propósito de servir vehicularmente a fines fraudulentos.

Esta circunstancia ha motivado las siguientes actuaciones:

- Con fecha 20 de diciembre de 2010 se suscribió entre la Tesorería General de la Seguridad Social y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social un Plan de Acción para el control de las empresas ficticias y altas fraudulentas en la Seguridad Social.
- El Plan de Lucha contra el Empleo Irregular y el Fraude a la Seguridad Social, aprobado por acuerdo del Consejo de Ministros el 27 de abril de 2012, incluyó entre sus objetivos el “Corregir la obtención y el disfrute en fraude de ley de las prestaciones, particularmente en aquellos supuestos en que se constituye empresas ficticias creadas con la única finalidad de defraudar a la Seguridad Social”.
- Entre las novedades normativas que introdujo la Ley 13/2012, de 26 de diciembre, de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad



Social cobra especial importancia la regulación de la actuación de oficio de la TGSS para dejar sin efecto la inscripción de empresas carentes de actividad y que no reúnan los requisitos para estar inscritas en el correspondiente régimen de Seguridad Social, dando nueva redacción al artículo 20 del Reglamento General sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 84/1996, de 26 de enero.

Entre las medidas adoptadas por la TGSS se encuentran las siguientes:

➤ Herramientas de prevención y detección del fraude:

Desde el plano técnico, la TGSS ha adoptado medidas de carácter preventivo, a través de la creación de alertas previas para la detección de posibles empresas ficticias, y se ha identificado en las bases de datos de la TGSS aquellas empresas anuladas por su carácter ficticio y de aquellos trabajadores cuyas altas han sido anuladas por ser fraudulentas, así como distinción de la deuda anulada por esta causa y a los autorizados RED que han cometido fraude en la creación de empresas ficticias.

➤ Mejoras en el desarrollo de los instrumentos de coordinación:

Instrucción conjunta de la Tesorería General de la Seguridad Social y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

En marzo de 2013 se firmó por la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la Dirección General de la Tesorería General de la Seguridad Social la “Instrucción conjunta sobre detección, anulación y seguimiento de las inscripciones de empresas y altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en el Seguridad Social indebidas por su carácter fraudulento”, así como un Protocolo de Actuación.

➤ Instrumentos de seguimiento de la investigación de empresas ficticias:

Intercambio de información con las Direcciones Provinciales y objetivo de gestión, con la finalidad de analizar la situación de un número determinado de Códigos de Cuenta de Cotización que cumplen una serie de condiciones que podrían llevar a la detección de posibles empresas ficticias.

➤ Mecanismos de coordinación:

La TGSS cuenta en la actualidad con diferentes planes y modos de coordinación con otros organismos en la lucha contra el fraude en empresas ficticias:

- Plan Anual de Objetivos Conjuntos TGSS-ITSS: recoge una serie de actuaciones anuales a desarrollar entre la Tesorería General de la Seguridad Social y la Inspección de Trabajo de la Seguridad Social.

- Intercambio de información con Entidades Gestoras: Se ha arbitrado un sistema de comunicación con las entidades gestoras de

prestaciones (INSS, SEPE e ISM) y con el FOGASA, de la información derivada de la explotación de las herramientas desarrolladas en el proyecto, fundamentalmente en las altas fraudulentas.

La detección y anulación de empresas ficticias y de los movimientos de altas de trabajadores fraudulentos es actualmente un objetivo estratégico para la Tesorería General.

El desarrollo de esta línea de actividad en el Proyecto de Lucha contra el Empleo Irregular y el Fraude a la Seguridad Social ha permitido la aplicación de metodología analítica y técnicas matemáticas que, basándose en los casos ya investigados, permiten identificar de forma anticipada situaciones potencialmente fraudulentas.

Esta metodología y las técnicas citadas se están aplicando de forma progresiva a cada uno de los diferentes sectores económicos de las empresas, priorizando su puesta en marcha en aquellos en los que pueden tener una mayor incidencia los resultados analíticos.

Estos resultados determinan que las empresas o trabajadores en los que ha concurrido una o varias de las condiciones que se han entendido como relevantes en los estudios deben ser analizados de una forma más exhaustiva para concluir si, efectivamente, reúnen indicios de fraude.

Los primeros estudios finalizaron en el mes de diciembre de 2014 y desde el mes de enero del presente año 2015 se está realizando una revisión sistemática de las situaciones en las que se determina la existencia de indicios de fraude.

Esta apuesta por la lucha contra el fraude ha tenido resultados satisfactorios, siendo los más significativos hasta octubre de 2015 los que se detallan a continuación:

#### Fraude declarado por la TGSS hasta octubre de 2015

Fraude en empresas totalmente ficticias que se han anulado	4.983	7.361
Fraude en empresas con actividad en las que se han anulado movimientos de alta fraudulentos de trabajadores	2.378	
Movimientos de alta de trabajadores anulados	138.817	
Importe de deuda anulada	158.330.050€	

**Cuadro II.10.1 EMPRESAS FICTICIAS Y MOVIMIENTOS DE ALTA FRAUDULENTOS DE TRABAJADORES**

	Fraude en empresas totalmente ficticias que se han anulado	Fraude en empresas con actividad en las que se han anulado movimientos de alta fraudulentos de trabajadores	Movimientos de alta de trabajadores anulados	Importe de deuda anulada
Hasta diciembre de 2011	619		18.030	(*)
De enero a diciembre de 2012	730		44.262	66.121.623 €
De enero a diciembre de 2013	1.348	513	33.794	47.624.632 €
De enero a diciembre de 2014	1.320	966	25.182	33.556.049 €
De enero a octubre de 2015	966	899	17.549	11.027.746 €
<b>TOTALES</b>	<b>4.983</b>	<b>2.378</b>	<b>138.817</b>	<b>158.330.050 €</b>

(\*) Respecto al importe de deuda anulada hasta 2011, no se dispone de datos ya que los documentos de reclamación se anulaban sin identificar el motivo

Dentro de esta recomendación, en la vertiente de la **corrección del fraude** se destaca que la Tesorería General ha impulsado las siguientes medidas:

- Recaudación de la deuda reclamada en la vía ejecutiva, mejorando con carácter general los procedimientos administrativos establecidos para localizar bienes del deudor y su embargo.
- Colaboración recíproca con la Agencia Estatal de la Administración Tributaria, con las Haciendas Forales Vascas y Navarra y la Hacienda Canaria, y obtención de información de otros organismos públicos y entidades financieras. La finalidad de la citada cooperación residió en la posibilidad de obtener datos de bienes de los deudores para su embargo y posterior realización, o efectuar embargos de devoluciones tributarias que reconociesen las citadas Administraciones.
- Actuaciones para el seguimiento de medianas y grandes empresas, con el objeto de prevenir la generación de importantes acumulaciones de deudas de este tipo de empresas.
- Mantenimiento de las acciones para derivar la responsabilidad por el pago de las deudas de Seguridad Social.
- Adopción de medidas cautelares para asegurar el cobro de la deuda, cuando existan indicios racionales de que el su ingreso se verá frustrado o dificultado.
- Recaudación en la vía ejecutiva

El procedimiento administrativo de apremio es competencia de la TGSS, cuya gestión se lleva cabo a través de las Unidades de Recaudación, como órganos especializados de la Seguridad Social, para hacer efectivos sus créditos y derechos cuando los sujetos responsables del ingreso no cumplen con su obligación de pago en el periodo voluntario.

**Cuadro II.10.2 IMPORTES RECAUDADOS EN LA VÍA EJECUTIVA. PERIODO 2012-2015**

	AÑO 2012	AÑO 2013	AÑO 2014	AÑO 2015 (enero- noviembre)	VARIACION 13/12	VARIACION 14/13
<b>UU.R.E</b>	1.497.542.909,47	1.735.491.944,05	1.465.824.194,27	1.213.609.394,37	15,89%	-15,54%
<b>INTERESES</b>	79.327.739,56	90.163.330,80	92.853.890,58	84.108.037,94	13,66%	2,98%
<b>COSTAS</b>	11.837.664,76	12.458.278,73	11.902.120,66	9.551.512,67	5,24%	-4,46%
					<b>15,70%</b>	<b>-14,55%</b>
<b>S.P.E.E</b>	14.466.440,53	17.651.116,51	21.315.604,89	23.581.186,75	22,01%	20,76%
<b>TOTAL...</b>	<b>1.603.174.754,32</b>	<b>1.855.764.670,09</b>	<b>1.591.895.810,40</b>	<b>1.330.850.131,73</b>	<b>15,76%</b>	<b>-14,22%</b>

- Colaboración con la Agencia Estatal de la Administración Tributaria, las Haciendas Forales vascas y navarra, y la Hacienda Canaria

Ha proseguido de manera positiva la colaboración de la Tesorería General de la Seguridad Social con la Agencia Estatal de la Administración Tributaria, con la Hacienda Canaria y con las Haciendas Forales vascas y navarra. El objetivo de esta cooperación se centra en el acceso directo a las bases de datos de las mencionadas Administraciones, obteniéndose de manera mutua una cesión de información sobre datos y bienes de los deudores, de forma que ello ha permitido localizar y trabar bienes de los sujetos apremiados.

**Cuadro II.10.3 EMBARGOS DE DEVOLUCIONES TRIBUTARIAS. PERIODO 2012-2015**

	AÑO 2012	AÑO 2013	AÑO 2014	AÑO 2015 (Enero a Noviembre)
AEAT -IRPF	44.664.348,89	54.674.969,67	43.379.064,50	40.222.882,86
AEAT -SOCIEDADES	716.102,29	2.960.746,50	1.775.390,50	935.860,32
AEAT - IVA	22.650.114,10	27.541.547,24	20.899.586,74	18.392.321,54
<b>TOTAL AEAT :</b>	<b>68.030.565,28</b>	<b>85.177.263,41</b>	<b>66.054.041,74</b>	<b>59.551.064,72</b>
H. FORAL VIZCAYA	522.486,84	902.574,93	928.146,76	612.027,76
H. FORAL GUIPUZKOA	318.905,81	474.562,61	322.983,41	322.286,13
HACIENDA CANARIA	0,00	362.252,00	1.895.981,79	921.593,96
H. FORAL NAVARRA	0,00	0,00	252.051,90	349.579,40
<b>TOTAL</b>	<b>68.871.957,93</b>	<b>86.916.652,95</b>	<b>69.453.205,60</b>	<b>61.756.551,97</b>

➤ Actuaciones para el seguimiento de medianas y grandes empresas

Esta actividad tiene como objetivo la inmediata detección de la primera deuda que puedan generar las medianas y grandes empresas, logrando un rápido conocimiento de esa circunstancia y una rápida actuación por la TGSS, evitando de esa forma la generación de importantes descubiertos en reducidos periodos de tiempo, permitiendo asimismo a las empresas regularizar su situación.

El seguimiento que se realiza de las medianas y grandes empresas es doble:

1.- Cuando generan un primer débito, en el periodo de un mes, con independencia del concepto de deuda de que se trate, siempre que su importe supere los 1.500 euros.

2.- Cuando se produzca la primera deuda se efectúa un seguimiento continuado de la empresa durante los seis meses siguientes, si el importe supera los 1.500 euros, y el concepto de la deuda se corresponde a descubiertos en la cuota total o la empresarial.

**Cuadro II.10.4 SEGUIMIENTO DE MEDIANAS Y GRANDES EMPRESAS. PERIODO 2012-2015**

	EMPRESAS CON SEGUIMIENTO PREVENTIVO	VARIACIÓN PORCENTUAL	MEDIA MENSUAL DE EMPRESAS QUE GENERAN UNA PRIMERA DEUDA
2012	86.499		0,82%
2013	82.900	-4,2%	0,64%
2014	82.741	-0,2%	0,53%
2015	85.562	3,40%	0,30%

**Cuadro II.10.5 RESULTADOS DEL SEGUIMIENTO PREVENTIVO DE MEDIANAS Y GRANDES EMPRESAS**

RESULTADOS OBTENIDOS				
DATOS ACUMULADOS A DICIEMBRE	2012	2013	2014	2015(*)
<b>Nº empresas con primera deuda generada entrevistadas en el periodo</b>	<b>6.745</b>	<b>5.037</b>	<b>3.761</b>	<b>2.095</b>
<b>PAGO TOTAL DE LA DEUDA</b>	2.116	1.346	1.074	543
<b>CONCESIONES DE APLAZAMIENTO</b>	1.677	1.547	1.211	554
<b>DEUDA AVALADA</b>	51	37	44	27
<b>SOLICITUDES DE APLAZAMIENTO</b>	1.307	1.056	856	379
<b>INICIO PAGO CUOTA OBRERA</b>	14	41	95	57
<b>INICIO PAGO CUOTA PATRONAL</b>	1	3	2	0
<b>INICIO PAGO CUOTAS CORRIENTES</b>	312	182	75	43
<b>PAGO PARCIAL DE LA DEUDA</b>	176	119	102	59
<b>DERIVACIÓN RESPONSABILIDAD</b>	31	21	10	6
<b>AUT. MEDIDAS CAUTELARES</b>	711	460	194	79
<b>VISITAS INSPECCIÓN</b>	116	93	35	18
<b>REMISIÓN A LA SISS</b>	0	1	2	0
<b>PRÁCT. MEDIDAS CAUTELARES</b>	905	513	186	78
<b>ADMINISTRADORES SOCIALES</b>	405	267	193	89
<b>CONSTATACIÓN DOMICILIO</b>	439	270	196	97
<b>TOTAL RESULTADOS</b>	<b>8.261</b>	<b>5.956</b>	<b>4.275</b>	<b>2.029</b>

(\*) Datos de enero a octubre

## ➤ Derivaciones de responsabilidad

Se han seguido potenciado las acciones para derivar la responsabilidad del pago de las deudas de Seguridad Social a sujetos distintos de los inicialmente obligados. A través de ellas se traslada igualmente la deuda a personas y empresas distintas de las inicialmente obligadas, al comprobarse que existen indicios de que el empresario ha intentado de eludir por esta vía el pago de las cotizaciones.

**Cuadro II.10.6 NÚMERO DE DERIVACIONES EMITIDAS, DESGLOSADAS POR TIPO DE RESPONSABILIDAD**

AÑO	INCUMP. EMBARGO	MORTIS CAUSA	RESPONS. MANCOMUNAD	RESPONS. SOLIDARIA	RESPONS. SUBSIDIARIA	TOTAL	
	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	IMPORTE TOTAL
2012	1.300	2.916	2.786	13.249	687	20.938	595.730.776,76
2013	1.109	3.720	2.196	12.495	597	20.117	597.045.379,74
2014	916	3.555	2.335	10.547	407	17.760	494.098.498,51
A NOVIEMBRE 2015	975	3.587	1.571	9.410	462	16.005	545.472.065,10

➤ Medidas cautelares

Se ha impulsado la adopción de medidas cautelares sobre los bienes y derechos del deudor para asegurar el cobro de la deuda, cuando existen indicios racionales de que, en otro caso, el cobro pueda verse frustrado o gravemente dificultado. Se trata de un procedimiento especial autónomo, de carácter provisional, y previo al procedimiento en vía ejecutiva. Para su desarrollo no se exige la existencia del título ejecutivo, la providencia de apremio.

Cuadro II.10.7 EVOLUCIÓN DE LAS MEDIDAS CAUTELARES ADOPTADAS

	AÑO 2012	AÑO 2013	AÑO 2014	AÑO 2015 (enero-octubre)
<b>NÚMERO</b>	6.675,00	6.781,00	6.784,00	4.860,00

## **ACTUACIONES DE LA SECCIÓN DE INVESTIGACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL:**

La progresiva aparición de nuevos modos de operar de la delincuencia económica en cuanto a su organización y especialización, ha ido haciendo necesario que la lucha contra este tipo de criminalidad, y en concreto contra las manifestaciones delictivas que tienen por objeto principal el ataque al patrimonio de la Seguridad Social, avancen en el sentido de aunar todos los esfuerzos posibles, implicando a todas las instancias y organismos con competencias adecuadas para la prevención y lucha contra estas actividades delictivas, de tal modo que mediante su colaboración y coordinación, puedan con sus actuaciones llevar a cabo una labor eficaz en este terreno.

En el año 2004 se firmó el Convenio de Colaboración entre la Secretaría de Estado de Seguridad y la Secretaría de Estado de la Seguridad Social para la persecución de fraude y la delincuencia económica en el ámbito de la Seguridad Social.

La eficacia demostrada por esta unidad policial ha justificado la renovación del acuerdo en el año 2015, y tiene como objetivo alcanzar un marco más eficaz y dinámico. Asimismo contempla la formación jurídica de todos los policías nacionales y su preparación en el uso de las aplicaciones informáticas necesarias para llevar a cabo las funciones encomendadas.

En ese sentido se ha firmado por el Ministro del Interior y la Ministra de Empleo y Seguridad Social, el 29 de abril de 2015, un Convenio de Colaboración para reforzar la lucha contra el fraude y la delincuencia económica en el ámbito de la Seguridad Social. Con este Convenio se ha consolidado la estrecha colaboración que comenzó hace 10 años entre la Policía Nacional y las Entidades Gestoras de la Seguridad Social, y que dio lugar al nacimiento de una unidad adscrita a la TGSS, como es la Sección de Investigación de la Seguridad Social, dependiente de la Brigada de Delincuencia Económica de la Unidad Central de Delincuencia Económica y Fiscal. Por tanto, el convenio recoge medidas para impulsar y perfeccionar la cooperación desarrollada hasta ahora entre la Seguridad Social y la Policía Nacional.

Relacionado con lo anterior, se suscriben anualmente Anexos al Convenio de Colaboración, por el Director General de la Tesorería General de la Seguridad Social y el Director General de la Policía, que tienen como finalidad la determinación de las formas de colaboración entre ambos organismos en la gestión de los recursos económicos del Sistema de la Seguridad Social, la fijación del régimen económico que ha de regir esta especial colaboración, así como el establecimiento del Plan de Objetivos y Actuaciones en la lucha contra el fraude y los delitos económicos en materia de Seguridad Social, su sistema de seguimiento, evaluación y liquidación.

Esta colaboración se lleva a cabo por las Unidades pertenecientes a ambas Instituciones competentes en la materia, facultadas legalmente para la realización de labores gestoras y policiales, de tal manera que en este Anexo se concretan y especifican, determinándose las actuaciones de colaboración y apoyo sobre conductas o supuestos presuntamente fraudulentos que tienen una mayor incidencia en el patrimonio de Seguridad Social, las formas de su control y evitación y los compromisos que adquieren ambas partes de acuerdo a las previsiones del Convenio.



A continuación, se recogen los resultados más significativos de la actividad operativa de la Sección de Investigación de la Seguridad Social en el periodo comprendido entre los ejercicios 2011 y 2015.

**Cuadro II.10.8 ACTIVIDAD OPERATIVA DE LA SISS DE 2011 A OCTUBRE DE 2015**

AÑOS		2011	2012	2013	2014	2015
<b>PERSONAS DETENIDAS</b>		326	616	965	1.391	992
<b>IMPUTADOS NO DETENIDOS</b>		1.286	509	1.361	1.909	491
<b>EXPEDIENTES CONCLUIDOS</b>		531	417	424	433	358
<b>VOLUMEN DE FRAUDE</b>	TGSS				161.612.095,10 €	62.403.558,45 €
	SEPE				12.900.263,30 €	227.926,18 €
	INSS				687.126,47 €	2.436.742,22 €
	OTRO				56.033.765,70 €	77.723.452,95 €
	<b>TOTAL</b>	<b>129.895.842,10 €</b>	<b>153.231.716,39 €</b>	<b>104.163.001,89 €</b>	<b>231.233.250,57 €</b>	<b>142.791.679,80 €</b>
<b>DELITOS ESCLARECIDOS</b>	FALSEDAD DOCUMENTAL	246	3.654	480	152	624
	ESTAFA	78	109	90	70	273
	INSOLVENCIA PUNIBLE/FRUSTRACIÓN A LA EJECUCIÓN	164	99	64	87	36
	USURPACIÓN DEL ESTADO CIVIL	36	23	25	24	10
	CONTRA LA SEGURIDAD SOCIAL	161	114	46	189	98
	MALVERSACIÓN	5	8	6	3	34
	CONTRA EL DERECHO DE LOS TRABAJADORES		6	2	1	12
	DESCUBRIMIENTO Y REVELACIÓN DE SECRETOS		7	2	1	0
	BLANQUEO DE CAPITALES		1		1	1
	ORGANIZACIÓN CRIMINAL			2	1	0
	GRUPO ORGANIZADO				2	0
	FRAUDE SUBVENCIONES				64	263
	COHECHO	2				3
	OTROS DELITOS	5	3	2	3	31
	FRAUDE A LA SEGURIDAD SOCIAL	1.291	782	2.295	2.830	616
	<b>TOTAL</b>	<b>1.988</b>	<b>4.806</b>	<b>3.014</b>	<b>3.428</b>	<b>2.001</b>

## M.10.2. Lucha contra el fraude en la percepción indebida de prestaciones

### M.10.2.1. Control de prestaciones indebidamente percibidas por altas fraudulentas en empresas legales o altas generadas en empresas ficticias.

Se han establecido procedimientos informáticos que detectan el acceso indebido a la protección social y las conductas fraudulentas para poder percibir prestaciones del sistema de la Seguridad Social. Con estos procedimientos no solo se favorece la afloración de la economía sumergida que sirve para perseguir y erradicar las empresas ficticias creadas para la generación fraudulenta de prestaciones.

En este sentido cabe señalar que desde el año 2014, mensualmente, la Tesorería General

de la Seguridad Social (TGSS) comunica a las entidades gestoras (INSS e ISM) las altas que se han producido en empresas ficticias o las altas fraudulentas en empresas legales.

Con dicha información el INSS efectúa un cruce con los aplicativos de gestión de prestaciones para detectar si a los trabajadores que han sido dados de alta en el sistema de protección social de forma fraudulenta se les ha concedido alguna prestación de forma indebida.

Estas prestaciones con la identificación de aquellos trabajadores a los que se les ha concedido se envían, mensualmente, en un fichero a cada dirección provincial para que analice si la prestación estuvo bien reconocida o fue obtenida fraudulentamente. En el caso de haberse obtenido fraudulentamente se declara la deuda con inmediatez.

El procedimiento informático se comenzó en el mes de septiembre del año 2013. Dada la naturaleza de las prestaciones, las actuaciones de control han dado lugar a generación de deuda con mayor incidencia en el ámbito de los subsidios o prestaciones a corto plazo que en el de las pensiones.

**Cuadro II.10.9 RESULTADOS DEL CONTROL.- SUBSIDIOS**

	Pendientes al inicio del periodo	Nuevas entradas en el periodo	Resueltas		Pendientes final periodo
			Con fraude	Sin fraude	
<b>Sept./Dic. 2013</b>	0	5.247	33	189	4.893
<b>2014</b>	4.893	2.225	792	2.148	4.178
<b>Enero/Oct. 2015</b>	4.111 *	1.710	1.319	4.383	119

(\*) Datos regularizados en enero 2015

A partir del año 2014 se ha desarrollado el procedimiento informático para conocer el tipo de prestación que se ha percibido fraudulentamente.

	IT	MATERNIDAD	PATERNIDAD	RIESGO EMBARAZO	RIESGO LACTANCIA	CUIDADO MENOR	TOTAL
<b>2014</b>	240	468	83	1	0	0	792
<b>A Octubre 2015</b>	436	777	9	97	0	0	1.319

### **M 10.2.2. Control pensiones.**

En lo que a las pensiones se refiere, el número de periodos acumulados que han sido informados por la TGSS como altas ficticias, eliminados en el Fichero General de Afiliación en el año 2014, fue de 125.738, de los cuales se identificaron 540 trabajadores como pensionistas. Como resultado de los procesos de verificación y control, el INSS inició en el ejercicio 2014 el procedimiento de revisión de un total de 181 pensiones con un importe total inicialmente afectado de 1.715.094,51 €, desglosado de la siguiente forma:

- ✓ 100 pensiones presuntamente afectadas por periodos de alta ficticia con efecto en el reconocimiento del derecho a la pensión. El importe total inicialmente reclamado es de 1.484.760,10 €.
- ✓ 81 pensiones presuntamente afectadas por periodos de alta ficticia con efecto en la cuantía de la prestación reconocida. En importe total inicialmente reclamado es de 230.334,41 euros.

A octubre de 2015 los resultados obtenidos a lo largo de este ejercicio son los siguientes:

El número de periodos que han sido informados por la TGSS como eliminados en el Fichero General de Afiliación hasta el mes octubre, éste incluido, es de 17.020, de los cuales 234 corresponden a personas que actualmente son titulares de pensiones.

Como resultado de los procesos de verificación y control, el INSS ha comprobado que en 162 casos la pensión no se ve afectada por el período de alta ficticia, habiéndose iniciado el procedimiento de revisión y reclamación sobre un total de 72 pensiones con un importe inicialmente afectado de 311.914,97€, desglosado de la siguiente forma:

- ✓ 20 pensiones presuntamente afectadas por períodos de alta ficticia con efecto en el reconocimiento del derecho a la pensión. El importe total inicialmente reclamado es de 290.394,88 €.
- ✓ 52 pensiones presuntamente afectadas por períodos de alta ficticia con efecto en la cuantía de la prestación reconocida. En importe total inicialmente reclamado es de 21.520,09 euros.

Si diferenciamos esta información **por modalidad de pensión**:

En lo que se refiere a los expedientes de **jubilación**, el número de periodos que han sido informados por la TGSS como eliminados en el Fichero General de Afiliación –que afectan a pensionistas en alta– ascienden hasta el mes octubre a 85, cuyas revisiones han arrojado los siguientes resultados:

- ✓ 8 pensiones de jubilación presuntamente afectadas por períodos de alta ficticia con efecto en el reconocimiento del derecho. El importe total inicialmente reclamado es de 92.516,99 €.
- ✓ 22 pensiones de jubilación presuntamente afectadas por períodos de alta ficticia con efecto en la cuantía de la prestación reconocida. En importe total inicialmente reclamado es de 3.125,22 €.

En lo que se refiere a las pensiones de **incapacidad permanente**, el número de periodos que han sido informados por la TGSS como eliminados en el Fichero General de Afiliación – que afectan a pensionistas en alta – hasta el mes octubre asciende a 142, cuyas revisiones han arrojado los siguientes resultados:

- ✓ 12 pensiones de incapacidad permanente presuntamente afectadas por periodos de alta ficticia con efecto en el reconocimiento del derecho. El importe total inicialmente reclamado es de 197.877,89 €.

- ✓ 30 pensiones de incapacidad permanente presuntamente afectadas por periodos de alta ficticia con efecto en la cuantía de la prestación reconocida. **En importe total inicialmente reclamado es de 18.433,54 €.**

Es posible efectuar una estimación del ahorro que ha supuesto para el sistema de Seguridad Social las actuaciones efectuadas sobre estas pensiones a las que los beneficiarios no tenían derecho por no cumplir los requisitos exigidos por la normativa. De no haberse producido las actuaciones de extinción o revisión de pensiones, la Seguridad Social hubiera tenido que abonar un importe estimado de 14.202.535,84 €.

### M.10.2.3. Controles sobre las prestaciones de incapacidad temporal.

Con la finalidad de prevenir el fraude, se establecen una serie de controles permanentes sobre las prestaciones para confirmar que los ciudadanos que están percibiéndolas siguen manteniendo el derecho a ellas.

En los subsidios, fundamentalmente, se efectúan controles permanentes sobre dos prestaciones: la IT y la asignación económica por hijo menor.

En cuanto a la incapacidad temporal se efectúan controles médicos sobre los trabajadores que están en situación de IT para constatar que se mantienen en dicha situación porque han perdido su capacidad laboral. Para ejercer dichos controles se utilizan diversas herramientas para intentar no molestar al trabajador que verdaderamente tiene justificada su situación (duración estándar de la patología o duración óptima de la misma –desde RD 625/2014-, acceso a los historiales médicos de los trabajadores por parte de los inspectores médicos del INSS, análisis de trabajadores “hiperconsumidores” de la prestación y médicos “hiperprescriptores” de bajas médicas).

**Cuadro II.10.10 CONTROLES SOBRE LAS PRESTACIONES DE INCAPACIDAD TEMPORAL**

AÑO	CONTROLES EFECTUADOS	EXTINCION DE LA IT
2012	736.585	330.010
2013	612.503	248.071
2014	592.190 *	230.796
<b>A Septiembre 2015</b>	<b>395.374 *</b>	<b>160.702</b>

(\*) A medida que los inspectores médicos adscritos al INSS tienen acceso completo a las historias clínicas, los controles de IT se van reduciendo puesto que, una vez determinadas las citas a reconocimiento médico, se accede a la historia clínica para ver si la cita se anula.

### M.10.2.4. Controles sobre niveles renta de los beneficiarios de asignación económica por hijo menor.

En cuanto a las prestaciones de asignación económica por hijo menor se efectúan una serie de controles anuales que determinan la suspensión de la prestación o su baja definitiva por diversos motivos pero el fundamental es la comprobación anual de las rentas de los beneficiarios, puesto que se trata de una prestación no contributiva sujeta a la renta de la unidad familiar.

**Cuadro II.10.11 CONTROLES SOBRE NIVELES RENTA DE LOS BENEFICIARIOS DE ASIGNACIÓN ECONÓMICA POR HIJO MENOR.**

AÑO	CONTROLES EFECTUADOS	EXTINCION DE LA IT
2012	596.652	133.720
2013	645.598	65.550
2014	769.607	67.037
A Octubre 2015	822.761	82.409

#### **M.10.2.5. Control de la jubilación parcial.**

La jubilación parcial es una modalidad de acceso a la jubilación que permite, no solo simultanear la pensión con un contrato de trabajo a tiempo parcial, reduciéndose tanto la jornada y el salario como la cuantía de la pensión, sino también anticipar la jubilación hasta 4 años respecto de la edad ordinaria sin soportar penalización en la cuantía como sucede con el resto de las jubilaciones anticipadas.

En los casos en que se accede a la jubilación parcial con una edad inferior a la legalmente establecida para acceder a la jubilación ordinaria, la norma exige que la empresa formalice un contrato de relevo con un trabajador desempleado para sustituir la jornada de trabajo que deja vacante el jubilado parcialmente, contrato que debe mantenerse en vigor hasta que el jubilado parcial alcance la edad de acceso a la jubilación ordinaria. A estos efectos la normativa entiende que se produce interrupción del contrato de relevo cuando tras la baja del relevista la empresa no contrata a otro trabajador en un plazo inferior a 15 días. En caso de incumplimiento de este requisito se incurre en un supuesto de responsabilidad empresarial, debiendo la empresa asumir el pago de la pensión de jubilación parcial.

Por tanto, con esta actuación se pretende evitar el incumplimiento por parte de las empresas de su obligación de mantener el relevo sin interrupción. Para ello, mediante un procedimiento informático desarrollado sobre el Fichero General de Afiliación de la Tesorería General de la Seguridad Social se detectan automáticamente los movimientos de altas y bajas de relevistas, controlando que ningún jubilado parcial permanezca más de 15 días sin el correspondiente relevo.

Mensualmente se detectan las empresas y jubilados parciales sobre los que se incumple la obligación del relevo por un plazo superior al establecido a fin de iniciar las actuaciones dirigidas a exigir responsabilidad empresarial respecto del pago de la pensión.

Las actuaciones de control descritas persiguen, además de velar por el estricto cumplimiento de la normativa vigente (detectando las irregularidades que en ocasiones se cometen), controlar el alto coste que esta modalidad de jubilación supone para el Sistema de Seguridad Social en relación con la jubilación ordinaria.

La jubilación parcial ha experimentado un enorme crecimiento desde la reforma del Estatuto de los Trabajadores llevada a cabo por la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo y la modificación de la Ley General de la Seguridad Social introducida por la Ley 35/2002, de 12 de julio, para el establecimiento de un sistema

de jubilación gradual y flexible. Así, en el año 2001 el número de altas de jubilación parcial fue de 3.962, pasando a duplicarse en el año 2002 (6.819 nuevas altas), y creciendo anualmente hasta llegar a más de 35.000 nuevas altas en 2009.

La utilización creciente de la jubilación parcial vino dada por las ventajas que suponía para las empresas, permitiéndoles renovar plantillas y ahorrar costes, y para los trabajadores, a los que se les posibilitaba de esta forma acceder a la jubilación a partir de los 60 años de edad sin penalización.

A partir de 2010 la tendencia alcista de las nuevas altas de jubilación parcial se frena, posiblemente debido a que las empresas ya habían concluido los procesos de renovación de sus plantillas. No obstante, la entrada en vigor en 2013 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, en la redacción dada por el Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, restringe y endurece notablemente las condiciones de acceso y disfrute de esta modalidad de jubilación, toda vez que limita el porcentaje de reducción de jornada e introduce la obligación progresiva de la empresa y el trabajador de cotizar por la base de cotización que hubiera correspondido de seguir trabajando a jornada completa.

En los últimos ejercicios se abrieron los siguientes expedientes de responsabilidad empresarial: en 2012 en 1.285 casos, en 2013 en 1.392, en 2014 en 1.379 supuestos, y en 2015 en un total de 884 (a octubre 2015).

En cuanto a la deuda reclamada, ésta ascendió a 6,9 millones de euros en 2012, un total de 9,3 en 2013, 10,2 en 2014 y 6,8 en 2015 (dato a octubre).

Por otro lado, el importe amortizado cada año ha sido el siguiente: 3,93 millones de euros en 2012, 5,11 en 2013, un total de 4,53 en 2014 y la cifra alcanza los 3,60 millones de euros en 2015 (dato a octubre).

Por todo ello, se puede concluir que el nivel de fraude consistente en la interrupción del relevo es reducido y perfectamente controlado.

#### **M.10.2.6. Control de percepción de complementos a mínimos.**

Anualmente, la Ley de Presupuestos Generales del Estado establece la cuantía de las pensiones mínimas de la Seguridad Social que se garantiza a aquellas personas que, en base a sus cotizaciones, causan derecho a una pensión contributiva de importe inferior y no disponen de otros ingresos superiores al límite que fija igualmente cada año la precitada Ley, en función de su situación familiar. En esos casos, el sistema de seguridad social reconoce un complemento en la cuantía que corresponda hasta alcanzar la mínima establecida.

Por este motivo es necesario llevar a cabo anualmente una campaña de control de pensiones con complemento a mínimos. Al ser pensiones sometidas a un límite de ingresos se debe verificar el nivel de rentas de sus titulares mediante un cruce informático con la última información de rentas disponible en la Agencia Estatal de la Administración Tributaria y en las Haciendas Forales del País Vasco y Navarra.

Una vez comprobado, en su caso, que el pensionista ha tenido ingresos superiores al límite establecido para el cobro del complemento a mínimos, éste se declara indebidamente percibido y se reclama su devolución, generalmente por el procedimiento especial de recaudación (de forma fraccionada mediante descuentos fijos y periódicos sobre la pensión y hasta un plazo máximo de cinco años, en aplicación del Real Decreto 148/1996).

El primer control se realizó en el año 1.997, momento a partir del cual se instauró la realización de una campaña anual de control de la percepción de los complementos a mínimos (salvo en el año 2011, que no hubo campaña de control, llevándose a cabo dos campañas en el año 2012 -respecto de los complementos a mínimos percibidos en 2009 y en 2010).

En el siguiente cuadro se recogen los resultados del control realizado por el INSS a partir del ejercicio 2012:

**Cuadro II.10.12 CONTROL DE PERCEPCIÓN DE COMPLEMENTOS A MÍNIMOS.**

EJERCICIO	Ámbito de actuación (nº de pensiones)	Complementos suprimidos	%	Complementos modificados	%	Total complementos regularizados	%
<b>2012 (I)</b>	2.351.231	36.674	1,6	29.212	1,2	65.886	2,8
<b>2012 (II)</b>	2.304.971	30.572	1,3	24.994	1,1	55.566	2,4
<b>2013</b>	2.339.527	30.823	1,3	26.570	1,1	57.393	2,5
<b>2014</b>	2.486.772	30.819	1,2	24.438	0,9	55.257	2,2
<b>2015</b>	2.494.011	28.707	1,2	25.069	1	53.776	2,6

En relación al importe amortizado en estos periodos, en el año 2012 se amortizaron 142,24 millones de euros, 174,36 en 2013, 168,21 en 2014 y un total de 125,70 en 2015 (dato a octubre).

Como conclusión, se puede señalar que si bien es cierto que el volumen de importes regularizados y amortizados en los cuatro años es importante, no es menos cierto que el nivel de fraude en este apartado es escaso pues el número de pensiones regularizadas apenas alcanza el 2,6% de las pensiones con complemento a mínimos y la percepción indebida del complemento no siempre responde a conductas fraudulentas.

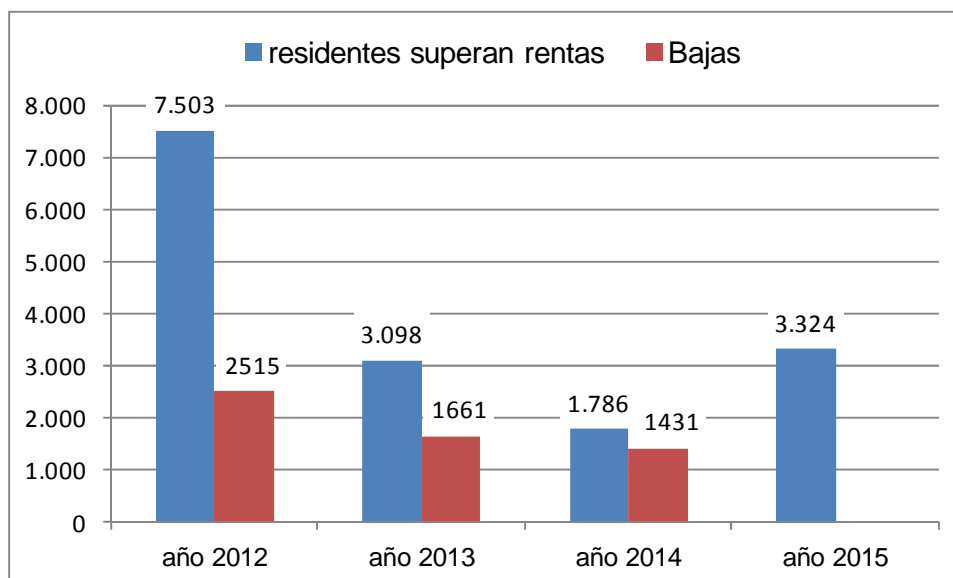
**M.10.2.7. Control de ingresos anuales a efectos de determinar el mantenimiento del derecho a la asistencia sanitaria por la modalidad de asegurados residentes en España con ingresos inferiores a 100.000 anuales.**

Mediante un cruce con la Administración Tributaria de las rentas percibidas se controlan todos los supuestos de superación del límite de ingresos a partir del cual no se tiene derecho a la cobertura de la asistencia sanitaria por esta vía.

La evolución desde el año 2012 es la siguiente:



Gráfico II.10.1 CONTROL DEL DERECHO A LA ASISTENCIA SANITARIA



#### M.10.2.8. Control de fallecidos a fin de evitar retrocesiones.

La información recibida del Ministerio de Justicia de fallecidos se cruza con la Base de Datos de pensiones con el fin de extinguir, de manera automática, las pensiones de titulares que constan como fallecidos, evitando de esta manera el abono indebido de prestaciones en meses posteriores al fallecimiento.

La evolución de los últimos años es la siguiente:

Cuadro II.10.13 CONTROL DE FALLECIDOS A FIN DE EVITAR RETROCESIONES.

Ejercicio	Nº BAJAS POR FALLECIMIENTO	% BAJAS AUTOMÁTICAS	PENSIONES RETROCEDIDAS	
			Nº	%
2011	315.895	70,65 %	40.239	12,74 %
2012	339.979	76,46 %	46.050	13,55 %
2013	323.510	81,00 %	36.283	11,21 %
2014	328.973	83,65 %	26.347	8,01 %
2015*	358.302	84,36%	3.656	1,02 %

\*Dato a octubre 2015

#### M.10.2.9. Control de condenados por violencia de género a fin de evitar abonos indebidos.

En aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la información de sentencias firmes por delito doloso de homicidio o lesiones que se recibe del Ministerio de Justicia se cruza con la Base de datos de Pensiones con el fin de extinguir la pensión de viudedad a quienes hubieran sido condenados por dichos delitos, siendo la causante de la pensión la víctima.



Como consecuencia de esta actuación 5 pensiones de viudedad han sido extinguidas por haber sido condenado el perceptor por violencia de género.

#### **M.10.2.10. Planes anuales de objetivos conjuntos entre el Instituto Nacional de la Seguridad Social y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.**

Anualmente se acuerdan con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la consecución de una serie de actuaciones dirigidas a controlar aspectos del reconocimiento y mantenimiento de las prestaciones económicas tales como:

- ✓ La compatibilización indebida de prestaciones con el trabajo (control de pensionistas de incapacidad permanente total que han iniciado una actividad laboral, control de las altas de los sustitutos designados por trabajadores por cuenta propia incapacidad temporal, maternidad, paternidad y riesgo durante el embarazo o lactancia, control de pensionistas de jubilación parcial, control del fraude en situaciones de incapacidad temporal o riesgo durante el embarazo en el trabajo por cuenta ajena, control del mantenimiento del empleo en la percepción de la pensión de jubilación compatible con el trabajo);
- ✓ Altas ficticias e incremento injustificado de bases de cotización;
- ✓ Otras actuaciones (control del incumplimiento del empresario de la obligación de proceder al pago delegado de la prestación de incapacidad temporal, control del acceso a la jubilación anticipada derivada del cese en el trabajo por causa no imputable al trabajador).

El número de actuaciones realizadas en los últimos años en base a los citados Planes asciende a las siguientes:

**Cuadro II.10.14 PLANES ANUALES DE OBJETIVOS CONJUNTOS ENTRE EL INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.**

Plan INSS/ITSS	Nº actuaciones
2012	11.859
2013	11.826
2014	11.661
2015*	11.503

\* Datos a octubre 2015

#### **M.10.2.11. Control de incremento injustificado de bases de cotización.**

El artículo 162.2 de la Ley General de la Seguridad Social (art. 209.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015), relativo a la base reguladora de la pensión de jubilación, establece que “para la determinación de la base reguladora de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, no se podrán computar los incrementos de las bases de cotización, producidos en los dos últimos años, que sean consecuencia de aumentos salariales superiores al

incremento medio interanual experimentado en el convenio colectivo aplicable o, en su defecto, en el correspondiente sector”.

El objetivo de esta medida es, por tanto, evitar la práctica, en fraude de ley, consistente en incrementar de forma ficticia (sin que se corresponda con un incremento real de salarios) las bases de cotización que forman parte del período de cálculo de la base reguladora de la pensión, con el objetivo de causar una pensión de mayor cuantía.

Para ello la medida consiste en identificar, durante la tramitación de los expedientes de jubilación, los incrementos anormales en las bases de cotización que puedan dar lugar a un incremento injustificado de la cuantía de la pensión. En ese caso se solicita justificación al interesado, calculándose de nuevo la pensión a partir de bases alternativas topadas en caso de falta de justificación.

En los últimos ejercicios, el número de supuestos detectados de incremento injustificado de bases de cotización ha ido descendiendo, contabilizándose 701 en 2012, 507 en el ejercicio 2013, 283 en 2014 y 163 en el año 2015 (dato a octubre).

Las actuaciones desarrolladas en el año 2012 supusieron un ahorro de 1,13 millones de euros, un total de 0,81 en 2013, 0,43 en 2014 y el ahorro se cifra en 2015 en 0,29 millones de euros (dato a octubre).

#### **M.10.2.12. Control de vivencia de pensionistas residentes en el extranjero.**

Se ha potenciado el control de vivencia de los pensionistas que residen en el extranjero a través de actuaciones selectivas sobre determinados países y colectivos de pensionistas de edad avanzada en colaboración con la Tesorería General de la Seguridad Social y la entidad financiera responsable de los pagos en el extranjero, atendiendo de esta manera a las sugerencias realizadas en este aspecto por el Tribunal de Cuentas.

Los controles y el resultado de los mismos en los últimos años se reflejan en el siguiente cuadro:

**Cuadro II.10.15 CONTROL DE VIVENCIA DE PENSIONISTAS RESIDENTES EN EL EXTRANJERO.**

	CONTROL	BAJAS	
<b>2013</b>	105.061	9.975	9,49%
<b>2014</b>	108.043	10.750	9,95%
<b>2015*</b>	112.256	11.337	10,10%

\*Suspensiones cautelares a 30/04/2015

#### **M.10.2.13. Control de la percepción del complemento a mínimos por residencia.**

En aplicación de normas internacionales cabe el reconocimiento de un complemento siempre que se cumpla el requisito de residencia en España. Por consiguiente, esta Entidad debe verificar que se cumple este requisito, para lo cual viene efectuando campañas de control consistentes en la citación de los pensionistas para su comparecencia en un Centro

de Atención e Información de la Seguridad Social, a fin de verificar que continúa residiendo en España.

Los controles de los últimos años han sido los siguientes:

**Cuadro II.10.16 CONTROL DE LA PERCEPCIÓN DEL COMPLEMENTO A MÍNIMOS POR RESIDENCIA.**

DATOS (actualizados a octubre 2015)	1ºSEM 2012	1ºSEM 2013	1ºSEM 2014	1ºSEM 2015*
<b>TOTAL</b>	35.269	37.011	38.308	41.383
<b>CITADOS</b>	22.961	22.860	25.415	26.622
<b>SUSPENDIDOS</b>	503	511	1.761	1.980
<b>REHABILITADOS</b>	1.575	1.304	718	1.210

### **M.10.3. Lucha contra el fraude en la gestión que las mutuas desarrollan en el ámbito de la Seguridad Social.**

En relación con la gestión que las mutuas desarrollan en el ámbito de la Seguridad Social, se ha avanzado en los siguientes aspectos que inciden en la lucha contra el fraude:

a) Mejora de la gestión de la incapacidad temporal por contingencias comunes, a través de dos normas ya aprobadas y en vigor, el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración (BOE de 21 de julio) y la Ley 35/2014, de 26 de diciembre, por la que se modifica el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

Debe destacarse especialmente la modificación, ampliación y mejora de las funciones que ahora pueden realizar las mutuas en la gestión de la prestación económica por IT derivada de contingencias comunes. Las mutuas tienen ahora atribuidas competencias para el control y seguimiento de la prestación desde el primer día de la baja; lo que permitirá incorporar importantes reducciones del gasto en IT por contingencias comunes.

Así, como una de las principales medidas orientadas a reducir ese gasto derivado de la IT por contingencias comunes, se prevé que la mutua pueda formular una propuesta de alta médica motivada que será enviada a las Unidades de Inspección médica del Servicio Público de Salud, quienes la remitirán inmediatamente al facultativo a quien corresponda la emisión del parte médico del proceso. La inspección médica obligatoriamente debe dar una respuesta a la mutua en 5 días hábiles, bien confirmando la baja o bien admitiendo la propuesta de alta a través de la emisión del correspondiente parte de alta. Cuando la Inspección Médica del Servicio Público de Salud hubiera desestimado la propuesta de alta formulada por la Mutua o bien no conteste a la misma en la forma y plazo establecidos, ésta podrá solicitar la emisión del parte de alta al INSS o al ISM. En ambos casos, el plazo para resolver la solicitud será de cuatro días siguientes al de su recepción

b) *Gestión del cese de actividad de los trabajadores autónomos.* Tal y como estaba diseñada la prestación en la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos, generaba multitud de problemas en la práctica, ya que era ciertamente difícil que los trabajadores autónomos pudieran cumplir los requisitos previstos en la norma a los efectos de acceder al cobro de la prestación, lo que a su vez era susceptible de generar fraude en relación con el acceso a la prestación.

En la práctica, la flexibilización de los requisitos exigidos para el acceso a la prestación, ha venido siendo una de las principales reclamaciones de las asociaciones de autónomos.

La Ley ha suavizado los requisitos de acceso a la prestación para que realmente pueda ser una cobertura adecuada para los autónomos, en particular:

- ✓ Se reduce el nivel de pérdidas, del 30% en un año o del 20% en dos años, únicamente al 10% en un año.
- ✓ Se facilita el medio de justificación de los motivos que llevan al cese de actividad.
- ✓ Se consideran como TRADEs aquellos trabajadores autónomos que habiendo solicitado el reconocimiento a su cliente, éste no lo haya formalizado.

c) Por otro lado, la Ley 35/2014, de 26 de diciembre, vigente desde el 1 de enero de 2015, incorpora mejoras en los elementos fundamentales de la gestión de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, sobre todo en lo que refiere a la gobernanza de estas entidades privadas que gestionan recursos públicos de la Seguridad Social, así como al establecimiento de un mayor control de las mismas por parte del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, lo que redundará en una mejora del control del fraude.

#### **M.10.4. Reformas legales en el ámbito de la lucha contra el fraude**

Las reformas normativas abordadas obedecen, por un lado, a revisar la normativa sancionadora en vigor y por otro a facultar a la Administración de la Seguridad Social con instrumentos de autotutela para prevenir y atajar el que puede denominarse “proceso defraudador”, desde la perspectiva de que la inmediatez y coordinación en la actuación de todos los operadores es determinante en la prevención de tales conductas. A destacar:

##### **a) Ley 13/2012, de 26 de diciembre, de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social (BOE de 27 de diciembre de 2012), en el ámbito de las infracciones y sanciones del Orden Social.**

Siguiendo las recomendaciones, la reforma básicamente adecúa determinados tipos infractores en materia de Seguridad Social que inciden en el control del fraude a la Seguridad Social y se introducen medidas para garantizar la aplicación del principio de proporcionalidad de las sanciones que desincentiven al infractor. Igualmente se perfeccionan los mecanismos de sanciones accesorias y se incorporan instrumentos de calidad y eficacia en el procedimiento sancionador o liquidatorio de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Como modificaciones fundamentales está la ampliación del periodo de uno a tres años para

la exigencia de responsabilidades solidarias en los supuestos de subcontratación empresarial; asimismo se extiende la obligación de comprobación por los empresarios de las situaciones de alta de los trabajadores en los supuestos de contrata o subcontratas durante toda la duración de las mismas.

**Modificación del artículo 20 del Reglamento General sobre Inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social (Disposición final tercera de la 13/2012).**

En su virtud se faculta a la Tesorería General de la Seguridad Social mediante el instrumento jurídico correspondiente para dejar sin efecto de oficio las actuaciones fraudulentas consistentes en la inscripción de empresas ficticias carentes de actividad y las correspondientes altas de los trabajadores.

**Modificación del Decreto de 14 de febrero de 1947, Reglamento Hipotecario (Disposición final cuarta de la 13/2012)**

A través de la modificación del artículo 144 del Reglamento Hipotecario se solventa el grave perjuicio que hasta la fecha se soportaba en los procedimientos administrativos recaudatorios de la TGSS o la Administración Tributaria contra deudores extranjeros y sus cónyuges por sus deudas y de acuerdo con su régimen matrimonial, facilitando la práctica de las anotaciones registrales de embargo en igualdad de condiciones a los nacionales españoles.

**b) Ley Orgánica 7/2012, de 27 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del código penal en materia de transparencia y lucha contra el fraude fiscal y en la seguridad social (BOE de 28 diciembre 2012)**

La norma contiene una profunda modificación de los delitos contra la Hacienda Pública y contra la Seguridad Social, ofreciendo en este último caso una respuesta contundente y disuasoria frente al fraude a la Seguridad Social ante las deficiencias de la regulación penal hasta la fecha. Sus objetivos:

- 1.- Reforzar los instrumentos de lucha contra el fraude y protección del patrimonio de la Seguridad Social, donde el CP si bien es la última "ratio", adquiere una especial relevancia en el actual contexto social y económico que exige actuar con mayor contundencia, frente a las conductas que ponen en peligro la solidaridad del Sistema.
- 2.- Se sale al paso de las nuevas formas delictivas organizadas, entramados societarios y negocios interpuestos, que dificultan la identificación de los responsables y la cuantificación de la deuda defraudada, además de aquéllas creadas al único fin (las denominadas "empresas ficticias") de generar fraudulentamente prestaciones al Sistema.

Finalmente, se procede a la mejora técnica del tipo delictivo, contra la Seguridad Social, ahora desdoblado en 3 artículos – 307, 307 bis y 307 ter- abordando sus dos vertientes, recaudatoria y prestacional:

**b.1) Delito contra la Seguridad Social. Modificación del artículo 307 CP.**

Coordinadamente con la regulación del delito contra la Hacienda Pública, se abordan mejoras técnicas del tipo penal y se introducen modificaciones de relevancia acordes con las especialidades de la Seguridad Social:

- Reducción de la cuantía que establece el tipo delictivo como condición objetiva de punibilidad a 50.000 € en los últimos cuatro años.

Se reduce el umbral económico a partir del cual son perseguibles penalmente las conductas defraudadoras frente a la Seguridad Social, habiéndose desvelado la regulación hasta la fecha ineficaz penalmente. La cuantía aproxima la regulación española al derecho comparado europeo (artículo 2 del Convenio de Bruselas de 26 de julio de 1995, relativo a la protección de los intereses financieros de las Comunidades europeas que califica de grave cualquier defraudación superior a 50.000€).

Por otro lado, tratándose de conductas continuadas, se ha elevado el plazo al de prescripción de la acción a 4 años.

- La regularización de la situación ante la Seguridad Social como elemento del tipo y no como excusa absoluta.

Atendiendo a su finalidad última, el tipo penal permite, no obstante, la regularización de la deuda frente a la Seguridad Social, evitando el reproche penal respecto de los que proceden con carácter previo a las actuaciones inspectoras o penales al pago íntegro de toda la deuda, permitiendo el pleno retorno a la legalidad.

- Imposición al responsable de las penas de la pérdida de subvenciones y beneficios o incentivos fiscales o de Seguridad Social.

- No suspensión del procedimiento administrativo de recaudación.

Se elimina el trato favorable que para los defraudadores suponía la paralización de la acción de cobro de las Administraciones Públicas por la apertura de un proceso penal, incrementando las posibilidades de cobro.

- Recaudación por el procedimiento administrativo de apremio de la pena de multa y la responsabilidad civil derivada del delito.

- Regulación de un supuesto atenuado para arrepentidos, previo pago de la deuda, y colaboradores.

### **b.2) Nuevo artículo 307 bis CP. Tipo agravado del delito contra la Seguridad Social.**

Sobre el tipo básico anterior, se establece un mayor penal para conductas especialmente graves por la cuantía eludida (120.000 euros) u otras circunstancias concurrentes de especial entidad, como la utilización de entramados, entidades interpuestas, o grupos criminales.

En este caso, siguiendo las recomendaciones, se eleva la pena máxima a 6 años y, por ende, el plazo de prescripción del delito a 10 años.

### **b.3) Nuevo artículo 307 ter CP. Fraude de prestaciones del Sistema de la Seguridad Social.**

Por primera vez se introduce un tipo específico para penalizar las defraudaciones de prestaciones del Sistema de la Seguridad Social, suponiendo una trascendental mejora técnica en su tipificación, paralelamente al delito de estafa, y dando una respuesta eficaz y contundente a la proliferación de empresas ficticias de acuerdo con la Recomendación.

Por el especial reproche que merecen estas conductas frente a la solidaridad y sostenibilidad del sistema, se tipifica al margen de la cuantía económica defraudada, configurándose un tipo atenuado, con pena de multa, y otro agravado (defraudaciones superiores a 50.000 euros o para tramas criminales organizadas) con penas similares al delito de estafa.

### **b.4) Reforma del artículo 398 que tipifica la falsedad de certificados relativos a la Seguridad Social y a la Hacienda Pública**

La falsificación de los certificados en materia de Seguridad Social y Hacienda Pública, se encuadran definitivamente en el delito de falsedad de documento oficial, con mayor reproche penal, dada su trascendencia en el tráfico jurídico y como garantía para las empresas y trabajadores.

El conjunto de las reformas emprendidas ha supuesto que **las actuaciones judiciales en todos los órdenes jurisdiccionales** (social, contencioso-administrativo y penal) en el ámbito de la lucha contra el fraude en que son parte las Entidades y servicios comunes de la Seguridad Social, **desde el año 2011 se han cuadruplicado.**

Finalmente indicar, que se han potenciado los **instrumentos de coordinación y colaboración en el ámbito penal** entre las entidades, órganos y unidades que conforman la Administración de la Seguridad Social, así como con otros órganos y administraciones implicadas. A destacar:

- El Convenio de Colaboración entre el Ministerio del Interior y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social para la persecución del fraude y la delincuencia económica en el ámbito de la Seguridad Social, firmado en Madrid el 29 de abril de 2015.

Este Convenio tiene por objeto fijar, dentro del marco general de especial colaboración ya existente entre la Dirección General de la Policía (Sección de Investigación de la Seguridad Social, SISS) y las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social, los mecanismos y procedimientos de actuación coordinada y conjunta, para potenciar el marco de relaciones entre las unidades especializadas en la investigación y persecución del fraude (policiales, de gestión y servicios jurídicos).



➤ Otras actuaciones de coordinación

Con la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social**, el escenario permanente de colaboración ha culminado con la firma de la “Instrucción conjunta de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de la Dirección del Servicio Jurídico de la Administración de la Seguridad Social para establecer un marco de coordinación en el ámbito de los ilícitos penales contra la Seguridad Social” de fecha 4 de marzo de 2013. Se ha reforzado la cooperación de dichas unidades a nivel territorial y se han identificado los criterios referidos a la valoración de conductas susceptibles de ser tipificadas como delito, estableciéndose criterios de actuación comunes y estrategias procesales, que inciden en la seguridad jurídica exigible en el ámbito de las responsabilidades penales.

Paralelamente se han llevado a cabo actuaciones de coordinación con la **Fiscalía General del Estado** y el Servicio Jurídico de la Administración de la Seguridad Social (Oficio de fecha 23 de enero de 2013 del Fiscal de Sala de lo Penal, Coordinador General de Delitos Económicos), con la finalidad de articular la colaboración en el suministro de información, apoyo en la investigación, estrategia jurídico procesal y coordinación interprovincial.



## **11. Recomendación 11: Contributividad.**

La Comisión constata, en línea con los contenidos del Pacto de Toledo de 1995 y de 2003, la necesidad de reforzar el principio de contributividad, como elemento básico de preservación de la equidad y del equilibrio financiero del sistema. En ese sentido, resulta conveniente avanzar en una mayor adecuación entre la pensión y el esfuerzo de cotización realizado por cada trabajador, medida en la que están avanzando la mayoría de los países de nuestro entorno.

La Comisión defiende que las modificaciones del periodo de cálculo para la cuantificación de la pensión de jubilación que se han venido realizando en España se han demostrado adecuadas, y entiende que ha de proseguirse en la misma línea, correspondiendo al Gobierno, mediante el pertinente diálogo social y con criterios técnicos claros, realizar una propuesta al respecto.

La Comisión sostiene que cualquier cambio en esta materia deberá aplicarse con la necesaria gradualidad, sin perjuicio del derecho de todo pensionista a optar por acogerse a dicho cambio de manera plena e inmediata, si lo considera conveniente.

La Comisión está a favor de que el cálculo de la pensión de jubilación –que, actualmente, se realiza sobre un porcentaje de la base reguladora a percibir por cada año cotizado, a partir del periodo mínimo exigido (15 años) de un 3% entre los 15 y 25 años de cotización, y de un 2% desde los 25 años en adelante- se modifique para responder a un esquema homogéneo de equiparación de los años cotizados, con un mismo porcentaje.

De igual modo, deben arbitrarse las medidas oportunas que hagan posible que los trabajadores de mayor edad que vean extinguida su relación laboral no vean mermados sus futuros derechos de Seguridad Social, como consecuencia del reparto desigual de sus cotizaciones en el tiempo.

### **M.11.1. Cambios en la pensión de jubilación**

La Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social y el Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, han incorporado un conjunto de modificaciones que afectan a la pensión de jubilación, con el objetivo de afrontar las exigencias derivadas, entre otras, de las tendencias de evolución demográfica, a fin de garantizar la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones. Por esta razón y por la progresiva disminución del periodo de actividad laboral, resultó necesario reforzar la contributividad del sistema estableciendo una relación más adecuada entre el esfuerzo realizado en cotizaciones a lo largo de la vida laboral y las prestaciones contributivas a percibir. Las reformas acometidas se diseñaron para responder con eficacia a los nuevos desafíos y estar en condiciones óptimas de seguir proveyendo la más amplia cobertura protectora posible ante los riesgos sociales, dentro de un sistema de Seguridad Social financieramente estable y sólido que garantice a las

generaciones futuras prestaciones sociales suficientes. A continuación se desagregan las distintas medidas que afectan a la contributividad de la pensión de jubilación.

#### a) Aumento de la edad de jubilación

Se fija la edad de jubilación en los 67 años o 65 años en caso de acreditarse al menos 38 años y 6 meses cotizados. Se establece un periodo transitorio de 15 años para llegar a la edad legal de jubilación de 67 años. Durante los 6 primeros años (hasta el año 2018) los periodos mínimos cotizados para poder jubilarse ordinariamente a los 65, aumentarán cada año en 3 meses y la edad exigida lo hará a razón de 1 mes por cada año. Desde el séptimo año y hasta el final del periodo transitorio que acabará en el año 2027, el periodo de cotización seguirá incrementándose en 3 meses por año, pero la edad exigida lo hará a razón de 2 meses por año.

El aumento de la edad de jubilación obedece a criterios de sostenibilidad de sistema, y de adecuación de la vida laboral a la nueva realidad de mayores periodos de educación y mayor esperanza de vida. También es una reforma que refuerza la contributividad de la pensión dado que el aumento de la esperanza de vida hace que el tiempo que los pensionistas disfrutan de su pensión sea cada vez mayor y por tanto se necesitan mayores periodos cotizados que permitan financiar el sobrecoste que supone, potenciándose la adecuación entre la pensión y el esfuerzo de cotización realizado por el trabajador.

El aumento de la edad legal de jubilación debe de ir acompañado de un aumento de la edad real de jubilación para que el importe de las pensiones no se vea afectado. A continuación se presenta un análisis de la evolución de la edad media de jubilación de nuevas pensiones:

**Cuadro II.11.1 EDAD MEDIA DE LAS ALTAS DE JUBILACIÓN POR GÉNERO Y RÉGIMENES. AÑOS 2012-2015**

AÑOS	GENERAL	AUTÓNOMOS	ESPECIAL DEL MAR	MINERIA DEL CARBON	TOTAL
<b>TOTAL</b>					
2012	63,59	65,43	59,34	57,25	63,90
2013	64,01	65,75	59,83	57,76	64,33
2014	63,83	65,70	60,09	57,70	64,14
2015 (*)	63,79	65,68	59,82	57,66	64,09
<b>HOMBRES</b>					
2012	63,46	65,33	58,64	57,21	63,70
2013	63,83	65,66	59,16	57,73	64,14
2014	63,59	65,55	59,22	57,64	63,88
2015 (*)	63,54	65,45	59,18	57,62	63,82
<b>MUJERES</b>					
2012	63,88	65,59	64,13	61,83	64,30
2013	64,36	65,92	64,89	62,89	64,70
2014	64,26	65,98	65,11	63,62	64,61
2015 (*)	64,21	66,07	64,19	62,25	64,57

(\*) Datos a noviembre

La edad media de las altas se ha reducido levemente en los últimos años si bien superior a la de 2012. Aunque es una evolución que no acompaña al aumento de la edad legal de jubilación, es necesario aclarar que el efecto de la reforma se trasladará a los pensionistas de manera gradual y a lo largo del medio plazo. Por tanto, no sería correcto considerar que la reforma de las pensiones haya tenido un efecto incentivador en la anticipación de la edad de jubilación, si no que la edad efectiva de jubilación se prevé que aumente en los próximos años, de acuerdo con las medidas adoptadas. De hecho todavía en 2015 el 87% de la jubilación anticipada se causa según la legislación anterior.

#### **b) Ampliación del periodo computable en el cálculo de la Base Reguladora de la pensión de jubilación.**

Se amplía hasta los 25 años el periodo de referencia para el cálculo de la base reguladora. Anteriormente el cálculo se realizaba únicamente con los últimos 15 años de cotizaciones. Como en el caso de la edad de jubilación, se establece un periodo transitorio para la total aplicación del aumento del periodo computable, que aumentará en un año por cada año que pase a contar desde el 1 de enero de 2013, hasta alcanzar los 25 años en el 2022.

Sin embargo, la norma establece que los trabajadores mayores de 55 años que hayan cesado involuntariamente en el trabajo y durante 24 meses hayan experimentado una reducción de bases, así como los autónomos cuando haya transcurrido un año desde que agotaron la prestación por cese de actividad, y siempre que dicho cese se haya producido a partir de los 55 años de edad, podrán:

- ✓ Del 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2016: Optar por el periodo que se obtenga de la aplicación del periodo transitorio anteriormente descrito o por 20 años de periodo computable para la base reguladora siempre que resulte más favorable.
- ✓ Desde el 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2021: Optar por el periodo que se obtenga de la aplicación del periodo transitorio anteriormente descrito o por 25 años de periodo computable para la base reguladora siempre que resulte más favorable.

#### **c) Modificación de los porcentajes aplicables a la Base Reguladora.**

La cuantía de la pensión se calcula aplicando los siguientes porcentajes a la base reguladora, sin que pueda exceder del 100%, salvo cuando se acceda a la pensión de jubilación a una edad superior a la que resulte de la aplicación en cada caso según lo expuesto en el apartado a). El porcentaje se calculará de acuerdo con el siguiente esquema:

- ✓ Por los primeros 15 años cotizados: el 50%
- ✓ A partir de 16º año: por cada mes adicional de cotización entre el 1 y el 248 se añadirá el 0,19%.
- ✓ Por cada mes adicional que rebase el mes 248, se añadirá el 0,18%.

De nuevo se fija un periodo transitorio para alcanzar esta distribución de porcentajes, que culminará en el año 2027.

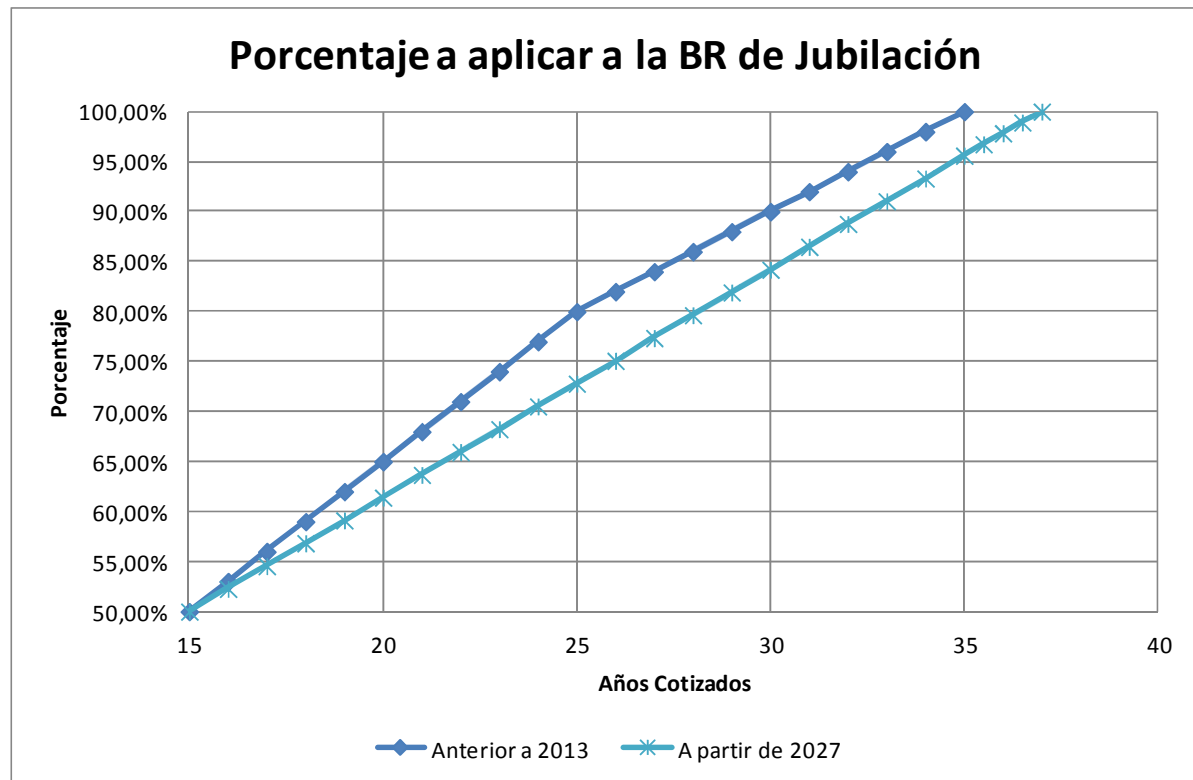
A continuación se incluye un cuadro con los porcentajes asociados a cada año de cotización adicional a los primeros 15:

**Cuadro II.11.2 PORCENTAJES ASOCIADOS A CADA AÑO DE COTIZACIÓN ADICIONAL A LOS PRIMEROS 15**

Años Cotizados	Anterior a 2013	De 2013 a 2019	De 2020 a 2022	De 2023 a 2026	A partir de 2027
15	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%	50,00%
16	53,00%	52,52%	52,52%	52,52%	52,28%
17	56,00%	55,04%	55,04%	55,04%	54,56%
18	59,00%	57,56%	57,56%	57,56%	56,84%
19	62,00%	60,08%	60,08%	60,08%	59,12%
20	65,00%	62,60%	62,60%	62,38%	61,40%
21	68,00%	65,12%	65,12%	64,66%	63,68%
22	71,00%	67,64%	67,64%	66,94%	65,96%
23	74,00%	70,16%	70,16%	69,22%	68,24%
24	77,00%	72,68%	72,64%	71,50%	70,52%
25	80,00%	75,20%	74,92%	73,78%	72,80%
26	82,00%	77,72%	77,20%	76,06%	75,08%
27	84,00%	80,24%	79,48%	78,34%	77,36%
28	86,00%	82,76%	81,76%	80,62%	79,64%
29	88,00%	85,18%	84,04%	82,90%	81,92%
30	90,00%	87,46%	86,32%	85,18%	84,20%
31	92,00%	89,74%	88,60%	87,46%	86,48%
32	94,00%	92,02%	90,88%	89,74%	88,76%
33	96,00%	94,30%	93,16%	92,02%	91,04%
34	98,00%	96,58%	95,44%	94,30%	93,32%
35	100,00%	98,86%	97,72%	96,58%	95,60%
35,5		100,00%	98,86%	97,72%	96,74%
36			100,00%	98,86%	97,84%
36,5				100,00%	98,92%
37					100,00%

A continuación se incluye un gráfico en la que se puede apreciar el efecto de la reforma de los porcentajes aplicables a la base reguladora. En el gráfico únicamente se ilustran los porcentajes que eran de aplicación antes de 2013 y los aplicables a partir de 2027:

Gráfico II.11.1 PORCENTAJE A APLICAR A LA BR DE JUBILACIÓN



Se aprecia claramente cómo en los porcentajes aplicables antes de la reforma de 2011, existían dos tipos de incrementos. El 3% para los años de cotización 15 a 25 (lo que explica la mayor pendiente en esos años) y el 2% para los años cotizados de 25 a 35. La reforma, una vez entre plenamente en vigor, hará que estos porcentajes sean prácticamente homogéneos para toda los años cotizados. Únicamente los últimos 16 meses tienen un porcentaje distinto al resto de meses (0,18% en comparación con el 0,19% del resto de meses).

Cuando se acceda a la pensión de jubilación a una edad superior a la que resulte de la aplicación en cada caso de lo establecido en el apartado a) y siempre que se haya reunido el periodo mínimo de cotización para el acceso a la pensión de jubilación, se reconocerá un porcentaje adicional por cada año completo cotizado entre la fecha en que cumplió dicha edad y la del hecho causante de la pensión, cuya cuantía está en función de los años de cotización acreditados, según la siguiente escala:

- Hasta 25 años cotizados, el 2%.
- Entre 25 y 37 años cotizados, el 2,75%.
- A partir de 37 años cotizados, el 4%.

#### d) Jubilación anticipada

Se endurece el acceso a la jubilación anticipada creándose además dos modalidades de acceso en función de la voluntad del trabajador.

- Derivada del cese en el trabajo no imputable al trabajador: Para acceder a esta prestación se debe de haber cumplido una edad que sea inferior en cuatro años como máximo a la edad establecida en cada caso. El trabajador deberá acreditar un periodo de cotización efectiva de 33 años y haber sido demandantes de empleo durante un periodo de al menos seis meses. Al importe de la pensión se le aplicarán unos coeficientes reductores por cada trimestre o fracción que le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación. Estos coeficientes van desde el 1,875% con menos de 38,5 años cotizados a 1,5% con más de 44,5 años cotizados.

- Por voluntad del interesado: Para acceder a esta prestación se debe de haber cumplido una edad que sea inferior en dos años como máximo a la edad establecida en cada caso. El trabajador deberá acreditar un periodo de cotización efectiva de 35 años. Para acceder a este tipo de jubilación el importe de la pensión a percibir ha de resultar superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los 65 años de edad. En caso contrario, no se podrá acceder a esta fórmula de jubilación anticipada. Al importe de la pensión se le aplicarán unos coeficientes reductores por cada trimestre o fracción que le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación. Estos coeficientes van desde el 2% con menos de 38,5 años cotizados a 1,625% con más de 44,5 años cotizados.

#### **e) Jubilación parcial**

Los trabajadores que hayan cumplido la edad que resulte de aplicación en cada momento para acceder a la jubilación ordinaria y que reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, podrán acceder a la jubilación parcial, sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo. La reducción de jornada deberá estar comprendida entre un mínimo del 25% y un máximo del 50% (con anterioridad el máximo era del 75%).

Así mismo, en el caso de que con carácter simultáneo se celebre un contrato de relevo los trabajadores podrán acceder a la jubilación parcial con anterioridad a la edad ordinaria. Para ello, los trabajadores deberá cumplir con una serie de requisitos que se estipulan en la norma relativos a la antigüedad en la empresa; reducción de jornada, que podrá ser hasta del 75% (antes 85%) para los supuestos en los que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, que deberá mantenerse, al menos, en una duración igual al resultado de sumar 2 años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad legal de jubilación; periodos de cotización y otros.

Se incluye a continuación la información relativa al número de altas de jubilación desagregadas por modalidades:

**Cuadro II.11.3 NÚMERO E IMPORTE MEDIO DE ALTAS DE JUBILACIÓN (excluido SOVI) POR MODALIDAD. AÑOS 2013-2014**

MODALIDAD	2013			2014			VARIACIÓN 2014/2013	
	NÚMERO	%/ TOTAL	IMPORTE MEDIO	NÚMERO	%/ TOTAL	IMPORTE MEDIO	NÚMERO	IMPORTE MEDIO
<b>JUB. ANTICIPADA</b>								
Con coeficiente reductor	90.194	28,96	1.375,38	88.172	29,65	1.390,98	-2,24	1,13
Voluntaria	31.936	10,25	1.335,48	28.649	9,64	1.430,15	-10,29	7,09
No voluntaria	58.258	18,71	1.397,25	59.523	20,02	1.372,12	2,17	-1,80
Sin coeficiente reductor	7.207	2,31	1.818,08	7.399	2,49	1.888,67	2,66	3,88
Parcial	18.360	5,90	1.554,00	23.804	8,01	1.621,19	29,65	4,32
Especial a los 64 años	3.354	1,08	2.007,88	3.397	1,14	2.162,63	1,28	7,71
<b>Total Anticipada</b>	<b>119.115</b>	<b>38,25</b>	<b>1.447,51</b>	<b>122.772</b>	<b>41,29</b>	<b>1.486,96</b>	<b>3,07</b>	<b>2,73</b>
<b>JUB. NO ANTICIPADA</b>								
Parcial	189	0,06	1.108,40	138	0,05	997,73	-26,98	-9,98
Demorada	21.202	6,81	1.368,47	14.877	5,00	1.268,95	-29,83	-7,27
Ordinaria	170.944	54,89	1.200,06	159.544	53,66	1.193,54	-6,67	-0,54
<b>Total No anticipada</b>	<b>192.335</b>	<b>61,75</b>	<b>1.218,54</b>	<b>174.559</b>	<b>58,71</b>	<b>1.199,81</b>	<b>-9,24</b>	<b>-1,54</b>
<b>Total general</b>	<b>311.450</b>	<b>100,00</b>	<b>1.306,11</b>	<b>297.331</b>	<b>100,00</b>	<b>1.318,38</b>	<b>-4,53</b>	<b>0,94</b>

**Cuadro II.11.4 NÚMERO DE ALTAS DE JUBILACIÓN (excluido SOVI) POR MODALIDAD Y GÉNERO ENERO-NOVIEMBRE 2015**

MODALIDAD	HOMBRES			MUJERES			TOTAL		
	Nº	%	Variación interanual	Nº	%	Variación interanual	Nº	%	Variación interanual
<b>JUB. ANTICIPADA</b>									
Con coeficiente reductor	62.386	35,57	1,82	23.440	23,54	9,30	85.826	31,21	3,76
Voluntaria	22.242	12,68	26,97	10.350	10,39	15,77	32.592	11,85	23,19
No voluntaria	40.144	22,89	-8,25	13.090	13,15	4,68	53.234	19,36	-5,38
Sin coeficiente reductor	6.041	3,44	-4,22	591	0,59	8,64	6.632	2,41	-3,20
Parcial	16.765	9,56	6,93	7.501	7,53	10,00	24.266	8,82	7,86
Especial a los 64 años	1.806	1,03	17,27	2.154	2,16	26,56	3.960	1,44	22,15
<b>Total Anticipada</b>	<b>86.998</b>	<b>49,60</b>	<b>2,59</b>	<b>33.686</b>	<b>33,83</b>	<b>10,41</b>	<b>120.684</b>	<b>43,89</b>	<b>4,66</b>
<b>JUB. NO ANTICIPADA</b>									
Parcial	81	0,05	-8,99	39	0,04	-4,88	120	0,04	-7,69
Demorada	8.309	4,74	-13,99	4.664	4,68	3,85	12.975	4,72	-8,32
Ordinaria	80.019	45,62	-9,40	61.182	61,45	-2,56	141.205	51,35	-6,56
<b>Total No anticipada</b>	<b>88.409</b>	<b>50,40</b>	<b>-9,85</b>	<b>65.885</b>	<b>66,17</b>	<b>-2,13</b>	<b>154.300</b>	<b>56,11</b>	<b>-6,71</b>
<b>Total general</b>	<b>175.407</b>	<b>100,00</b>	<b>-4,08</b>	<b>99.571</b>	<b>100,00</b>	<b>1,78</b>	<b>274.984</b>	<b>100,00</b>	<b>-2,04</b>

Nota: Variación interanual sobre el mismo periodo de 2014 (ene-nov 2014).

**Cuadro II.11.5 IMPORTE MEDIO DE LAS ALTAS DE JUBILACIÓN (excluido SOVI) POR MODALIDAD Y GÉNERO. ENERO–NOVIEMBRE 2015**

MODALIDAD	HOMBRES		MUJERES		TOTAL	
	€/mes	Variación interanual	€/mes	Variación interanual	€/mes	Variación interanual
<b>JUBILACIÓN ANTICIPADA</b>						
Con coeficiente reductor	<b>1.486,15</b>	<b>4,71</b>	<b>1.395,47</b>	<b>8,39</b>	<b>1.461,38</b>	<b>5,51</b>
Voluntaria	1.539,37	6,90	1.571,82	13,92	1.549,68	9,16
No voluntaria	1.456,66	3,23	1.256,04	2,83	1.407,33	2,81
Sin coeficiente reductor	1.904,35	-1,28	1.355,87	0,04	1.855,48	-1,49
Parcial	1.709,12	1,98	1.504,63	1,29	1.645,91	1,71
Especial a los 64 años	2.220,36	1,03	2.161,09	1,30	2.188,12	1,12
<b>Total Anticipada</b>	<b>1.573,40</b>	<b>3,59</b>	<b>1.468,04</b>	<b>6,37</b>	<b>1.543,99</b>	<b>4,18</b>
<b>JUBILACIÓN NO ANTICIPADA</b>						
Parcial	1.116,54	3,18	840,98	1,16	1.026,98	2,39
Demorada	1.412,74	1,06	1.025,14	3,22	1.273,27	0,30
Ordinaria	1.387,38	-0,80	915,62	1,06	1.182,96	-0,91
<b>Total No anticipada</b>	<b>1.389,52</b>	<b>-0,62</b>	<b>923,33</b>	<b>1,27</b>	<b>1.190,44</b>	<b>-0,81</b>
<b>Total general</b>	<b>1.480,72</b>	<b>1,83</b>	<b>1.107,61</b>	<b>4,71</b>	<b>1.345,60</b>	<b>2,25</b>

(\*) Variación interanual sobre el mismo periodo de 2014.

La evolución del número de altas de pensiones anticipadas continua siendo creciente, a lo largo de los años, mientras que, en sentido contrario, el número de altas de jubilaciones no anticipadas se ha venido reduciendo en los años estudiados. Al igual que ocurre con la edad efectiva de jubilación, es necesario recordar que el efecto de la reforma se espera que comience en los próximos años ya que los cambios legislativos introducidos, incentivan la permanencia en activo de los trabajadores de edades avanzadas, si bien el periodo transitorio posibilita la jubilación según la legislación anterior.

#### f) Compatibilización de Trabajo y pensión de jubilación.

El RDL 5/2013 regula una nueva fórmula en la prestación de jubilación, conocida como jubilación activa. Esta fórmula permite que el disfrute de la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, sea compatible con la realización de cualquier trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia del pensionista. Los pensionistas que quieran compatibilizar su pensión con el trabajo, deberán haber cumplido la edad legal de acceso a la jubilación ordinaria, y el porcentaje aplicable a la respectiva base reguladora deberá de alcanzar el 100%. La cuantía de la pensión será equivalente al 50% del importe resultante en el reconocimiento inicial.

Durante el periodo en el que se siga realizando el trabajo, los empresarios y los trabajadores cotizarán a la Seguridad Social únicamente por incapacidad temporal y por contingencias profesionales, si bien quedarán sujetos a una cotización especial de solidaridad del 8%.



A continuación se incluye la información relativa al número de pensionistas que se acogen a esta nueva posibilidad:

**Cuadro II.11.6 NÚMERO DE JUBILACIONES ACTIVAS. AÑOS 2013-2015**

AÑO	TOTAL	AUTÓNOMOS	OTROS RÉGIMENES
2013	9.094	7.517	1.577
2014	18.066	15.115	2.951
2015*	25.086	21.177	3.909

Datos a 31 de diciembre

(\*) Datos a 1 de diciembre

### g) El factor de sostenibilidad del sistema de Seguridad Social

La Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social introduce el factor de sostenibilidad en el cálculo de la pensión inicial de jubilación de manera que el importe total que perciba a lo largo de su vida un pensionista que acceda al sistema de pensiones dentro de un cierto número de años, y que previsiblemente tendrá mayor esperanza de vida, sea equivalente al que perciba el que se jubile en un momento anterior.

Para ello se relaciona la esperanza de vida estimada en ambos momentos. Su finalidad es mantener la proporcionalidad entre las contribuciones al sistema y las prestaciones esperadas, garantizando a las generaciones presentes y futuras la percepción de pensiones adecuadas y suficientes, conforme al mandato del artículo 50 de la Constitución Española.

Este factor asegura el riesgo asociado al incremento de la longevidad y ajusta la equidad intergeneracional, si bien sólo respecto de las pensiones de jubilación. De entre las diferentes fórmulas matemáticas para su aplicación, y a los efectos de conseguir una mayor estabilidad frente a posibles fluctuaciones anuales de la esperanza de vida a una determinada edad, se ha optado por utilizar períodos quinquenales para determinar la evolución de dicha esperanza de vida, tal y como prevé la Ley 27/2011, de 1 de agosto.

El primer año para su aplicación será el ejercicio 2019, permitiendo un período suficientemente amplio como para que hasta entonces los potenciales pensionistas de jubilación puedan ser informados de las consecuencias de la puesta en práctica del factor y tomar medidas, en caso de considerarlo necesario.

La introducción del factor de sostenibilidad constituye una medida cualitativamente distinta a las medidas reformadoras llevadas a cabo con anterioridad, por cuanto lo que se implanta no es un cambio concreto en el régimen jurídico de las pensiones, sino un instrumento de reequilibrio o de ajuste automático de las mismas, en función de la evolución de la esperanza de vida, hasta ahora inexistente.

Por tanto, el factor de sostenibilidad es un parámetro adicional a los ya existentes para el cálculo de la pensión de jubilación inicial, que ayuda a conseguir una cuantía media de las pensiones compatible con la evolución de la esperanza de vida y por tanto con el nivel de

gasto total destinado a esas pensiones y a mantener el equilibrio financiero del sistema a medio y largo plazo.

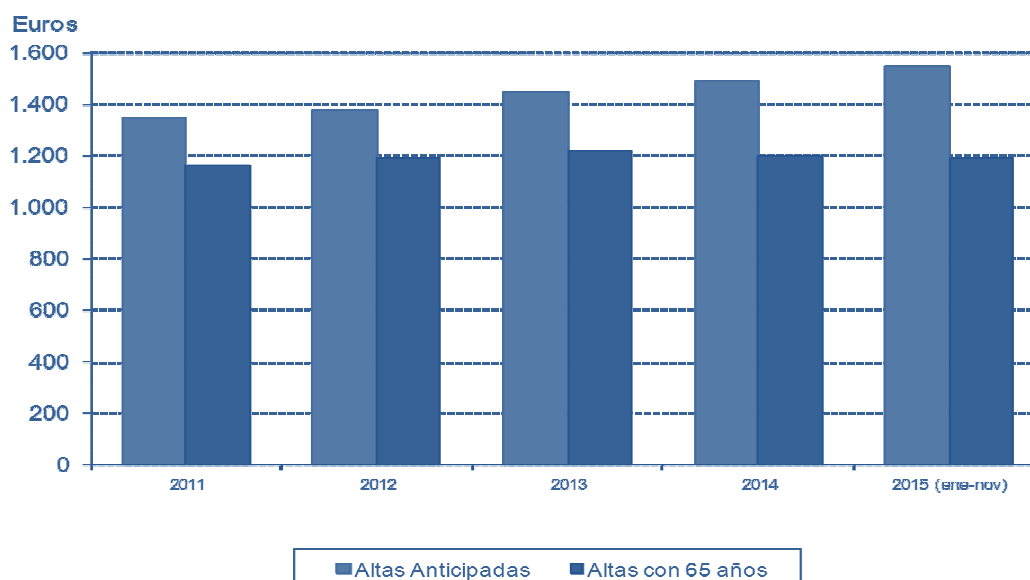
Es importante recordar la evolución de la pensión media de las altas de jubilación que en la última década ha experimentado incrementos superiores a la variación de precios y a la de salarios, tal y como muestran los siguientes datos:

**Cuadro II.11.7 EVOLUCIÓN INTERANUAL DE LA PENSIÓN MEDIA DE LAS ALTAS DE JUBILACIÓN Y OTRAS VARIABLES ECONÓMICAS.**

AÑO	IPC (1)	SALARIO MEDIO ANUAL POR TRABAJADOR	PENSIÓN MEDIA DE LAS ALTAS JUBILACIÓN
2003	2,6	4,07	8,09
2004	3,2	2,98	9,64
2005	3,7	2,48	2,76
2006	2,7	2,93	7,30
2007	4,2	4,12	5,90
2008	1,4	6,88	5,17
2009	0,8	3,19	4,68
2010	3,0	0,95	5,23
2011	2,4	1,04	1,56
2012	2,9	-0,62	3,00
2013	0,3	0,08	2,53
2014	-1,0	-0,21	1,29

(1) IPC de diciembre a diciembre.

**Gráfico II.11.2 PENSIÓN MEDIA DE LAS ALTAS DE JUBILACIÓN**



#### M.11.1.1. Cambios en la pensión de Incapacidad Permanente

Por lo que se refiere al régimen jurídico de la pensión de incapacidad permanente, el artículo 3 de la ley 27/2011 de 1 de agosto, adecua la fórmula de cálculo para determinar la base

reguladora de la incapacidad permanente a las reglas de cálculo que se establecen para la pensión de jubilación. Además, en lo que se refiere a la integración de lagunas por los periodos en los que el trabajador no tuvo obligación de cotizar, establece, de conformidad con la nueva regulación de la pensión de jubilación, unas nuevas reglas que tienen en cuenta los esfuerzos de cotización realizados, dentro del objetivo de incrementar el principio de contributividad.

Por otra parte, se establece la incompatibilidad de la pensión de incapacidad permanente absoluta y de gran invalidez con el trabajo después de la edad ordinaria de jubilación, dado que la compatibilidad es una buena medida para favorecer la reinserción de los beneficiarios en el mundo laboral, pero pierde su sentido después del cumplimiento de la edad de jubilación, siguiendo al efecto la recomendación 18ª de la nueva reformulación del Pacto de Toledo.

#### **M.11.1.2. Beneficios por cuidado de hijos o menores**

La Ley 27/2011 de 1 de agosto, en su artículo 9 estipula que se computará como periodo cotizado, salvo para el cumplimiento del periodo mínimo de cotización, el derivado de la interrupción de la cotización por la extinción de la relación laboral o finalización del cobro de prestaciones por desempleo, entre los 9 meses anteriores al nacimiento o los 3 meses anteriores a la adopción o acogimiento y la finalización del sexto año posterior a dicha situación.

La duración del cómputo será de 112 días por hijo o menor. Se incrementará gradualmente desde 2013 hasta 2018, alcanzando el total de 270 días por hijo o menor en 2019. Sin perjuicio de lo anterior, a la entrada en vigor de la ley y a los efectos de determinar la edad de acceso a la jubilación, la duración del cómputo como periodo de cotización será de un máximo de 270 días cotizados por hijo o menor.

Otra de las medidas que favorecen el cuidado de menores o familiares, es la de considerar los 3 años de excedencia para cuidado de menores o familiares computables como cotizado para las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

#### **M.11.1.3. Medidas tendentes a proteger a los trabajadores de más edad en caso de desempleo**

El artículo 10 del RDL 5/2013 de 15 de marzo, que modifica la disposición adicional decimosexta de la Ley 27/2011 de 1 de agosto, regula el régimen de aportaciones económicas por despidos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años en empresas con beneficios con el objetivo de desincentivar la discriminación de trabajadores de más edad. La aportación se exigirá exclusivamente a las empresas que utilicen la edad como criterio preferente de selección de los trabajadores objeto de despido. Para ello se comprobará que el porcentaje de trabajadores despedidos de cincuenta o más años sobre el total de despidos sea superior al porcentaje que los trabajadores de esa edad representan

sobre el total de la plantilla de la empresa.

La Disposición Adicional Octava del RDL 5/2013 otorga a los trabajadores mayores de 55 años que hayan agotado la prestación por desempleo contributiva la condición de colectivo prioritario para su participación en las acciones y medidas de políticas activas de empleo que desarrollen los Servicios Públicos de Empleo para la inclusión de estos trabajadores en procedimientos de despido colectivo en proporción superior al peso real que tienen en el seno de la plantilla.

## 12. Recomendación 12: Edad de jubilación.

La Comisión considera la prolongación de la vida laboral de los ciudadanos como un objetivo necesario y deseable; en este sentido, dado que el objetivo que se persigue es el de aumentar la edad real en la que los trabajadores abandonan el mercado de trabajo y teniendo en cuenta la evolución de la expectativa de vida después de los 65 años, la Comisión estima que es amplio el conjunto de medidas que se podrían adoptar para incrementar la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones.

La Comisión entiende que es oportuna la modificación del régimen jurídico de la jubilación para conceder mayor relevancia a la carrera de cotización del trabajador, en orden a delimitar la cuantía de su pensión, favoreciendo así la aproximación de la edad real a la edad legal de acceso a ella.

La Comisión constata que la jubilación anticipada se ha convertido, básicamente, en una fórmula de regulación del empleo. A juicio de la Comisión esta situación debe modificarse.

La jubilación anticipada debería reservarse a aquellos trabajadores que cuenten con largas carreras de cotización y, voluntariamente, opten por acogerse a ella. No obstante, mediante norma con rango de Ley, podrán establecerse mecanismos de jubilación anticipada en favor de colectivos que realicen actividades concretas -atendiendo a su especial penosidad, peligrosidad o insalubridad, y que acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad- así como en razón de su grado de discapacidad, cuando de forma generalizada y apreciable suponga una reducción de su esperanza de vida.

Por otra parte, la Comisión aprecia que las once fórmulas de acceso a la pensión de jubilación existentes actualmente son excesivas, por lo que considera conveniente el estudio y reconsideración de las mismas y, en su caso, la supresión o modificación de aquellas que sean incompatibles con el contenido de esta recomendación en su conjunto.

La Comisión sostiene que es necesario incentivar la prolongación voluntaria de la vida laboral más allá de la edad ordinaria de jubilación. A tal efecto, sería necesaria la adaptación y mejora de cuantos incentivos sociales, fiscales y laborales sean posibles para fomentar la permanencia de los trabajadores en activo; en concreto, se establecerán las medidas adecuadas para que aquellas cotizaciones que darían lugar a una pensión superior al tope máximo, den lugar a un incremento mensual de la pensión final, el cual ha de suponer una mejora de la pensión máxima establecida en la Ley. El incremento mensual de la pensión será proporcional al porcentaje adicional de cotizaciones efectuadas, una vez alcanzada la pensión máxima.

La Comisión considera que debe mejorar la coordinación entre la legislación laboral y la de seguridad social respecto al objetivo de ocupación de los mayores; en particular, sobre las pensiones de incapacidad y su conexión con el empleo, sobre la regulación del contrato de relevo, sobre la cotización del empleo a tiempo parcial o sobre las entradas y salidas del empleo de los pensionistas, entre otros extremos.

Hay que introducir esquemas de mayor permeabilidad y convivencia entre la vida activa y pasiva, que permitan e incrementen la coexistencia de salario y pensión. Resulta adecuada,

en la misma línea que otros países de nuestro ámbito, una mayor compatibilidad entre percepción de la pensión y percepción del salario por actividad laboral, hoy muy restringida y que no incentiva la continuidad laboral.

La Comisión está convencida de que se debe combatir la discriminación por edad en nuestro mercado laboral, restringiendo al máximo el abandono prematuro de la vida laboral, como orientación de futuro en las políticas de igualdad, de acuerdo con las iniciativas de la Unión Europea.

Es prioritario remover la normativa que fuerza a colectivos o personas a la jubilación obligatoria, en contra de sus deseos y capacidades. No debe establecerse un límite de edad para el trabajo en un régimen de libertades individuales y de derechos fundamentales.

Asimismo, las políticas activas de empleo también deben estar orientadas a la recolocación de las personas de más edad y a su mantenimiento en situación activa.

La Comisión constata que no se ha alcanzado acuerdo alguno en materia de edad legal de jubilación.

## **M.12. Medidas adoptadas Recomendación 12**

### **M.12.1. Jubilación ordinaria. Edad legal de jubilación.**

A partir del año 2011 se han aprobado diversas disposiciones legales que tienen como objetivo acometer la reforma del sistema de pensiones que permita asegurar su viabilidad en el largo plazo. Estas reformas afectan especialmente a las pensiones de jubilación. Por un lado, se modifican la edad de acceso a la jubilación, el cálculo de la base reguladora y la escala que determina el número de años cotizados necesarios para alcanzar el cien por cien de la base reguladora así como el acceso a las modalidades de jubilación anticipada y parcial, y por otro, se habilitan nuevas fórmulas que posibilitan la compatibilidad entre la percepción de la pensión y el trabajo. Las principales disposiciones legales que plasman las profundas reformas llevadas a cabo desde el año 2011, sobre el sistema público de pensiones de la Seguridad Social, son las siguientes:

- ✓ Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.
- ✓ Real Decreto 1698/2011, de 18 de noviembre, por el que se regula el régimen jurídico y el procedimiento general para establecer coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social.
- ✓ Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (modifica el método de cálculo de las lagunas de cotización para la pensión de jubilación).

- ✓ Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social (suspende la aplicación de las disposiciones establecidas en la Ley 27/2011, sobre jubilación anticipada y parcial).
- ✓ Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, de desarrollo de las disposiciones establecidas, en materia de prestaciones, por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social.
- ✓ Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

La Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, establece como edad ordinaria de jubilación los 67 años de edad en el horizonte del año 2027, aplicándose una escala que aumenta progresivamente la edad de referencia durante un período transitorio que se inicia el 1 de enero de 2014 y finaliza el 1 de enero de 2027. Paralelamente, la reforma aludida posibilita la jubilación a los 65 años de edad para carreras de cotización prolongadas, siempre que se acredite un período cualificado de cotización que ascenderá a 38 años y 6 meses en el año 2027. Lo mismo que en el caso de la edad ordinaria de jubilación (67 años) se establece un período transitorio desde el año 2013, en el cual aumenta progresivamente el período de cotización cualificado para jubilarse a los 65 años.

El aumento de la edad de jubilación y la ampliación de los años de cotización se implantarán en un periodo de quince años, de modo que los 67 años como edad legal de jubilación y los 38 años y 6 meses de cotización serán exigidos en el ejercicio de 2027. En el cuadro que sigue se detallan los términos de aplicación de ambas medidas.

**Cuadro II.12.1 EDAD LEGAL DE JUBILACIÓN**

<b>AÑO</b>	<b>PERÍODOS COTIZADOS</b>	<b>EDAD EXIGIDA</b>
<b>2013</b>	35 años y 3 meses o más.....	65 años.
	Menos de 35 años y 3 meses.....	65 años y 1 mes.
<b>2014</b>	35 años y 6 meses o más.....	65 años.
	Menos de 35 años y 6 meses.....	65 años y 2 meses.
<b>2015</b>	35 años y 9 meses o más.....	65 años.
	Menos de 35 años y 9 meses.....	65 años y 3 meses.
<b>2016</b>	36 o más años.....	65 años.
	Menos de 36 años.....	65 años y 4 meses.
<b>2017</b>	36 años y 3 meses o más.....	65 años
	Menos de 36 años y 3 meses.....	65 años y 5 meses
<b>2018</b>	36 años y 6 meses o más.....	65 años
	Menos de 36 años y 6 meses.....	65 años y 6 meses
<b>2019</b>	36 años y 9 meses o más.....	65 años
	Menos de 36 años y 9 meses.....	65 años y 8 meses
<b>2020</b>	37 o más años.....	65 años
	Menos de 37 años.....	65 años y 10 meses
<b>2021</b>	37 años y 3 meses o más.....	65 años
	Menos de 37 años y 3 meses.....	66 años
<b>2022</b>	37 años y 6 meses o más.....	65 años
	Menos de 37 años y 6 meses.....	66 años y 2 meses
<b>2023</b>	37 años y 9 meses o más.....	65 años
	Menos de 37 años y 9 meses.....	66 años y 4 meses
<b>2024</b>	38 o más años.....	65 años
	Menos de 38 años.....	66 años y 6 meses
<b>2025</b>	38 años y 3 meses o más.....	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses.....	66 años y 8 meses
<b>2026</b>	38 años y 3 meses o más.....	65 años
	Menos de 38 años y 3 meses.....	66 años y 10 meses
<b>A partir de 2027</b>	38 años y 6 meses o más.....	65 años
	Menos de 38 años y 6 meses.....	67 años

**M.12.2. Jubilación anticipada**

En relación con la Recomendación 12 del Pacto de Toledo, en el “Informe sobre la situación de la jubilación anticipada con coeficiente reductor y de la jubilación parcial”, de octubre de 2012, ya se indicaba que en el año 2011 “el Parlamento español recomendó la modificación



del régimen jurídico de la jubilación para conceder mayor relevancia a la carrera de cotización del trabajador, en orden a delimitar la cuantía de su pensión, favoreciendo así la aproximación de la edad real a la edad legal de acceso a ella. Asimismo, señaló, respecto de la jubilación anticipada, la utilización de la misma como fórmula de regulación del empleo, situación que era necesario revisar, de modo que la jubilación anticipada se reservase a aquellos trabajadores con largas carreras de cotización y que voluntariamente, optasen por acogerse a ella.

Esta misma posición es la que ha adoptado la Comisión Europea al recomendar, por una parte, que la jubilación anticipada se configure como voluntaria y se aplique a los trabajadores con largas carreras de cotización; por otra, que se evite la exclusión temprana del mercado de trabajo; y, por último, que se racionalice la aplicación de las jubilaciones anticipadas, con el objeto de dar mayor sostenibilidad y viabilidad al sistema de pensiones para hacer más sostenible y viable el sistema de pensiones.”

#### **M.12.2.1. Nuevas formas adicionales de jubilación anticipada.**

##### **• Regulación introducida por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social.**

Esta Ley tuvo como finalidad llevar al ordenamiento de la Seguridad Social los compromisos recogidos en el “Acuerdo social y económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones”, suscrito por los interlocutores sociales y el Gobierno, con fecha 2 de febrero de 2011, y cuya Parte II está referida al “Acuerdo para la reforma y el fortalecimiento del sistema público de pensiones”, en el marco del cual se recogen una serie de compromisos.

Asimismo, la Ley siguió las orientaciones contenidas en el Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo, aprobado por el Pleno del Congreso de los Diputados en su sesión de 25 de enero de 2011, e incorporó algunas de las recomendaciones reflejadas en esta nueva reformulación del referido Pacto.

En materia de jubilación, la Ley 27/2011, establece dos fórmulas adicionales de anticipación de la pensión de jubilación con coeficientes reductores de la cuantía: una, la que deriva del cese no voluntario del trabajador en su actividad y otra, la que deriva del cese voluntario. Para ambas modalidades será necesario acreditar un periodo mínimo de cotización de treinta y tres años y, en ambos supuestos, la cuantía de la pensión se ve minorada con aplicación de coeficientes reductores.

Respecto a la primera modalidad, vinculada a una extinción de la relación laboral no imputable al trabajador, será preciso haber cumplido 61 años de edad, estar inscrito en la oficina de empleo como demandante de empleo durante un plazo de, al menos, 6 meses inmediatamente anteriores a la fecha de solicitud y que la extinción laboral se haya producido por causas económicas conforme a los artículos 51 y 52 c) del Estatuto de los Trabajadores o por muerte, jubilación o incapacidad del empresario individual, como consecuencia de un procedimiento concursal o por violencia de género.

En cuanto al segundo supuesto de jubilación anticipada, vinculada al cese voluntario, será

necesario haber cumplido 63 años de edad y que la pensión resultante sea superior al importe de la pensión mínima que hubiera correspondido al interesado teniendo en cuenta su situación familiar.

Sin embargo, de acuerdo con el informe anteriormente señalado, las valoraciones económicas realizadas tanto desde un punto de vista prospectivo (considerando exclusivamente las prestaciones a pagar) como desde un punto de vista global (considerando no solo las prestaciones futuras a pagar sino también las cotizaciones realizadas) permitían identificar que, a pesar del avance que había supuesto la regulación establecida por la ley 27/2011, existían una serie de lagunas en la estructuración de los coeficientes correctores en la pensión de jubilación que originaba un incremento importante del coste al sistema de Seguridad Social. Este coste se acentúa en los supuestos de cotizaciones superiores a los 38 años y medio donde el menor coeficiente corrector aplicable no se ve compensado por la cotización adicional que supone la diferencia de años cotizados.

Por este motivo, estas modalidades de jubilación anticipada, que debían haber entrado en vigor y aplicarse desde el 1-1-2013, no llegaron a hacerlo y, posteriormente, el Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, con efectos de 17-3-2013, modificó de nuevo su régimen jurídico, que es el que actualmente se mantiene.

**• Regulación del Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.**

Este Real Decreto-ley endurece los requisitos para acceder a ambas modalidades de jubilación anticipada y modifica la penalización que recae sobre la cuantía de las pensiones haciéndola depender del número de años cotizados.

Dichas modalidades de jubilación anticipada son:

- ✓ la derivada de una extinción involuntaria de la relación laboral, según el artículo 161 bis. 2 A). de la Ley General de la Seguridad Social (artículo 207 del nuevo texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre) y
- ✓ la derivada de una extinción voluntaria, según el artículo 161 bis. 2. B) de la LGSS (artículo 208 del TRLGSS-2015).
- ✓ Jubilación Anticipada derivada del cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador.

Las medidas adoptadas en esta modalidad de jubilación, en cuanto a los requisitos, se refieren:

- 1) Al requisito de edad ya que, en lugar de los 61 años exigidos en la legislación anterior, será necesario tener cumplida una edad que sea inferior en 4 años, como máximo, a la edad legal que en cada caso resulte de aplicación.

Por tanto, solamente podrán acceder ahora a esta modalidad de jubilación anticipada a los 61 años quienes –por sus cotizaciones- puedan acceder a la jubilación ordinaria a los 65 años.

- 2) A la acreditación del periodo mínimo de cotización, que pasa de 30 a 33 años exigidos para acceder a esta jubilación anticipada.
- 3) A la causa del cese en el trabajo.

En lugar del requisito genérico de extinción de la relación laboral por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador, se introduce una restricción de los supuestos de modo que el cese en el trabajo debe haberse producido como consecuencia de una situación de reestructuración empresarial que impida la continuidad de la relación laboral.

Por lo que respecta a las medidas adoptadas que repercuten negativamente en la cuantía de la pensión conviene señalar:

- ✓ Los coeficientes reductores que penalizan la anticipación de la jubilación respecto de la edad que corresponda. La nueva escala de coeficientes se aplicará por trimestre o fracción de trimestre de anticipación, en función del número de años cotizados en toda la vida laboral, que también se incrementan, de modo que se requieren mayores periodos cotizados para poder aplicar coeficientes reductores más favorables.
- ✓ Limitación de las pensiones que superan el tope máximo de pensión.

Una vez aplicados los referidos coeficientes reductores, el importe resultante de la pensión no podrá ser superior a la cuantía resultante de reducir el tope máximo de pensión en un 0,50 por 100 por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación.

Con ello la Ley pretende corregir un efecto indeseado que se venía observando en la práctica y que se traducía en que se producían jubilaciones anticipadas cuyo resultado final era obtener la misma cuantía de pensión que si se produjera la jubilación a la edad ordinaria.

Con esta regulación se da cumplimiento a la Recomendación 12 del Pacto de Toledo en la cual la Comisión considera y constata que la jubilación anticipada se ha convertido, básicamente, en una fórmula de regulación de empleo y es una situación que, a juicio de la Comisión, debe modificarse.

En consonancia con ello, la norma trata de evitar que se produzcan jubilaciones anticipadas planificadas y cuyo resultado final es obtener la misma cuantía de pensión que si se produjera la jubilación a la edad ordinaria, con el consiguiente desequilibrio financiero que ello provoca en el sistema de pensiones de la Seguridad Social. Se pretende evitar que una persona con inferior base de cotización pudiera generar una pensión de importe superior a la que le correspondería a otra, con bases de cotización superiores, lo cual iría en contra de la aplicación de los principios de proporcionalidad,

contribución y equidad, principios que resultan reforzados por las medidas incorporadas en la Ley.

➤ Jubilación anticipada por voluntad del interesado

Hasta el 17-3-2013, el acceso a la jubilación anticipada voluntaria y, por tanto, antes de los 65 años, solamente estaba prevista para los trabajadores por cuenta ajena que hubieran sido mutualistas.

Esta modalidad de jubilación anticipada voluntaria, aun cuando aparentemente contraviene el principio de prolongación de la vida laboral y, en cierto modo, incentiva la anticipación de la jubilación, viene condicionada, no obstante, al cumplimiento de requisitos muy exigentes, por lo que en este sentido se cumple la Recomendación 12 en cuanto que la jubilación anticipada debe reservarse a los trabajadores que “cuenten con largas carreras de cotización y, voluntariamente, opten por acogerse a ella.”

Por tal motivo, esta modalidad de jubilación solamente se permite a quienes tengan una edad que sea inferior en dos años, como máximo, a la edad que en cada caso resulte de aplicación para acceder a la jubilación ordinaria y que, además, acrediten un periodo mínimo de cotización efectiva de 35 años.

Además de lo anterior, el importe de la pensión ha de resultar superior a la cuantía de la pensión mínima que correspondería al interesado por su situación familiar al cumplimiento de los 65 años de edad. En caso contrario, no se podrá acceder a esta fórmula de jubilación anticipada. Se trata de impedir que, por vía de la jubilación anticipada, se obtengan complementos por mínimos.

De igual modo que en la jubilación anticipada derivada del cese involuntario en el trabajo, la jubilación anticipada voluntaria se penaliza con unos coeficientes reductores por cada trimestre o fracción de trimestre de anticipación respecto de la edad ordinaria de jubilación, si bien en este caso, dichos coeficientes son un 0,125% más altos que los de la jubilación por cese involuntario.

Ante cualquier cambio de norma de pensiones siempre se produce una modificación en las decisiones respecto de la jubilación ante la posibilidad que la misma se vea afectada por la aplicación transitoria de la norma correspondiente.

Este hecho se ha producido en el comportamiento de las altas de pensión de los ejercicios 2012 al 2015.

Cuadro II.12.2 ALTAS DE PENSIÓN DE LOS EJERCICIOS 2012 A 2015

	2012	2013	2014	2015 A noviembre
Anticipada	14,1	10,4	3,1	4,7
No Anticipada	6,4	-6,5	-6,7	-6,6
TOTAL	9,5	3,3	-4,5	-2,0

En 2012, antes de la entrada en vigor de la norma creció de manera importante el número de jubilaciones, tanto anticipadas como en edad legal.

En los años 2013 a 2015 continúan creciendo de manera importante las jubilaciones anticipadas, y además todavía en 2015 el 87% de las nuevas altas lo hacen según la legislación anterior.

A partir de 2013 disminuyen las jubilaciones en edad igual o superior a la legal, fundamentalmente por el importante aumento de jubilados en 2012 y también por la todavía muy alta tasa de jubilaciones anticipadas, que previsiblemente se mantendrá elevada hasta el año 2018.

También es de destacar el importante aumento de la jubilación anticipada voluntaria desde su creación en 2013, año en el que se jubilaron 21.272 personas, en 2014 fueron 28.649 y en 2015, hasta noviembre son 32.592, concretamente un 23% más que el año anterior.

La jubilación parcial, tras la reducción de 2013 debido a la imposibilidad de causarla con 60 años, también ha continuado aumentando. Concretamente el 29,7% en 2014 y el 7,9% a noviembre de 2015. También en este caso, la mayoría de ellas, el 76,8% se causan según la legislación anterior.

#### M.12.2.2. Jubilación anticipada por razón de la actividad

La disposición adicional vigésima tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, indica que el Gobierno aprobará en el plazo de un año -a contar desde el 2 de agosto de 2011, fecha de entrada en vigor de esta última disposición, coincidente con la fecha de publicación en el BOE de la Ley- las normas necesarias sobre el procedimiento general de aprobación de coeficientes reductores de la edad de jubilación en los distintos sectores y ámbitos de trabajo, adecuando en su caso los porcentajes actuales de cotización.

A este fin, se realizarán los estudios necesarios sobre siniestralidad en el sector, penosidad, en la que se tendrá en cuenta también a estos efectos la turnicidad, el trabajo nocturno y el sometimiento a ritmos de producción, la peligrosidad y toxicidad de las condiciones del trabajo, su incidencia en los procesos de incapacidad laboral que genera en los trabajadores y los requerimientos físicos exigidos para el desarrollo de la actividad.

Se pretende incorporar el trabajo nocturno, por turnos y los ritmos de producción (regulados en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores) como elementos a tener en cuenta en el establecimiento de coeficientes reductores a la edad de jubilación por sus efectos sobre la

salud de los trabajadores.

A su vez, la disposición adicional cuadragésima quinta de la Ley General de la Seguridad Social (artículo 206 TRLGSS-2015) indica que el establecimiento de coeficientes reductores de la edad de jubilación, que solo procederá cuando no sea posible la modificación de las condiciones de trabajo, conllevará los ajustes necesarios en la cotización para garantizar el equilibrio financiero.

A fin de dar cumplimiento a las previsiones legales citadas y permitir que los trabajadores, pertenecientes a los colectivos o sectores laborales que cumplan los requerimientos exigidos en la norma, puedan anticipar la edad ordinaria de jubilación, se dictó el Real Decreto 1698/2011, de 18 de noviembre, por el que se regula el régimen jurídico y el procedimiento general para establecer coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social, que recoge el procedimiento general para la fijación de coeficientes reductores como consecuencia de la realización de trabajos considerados de naturaleza excepcionalmente penosa, tóxica, peligrosa o insalubre y acusen elevados índices de morbilidad o mortalidad en el desarrollo de su actividad. Asimismo, esta norma contempla, además, la posibilidad de que los futuros reales decretos establezcan edades mínimas de acceso a la jubilación, cuando las actividades laborales, en función de los requerimientos físicos o psíquicos exigidos para desempeñarlas, resulten de difícil realización o experimenten un incremento notable del índice de siniestralidad a partir de una edad determinada.

El contenido del referido real decreto no agota el mandato contenido en la disposición adicional vigésima tercera de la Ley 27/2011, por lo que de futuro, podrán actualizarse las correspondientes normas reglamentarias, cuando así resulte conveniente a la vista de la evolución legislativa y de las circunstancias que dieron lugar al establecimiento de los correspondientes coeficientes o a las medidas de adelanto de la edad de jubilación.

Este real decreto, por tanto, actuará de marco general y permitirá que, posteriormente, de acuerdo con el procedimiento que se implanta, vayan aprobándose normas específicas para colectivos o sectores laborales concretos.

En conclusión, mediante este real decreto se da cumplimiento también a uno de los puntos establecidos en el Acuerdo Social y Económico, suscrito por el Gobierno y los interlocutores sociales el día 2 de febrero de 2011, que se refiere a la penosidad (Parte 1ª, II), en virtud del cual "...la Administración de la Seguridad Social culminará la elaboración del decreto comprometido en el Acuerdo de 2006, sobre el procedimiento general de aprobación de coeficientes reductores de la edad de jubilación".

### **M.12.2.3. Jubilación anticipada en caso de discapacidad**

El artículo 161 bis.1 de la LGSS (artículo 206.2 TRLGSS-2015) establece que la edad mínima de jubilación podrá ser reducida en el caso de personas con un grado de discapacidad igual o superior al 45 por ciento, siempre que se trate de discapacidades reglamentariamente determinadas respecto de las que existan evidencias de que

determinan de forma generalizada y apreciable una reducción de la esperanza de vida.

Pues bien, la disposición adicional decimoctava de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, ha modificado, con efectos de 1-1-2012, el artículo 3 del Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 161 bis de la Ley General de la Seguridad Social en cuanto a la anticipación de la jubilación de los trabajadores con discapacidad en un grado igual o superior al 45 por ciento, de manera que la edad mínima de jubilación de las personas afectadas, en el grado mencionado, por una discapacidad de las enumeradas en el artículo 2 del real decreto será, excepcionalmente, la de 56 años.

Esta medida ha supuesto, para estas personas, la posibilidad de jubilarse dos años antes, pues anteriormente la edad de jubilación en estas mismas circunstancias estaba fijada en 58 años.

#### **M.12.2.4. Eliminación de la modalidad de jubilación especial a los 64 años.**

La Ley 27/2011, de 1 de agosto, con efectos de 1 de enero de 2013 –fecha de entrada en vigor de la Ley con carácter general- ha derogado el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, por el que se acomodan, al amparo de lo establecido en la disposición adicional séptima de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, modificada por la Ley 32/1984, de 2 de agosto, las normas sobre anticipación de la edad de jubilación como medida de fomento del empleo.

No obstante, cabría interpretar que esta modalidad de jubilación podría aplicarse, hasta el 31-12-2018, a las personas que se encuentren en los supuestos indicados en la disposición final duodécima.2 de la Ley 27/2011 (relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de expedientes de regulación de empleo, convenios colectivos, acuerdos colectivos, decisiones adoptadas en procedimientos concursales, planes de jubilación parcial, todo ello antes del 1 de abril de 2013).

#### **M.12.2.5. Jubilación parcial.**

La jubilación parcial regulada en el artículo 166 de la LGSS (artículo 215 del TRLGSS-2015) se encuentra íntimamente ligada a la jubilación anticipada. En este sentido, conviene destacar cómo la jubilación parcial había venido a sustituir en muchos casos a la jubilación anticipada puesto que, con unos condicionantes no muy restrictivos y una jornada laboral muy reducida, se accedía a una jubilación anticipada sin coeficiente reductor.

Los costes de esta forma de jubilación venían recayendo en su totalidad en el sistema de la Seguridad Social suponiendo, por lo tanto, una carga financiera muy importante para el sistema, más aún cuando en la práctica totalidad de los casos se optaba por la reducción máxima de la jornada laboral.

Por consiguiente, se puede afirmar que la jubilación parcial no estaba cumpliendo su función originaria de transmisión de conocimientos, en un marco de envejecimiento activo y de incorporación de trabajadores jóvenes a la empresa. La realidad es que la jubilación parcial se venía utilizando exclusivamente como una forma de jubilación anticipada en la que todos los costes son asumidos por el sistema de Seguridad Social.



**M.12.2.5.1. Regulación introducida por la Ley 27/2011, de 1 de agosto.**

En lo que se refiere a la jubilación parcial, la Ley 27/2011 ya incorporó algunas modificaciones principales.

Se mantiene la posibilidad de acceso a la jubilación parcial sin la necesidad de celebrar simultáneamente un contrato de relevo para quienes hayan alcanzado la edad legal de jubilación que, de acuerdo con las modificaciones que esta ley lleva a cabo, queda situada entre 65 y 67 años, según los supuestos, y aplicada de forma paulatina desde 2013 a 2027.

En los casos en que la jubilación parcial precisa la celebración simultánea de un contrato de relevo, la Ley señala que deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y las del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento de la base por la que venía cotizando el trabajador que accede a la jubilación parcial.

Además, en relación con la cotización durante el periodo de compatibilidad de la pensión de jubilación parcial con el trabajo a tiempo parcial, y sin perjuicio de la reducción de jornada, la empresa y el trabajador habrán de cotizar por la base de cotización que, en su caso, hubiere correspondido de seguir trabajando a jornada completa. Esta novedad en materia de cotización se aplicará de forma gradual elevando las bases de cotización en un cinco por ciento por cada año transcurrido desde el inicio de la vigencia de la Ley 27/2011, hasta su completa aplicación a partir del 1 de enero del año 2027.

Finalmente, en el supuesto de personas con discapacidad o trastorno mental, el período de cotización exigido para acceder a la jubilación parcial será de 25 años. Para el resto de trabajadores, se mantiene la exigencia de acreditar un periodo previo de cotización de 30 años.

No obstante, salvo esta última reforma, las demás no llegaron a entrar en vigor y, posteriormente, el Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, ha modificado el régimen jurídico de esta modalidad de jubilación, con efectos de 17-3-2013.

**M.12.2.5.2. Modificaciones introducidas por el Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo.**

Las medidas introducidas por la Ley 27/2011 no parecían suficientes para paliar los efectos que para la Seguridad Social presentaba la regulación de la jubilación parcial por lo que de nuevo se acomete su reforma al objeto de adecuar esta pensión a la finalidad que se pretendía.

Por ello, la reforma de la jubilación parcial llevada a cabo por el Real Decreto-ley 5/2013, se centra en los siguientes aspectos:

a) Se adecúa la edad de acceso a la jubilación parcial a la edad de acceso ordinario, exigiéndose aquella en función de los años cotizados en el momento del hecho causante, de manera paulatina desde 2013 a 2027. De este modo, al final del periodo transitorio en el año



20127, podrán acceder a la jubilación parcial a los 63 años quienes hayan cotizado 36 años y 6 meses, pero si solamente se han cotizado 33 años la edad exigida será la de 65 años.

b) Se modifica la jornada laboral que puede realizar el jubilado parcial, situándose la reducción de jornada entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 50% (o, excepcionalmente, un 75%), a fin de que la jubilación parcial recupere algunas de sus finalidades, entre las que se encuentra la transmisión de conocimientos y experiencias.

c) Se prolonga la duración de los contratos de relevo en correspondencia con la elevación de la edad de jubilación ordinaria y se establecen determinadas cautelas para evitar el uso indebido de esta figura, pues si la reducción de jornada del jubilado parcial alcanza el 75%, el trabajador relevista, de carácter indefinido y a tiempo completo, deberá mantenerse al menos durante una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria.

d) Se equipara el periodo mínimo de cotización exigido para acceder a la jubilación parcial al que está establecido para la jubilación anticipada derivada del cese en el trabajo por causa no imputable a la libre voluntad del trabajador, de forma que exista coherencia entre ambas figuras, ya que en ambas se produce un adelantamiento, por parte del sistema de la Seguridad Social, en realizar pagos de pensión a los interesados.

e) Se clarifica la correspondencia de bases entre el trabajador relevista y el jubilado parcial. En los casos en que la jubilación parcial precisa de la celebración simultánea de un contrato de relevo, la ley señala que deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial, de modo que la correspondiente al trabajador relevista no podrá ser inferior al 65 por ciento del promedio de las bases de cotización correspondientes a los 6 últimos meses del periodo de base reguladora de la pensión de jubilación parcial.

Hasta entonces, de acuerdo con el artículo 12.7.d) del Estatuto de los Trabajadores (cuya modificación también se llevó a cabo) el puesto de trabajo del trabajador relevista podía ser el mismo del trabajador sustituido o uno similar, entendiéndose por tal el desempeño de tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente. Y en los supuestos en que, debido a los requerimientos específicos del trabajo realizado por el jubilado parcial, el puesto de trabajo que fuese a desarrollar el relevista no pudiera ser el mismo o uno similar que el del jubilado parcial, debía existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos.

Sin embargo, la indefinición del grupo profesional o la categoría equivalente y la proliferación de grupos, categorías o puestos de trabajo y los sistemas de promoción profesional que se pactan en convenios o acuerdos colectivos, unido también a la indeterminación de los requerimientos específicos de ciertos trabajos, conllevaba en numerosas ocasiones la inseguridad jurídica de poder considerar relevista idóneo a una determinada persona.

Por ello, la nueva redacción contempla la simplificación de este requisito (y así se mantiene en la nueva redacción del artículo 12.7.d) del nuevo texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), de modo que, en todos los supuestos, la idoneidad del trabajador relevista vendrá determinada

por la referida correspondencia de bases de cotización entre las de este y las del jubilado parcial, en el porcentaje señalado anteriormente.

f) Se establece la obligación de la cotización durante la jubilación parcial, como medida desincentivadora de esta modalidad de jubilación. Durante el periodo de disfrute de la pensión de jubilación parcial y sin perjuicio de la reducción de jornada, la empresa y el trabajador habrán de cotizar por la base de cotización que, en su caso, hubiere correspondido de seguir trabajando este a jornada completa.

Esta novedad en materia de cotización se aplicará también de forma gradual, comenzando en el año 2013, en el cual la base de cotización será equivalente al 30 por ciento de la base de cotización que hubiera correspondido a jornada completa y, a partir del 2014, por cada año transcurrido se incrementará un 5 por ciento más hasta alcanzar el cien por cien el 1 de enero del año 2027.

### **M.12.3. Prolongación de la vida laboral**

Dentro del ámbito de la Seguridad Social, desde el año 2011 se han introducido una serie de medidas legislativas que, además de contribuir al sostenimiento y viabilidad del sistema de pensiones, de alguna manera pretenden favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

Algunas de las medidas afectan a los trabajadores cuando todavía están en activo y otras a quienes ya son beneficiarios de una pensión de jubilación. Pueden distinguirse, por tanto, las medidas que tienen como objetivo retrasar el acceso a la jubilación ordinaria y a la jubilación anticipada, es decir, favorecer que las personas se jubilen a una edad más tardía, o desincentivar el adelanto de la jubilación, y aquellas otras que pretenden compatibilizar la percepción de la pensión con el desempeño de un trabajo o de una actividad.

#### **M.12.3.1. Prohibición de cláusulas obligatorias de la edad de jubilación.**

La disposición adicional trigésima sexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, modificó la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, con efectos de 2-8-2011, permitiendo que en los convenios colectivos pudieran establecerse cláusulas que posibilitaran la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplieran determinados requisitos:

- Que la medida se vinculara a objetivos coherentes con la política de empleo expresados en el convenio colectivo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, el sostenimiento del empleo, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad del empleo.
- Que el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo tuviera cubierto el periodo mínimo de cotización que le permitiera aplicar un porcentaje de un 80 por ciento a la base reguladora para el cálculo de la cuantía de la pensión, y cumplir los demás requisitos

exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

No obstante, a partir del 8-7-2012, la mencionada disposición décima del Estatuto de los Trabajadores es modificada por la disposición final 4ª.2 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en virtud de la cual se entienden nulas y sin efecto las cláusulas de los convenios colectivos que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad de jubilación ordinaria fijada en la normativa de Seguridad Social, cualquiera que sea la extensión y alcance de dichas cláusulas.

El nuevo texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, mantiene en idénticos términos dicha disposición adicional, por lo que actualmente no existe una edad obligatoria de jubilación para los trabajadores por cuenta ajena.

No obstante, los empleados públicos pueden prolongar la permanencia en el servicio activo como máximo hasta que cumplan los 70 años, salvo que tengan normas específicas estatales de jubilación.

Por lo que respecta a los trabajadores por cuenta propia, son libres de solicitar su jubilación a partir de la edad legal que les corresponda.

#### **M.12.3.2. Exención parcial de la obligación de cotizar (cuenta ajena) y exoneración de cuotas (cuenta propia).**

Los empresarios y los trabajadores están exentos de cotizar a la Seguridad Social, excepto por incapacidad temporal, respecto de los trabajadores por cuenta ajena con contratos de carácter indefinido, cuando el trabajador cumpla la edad requerida para acceder a la pensión de jubilación.

Con la nueva regulación introducida por la Ley 27/2011, esta edad será en el futuro (2027) la de 67 años, si no se acreditan 38 años y seis meses de cotización, o la de 65 años si se acreditara dicho periodo.

Actualmente, sin embargo, es la edad exigida conforme al periodo transitorio que marca la ley y a partir del cumplimiento de la edad de jubilación, si se continúa trabajando, entraría en juego la exoneración de cuotas, que se aplica también a los trabajadores por cuenta propia o autónomos.

Esta exoneración de cuotas, por tanto, puede suponer un aliciente para que las empresas mantengan a sus trabajadores de más edad y para que los autónomos continúen gestionando sus negocios.

Hasta el 1-1-2013, la exención de determinadas cuotas, en el caso de trabajadores por cuenta ajena, se aplicaba cuando estos tenían cumplidos 65 o más años y acreditaban 35 o más años de cotización efectiva ya que, con esas condiciones, podían alcanzar, al menos, un porcentaje del 100 por 100 en la cuantía de la pensión de jubilación. La modificación

legal introducida por la Ley 27/2011 sustituye esta edad y periodo mínimo exigido por las indicadas anteriormente a partir del año 2027.

No obstante, hay que tener en cuenta la acomodación paulatina de las referencias a la edad mínima de jubilación y, así, en este caso, la referencia a la edad de 65 años se entenderá referida a la edad que resulte de aplicación en cada caso.

Asimismo, cuando el trabajador tenga la edad requerida, pero no acredite el periodo mínimo de cotización exigido en cada caso, la exención se aplicará a partir de la fecha en que este quede acreditado.

En definitiva, la modificación que la Ley 27/2011 llevó a cabo de la edad de jubilación y de los porcentajes que se atribuyen por año cotizado a efectos de cálculo de la pensión de jubilación tienen una implicación directa en las normas que regulan la exoneración de la obligación de cotizar por contingencias comunes, salvo por incapacidad temporal, cuando el trabajador continúe trabajando habiendo cumplido 65 o más años de edad.

En consecuencia, la ley especifica las diferentes edades y los distintos períodos de cotización acreditados desde los que es factible acceder a una pensión de jubilación calculada con el porcentaje del 100 por 100, circunstancia que es justamente la que justifica el que pueda reconocerse una exoneración de la obligación de cotizar sin que ello vaya en detrimento del importe de la pensión de jubilación a reconocer en el futuro.

De igual modo que para los trabajadores por cuenta ajena, en el caso de los trabajadores por cuenta propia, la ley establece los mismos criterios es decir, también sustituye la edad y el periodo mínimo mencionado para los trabajadores por cuenta propia del Régimen Especial de los Trabajadores del Mar y para los integrados en el Régimen Especial de los Trabajadores por cuenta propia o autónomos.

### **M.12.3.3. Incremento de los porcentajes adicionales por prolongación de la vida laboral.**

Esta medida tiene que ver con la denominada “jubilación diferida o demorada”.

Como es sabido, las pensiones de jubilación se calculan aplicando a una fórmula o base reguladora (en este momento, en el año 2015, se toman las bases de cotización de los últimos 18 años) un porcentaje en función del número de años y meses cotizados en toda la vida laboral, de modo que en el 2015 el 100 por 100 de la base reguladora se alcanza si se han cotizado 35 años y medio en total.

A partir de ahí y con la finalidad de favorecer la prolongación de la vida activa, cuando se accede a la jubilación a una edad superior a la que en cada caso corresponda, se reconoce al interesado un porcentaje adicional –que se añadiría al que resulte por los años cotizados en toda la vida laboral- por cada año completo cotizado desde que cumplió la edad de jubilación y la fecha en que se jubile.

La idea es que deben percibir una pensión más alta quienes demoren voluntariamente su jubilación. No cabe duda de que también esta medida, junto con la anterior de exoneración

de cuotas, puede suponer un importante incentivo para diferir el momento de la jubilación.

La Ley 27/2011 incrementó, con efectos de 1-1-2013, los porcentajes por prolongación de la vida activa laboral, de modo que, en los casos en que se acceda a la pensión con una edad superior a la que resulte de aplicación y siempre que al cumplir dicha edad se hubiera reunido el período mínimo de cotización de quince años, se reconocerá al interesado un porcentaje adicional consistente entre un 2 y un 4 por 100 por cada año completo cotizado entre la fecha en que cumplió dicha edad y la del hecho causante de la pensión, en función del número de años cotizados que se acrediten, de acuerdo con esta escala:

- Hasta 25 años cotizados, el 2 por 100.
- Entre 25 y 37 años cotizados, el 2'75 por 100.
- A partir de 37 años cotizados, el 4 por 100.

Hasta el año 2013, estos porcentajes adicionales consistían en un 2% por cada año transcurrido entre la fecha en que el interesado hubiera cumplido los 65 años y la del hecho causante de la pensión, para quienes habían cotizado menos de 40 años, y en un 3% para quienes hubieran cotizado al menos 40 años al cumplir los 65 años.

El significativo aumento de los porcentajes adicionales está suponiendo un retraso en el acceso a la pensión de jubilación, particularmente en actividades de tipo intelectual o que no están sometidas a especiales requerimientos físicos.

#### **M.12.3.4. Nuevo marco legal sobre la compatibilidad entre el percibo de la pensión de jubilación y la realización de una actividad por cuenta ajena o por cuenta propia (jubilación activa).**

Otra de las medidas implantadas en el año 2013, concretamente el 17 de marzo de 2013, mediante el Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, es la posibilidad de compatibilizar la percepción de una pensión de jubilación y el trabajo por cuenta propia o ajena para favorecer el alargamiento de la vida activa, reforzar la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social y aprovechar en mayor medida los conocimientos y experiencia de estos trabajadores.

Tal posibilidad, muy restringida en el ordenamiento español hasta entonces, es habitual en las legislaciones de países del entorno. Se permite así que aquellos trabajadores que han accedido a la jubilación al alcanzar la edad legal (65 o más años), y que cuentan con largas carreras de cotización, porque tienen que haber alcanzado el 100% del porcentaje aplicable a la base reguladora cuando causan su pensión, puedan compatibilizar el empleo a tiempo completo o parcial con el cobro del 50 % de la pensión, con unas obligaciones de cotización social limitadas a una cotización de "solidaridad" de un 8%, si bien cuando el trabajo es por cuenta ajena la empresa debe mantener el nivel de empleo que tenía antes de contratar al pensionista. Por ello, se introducen una serie de cautelas tendentes a evitar que esta modalidad de compatibilidad pueda ser indebidamente utilizada por las empresas como una vía de reducción de costes, a través de la utilización de esta figura en fraude de ley,

mediante una abusiva sustitución de parte de sus puestos de trabajo por nuevas contrataciones que suponen una menor cotización al sistema de la Seguridad Social.

Esta medida, que viene a añadirse a otras posibilidades de compatibilizar el trabajo con la pensión, como son la jubilación parcial o la flexible o la compatibilidad de la pensión con trabajos por cuenta propia que reporten ingresos inferiores al salario mínimo interprofesional, dota a la jubilación de los caracteres de flexibilidad y progresividad, y ha sido bien acogida por los trabajadores autónomos, pues les permite mantener sus negocios y su actividad, cobrando la mitad de la pensión al mismo tiempo.

La medida complementa, por tanto, otras ya implantadas para facilitar la prolongación en la actividad de las personas, más allá del cumplimiento de la edad de acceso ordinario a la pensión de jubilación. La finalidad pretendida es eliminar las fuertes rigideces que presentaba el ordenamiento de la Seguridad Social, las cuales podían constituir un freno a la potenciación de la presencia más activa de los trabajadores de más edad en la sociedad.

Conviene recalcar que esta nueva fórmula de compatibilidad de la pensión de jubilación con el trabajo presenta una diferencia notable en relación con las otras figuras de compatibilidad (jubilación flexible, jubilación parcial, trabajos por cuenta propia de menores ingresos), ya que se permite al jubilado cualquier grado de dedicación al trabajo, -no solamente un trabajo a tiempo parcial o que reporte bajos ingresos- de manera que, por primera vez desde el año 1967, en el ordenamiento de la Seguridad Social el trabajo a tiempo completo del pensionista no conlleva la suspensión del abono de la pensión, sino únicamente una reducción de su cuantía.

#### **M.12.3.5. Compatibilidad de la pensión de jubilación con la realización de trabajos por cuenta propia, con menores ingresos.**

La disposición adicional trigésima primera de la Ley 27/2011, siguiendo los criterios emanados de la jurisprudencia, amplió los supuestos de compatibilidad entre la percepción de la pensión de jubilación y la realización de actividades por cuenta propia, cuando los ingresos derivados de la misma no superasen un determinado umbral.

En tal sentido, se prevé que el percibo de la pensión de jubilación sea compatible con la realización de un trabajo por cuenta propia, cuyos ingresos anuales totales no superen la cuantía, también en cómputo anual, del salario mínimo interprofesional.

En estos casos, el pensionista puede seguir percibiendo, en su importe íntegro, la pensión de jubilación, sin que por la actividad por cuenta propia desempeñada exista obligación de cotizar a la Seguridad Social y sin que tales actividades puedan generar derecho a las prestaciones de la Seguridad Social.

La medida, obviamente, parece ir destinada a pequeños agricultores o trabajadores por cuenta propia o autónomos con negocios de escasa importancia.



### **13. Recomendación 13: Prestaciones de viudedad y orfandad.**

La Comisión propone la reformulación integral de las prestaciones por muerte y supervivencia –en especial viudedad y orfandad- en línea con lo ya demandado por el Pacto de Toledo en 2003, y que no ha sido llevado a término en su totalidad.

Dicha reforma deberá atender, en todo caso, a mejorar las actuales pensiones de viudedad (en particular las de las personas mayores de 65 años en riesgo de pobreza) y orfandad.

La Comisión defiende el mantenimiento del carácter contributivo de estas prestaciones, y entiende que la adopción de medidas que introduzcan criterios basados en condiciones específicas para el acceso a ellas (edad, renta, hijos, compatibilidades,...) no puede modificar dicha naturaleza básica.

Todo ello tiene por objeto acomodarse a las nuevas realidades sociales y familiares, así como a las circunstancias socioeconómicas, a fin de mejorar la protección de los pensionistas sin otros recursos, y de adecuar la protección de colectivos menos vulnerables.

En este sentido, la Comisión opina que, a efectos de una cobertura adecuada de las situaciones de necesidad, la intensidad protectora debe concentrarse en las personas beneficiarias de la pensión de viudedad, con 65 o más años, en las que la pensión constituye su principal fuente de ingresos, al objeto de garantizar una situación de renta equiparable a la existente antes del fallecimiento del cónyuge o conviviente. A tal efecto, la Comisión considera que el mecanismo más adecuado sería elevar el porcentaje de la base reguladora que se utiliza para calcular la pensión de viudedad; no obstante, la cuantía resultante nunca podría dar lugar a una pensión de viudedad superior a la pensión de la que ésta derive.

La Comisión recomienda que el Gobierno lleve a cabo los estudios oportunos sobre los efectos que tendría que, para la determinación de la cuantía de la pensión de viudedad, se tengan en cuenta los periodos de cotización acreditados por el causante, con una fórmula similar a la que se utiliza para el cálculo de la pensión de jubilación. El resultado de dichos estudios se elevará a la Comisión no permanente de seguimiento y evaluación de los acuerdos del Pacto de Toledo.

Con el objetivo de proseguir con la mejora de la protección, la Comisión considera que el percibo de la pensión de orfandad debería extenderse hasta que la persona huérfana cumpla 25 años o, como máxima extensión, hasta que concluya el año en que alcance esa edad, cuando estuviere cursando estudios.

La Comisión considera que es oportuno homogeneizar y ordenar los límites de edad para el acceso y el mantenimiento de los diferentes derechos ligados a la cobertura familiar dentro del sistema de protección social.

### M.13.1. Medidas adoptadas a la Recomendación 13: Prestaciones de muerte y supervivencia.

Las pensiones de muerte y supervivencia derivan del fallecimiento de trabajadores o pensionistas de jubilación e incapacidad permanente, por ello los requisitos generales de acceso a la pensión son el fallecimiento del causante y que este haya cubierto el período mínimo de cotización. La cuantía de la pensión se obtiene mediante la aplicación a la base reguladora de los correspondientes porcentajes según la clase de pensión.

La Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social traslada a la normativa de la Seguridad social alguna medidas de conformidad con las recomendaciones del Pacto de Toledo en relación con la protección de las situaciones de viudedad.

- La disposición adicional trigésima tiene como finalidad trasladar a la normativa de la Seguridad Social la recomendación número 13 del Pacto de Toledo, en relación a la necesidad de mejora de la acción protectora de la pensión de viudedad en los beneficiarios mayores de 65 años en que esta pensión sea su principal fuente de ingresos. De esta forma, tal y como recomienda el Pacto de Toledo se incrementa el porcentaje de la base reguladora, del actual 52 % al 60% de forma gradual en ocho años a partir del 1 de enero de 2012, que se utiliza para calcular la pensión de viudedad. Al mismo tiempo se mandata al Gobierno a regular un mecanismo corrector que permita una mayor progresividad en la tributación en el impuesto sobre la renta de las personas físicas hasta un importe equivalente a la pensión mínima de viudedad, en el caso de pensiones de viudedad que se acumulen exclusivamente con rentas procedentes del trabajo u otras pensiones.<sup>2</sup>

<sup>2</sup> *“Disposición adicional trigésima.- Pensión de viudedad a favor de pensionistas con 65 o más años que no perciban otra pensión pública.*

1. El Gobierno adoptará las medidas reglamentarias oportunas para que la cuantía de la pensión de viudedad equivalga al resultado de aplicar, sobre la respectiva base reguladora, el 60 por ciento, cuando en la persona beneficiaria concurren los siguientes requisitos:

- a) Tener una edad igual o superior a 65 años.
- b) No tener derecho a otra pensión pública.
- c) No percibir ingresos por la realización de trabajo por cuenta ajena o por cuenta propia.
- d) Que los rendimientos o rentas percibidos, diferentes de los arriba señalados, no superen, en cómputo anual, el límite de ingresos que esté establecido en cada momento para ser beneficiario de la pensión mínima de viudedad.

2. La aplicación del porcentaje señalado en el apartado 1 se llevará a cabo de forma progresiva y homogénea en un plazo de ocho años, a partir del 1 de enero de 2012.

3. Con efectos para las declaraciones del IRPF, a presentar a partir del ejercicio 2013, se regulará en la 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, un mecanismo corrector de la progresividad en el caso de pensiones de viudedad que se acumulen exclusivamente con rentas procedentes del trabajo u otras pensiones, tomando como referencia el importe de la pensión mínima de viudedad. Para ello, las personas que compatibilizan estos ingresos estarán exentas de la obligación de declarar si no sobrepasan el límite legal establecido y, en el caso de que exista la obligación de declarar, se aplicará a las personas que perciban rendimientos de trabajo y pensiones de viudedad la separación de la escala de tributación en el IRPF por ambas fuentes.”



No obstante la aplicación de lo establecido en esta disposición adicional ha sido aplazada por lo dispuesto en la disposición adicional novena del Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para la corrección del déficit público, y posteriormente por las sucesivas leyes de Presupuestos Generales del Estado para los años 2013, 2014, 2015 y 2016.

- ✓ La disposición final séptima en su apartado nueve modifica el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social ampliando el derecho a pensión de viudedad en iguales términos a aquellos mayores de 65 años que aunque no cumplan los requisitos requeridos, no tengan otra pensión pública y la duración del matrimonio con el causante no sea inferior a 15 años.<sup>3</sup>

Respecto a la pensión de orfandad, la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social amplía la edad límite para percibir la pensión hasta los 21 años. En el caso de que el huérfano no trabaje ó cuando trabajando sus ingresos anuales sean inferiores a la cuantía vigente anual para el salario mínimo interprofesional, podrá ser beneficiario de la pensión de orfandad siempre que a la fecha del fallecimiento del causante aquel fuera menor de 25 años. Esta edad límite, que entró en vigor el 1 de enero de 2014, ha tenido una aplicación paulatina durante 2012 y 2013.

- ✓ La disposición adicional primera da nueva redacción a los apartados 1 y 2 del artículo 224 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social <sup>4</sup> regula el derecho a la orfandad.

Otras medidas de la Ley 27 que pueden afectar a las pensiones de muerte y supervivencia son:

- ✓ El artículo 1 de la ley modifica el régimen jurídico de los complementos a mínimos de las pensiones contributivas, de manera que, en ningún caso, el importe de tales complementos sea superior a la cuantía de las pensiones de jubilación e invalidez en sus modalidades no contributivas vigentes en cada momento, de conformidad

---

**3** *“Disposición transitoria decimotercera. Norma transitoria sobre pensión de viudedad en supuestos de separación judicial o divorcio anteriores al 1 de enero de 2008.*

2. También tendrán derecho a la pensión de viudedad las personas que se encuentren en la situación señalada en el primer párrafo del apartado anterior, aunque no reúnan los requisitos señalados en el mismo, siempre que se trate de personas con sesenta y cinco o más años, no tengan derecho a otra pensión pública y la duración del matrimonio con el causante de la pensión no haya sido inferior a quince años.”

**4** « 1. Tendrán derecho a la pensión de orfandad, en régimen de igualdad, cada uno de los hijos del causante, cualquiera que sea la naturaleza de su filiación, siempre que, al fallecer el causante, sean menores de veintiún años o estén incapacitados para el trabajo y que el causante se encontrase en alta o situación asimilada a la de alta, o fuera pensionista en los términos del artículo 217.1.c).

Será de aplicación, asimismo, a las pensiones de orfandad lo previsto en el segundo párrafo del artículo 219.1.

2. Podrá ser beneficiario de la pensión de orfandad, siempre que en la fecha del fallecimiento del causante fuera menor de veinticinco años, el hijo del causante que no efectúe un trabajo lucrativo por cuenta ajena o propia, o cuando realizándolo, los ingresos que obtenga resulten inferiores, en cómputo anual, a la cuantía vigente para el salario mínimo interprofesional, también en cómputo anual.

Si el huérfano estuviera cursando estudios y cumpliera los veinticinco años durante el transcurso del curso escolar, la percepción de la pensión de orfandad se mantendrá hasta el día primero del mes inmediatamente posterior al del inicio del siguiente curso académico.”

con las recomendaciones del Pacto de Toledo, pero se establecen algunas excepciones en lo que se refiere a las pensiones de gran invalidez, así como a las pensiones de orfandad que se incrementen en la cuantía de la pensión de viudedad, dadas las particularidades que concurren en ambos supuestos.

- ✓ Se considerarán como cotizados e efectos de las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad los tres años que los trabajadores disfruten por cuidado de hijo en los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento permanente o preadoptivo (art.9).
- ✓ Se faculta al Gobierno para reforzar, desde la vertiente no contributiva, las pensiones de los mayores que viven en unidades económicas unipersonales, sin hacer distinciones por razón de la contingencia protegida (D.A.13ª)

### M.13.2. Medidas. Recomendación 13: Viudedad

Atendiendo a las pensiones de viudedad se realiza el siguiente análisis pormenorizado que refleja las características principales de esta prestación.

El trabajo se ha realizado sobre una base de los pensionistas existentes en un momento del mes de septiembre, fecha en la que se realizó la extracción de la información.

**Cuadro II.13.1 SITUACIÓN DE LAS PENSIONES DE VIUEDAD (Excluido SOVI)**

Pensiones Viudedad	Número	Gasto/año millones de €
- Con garantía de mínimos	765.904	6.524,79
- Sin garantía de mínimos	1.564.184	14.158,23
<b>TOTAL</b>	<b>2.330.088</b>	<b>20.683,02</b>

La mayoría de las pensiones de viudedad proceden de pasivos, como consecuencia del aumento de la esperanza de vida y por lo tanto de la mayor edad al fallecimiento. La edad media de las pensiones en vigor de viudedad se sitúa en los 76,4 años, 72 años en el caso de los hombres. **En las nuevas altas la edad media de acceso supera los 72 años.**

Las pensiones de viudedad son más frecuentes en mujeres que en varones debido a la mayor esperanza de vida de las mujeres, por tanto con mayor probabilidad de enviudar, y a la mayor tasa de actividad de los hombres por lo que en la mayoría de los casos se genera pensión de viudedad.

**En la actualidad** más del 92,5% de las pensiones de viudedad corresponden a mujeres y de estas, el 84,5% tiene 65 ó más años.

Debido a la estructura de la población española, las pensiones de viudedad de mujeres aumentan de forma significativa a partir de los 80 años de forma que casi la mitad de las pensionistas viudas (48%) tienen 80 ó más años.

Las pensiones de viudedad en vigor de mujeres equivalen al 89% de las viudas mayores de

16 años estimadas por la Encuesta de Población Activa, y las de varones al 29,6% de los viudos.

En cuanto al importe medio, son más elevadas las pensiones a favor de las mujeres que la de los hombres ya que estos suelen acreditar recursos propios y generan garantía de mínimos en menor proporción.

Por otro lado existe cierta correlación entre la edad y el importe de la pensión de viudedad correspondiendo a las edades más jóvenes las pensiones de mayor cuantía debido a que las de menores de 65 años proceden normalmente de activos y que entre los mayores, además, tienen un mayor peso las pensiones mínimas.

**Cuadro II.13.2 PENSIONES EN VIGOR DE VIUEDAD POR GRUPOS DE EDAD**

GRUPOS DE EDAD	TOTAL		HOMBRES		MUJERES	
	NÚMERO	IMPORTE MEDIO	NÚMERO	IMPORTE MEDIO	NÚMERO	IMPORTE MEDIO
Menores de 65 años	387.228	692,74	52.973	613,99	334.255	705,22
Con 65 y más años	1.942.770	622,33	120.907	420,11	1.821.863	635,75
<b>TOTAL (*)</b>	<b>2.330.088</b>	<b>634,04</b>	<b>173.883</b>	<b>479,18</b>	<b>2.156.205</b>	<b>646,52</b>

(\*) Incluye 90 de las que no consta edad.

**Pensiones de viudedad con mínimos.-** El 32,9% del total de las pensiones de viudedad son pensiones mínimas, el 34,7% en el caso de las mujeres y el 9,8% en el de los hombres. En relación con la edad, un 89% de las mujeres que disponen de una pensión de viudedad con garantía de mínimos tienen 65 ó más años mientras que los viudos de igual edad la proporción es de un el 53%. En cuanto al importe de estas pensiones, las más elevadas corresponden a las mujeres de 65 y más años, al ser mayores las cuantías mínimas de pensión.

**Cuadro II.13.3 PENSIONES EN VIGOR DE VIUEDAD CON MÍNIMOS POR GRUPOS DE EDAD**

GRUPOS DE EDAD	TOTAL		HOMBRES		MUJERES	
	NÚMERO	IMPORTE MEDIO	NÚMERO	IMPORTE MEDIO	NÚMERO	IMPORTE MEDIO
Menores de 65 años	88.857	558,23	7.983	556,29	80.874	558,42
Con 65 y más años	677.000	615,10	9.140	574,35	667.860	615,66
<b>TOTAL (*)</b>	<b>765.904</b>	<b>608,51</b>	<b>17.125</b>	<b>565,94</b>	<b>748.779</b>	<b>609,48</b>

(\*) Incluye 47 de las que no consta edad.

**Pensiones de viudedad sin mínimos.-** El 67% de las pensiones de viudedad existentes las perciben pensionistas cuyas rentas superan la cuantía que en cada ejercicio económico se establece para el reconocimiento de los complementos por mínimos de las pensiones. El 81% de los beneficiarios de estas pensiones tienen 65 ó más años aunque los mayores importes se encuentran entre los menores de esa edad por proceder de no pasivos.

**Cuadro II.13.4 PENSIONES EN VIGOR DE VIUDEDAD SIN MÍNIMOS POR GRUPOS DE EDAD**

GRUPOS DE EDAD	TOTAL		HOMBRES		MUJERES	
	NÚMERO	IMPORTE MEDIO	NÚMERO	IMPORTE MEDIO	NÚMERO	IMPORTE MEDIO
Menores de 65 años	298.371	732,80	44.990	624,23	253.381	752,08
Con 65 y más años	1.265.770	626,20	111.767	407,49	1.154.003	647,38
<b>TOTAL (*)</b>	<b>1.564.184</b>	<b>646,54</b>	<b>156.758</b>	<b>469,70</b>	<b>1.407.426</b>	<b>666,23</b>

(\*) Incluye 43 de las que no consta edad

Las pensiones de viudedad de menores de 65 años son más elevadas que las de los mayores, y también son más elevadas la de las mujeres que las de los hombres. Los importes se concentran entre 700-800 € las mujeres y 500-700 € los hombres.

Los mayores de 65 años, tienen pensiones entre 500-800 € las mujeres y entre 300-500 € los hombres.

Cuadro II.13.5 PORCENTAJE DEL NÚMERO DE PENSIONES DE VIUDEDAD SIN MÍNIMOS EN VIGOR POR TRAMOS DE CUANTÍA (%)

Tramos de cuantía	MENORES DE 65 AÑOS			CON 65 Y MÁS AÑOS		
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Hasta 150 euros	-	-	-	0,00	0,00	0,00
De 150,01 a 250,00	-	-	-	0,00	0,00	-
De 250,01 a 300,00	-	-	-	0,02	0,16	0,00
De 300,01 a 350,00	-	-	-	1,19	13,45	0,00
De 350,01 a 400,00	-	-	-	4,07	44,43	0,16
De 400,01 a 450,00	0,00	0,00	-	2,10	17,88	0,57
De 450,01 a 500,00	-	-	-	2,90	15,15	1,71
De 500,01 a 600,00	2,97	19,66	0,00	15,56	8,89	16,20
De 600,01 a 700,00	11,10	73,39	0,04	57,70	0,04	63,29
De 700,01 a 800,00	85,13	1,64	99,96	16,47	-	18,06
De 800,01 a 900,00	0,80	5,29	0,01	0,00	0,00	0,00
De 900,01 a 1.000,00	0,00	0,02	0,00	-	-	-
De 1.000,01 a 1.100,00	-	-	-	-	-	-
De 1.100,01 a 1.200,00	-	-	-	-	-	-
De 1.200,01 a 1.300,00	-	-	-	-	-	-
De 1.300,01 a 1.400,00	-	-	-	-	-	-
De 1.400,01 a 1.500,00	-	-	-	-	-	-
<b>TOTAL</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

**Concurrencia de pensiones de viudedad.-** La pensión de viudedad es compatible con cualquier renta del trabajo y/o con la pensión de jubilación o incapacidad permanente del sistema o pensiones externas a que se tuviera derecho.

**La mitad de las mujeres sólo perciben una pensión de viudedad del Sistema.**

Distinto es el caso de los hombres donde más del 71,5% cuentan con una ó más pensiones concurrentes. Lógicamente el importe medio la pensión también depende de la situación de concurrencia y de la existencia de un tope máximo de pensión pública.

Además existe la posibilidad de concurrencia con el trabajo, el **16,5% de los titulares de una única pensión declaran ingresos por trabajo.**

Cuadro II.13.6 CONCURRENCIA DE PENSIONES DE VIUEDAD SIN GARANTÍA DE MÍNIMOS

GRUPOS DE EDAD	TOTAL		HOMBRES		MUJERES	
	NÚMERO	IMPORTE MEDIO	NÚMERO	IMPORTE MEDIO	NÚMERO	IMPORTE MEDIO
Únicas *	764.865	812,20	44.749	667,18	720.116	821,22
Con una o más pensiones concurrentes	799.319	488,01	112.009	390,80	687.310	503,85
TOTAL	1.564.184	646,54	156.758	469,70	1.407.426	666,23
* Únicas concurrentes con trabajo	126.319	677,09	22.801	617,16	103.518	690,29

**Nuevas pensiones de viudedad.-** En 2014 se produjeron 128.503 nuevas pensiones de viudedad con una pensión media de 654,21 euros, la mayoría son mujeres el 88%, y también la mayoría tienen más de 65 años, de hecho la edad media de las altas se aproxima a los 72 años.

Cuadro II.13.7 ALTAS DE PENSIONES DE VIUEDAD EN 2014

ALTAS VIUEDAD	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
- Con mínimos	37.328	1.006	36.322
- Sin mínimos	91.175	14.211	76.964
TOTAL	128.503	15.217	113.286

El 71% del total de las nuevas pensiones de viudedad no tenían garantía de mínimos, y la pensión media es de 715,63 € las mujeres y 438,71€ los hombres. En todos los casos la pensión media de los menores de 65 años es mayor.

Cuadro II.13.8 ALTAS DE PENSIONES DE VIUEDAD SIN COMPLEMENTO A MÍNIMOS EN 2014 POR GRUPOS DE EDAD

GRUPOS DE EDAD	TOTAL		HOMBRES		MUJERES	
	NÚMERO	IMPORTE MEDIO	NÚMERO	IMPORTE MEDIO	NÚMERO	IMPORTE MEDIO
Menores de 65 años	24.140	774,03	4.163	616,88	19.977	806,78
Con 65 y más años	67.035	635,89	10.048	364,89	56.987	683,68
TOTAL	91.175	672,47	14.211	438,71	76.964	715,63

## Conclusiones

Los datos más destacables de las pensiones de viudedad son:

- El 33% tienen garantía de mínimo, este porcentaje se va reduciendo puesto que en las nuevas altas es del 29%.
- El 83% de los pensionistas son mayores de 65 años, siendo la edad media de 76,4 años.
- Las nuevas altas tienen una edad media elevada 72 años, ya que la mayoría proceden de pasivos.
- Existen 1.564.000 pensiones sin garantía de mínimo, de las cuales 799.000 son pluripensionistas y 126.000 concurren con trabajo.
- La pensión de viudedad es la renta principal en 766.000 pensiones mínimas y en 639.000 pensiones únicas de viudedad sin garantía de mínimos y no concurrentes con pensión y/o trabajo.
- La pensión de viudedad es la única fuente de ingresos (procedentes de pensión o trabajo) en el 60% de casos.

### M.13.3. Evaluación de la situación actual de las pensiones de orfandad

La aplicación paulatina del aumento de la edad para los beneficiarios de las prestaciones de orfandad finalizó el pasado 31 de diciembre de 2013.

Así, desde el 1 de enero de 2014, tienen derecho a la pensión de orfandad, en régimen de igualdad, cada uno de los hijos del causante cualquiera que sea la naturaleza de su filiación, siempre que, al fallecer el causante sean menores de veintiún años o estén incapacitados para el trabajo y que el causante se encontrase en alta o en situación asimilada al alta.

Y, en los casos en que el hijo del causante no efectuó un trabajo lucrativo por cuenta ajena o propia, o cuando realizándolo, los ingresos que obtenga resulten inferiores, en cómputo anual, a la cuantía vigente para el salario mínimo interprofesional, también en cómputo anual, podrá ser beneficiario de la pensión de orfandad, siempre que en la fecha del fallecimiento del causante, aquel fuera menor de 25 años.

Si el huérfano estuviera cursando estudios y cumpliera los 25 años durante el transcurso del curso escolar, la percepción de la pensión de orfandad se mantendrá hasta el día primero del mes inmediatamente posterior al del inicio del siguiente curso académico.

Por último, es importante destacar que la nueva regulación introducida por la Ley 26/2015 respecto de las prestaciones por muerte y supervivencia, en los supuestos de delito doloso de homicidio, que se ha expuesto anteriormente en relación con las pensiones de viudedad, también afecta, como se ha indicado, al ámbito de los beneficiarios de la pensión de orfandad.

En consecuencia, en 2012, 2013 y 2014 se registró un incremento en el total de estas

prestaciones en torno al 7%. En la distribución por edades se aprecia en cada ejercicio el incremento en la cohorte correspondiente.

**Cuadro II.13.9 EVOLUCIÓN DEL NÚMERO E INCREMENTO ANUAL DE LAS PENSIONES DE ORFANDAD EN VIGOR SEGÚN EDAD**

EDAD	2011		2012		2013		2014		2015 *	
	Número	Δ	Número	Δ	Número	Δ	Número	Δ	Número	Δ
<b>=&lt; 21</b>	126.076	0,31	125.163	-0,72	124.055	-0,89	123.411	-0,52	123.569	-0,41
<b>21</b>	17.130	6,08	17.979	4,96	18.103	0,69	17.450	-3,61	16.831	-5,72
<b>22</b>	1.597	0,63	18.046	<b>1.029,99</b>	19.106	5,87	19.310	1,07	18.838	-2,37
<b>23</b>	1.347	3,94	1.775	31,77	19.092	<b>975,61</b>	20.140	5,49	20.199	-0,10
<b>24</b>	1.034	109,74	1.417	37,04	1.896	33,80	19.849	<b>946,89</b>	20.553	18,90
<b>25</b>	463	-5,89	570	23,11	582	2,11	1.001	71,99	1.344	<b>168,80</b>
<b>&gt; 25</b>	127.430	2,12	130.271	2,23	132.712	1,87	135.170	1,85	137.248	1,83
<b>Total</b>	<b>275.077</b>	<b>1,70</b>	<b>295.221</b>	<b>7,32</b>	<b>315.546</b>	<b>6,88</b>	<b>336.331</b>	<b>6,59</b>	<b>338.582</b>	<b>1,37</b>

\* Datos de 1 de noviembre

La medida ha hecho que el número de perceptores de pensiones de orfandad entre 22 y 24 años haya aumentado considerablemente

Más del 40% de las pensiones de orfandad en vigor en noviembre de 2015 tienen complemento a mínimos. Seguidamente se presenta su evolución distribuidas según tipo de mínimo y género.



**Cuadro II.13.10 EVOLUCIÓN DEL NÚMERO DE PENSIONES DE ORFANDAD CON COMPLEMENTO A MÍNIMO, SEGÚN TIPO DE MÍNIMO. AÑOS 2011-2015**

<b>TOTAL</b>					
<b>CLASES DE PENSIÓN</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015 (*)</b>
- Simple	85.071	93.542	101.065	108.807	108.249
- Absoluta	38.884	39.739	40.095	40.610	40.877
- Menor de 18 con minusvalía 65%	221	232	250	288	267
<b>TOTAL (**)</b>	<b>124.176</b>	<b>133.513</b>	<b>141.410</b>	<b>149.705</b>	<b>149.393</b>

<b>HOMBRES</b>					
- Simple	44.822	49.117	52.938	56.888	56.716
- Absoluta	18.767	19.322	19.648	20.105	20.382
- Menor de 18 con minusvalía 65%	140	146	155	189	168
<b>Total hombres</b>	<b>63.729</b>	<b>68.585</b>	<b>72.741</b>	<b>77.182</b>	<b>77.266</b>

<b>MUJERES</b>					
- Simple	40.196	44.416	48.118	51.911	51.511
- Absoluta	20.113	20.415	20.445	20.503	20.493
- Menor de 18 con minusvalía 65%	81	86	94	99	98
<b>Total mujeres</b>	<b>60.390</b>	<b>64.917</b>	<b>68.657</b>	<b>72.513</b>	<b>72.102</b>

(\*) Datos a noviembre.

(\*\*) Nota: Incluye pensiones de las que no consta información de género.

En el anexo se incorpora información adicional.

#### **14. Recomendación 14:. Tratamiento fiscal de las pensiones.**

La Comisión estima conveniente la reordenación del tratamiento fiscal de las pensiones del sistema público para adecuarlo a las nuevas realidades familiares, sociales y económicas, armonizando los criterios de eficacia y solidaridad, con vistas a evitar discriminaciones y conseguir una mayor equidad, otorgando un tratamiento fiscal más favorable que el actual a las pensiones de incapacidad permanente y a las de viudedad.

##### **M.14. Medidas adoptadas Recomendación 14**

En primer lugar, señalar que el análisis y diseño de la política global sobre el sistema tributario español y la propuesta, elaboración e interpretación de la normativa tributaria estatal es función de la Dirección General de Tributos dependiente del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, por tanto este organismo sería el competente para valorar una posible reforma de la fiscalidad de las pensiones.

En este apartado se analiza la incidencia global del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF), ya que es el impuesto que grava los ingresos del trabajo y los ingresos por pensiones tienen esta consideración, de manera indirecta a través de las retenciones practicadas porque son los datos que constan en los archivos administrativos del sistema de la Seguridad Social no disponiéndose de la información sobre los resultados de las declaraciones de la renta de los pensionistas. Para mitigar este inconveniente se han realizado las declaraciones de la renta de los años 2010 y 2015 en diferentes supuestos en los que pueden encuadrarse la mayoría de los pensionistas contributivos de régimen fiscal común.

Los cálculos se han hecho con varios importes de pensión y distintas circunstancias personales y familiares del pensionista bajo la hipótesis de que sus únicos ingresos son los que provienen de la pensión. No se han tenido en cuenta las diferencias entre comunidades autónomas.

Se ha elegido como referencia comparativa el año 2010, por ser el ejercicio fiscal previo a enero de 2011 fecha en que se renovó el Pacto de Toledo.

En el periodo 2010-2015 las modificaciones normativas más importantes que inciden sobre la fiscalidad de las pensiones han sido las siguientes:

- ✓ La Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2010 suprime la deducción de hasta 400 € por la obtención de rendimientos del trabajo para contribuyentes con base imponible superior a 12.000 euros. Además no se deflactan la tarifa ni los mínimos personales y familiares.
- ✓ El Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público introduce para los ejercicios 2012 y 2013 un gravamen complementario

entre 0,75 y 7 puntos en función del tramo de la base liquidable y se incrementan los tipos de retención. Con efectos en 2012 y 2013 también se eleva el tipo de retención del 19% al 21% de los rendimientos del capital, de los arrendamientos y fondos de inversión.

- ✓ La Ley 16/2012, de 26 de diciembre, de medidas tributarias elimina la deducción por inversión en vivienda para nuevos compradores y por lo tanto desaparece la rebaja de un 2% en las retenciones del trabajo que la anticipaba.
- ✓ La Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2014, prórroga para el ejercicio 2014 el gravamen complementario y los incrementos en los tipos de retención aplicables a los rendimientos del trabajo así como los tipos de retención del 21% de los rendimientos del capital, de los arrendamientos y fondos de inversión.
- ✓ La Ley 26/2014, de 27 de noviembre, por la que se modifican la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de no Residentes, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2004, de 5 de marzo, y otras normas tributarias, estableció una reducción escalonada de impuestos en dos fases: la primera en el año 2015 y la segunda desde el año 2016.

Por tanto la entrada en vigor de la primera parte de la reforma tributaria se produjo el 1 de enero de 2015.

- ✓ La mejora experimentada por las principales variables económicas llevó al Gobierno a la aprobación del Real Decreto-ley 9/2015, de 10 de julio, de medidas urgentes para reducir la carga tributaria soportada por los contribuyentes del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y otras medidas de carácter económico con la voluntad de anticipar seis meses la entrada en vigor de la segunda fase de la reforma fiscal. El adelanto de la rebaja fiscal inicialmente prevista para 2016 se materializa técnicamente en la aprobación de nuevas escalas de gravamen que sustituyen a las que entraron en vigor en el año 2015, las cuales incluyen los efectos de la rebaja fiscal inicialmente aprobada para 2016.
- ✓ El Real Decreto-ley 1/2015, de 27 de febrero, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de carga financiera y otras medidas de carácter social minoró la cuota diferencial por cada descendiente con discapacidad con derecho a la aplicación del mínimo por descendientes hasta 1.200 euros anuales.

El resumen de los tipos de gravamen de la escala general del IRPF y de las rentas del ahorro entre 2010 y 2016 se muestra a continuación:

**Cuadro II.14.1 ESCALA GENERAL DEL IRPF (\*)**

Base liquidable	Tipos en 2010 y 2011	Tipos en 2012 y 2013	Tipos en 2014	Tipos en 2015	Tipos en 2016
Hasta 12.450	23,6	24,35	23,95	19,0	19,0
12.450 - 17.707,20	23,6	24,35	23,95	23,2	23,2
17.707,21 - 20.200,00	27,7	29,7	29,3	25,3	25,3
20.200,00 - 33.007,20	27,7	29,7	29,3	28,3	28,3
33.007,20 - 34.000,00	36,8	39,8	39,4	32,9	32,9
34.000,00 - 35.200,00	36,8	39,8	39,4	36,4	32,9
35.200,00 - 53.407,20	36,8	39,8	39,4	36,4	36,4

(\*) Con la escala autonómica de la Comunidad de Madrid

**Cuadro II.14.2 TIPO DE GRAVAMEN DE LAS RENTAS DEL AHORRO**

Base liquidable	Tipos en 2010 y 2011	Tipos en 2012, 2013 y 2014	Tipos en 2015	Tipos en 2016
Hasta 6.000	19	21	20	19
6.000 -24.000	21	25	22	21
24.000 - 50.000	21	27	22	21
50.000 en adelante	21	27	24	23

Las cuestiones generales y fundamentales como la definición de unidad familiar, la cuantía del mínimo personal y familiar, los mínimos por discapacidad tanto del contribuyente como de los descendientes o el importe de la reducción de la base imponible general por tributación conjunta ya sea de las unidades familiares integradas por varios cónyuges o por unidades familiares monoparentales no han experimentado cambios.

#### **M.14.1 Tratamiento fiscal de las pensiones.**

- ✓ Jubilación y Viudedad

Las pensiones, cuya cuantía supere el importe anual legalmente establecido, se consideran rendimientos del trabajo y por tanto, están sujetas a tributación en los términos establecidos en las normas reguladoras del IRPF y sometidas, en

su caso, al sistema general de retenciones a cuenta del impuesto con excepción de las que deriven de actos de terrorismo.

✓ Incapacidad Permanente

Las pensiones, cuya cuantía supere el importe anual legalmente establecido, se consideran rendimientos del trabajo y por tanto, están sujetas a tributación en los términos establecidos en las normas reguladoras del IRPF y sometidas, en su caso, al sistema general de retenciones a cuenta del impuesto con las excepciones siguientes:

- Las derivadas de actos de terrorismo.
- Las pensiones por incapacidad permanente absoluta y las de gran invalidez, así como las de jubilación derivadas de ellas, por cambio de denominación al cumplir el beneficiario 65 años.
- Las pensiones por incapacidad permanente total cualificada (75%) y las de jubilación derivadas de ellas por cambio de denominación al cumplir el beneficiario 65 años, estarán exentas en Vizcaya, Álava y Guipúzcoa.

Por otra parte, los pensionistas que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez se considerarán afectados de un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

#### M.14.2. Retenciones por IRPF de las pensiones contributivas

Tan sólo el 32,62% de las pensiones tiene retención a cuenta con un tipo medio del 12,10%, el desglose por clase de pensión se ve en el siguiente cuadro:

Cuadro II.14.3 PENSIONES CONTRIBUTIVAS SUJETAS A RETENCIÓN POR IRPF

CLASES	PORCENTAJE DE PENSIONES SIN RETENCIÓN	PORCENTAJE DE PENSIONES CON RETENCIÓN	TOTAL PENSIONES	TIPO MEDIO DE RETENCIÓN (%)
INCAPACIDAD	88,77	11,23	100,00	8,24
JUBILACIÓN	58,86	41,14	100,00	12,77
VIUDEDAD	74,25	25,75	100,00	8,57
ORFANDAD	100,00	0,00	100,00	-
FAV.FAM.	89,73	10,27	100,00	7,97
<b>TOTAL PENSIONES</b>	<b>67,37</b>	<b>32,63</b>	<b>100,00</b>	<b>12,10</b>

Nota: Datos a octubre de 2015

Debido a la normativa fiscal que exime de tributación a las pensiones de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, todas las pensiones de incapacidad que tienen retención son incapacidades permanentes totales.

La mayor parte de las pensiones con retención son de jubilación, se retiene al 41,1% de las jubilaciones, resultando un tipo medio del 12,77%. En coherencia, el importe medio retenido más alto corresponde a las pensiones de jubilación.

**Cuadro II.14.4 DESGLOSE DE LAS PENSIONES CON RETENCIÓN POR CLASES**

Clases	Porcentaje de pensiones con retención	Importe medio mensual de retención con la escala vigente (€)
INCAPACIDAD	11,23	105,93
JUBILACIÓN	41,14	195,64
VIUDEDAD	25,75	74,25
FAV.FAM.	10,27	95,27
<b>TOTAL PENSIONES</b>	<b>32,63</b>	<b>168,24</b>

Atendiendo al grado de incapacidad permanente total el detalle es el siguiente:

**Cuadro II.14.5 DESGLOSE DE LAS PENSIONES DE IPT CON RETENCIÓN**

Grado de IPT	Porcentaje	Importe medio mensual de retención con la escala vigente (€)	Tipo medio de retención (%)
Inc. Perm. Total 55%	25,85	81,17	6,72
Inc. Perm. Total 75%	74,15	114,92	8,72
<b>TOTAL</b>	<b>100,00</b>	<b>105,93</b>	<b>8,24</b>

Casi la mitad de las pensiones con retención están comprendidas en el tramo de entre 65 y 74 años, el 46%, mientras que todas las pensiones de esta franja de edad representan el 34% del total pensiones.

**Cuadro II.14.6 DISTRIBUCIÓN DE LAS PENSIONES CON RETENCIÓN EN FUNCIÓN DE LA CUANTÍA DEL MÍNIMO PERSONAL POR EDAD**

Grupos de edad	FAV.FAM	INCAPAC	JUBILAC	VIUDEDAD	Total pensiones
Menores de 65 años	0,07%	3,51%	8,78%	3,28%	15,65%
Entre 65 y 74 años	0,03%	0,02%	39,83%	6,11%	45,98%
75 años o más	0,03%	0,00%	28,00%	10,34%	38,37%
<b>Total general</b>	<b>0,13%</b>	<b>3,53%</b>	<b>76,61%</b>	<b>19,73%</b>	<b>100,00%</b>

El importe medio mensual de la retención disminuye con la edad como consecuencia del efecto sustitución sobre las pensiones.

Cuadro II.14.7 IMPORTE MEDIO MENSUAL RETENIDO EN FUNCIÓN DE LA CUANTÍA DEL MÍNIMO PERSONAL POR CLASES DE PENSIÓN (En euros)

Clases	Menores de 65 años	Entre 65 y 74 años	75 años o más
FAV.FAM	99,86	83,64	100,60
INCAPACIDAD	105,51	110,10	
JUBILACIÓN	258,59	225,08	144,86
VIUEDAD	106,81	83,83	62,22
TOTAL PENSIONES	191,89	206,18	122,55

### M.14.3. Casuística de las declaraciones del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas de los pensionistas contributivos

El porcentaje de pensiones con retención y el importe medio retenido permiten una buena aproximación de la tributación por IRPF de las pensiones contributivas pero la imagen exacta sólo se obtiene con las declaraciones, de las que la Seguridad Social no dispone. Por ese motivo, a continuación se incluyen cuadros con los tipos de tributación del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas en los ejercicios 2010 y 2015 para diferentes supuestos, **en los que pueden encuadrarse la mayoría de los pensionistas del sistema de la Seguridad Social de régimen fiscal común**, con el fin de que puedan efectuarse comparaciones.

A título ilustrativo, la cuantía de las retenciones en el año 2015 de un pensionista de jubilación sin minusvalía ni hijos que tenga 70 años y percibiese 35.000 euros anuales fue de 6.804 € mientras que su declaración será de -238€, esto es, le devolverían 238 €.

Otro ejemplo, las retenciones del año 2015 de un pensionista de viudedad sin discapacidad con menos de 65 años con un hijo a cargo sin discapacidad que ingresaron 25.000 euros ascendieron a 3.481 euros mientras que el resultado de la declaración es una devolución de 521 €.

Tal como se ha anticipado, los cálculos se han realizado para varios importes de pensión y distintas circunstancias personales y familiares del pensionista. No se han tenido en cuenta las diferencias entre comunidades autónomas.

Los supuestos de incapacidad permanente total (IPT) presentados corresponden a perceptores de menos de 65 años, si el pensionista tiene más de 65 años la pensión se denomina de jubilación, pero sin modificar ninguna otra característica por tanto para analizar su tributación hay que remitirse a los supuestos de jubilación cuyo titular tenga un grado de discapacidad  $\geq 33\%$  y  $< 65\%$  sin ayuda de otra persona.

No se ha hecho ninguna distinción entre las pensiones de IPT y las de IPT cualificada porque la fiscalidad no hace ninguna distinción entre ellas, tan sólo recordar a que como la cuantía inicial de las IPT es el 55% de la base reguladora y la de las IPT cualificadas

el 75%, el importe de las primeras sólo excepcionalmente supera los 30.000 euros anuales.

Asimismo, se han tenido en cuenta los importes máximos de viudedad y orfandad para hacer los cálculos. Concretando, en los supuestos 4b y 4c los importes de pensión llegan hasta 25.000 euros porque sólo las viudedades derivadas de actos de terrorismo superan esta cuantía. En los supuestos de viudedad con hijos a cargo los porcentajes de tributación corresponden al ingreso total por pensiones percibido por el hogar.

Los mínimos personales por edad del contribuyente y los mínimos por discapacidad del contribuyente, no han sufrido cambios en el periodo 2010 -2015 y son los siguientes:

### CUANTÍA DEL MÍNIMO PERSONAL POR EDAD DEL CONTRIBUYENTE

Contribuyentes de edad superior a 65 años: El mínimo personal por contribuyente, 5.151 euros al año, aumenta en 918 euros anuales.

Contribuyentes de edad superior a 75 años: El mínimo personal por contribuyente, 5.151 euros al año, se aumentará en 1.122 euros anuales.

### CUANTÍA DEL MÍNIMO POR DISCAPACIDAD DEL CONTRIBUYENTE Y POR DISCAPACIDAD DE LOS DESCENDIENTES

La cuantía está en función del grado de minusvalía del contribuyente con discapacidad:

- 2.316 euros anuales cuando sea una persona con discapacidad con un grado de minusvalía igual o superior al 33 por 100 e inferior al 65 por 100.
- 7.038 euros anuales cuando sea una persona con discapacidad con un grado de minusvalía igual o superior al 65 por 100.

### Incremento en concepto de gastos de asistencia

El mínimo por discapacidad del contribuyente se incrementará, en concepto de gastos de asistencia, en **2.316 euros anuales** cuando acredite necesitar ayuda de terceras personas o movilidad reducida, o un grado de minusvalía igual o superior al 65 por 100.

En definitiva, el mínimo por discapacidad del contribuyente alcanzará las siguientes cuantías:

Grado de minusvalía	Discapacidad	Gastos asistencia	Total
Igual o superior al 33 por 100 e inferior al 65 por 100	2.316		2.316
Igual o superior al 33 por 100 e inferior al 65 por 100 y que acredite necesitar ayuda de terceras personas o movilidad reducida	2.316	2.316	4.632
Igual o superior al 65 por 100	7.038	2.316	9.354



**SUPUESTO 1:** Pensionista de jubilación casado, sin hijos a cargo, y cuyo cónyuge no tiene otras rentas ni tiene reconocido ningún grado de minusvalía. La edad de ambos está comprendida entre 65 y 74 años.

<i>Edad del pensionista y del cónyuge:</i>		<i>Entre 65 y 74 años</i>	
<i>Discapacidad del pensionista:</i>		<i>Sin discapacidad</i>	
<i>Pensión/año en €</i>	<i>Porcentaje-2010</i>	<i>Porcentaje-2015</i>	
<b>&lt;=13000</b>	0,00	0,00	
<b>15.000</b>	3,09	2,22	
<b>17.000</b>	5,50	4,19	
<b>18.000</b>	6,50	5,05	
<b>20.000</b>	8,21	6,86	
<b>22.000</b>	9,61	8,35	
<b>23.000</b>	10,22	8,99	
<b>25.000</b>	11,49	10,29	
<b>30.000</b>	14,20	13,23	
<b>35.000</b>	16,12	15,38	

<i>Edad del pensionista y del cónyuge:</i>		<i>Entre 65 y 74 años</i>	
<i>Discapacidad del pensionista:</i>		<i>33 a 65 % sin ayuda 3ª pers.</i>	
<i>Pensión/año en €</i>	<i>Porcentaje-2010</i>	<i>Porcentaje-2015</i>	
<b>&lt;= 15.000</b>	0,00	0,00	
<b>17.000</b>	2,28	0,84	
<b>18.000</b>	3,47	1,88	
<b>20.000</b>	5,48	4,01	
<b>22.000</b>	7,13	5,76	
<b>23.000</b>	7,84	6,52	
<b>25.000</b>	9,31	8,01	
<b>30.000</b>	12,37	11,33	
<b>35.000</b>	14,56	13,76	

<i>Edad del pensionista y del cónyuge:</i>		<i>Entre 65 y 74 años</i>	
<i>Discapacidad del pensionista:</i>		<i>33 a 65 % con ayuda 3ª pers.</i>	
<i>Pensión/año en €</i>	<i>Porcentaje-2010</i>	<i>Porcentaje-2015</i>	
<b>&lt;= 17.000</b>	0,00	0,00	
<b>18.000</b>	0,43	0,00	
<b>20.000</b>	2,75	0,87	
<b>22.000</b>	4,64	2,90	
<b>23.000</b>	5,47	3,78	
<b>25.000</b>	7,12	5,49	
<b>30.000</b>	10,55	9,24	
<b>35.000</b>	13,00	11,96	

**SUPUESTO 2:** Pensionista de jubilación casado, sin hijos a cargo, y cuyo cónyuge no tiene otras rentas ni tiene reconocido ningún grado de minusvalía. La edad del declarante es de 75 años o más y la del cónyuge está entre 65 y 74 años.

<i>Edad del pensionista:</i>		<i>75 años o más</i>	
<i>Edad del cónyuge:</i>		<i>Entre 65 y 74 años</i>	
<i>Discapacidad del pensionista:</i>		<i>Sin discapacidad</i>	
<i>Pensión/año en €</i>	<i>Porcentaje-2010</i>	<i>Porcentaje-2015</i>	
<b>&lt;=13000</b>	0,00	0,00	
<b>15.000</b>	1,32	0,44	
<b>17.000</b>	3,94	2,63	
<b>18.000</b>	5,03	3,57	
<b>20.000</b>	6,89	5,53	
<b>22.000</b>	8,41	7,14	
<b>23.000</b>	9,07	7,84	
<b>25.000</b>	10,44	9,23	
<b>30.000</b>	13,31	12,35	
<b>35.000</b>	15,37	14,62	

<i>Edad del pensionista:</i>		<i>75 años o más</i>	
<i>Edad del cónyuge:</i>		<i>Entre 65 y 74 años</i>	
<i>Discapacidad del pensionista:</i>		<i>33 a 65 % sin ayuda 3ª pers.</i>	
<i>Pensión/año en €</i>	<i>Porcentaje-2010</i>	<i>Porcentaje-2015</i>	
<b>&lt;= 15.000</b>	0,00	0,00	
<b>17.000</b>	0,73	0,00	
<b>18.000</b>	2,00	0,40	
<b>20.000</b>	4,16	2,68	
<b>22.000</b>	5,92	4,55	
<b>23.000</b>	6,69	5,36	
<b>25.000</b>	8,25	6,95	
<b>30.000</b>	11,49	10,45	
<b>35.000</b>	13,81	13,00	

<i>Edad del pensionista:</i>		<i>75 años o más</i>	
<i>Edad del cónyuge:</i>		<i>Entre 65 y 74 años</i>	
<i>Discapacidad del pensionista:</i>		<i>33 a 65 % con ayuda 3ª</i>	
<i>Pensión/año en €</i>	<i>Porcentaje-2010</i>	<i>Porcentaje-2015</i>	
<b>&lt;= 18.000</b>	0,00	0,00	
<b>20.000</b>	1,42	0,00	
<b>22.000</b>	3,44	1,42	
<b>23.000</b>	4,32	2,37	
<b>25.000</b>	6,06	4,20	
<b>30.000</b>	9,67	8,15	
<b>35.000</b>	12,24	11,03	

<i>Edad del pensionista:</i>		<i>75 años o más</i>	
<i>Edad del cónyuge:</i>		<i>Entre 65 y 74 años</i>	
<i>Discapacidad del pensionista:</i>		<i>&gt;=65%</i>	
<i>Pensión/año en €</i>	<i>Porcentaje-2010</i>	<i>Porcentaje-2015</i>	
<b>&lt;= 23.000</b>	0,00	0,00	
<b>25.000</b>	1,61	1,37	
<b>30.000</b>	5,95	5,80	
<b>35.000</b>	9,06	9,01	

**SUPUESTO 3:** Pensionista de jubilación soltero, sin hijos a cargo, de edad entre 65 años y 74 años.

Pensionista de jubilación casado, sin hijos a cargo, que el cónyuge recibe rentas de tal importe que la declaración individual le sale más favorable, con edad entre 65 y 74 años.

<i>Edad del pensionista:</i>		<i>Entre 65 y 74 años</i>	
<i>Discapacidad del pensionista:</i>		<i>Sin discapacidad</i>	
<i>Pensión/año en €</i>	<i>Porcentaje-2010</i>	<i>Porcentaje-2015</i>	
<= 11.200	0,13	0,00	
12.000	3,00	0,74	
13.000	6,26	3,83	
15.000	9,88	8,13	
17.000	11,49	9,91	
18.000	12,17	10,64	
20.000	13,31	11,93	
22.000	14,55	13,15	
23.000	15,12	13,78	
25.000	16,13	14,94	
30.000	18,06	17,17	
35.000	19,43	18,76	

<i>Edad del pensionista:</i>		<i>Entre 65 y 74 años</i>	
<i>Discapacidad del pensionista:</i>		<i>33 a 65 % sin ayuda 3ª pers.</i>	
<i>Pensión/año en €</i>	<i>Porcentaje-2010</i>	<i>Porcentaje-2015</i>	
<= 12.420	0,04	0,00	
12.500	0,33	0,00	
13.000	2,06	0,00	
15.000	6,24	4,33	
17.000	8,28	6,55	
18.000	9,13	7,48	
20.000	10,58	9,08	
22.000	12,07	10,56	
23.000	12,75	11,30	
25.000	13,94	12,66	
30.000	16,24	15,27	
35.000	17,87	17,13	

<i>Edad del pensionista:</i>		<i>Entre 65 y 74 años</i>	
<i>Discapacidad del pensionista:</i>		<i>33 a 65 % con ayuda 3ª pers.</i>	
<i>Pensión/año en €</i>	<i>Porcentaje-2010</i>	<i>Porcentaje-2015</i>	
<= 13000	0,00	0,00	
15.000	2,59	0,46	
17.000	5,06	3,14	
18.000	6,09	4,25	
20.000	7,84	6,18	
22.000	9,58	7,92	
23.000	10,37	8,78	
25.000	11,76	10,34	
30.000	14,41	13,33	
35.000	16,31	15,47	

**SUPUESTO 4:** Pensionista de jubilación soltero, sin hijos a cargo, con 75 o más años.

Pensionista de jubilación casado, sin hijos a cargo, que el cónyuge recibe rentas de tal importe que la declaración individual le sale más favorable, con 75 o más años.

<b>Edad del pensionista:</b>		<b>75 años o más</b>	
<b>Discapacidad del pensionista:</b>		<i>Sin discapacidad</i>	
<b>Pensión/año en €</b>	<b>Porcentaje-2010</b>	<b>Porcentaje-2015</b>	
<= 11.200	0,00	0,00	
12.000	0,80	0,00	
13.000	4,23	1,79	
15.000	8,11	6,36	
17.000	9,94	8,34	
18.000	10,69	9,17	
20.000	11,99	10,60	
22.000	13,35	11,94	
23.000	13,97	12,62	
25.000	15,07	13,88	
30.000	17,17	16,28	
35.000	18,68	18,00	

<b>Edad del pensionista:</b>		<b>75 años o más</b>	
<b>Discapacidad del pensionista:</b>		<i>33 a 65 % sin ayuda 3ª pers.</i>	
<b>Pensión/año en €</b>	<b>Porcentaje-2010</b>	<b>Porcentaje-2015</b>	
<= 12.500	0,00	0,00	
13.000	0,02	0,00	
15.000	4,47	2,56	
17.000	6,72	4,99	
18.000	7,66	6,00	
20.000	9,25	7,75	
22.000	10,86	9,35	
23.000	11,59	10,14	
25.000	12,88	11,60	
30.000	15,35	14,38	
35.000	17,12	16,37	

<b>Edad del pensionista:</b>		<b>75 años o más</b>	
<b>Discapacidad del pensionista:</b>		<i>33 a 65 % con ayuda 3ª pers.</i>	
<b>Pensión/año en €</b>	<b>Porcentaje-2010</b>	<b>Porcentaje-2015</b>	
<= 13000	0,00	0,00	
15.000	0,83	0,00	
17.000	3,51	1,23	
18.000	4,62	2,45	
20.000	6,52	4,55	
22.000	8,38	6,44	
23.000	9,22	7,36	
25.000	10,70	9,04	
30.000	13,53	12,25	
35.000	15,55	14,54	

**SUPUESTO 4b:** Pensionista de viudedad, sin hijos a cargo, de edad entre 65 años y 74 años.

<b>Edad del pensionista:</b>		<b>Entre 65 y 74 años</b>	
<b>Discapacidad del pensionista:</b>		<b>Sin discapacidad</b>	
<b>Pensión/año en €</b>	<b>Porcentaje-2010</b>	<b>Porcentaje-2015</b>	
<= 11.200	0,13	0,00	
12.000	3,00	0,74	
13.000	6,26	3,83	
15.000	9,88	8,13	
17.000	11,49	9,91	
18.000	12,17	10,64	
20.000	13,31	11,93	
22.000	14,55	13,15	
23.000	15,12	13,78	
25.000	16,13	14,94	

<b>Edad del pensionista:</b>		<b>Entre 65 y 74 años</b>	
<b>Discapacidad del pensionista:</b>		<b>33 a 65 % sin ayuda 3ª pers.</b>	
<b>Pensión/año en €</b>	<b>Porcentaje-2010</b>	<b>Porcentaje-2015</b>	
<= 12.420	0,04	0,00	
12.500	0,33	0,00	
13.000	2,06	0,00	
15.000	6,24	4,33	
17.000	8,28	6,55	
18.000	9,13	7,48	
20.000	10,58	9,08	
22.000	12,07	10,56	
23.000	12,75	11,30	
25.000	13,94	12,66	

<b>Edad del pensionista:</b>		<b>Entre 65 y 74 años</b>	
<b>Discapacidad del pensionista:</b>		<b>33 a 65 % con ayuda 3ª pers.</b>	
<b>Pensión/año en €</b>	<b>Porcentaje-2010</b>	<b>Porcentaje-2015</b>	
<= 13000	0,00	0,00	
15.000	2,59	0,46	
17.000	5,06	3,14	
18.000	6,09	4,25	
20.000	7,84	6,18	
22.000	9,58	7,92	
23.000	10,37	8,78	
25.000	11,76	10,34	

**SUPUESTO 4c:** Pensionista de viudedad, sin hijos a cargo, con 75 o más años.

<b>Edad del pensionista:</b>		<b>75 años o más</b>	
<b>Discapacidad del pensionista:</b>		<i>Sin discapacidad</i>	
<b>Pensión/año en €</b>	<b>Porcentaje-2010</b>	<b>Porcentaje-2015</b>	
<b>&lt;= 11.200</b>	0,00	0,00	
<b>12.000</b>	0,80	0,00	
<b>13.000</b>	4,23	1,79	
<b>15.000</b>	8,11	6,36	
<b>17.000</b>	9,94	8,34	
<b>18.000</b>	10,69	9,17	
<b>20.000</b>	11,99	10,60	
<b>22.000</b>	13,35	11,94	
<b>23.000</b>	13,97	12,62	
<b>25.000</b>	15,07	13,88	

<b>Edad del pensionista:</b>		<b>75 años o más</b>	
<b>Discapacidad del pensionista:</b>		<i>33 a 65 % sin ayuda 3ª pers.</i>	
<b>Pensión/año en €</b>	<b>Porcentaje-2010</b>	<b>Porcentaje-2015</b>	
<b>&lt;= 12.500</b>	0,00	0,00	
<b>13.000</b>	0,02	0,00	
<b>15.000</b>	4,47	2,56	
<b>17.000</b>	6,72	4,99	
<b>18.000</b>	7,66	6,00	
<b>20.000</b>	9,25	7,75	
<b>22.000</b>	10,86	9,35	
<b>23.000</b>	11,59	10,14	
<b>25.000</b>	12,88	11,60	

<b>Edad del pensionista:</b>		<b>75 años o más</b>	
<b>Discapacidad del pensionista:</b>		<i>33 a 65 % con ayuda 3ª pers.</i>	
<b>Pensión/año en €</b>	<b>Porcentaje-2010</b>	<b>Porcentaje-2015</b>	
<b>&lt;= 13000</b>	0,00	0,00	
<b>15.000</b>	0,83	0,00	
<b>17.000</b>	3,51	1,23	
<b>18.000</b>	4,62	2,45	
<b>20.000</b>	6,52	4,55	
<b>22.000</b>	8,38	6,44	
<b>23.000</b>	9,22	7,36	
<b>25.000</b>	10,70	9,04	

**SUPUESTO 5:** Pensionista de viudedad entre 65 y 74 años de edad sin discapacidad que convive con un hijo de más de 25 años con un grado de discapacidad  $\geq 33\%$ , que es el que permite la aplicación del mínimo por descendientes.

<b>HIJO: Más de 25 años y minusvalía del 33% al 65% sin ayuda 3ª persona</b>		
<b>Pensión/año en €</b>	<b>Porcentaje-2010</b>	<b>Porcentaje-2015</b>
<b><math>\leq 13.000</math></b>	0,00	0,00
<b>15.000</b>	3,35	1,29
<b>17.000</b>	5,73	3,87
<b>18.000</b>	6,72	4,94
<b>20.000</b>	8,41	6,80
<b>22.000</b>	10,10	8,48
<b>23.000</b>	10,86	9,32
<b>25.000</b>	12,21	10,84
<b>30.000</b>	14,79	13,75

<b>HIJO: Más de 25 años y minusvalía del 33% al 65% con ayuda 3ª persona</b>		
<b>Pensión/año en €</b>	<b>Porcentaje-2010</b>	<b>Porcentaje-2015</b>
<b><math>\leq 15.000</math></b>	0,00	0,00
<b>17.000</b>	2,51	0,00
<b>18.000</b>	3,69	1,16
<b>20.000</b>	5,68	3,39
<b>22.000</b>	7,61	5,39
<b>23.000</b>	8,49	6,36
<b>25.000</b>	10,02	8,11
<b>30.000</b>	12,97	11,48

<b>HIJO: Más de 25 años y minusvalía <math>\geq 65\%</math></b>		
<b>Pensión/año en €</b>	<b>Porcentaje-2010</b>	<b>Porcentaje-2015</b>
<b><math>\leq 18.000</math></b>	0,00	0,00
<b>20.000</b>	0,11	0,00
<b>22.000</b>	2,55	2,19
<b>23.000</b>	3,64	3,29
<b>25.000</b>	5,57	5,29
<b>30.000</b>	9,25	9,13

**SUPUESTO 6:** Pensionista de viudedad con 75 o más años de edad sin discapacidad y convive un hijo de más de 25 años con un grado de discapacidad  $\geq 33\%$ , que es el que permite la aplicación del mínimo por descendientes.

<b>HIJO: Más de 25 años y 33 a 65 % sin ayuda 3ª pers .</b>			
<b>Pensión/año en €</b>	<b>Cuota 2010</b>	<b>Porcentaje-2010</b>	<b>Porcentaje-2015</b>
<b><math>\leq 13.000</math></b>	0,00	0,00	0,00
<b>15.000</b>	237,18	1,58	0,00
<b>17.000</b>	709,18	4,17	2,05
<b>18.000</b>	945,18	5,25	3,22
<b>20.000</b>	1.417,18	7,09	5,25
<b>22.000</b>	1.956,45	8,89	7,07
<b>23.000</b>	2.233,45	9,71	7,97
<b>25.000</b>	2.787,45	11,15	9,60
<b>30.000</b>	4.172,45	13,91	12,71

<b>HIJO: Más de 25 años y 33 a 65 % con ayuda 3ª pers</b>			
<b>Pensión/año en €</b>	<b>Cuota 2010</b>	<b>Porcentaje-2010</b>	<b>Porcentaje-2015</b>
<b><math>\leq 15.000</math></b>	0,00	0,00	0,00
<b>17.000</b>	162,61	0,96	0,00
<b>18.000</b>	398,61	2,21	0,00
<b>20.000</b>	870,61	4,35	1,77
<b>22.000</b>	1.409,88	6,41	3,91
<b>23.000</b>	1.686,88	7,33	4,94
<b>25.000</b>	2.240,88	8,96	6,81
<b>30.000</b>	3.625,88	12,09	10,39

<b>HIJO: Más de 25 años e Igual o Superior 65 %</b>			
<b>Pensión/año en €</b>	<b>Cuota 2010</b>	<b>Porcentaje-2010</b>	<b>Porcentaje-2015</b>
<b><math>\leq 20.000</math></b>	0,00	0,00	0,00
<b>22.000</b>	267,86	1,22	0,58
<b>23.000</b>	544,86	2,37	1,75
<b>25.000</b>	1.098,86	4,40	3,88
<b>30.000</b>	2.483,86	8,28	7,95



**SUPUESTO 7:** Pensionista de viudedad sin discapacidad con menos de 65 años y con un hijo a cargo menor de 18 años.

<i>Edad del pensionista:</i>		<i>Menos de 65 años</i>	
<i>Hijo: Menor de 18 y sin discapacidad</i>			
<i>Pensión/año en €</i>	<i>Porcentaje-2010</i>	<i>Porcentaje-2015</i>	
<b>&lt;= 13.000</b>	0,69	0,00	
<b>15.000</b>	5,05	3,67	
<b>17.000</b>	7,23	5,58	
<b>18.000</b>	8,14	6,55	
<b>20.000</b>	9,69	8,22	
<b>22.000</b>	10,95	9,59	
<b>23.000</b>	11,59	10,28	
<b>25.000</b>	12,88	11,56	
<b>30.000</b>	15,35	14,35	

<i>Edad del pensionista:</i>		<i>Menos de 65 años</i>	
<i>Hijo: Menor de 18 y 33 a 65 % sin ayuda 3ª pers.</i>			
<i>Pensión/año en €</i>	<i>Porcentaje-2010</i>	<i>Porcentaje-2015</i>	
<b>&lt;= 13.000</b>	0,00	0,00	
<b>15.000</b>	1,41	0,00	
<b>17.000</b>	4,02	2,22	
<b>18.000</b>	5,11	3,39	
<b>20.000</b>	6,96	5,37	
<b>22.000</b>	8,47	7,00	
<b>23.000</b>	9,21	7,80	
<b>25.000</b>	10,69	9,28	
<b>30.000</b>	13,53	12,45	

<i>Edad del pensionista:</i>		<i>Menos de 65 años</i>	
<i>Hijo: Menor de 18 y 33 a 65 % con ayuda 3ª pers.</i>			
<i>Pensión/año en €</i>	<i>Porcentaje-2010</i>	<i>Porcentaje-2015</i>	
<b>&lt;= 15.000</b>	0,00	0,00	
<b>17.000</b>	0,80	0,00	
<b>18.000</b>	2,07	0,00	
<b>20.000</b>	4,22	2,20	
<b>22.000</b>	5,98	4,13	
<b>23.000</b>	6,84	5,05	
<b>25.000</b>	8,51	6,75	
<b>30.000</b>	11,71	10,34	

**SUPUESTO 8:** Pensionista de viudedad sin discapacidad con menos de 65 años y con un hijo cargo menor de 18 años y otro con más de 18 años y menos de 25 años sin discapacidad.

<b>Edad hijo 1:</b>		<b>Menos de 18 años</b>	
<b>Discapacidad hijo 1:</b>		<i>Sin discapacidad</i>	
<b>Hijo 2:</b>		<i>Más de 18 y menos de 25 años sin discapacidad</i>	
<b>Pensión/año en €</b>	<i>Porcentaje-2010</i>	<i>Porcentaje-2015</i>	
<b>≤ 13.000</b>	0,00	0,00	
<b>15.000</b>	1,84	0,25	
<b>17.000</b>	4,40	2,56	
<b>18.000</b>	5,47	3,70	
<b>20.000</b>	7,28	5,65	
<b>22.000</b>	8,77	7,26	
<b>23.000</b>	9,50	8,05	
<b>25.000</b>	10,95	9,51	
<b>30.000</b>	13,74	12,64	
<b>35.000</b>	15,74	14,88	

<b>Edad hijo 1:</b>		<b>Menos de 18 años</b>	
<b>Discapacidad hijo 1:</b>		<i>33 a 65 % sin ayuda 3ª pers.</i>	
<b>Hijo 2:</b>		<i>Más de 18 y menos de 25 años sin discapacidad</i>	
<b>Pensión/año en €</b>	<i>Porcentaje-2010</i>	<i>Porcentaje-2015</i>	
<b>≤ 15.000</b>	0,00	0,00	
<b>17.000</b>	1,19	0,00	
<b>18.000</b>	2,43	0,26	
<b>20.000</b>	4,55	2,55	
<b>22.000</b>	6,28	4,44	
<b>23.000</b>	7,12	5,35	
<b>25.000</b>	8,77	7,02	
<b>30.000</b>	11,92	10,57	
<b>35.000</b>	14,18	13,10	

<b>Edad hijo 1:</b>		<b>Menos de 18 años</b>	
<b>Discapacidad hijo 1:</b>		<i>33 a 65 % con ayuda 3ª pers.</i>	
<b>Hijo 2:</b>		<i>Más de 18 y menos de 25 años sin discapacidad</i>	
<b>Pensión/año en €</b>	<i>Porcentaje-2010</i>	<i>Porcentaje-2015</i>	
<b>≤ 18.000</b>	0,00	0,00	
<b>20.000</b>	1,82	0,00	
<b>22.000</b>	3,80	1,28	
<b>23.000</b>	4,74	2,32	
<b>25.000</b>	6,58	4,24	
<b>30.000</b>	10,10	8,25	
<b>35.000</b>	12,62	11,11	

<b>Edad hijo 1:</b>		<b>Menos de 18 años</b>	
<b>Discapacidad hijo 1:</b>		<i>≥65%</i>	
<b>Hijo 2:</b>		<i>Más de 18 y menos de 25 años sin discapacidad</i>	
<b>Pensión/año en €</b>	<i>Porcentaje-2010</i>	<i>Porcentaje-2015</i>	
<b>≤ 23.000</b>	0,00	0,00	
<b>25.000</b>	2,01	1,29	
<b>30.000</b>	6,29	5,79	
<b>35.000</b>	9,35	9,01	

**SUPUESTO 9:** Pensionista de viudedad sin discapacidad con menos de 65 años y con un hijo cargo menor de 18 años y otro con más de 18 años y menos de 25 años, ambos con algún grado de discapacidad.

<b>Hijo 1: Menos de 18 años y 33 a 65 % sin ayuda 3ª pers.</b>		
<b>Hijo 2: Más de 18 y menos de 25 años y 33 a 65 % sin ayuda 3ª pers.</b>		
<b>Pensión/año en €</b>	<b>Porcentaje-2010</b>	<b>Porcentaje-2015</b>
<= 18.000	0,00	0,00
20.000	1,82	0,00
22.000	3,80	1,28
23.000	4,74	2,32
25.000	6,58	4,24
30.000	10,10	8,25
35.000	12,62	11,11

<b>Hijo 1: Menos de 18 años y 33 a 65 % con ayuda 3ª pers.</b>		
<b>Hijo 2: Más de 18 y menos de 25 años y 33 a 65 % sin ayuda 3ª pers</b>		
<b>Pensión/año en €</b>	<b>Porcentaje-2010</b>	<b>Porcentaje-2015</b>
<= 20.000	0,00	0,00
22.000	1,31	1,31
23.000	2,37	2,37
25.000	4,40	4,40
30.000	8,28	8,28
35.000	11,05	11,05

<b>Hijo 1: Menos de 18 años y &gt;= 65%</b>		
<b>Hijo 2: Más de 18 y menos de 25 años y 33 a 65 % sin ayuda 3ª pers</b>		
<b>Pensión/año en €</b>	<b>Porcentaje-2010</b>	<b>Porcentaje-2015</b>
<= 25.000	0,00	0,00
30.000	4,16	3,02
35.000	7,52	6,63

<b>Hijo 1: Menos de 18 años y 33 a 65 % con ayuda 3ª pers.</b>		
<b>Hijo 2: Más de 18 y menos de 25 años y 33 a 65 % con ayuda 3ª pers</b>		
<b>Pensión/año en €</b>	<b>Porcentaje-2010</b>	<b>Porcentaje-2015</b>
<= 23.000	0,00	0,00
25.000	2,11	0,00
30.000	6,38	3,02
35.000	9,42	6,63

<b>Hijo 1: Menos de 18 años y &gt;= 65%</b>		
<b>Hijo 2: Más de 18 y menos de 25 años y 33 a 65 % con ayuda 3ª pers</b>		
<b>Pensión/año en €</b>	<b>Porcentaje-2010</b>	<b>Porcentaje-2015</b>
<= 25.000	0,00	0,00
30.000	2,02	0,19
35.000	5,69	4,20

<b>Hijo 1: Menos de 18 años y &gt;= 65%</b>		
<b>Hijo 2: Más de 18 y menos de 25 años y &gt;= 65%</b>		
<b>Pensión/año en €</b>	<b>Porcentaje-2010</b>	<b>Porcentaje-2015</b>
<= 30.000	0,00	0,00
35.000	1,95	1,78

**SUPUESTO 10:** Pensionista de viudedad con menos de 65 años con una discapacidad reconocida de entre el 33% y el 65% que no necesita ayuda de tercera persona y con un hijo cargo menor de 18 años.

<b>Pensionista: Menor de 65 años y 33 a 65 % sin ayuda 3ª pers.</b>		
<b>Hijo: Menor de 18 años sin discapacidad</b>		
<b>Pensión/año en €</b>	<b>Porcentaje-2010</b>	<b>Porcentaje-2015</b>
<= 13.000	0,00	0,00
15.000	1,41	0,00
17.000	4,02	2,22
18.000	5,11	3,39
20.000	6,96	5,37
22.000	8,47	7,00
23.000	9,21	7,80
25.000	10,69	9,28
30.000	13,53	12,45

<b>Pensionista: Menor de 65 años y 33 a 65 % sin ayuda 3ª pers.</b>		
<b>Hijo: Menor de 18 años y 33 a 65 % sin ayuda 3ª pers.</b>		
<b>Pensión/año en €</b>	<b>Porcentaje-2010</b>	<b>Porcentaje-2015</b>
<= 15.000	0,00	0,00
17.000	0,80	0,00
18.000	2,07	0,00
20.000	4,22	2,20
22.000	5,98	4,13
23.000	6,84	5,05
25.000	8,51	6,75
30.000	11,71	10,34

<b>Pensionista: Menor de 65 años y 33 a 65 % sin ayuda 3ª pers.</b>		
<b>Hijo: Menor de 18 años y 33 a 65 % con ayuda 3ª pers.</b>		
<b>Pensión/año en €</b>	<b>Porcentaje-2010</b>	<b>Porcentaje-2015</b>
<= 18.000	0,00	0,00
20.000	1,49	0,00
22.000	3,50	0,96
23.000	4,46	2,02
25.000	6,32	3,96
30.000	9,88	8,02

<b>Pensionista: Menor de 65 años y 33 a 65 % sin ayuda 3ª pers.</b>		
<b>Hijo: Menor de 18 años y &gt;=65%</b>		
<b>Pensión/año en €</b>	<b>Porcentaje-2010</b>	<b>Porcentaje-2015</b>
<= 23.000	0,00	0,00
25.000	1,71	0,99
30.000	6,04	5,54

**SUPUESTO 11:** Pensionista de viudedad con menos de 65 años con una discapacidad reconocida de entre el 33% y el 65% con ayuda de tercera persona y con un hijo cargo menor de 18 años.

<b>HIJO: Menor de 18 años y sin discapacidad</b>		
<b>Pensión/año en €</b>	<b>Porcentaje-2010</b>	<b>Porcentaje-2015</b>
<b>&lt;= 15.000</b>	0,00	0,00
<b>17.000</b>	0,80	0,00
<b>18.000</b>	2,07	0,00
<b>20.000</b>	4,22	2,20
<b>22.000</b>	5,98	4,13
<b>23.000</b>	6,84	5,05
<b>25.000</b>	8,51	6,75
<b>30.000</b>	11,71	10,34

<b>HIJO: Menor de 18 años y 33 a 65 % sin ayuda 3ª pers.</b>		
<b>Pensión/año en €</b>	<b>Porcentaje-2010</b>	<b>Porcentaje-2015</b>
<b>&lt;= 18.000</b>	0,00	0,00
<b>20.000</b>	1,49	0,00
<b>22.000</b>	3,50	0,96
<b>23.000</b>	4,46	2,02
<b>25.000</b>	6,32	3,96
<b>30.000</b>	9,88	8,02

<b>HIJO: Menor de 18 años y 33 a 65 % con ayuda 3ª pers.</b>		
<b>Pensión/año en €</b>	<b>Porcentaje-2010</b>	<b>Porcentaje-2015</b>
<b>&lt;= 20.000</b>	0,00	0,00
<b>22.000</b>	1,02	0,00
<b>23.000</b>	2,09	0,00
<b>25.000</b>	4,13	0,99
<b>30.000</b>	8,06	5,54

<b>HIJO: Menor de 18 años e igual o superior 65 %</b>		
<b>Pensión/año en €</b>	<b>Porcentaje-2010</b>	<b>Porcentaje-2015</b>
<b>&lt;= 25.000</b>	0,00	0,00
<b>30.000</b>	3,90	2,74

**SUPUESTO 12:** Pensionista de viudedad con más de 65 años y menos de 75 años con una discapacidad reconocida de entre el 33% y el 65% sin ayuda de tercera persona y con un hijo cargo menor de 18 años con discapacidad.

<i>HIJO: Menor de 18 años y 33 a 65 % sin ayuda 3ª pers.</i>		
<i>Pensión/año en €</i>	<i>Porcentaje-2010</i>	<i>Porcentaje-2015</i>
<b>&lt;= 15.000</b>	0,00	0,00
<b>17.000</b>	2,51	0,00
<b>18.000</b>	3,69	1,16
<b>20.000</b>	5,68	3,39
<b>22.000</b>	7,61	5,39
<b>23.000</b>	8,49	6,36
<b>25.000</b>	10,02	8,11
<b>30.000</b>	12,97	11,48

<i>HIJO: Menor de 18 años y 33 a 65 % con ayuda 3ª pers.</i>		
<i>Pensión/año en €</i>	<i>Porcentaje-2010</i>	<i>Porcentaje-2015</i>
<b>&lt;= 17.000</b>	0,00	0,00
<b>18.000</b>	0,65	0,00
<b>20.000</b>	2,94	0,00
<b>22.000</b>	5,13	2,19
<b>23.000</b>	6,11	3,29
<b>25.000</b>	7,84	5,29
<b>30.000</b>	11,15	9,13

<i>HIJO: Menor de 18 años e igual o superior 65 %</i>		
<i>Pensión/año en €</i>	<i>Porcentaje-2010</i>	<i>Porcentaje-2015</i>
<b>&lt;= 22.000</b>	0,00	0,00
<b>23.000</b>	0,93	0,00
<b>25.000</b>	3,07	2,15
<b>30.000</b>	7,18	6,51

**SUPUESTO 13:** Pensionista de viudedad con menos de 65 años con una discapacidad reconocida de entre el 33% y el 65% sin ayuda de tercera persona y con un hijo cargo menor de 18 años y otro hijo de más de 18 años y menor de 25 años no discapacitado.

<i>Hijo1: Menos de 18 años y sin discapacidad</i>		
<i>Hijo2: Más de 18 y menos de 25 años y sin discapacidad</i>		
<b>Pensión/año en €</b>	<b>Porcentaje-2010</b>	<b>Porcentaje-2015</b>
<b>&lt;= 15000</b>	0,00	0,00
<b>17.000</b>	1,19	0,00
<b>18.000</b>	2,43	0,26
<b>20.000</b>	4,55	2,55
<b>22.000</b>	6,28	4,44
<b>23.000</b>	7,12	5,35
<b>25.000</b>	8,77	7,02
<b>30.000</b>	11,92	10,57
<b>35.000</b>	14,18	13,10

<i>Hijo1: Menos de 18 años y discapacidad 33 a 65 % sin ayuda 3ª pers</i>		
<i>Hijo2: Más de 18 y menos de 25 años y sin discapacidad</i>		
<b>Pensión/año en €</b>	<b>Porcentaje-2010</b>	<b>Porcentaje-2015</b>
<b>&lt;= 18000</b>	0,00	0,00
<b>20.000</b>	1,82	0,00
<b>22.000</b>	3,80	1,28
<b>23.000</b>	4,74	2,32
<b>25.000</b>	6,58	4,24
<b>30.000</b>	10,10	8,25
<b>35.000</b>	12,62	11,11

<i>Hijo 1: Menos de 18 años y discapacidad 33 a 65 % con ayuda 3ª pers.</i>		
<i>Hijo 2: Más de 18 y menos de 25 años y sin discapacidad</i>		
<b>Pensión/año en €</b>	<b>Porcentaje-2010</b>	<b>Porcentaje-2015</b>
<b>&lt;= 20000</b>	0,00	0,00
<b>22.000</b>	1,31	0,00
<b>23.000</b>	2,37	0,00
<b>25.000</b>	4,40	1,29
<b>30.000</b>	8,28	5,79
<b>35.000</b>	11,05	9,01

<i>Hijo 1: Menos de 18 años y discapacidad &gt;= 65%</i>		
<i>Hijo 2: Más de 18 y menos de 25 años y sin discapacidad</i>		
<b>Pensión/año en €</b>	<b>Porcentaje-2010</b>	<b>Porcentaje-2015</b>
<b>&lt;= 25000</b>	0,00	0,00
<b>30.000</b>	4,16	3,02
<b>35.000</b>	7,52	6,63

**SUPUESTO 14:** Pensionista de viudedad con menos de 65 años con una discapacidad reconocida de entre el 33% y el 65% sin ayuda de tercera persona y con un hijo cargo menor de 18 años y otro hijo de más de 18 años y menor de 25 años, ambos afectados de algún grado de minusvalía reconocido.

<i>Hijo 1: Menos de 18 años y discapacidad 33 a 65 % sin ayuda 3ª pers</i>		
<i>Hijo 2: Más de 18 y menos de 25 años y discapacidad 33 a 65 % sin ayuda 3ª pers.</i>		
<i>Pensión/año en €</i>	<i>Porcentaje-2010</i>	<i>Porcentaje-2015</i>
<i>&lt;= 20.000</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>
<i>22.000</i>	<i>1,31</i>	<i>0,00</i>
<i>23.000</i>	<i>2,37</i>	<i>0,00</i>
<i>25.000</i>	<i>4,40</i>	<i>1,29</i>
<i>30.000</i>	<i>8,28</i>	<i>5,79</i>
<i>35.000</i>	<i>11,05</i>	<i>9,01</i>

<i>Hijo 1: Menos de 18 años y discapacidad 33 a 65 % con ayuda 3ª pers</i>		
<i>Hijo 2: Más de 18 y menos de 25 años y discapacidad 33 a 65 % sin ayuda 3ª pers.</i>		
<i>Pensión/año en €</i>	<i>Porcentaje-2010</i>	<i>Porcentaje-2015</i>
<i>&lt;= 23.000</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>
<i>25.000</i>	<i>2,11</i>	<i>0,00</i>
<i>30.000</i>	<i>6,38</i>	<i>3,02</i>
<i>35.000</i>	<i>9,42</i>	<i>6,63</i>

<i>Hijo 1: Menos de 18 años y discapacidad &gt;=65%</i>		
<i>Hijo 2: Más de 18 y menos de 25 años y discapacidad 33 a 65 % sin ayuda 3ª pers.</i>		
<i>Pensión/año en €</i>	<i>Porcentaje-2010</i>	<i>Porcentaje-2015</i>
<i>&lt;= 25.000</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>
<i>30.000</i>	<i>2,02</i>	<i>0,19</i>
<i>35.000</i>	<i>5,69</i>	<i>4,20</i>

<i>Hijo 1: Menos de 18 años y discapacidad 33 a 65 % con ayuda 3ª pers.</i>		
<i>Hijo 2:: Más de 18 y menos de 25 años y discapacidad 33 a 65 % con ayuda 3ª pers.</i>		
<i>Pensión/año en €</i>	<i>Porcentaje-2010</i>	<i>Porcentaje-2015</i>
<i>&lt;= 25000</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>
<i>30.000</i>	<i>4,24</i>	<i>0,19</i>
<i>35.000</i>	<i>7,59</i>	<i>4,20</i>

<i>Hijo 1: Menos de 18 años y discapacidad &gt;=65%</i>		
<i>Hijo 2: Más de 18 y menos de 25 años y discapacidad 33 a 65 % con ayuda 3ª pers</i>		
<i>Pensión/año en €</i>	<i>Porcentaje-2010</i>	<i>Porcentaje-2015</i>
<i>&lt;= 30000</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>
<i>35.000</i>	<i>3,85</i>	<i>1,78</i>

<i>Hijo 1: Menos de 18 años y discapacidad &gt;=65%</i>		
<i>Hijo 2: Más de 18 y menos de 25 años y discapacidad &gt;=65%</i>		
<i>Pensión/año en €</i>	<i>Porcentaje-2010</i>	<i>Porcentaje-2015</i>
<i>&lt;= 30000</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>
<i>35.000</i>	<i>0,12</i>	<i>0,00</i>



**SUPUESTO 15:** Pensionista de incapacidad permanente total (por tanto con menos de 65 años y una discapacidad reconocida de entre el 33% y el 65% sin ayuda de tercera persona) casado y percibe rentas de tal importe que la declaración individual le sale más favorable.

**SIN HIJOS**

<i>Pensión</i>	<i>Porcentaje-2010</i>	<i>Porcentaje-2015</i>
13.000	3,72	1,13
15.000	7,68	5,79
17.000	9,55	7,84
18.000	10,33	8,69
20.000	11,66	10,17
22.000	13,05	11,55
23.000	13,69	12,25
25.000	14,81	13,53
30.000	16,96	16,00
35.000	18,49	17,75

**CON UN HIJO MENOR DE 18 AÑOS SIN MINUSVALÍA**

<i>Pensión</i>	<i>Porcentaje-2010</i>	<i>Porcentaje-2015</i>
13.000	0,00	0,00
15.000	2,85	1,39
17.000	5,29	3,56
18.000	6,31	4,65
20.000	8,04	6,51
22.000	9,45	8,04
23.000	10,16	8,79
25.000	11,56	10,19
30.000	14,25	13,21
35.000	16,17	15,36

**CON UN HIJO MENOR DE 18 AÑOS Y OTRO MAYOR DE 18 AÑOS Y MENOR DE 25 AÑOS  
AMBOS SIN MINUSVALÍA**

<i>Pensión</i>	<i>Porcentaje-2010</i>	<i>Porcentaje-2015</i>
<= 13.000	0,00	0,00
15.000	1,25	0,00
17.000	3,88	2,05
18.000	4,97	3,23
20.000	6,84	5,23
22.000	8,36	6,87
23.000	9,11	7,68
25.000	10,60	9,16
30.000	13,45	12,35
35.000	15,48	14,63

**SUPUESTO 16:** Pensionista de incapacidad permanente total (por tanto con menos de 65 años y una discapacidad reconocida de entre el 33% y el 65% sin ayuda de tercera persona) soltero.

<b>SIN HIJOS</b>		
<b>Pensión</b>	<b>Porcentaje-2010</b>	<b>Porcentaje-2015</b>
13.000	3,72	1,13
15.000	7,68	5,79
17.000	9,55	7,84
18.000	10,33	8,69
20.000	11,66	10,17
22.000	13,05	11,55
23.000	13,69	12,25
25.000	14,81	13,53
30.000	16,96	16,00
35.000	18,49	17,75

<b>CON UN HIJO MENOR DE 18 AÑOS SIN MINUSVALÍA</b>		
<b>Pensión</b>	<b>Porcentaje-2010</b>	<b>Porcentaje-2015</b>
≤13.000	0,00	0,00
15.000	1,41	0,00
17.000	4,02	2,22
18.000	5,11	3,39
20.000	6,96	5,37
22.000	8,47	7,00
23.000	9,21	7,80
25.000	10,69	9,28
30.000	13,53	12,45
35.000	15,55	14,71

<b>CON UN HIJO MENOR DE 18 AÑOS Y OTRO MAYOR DE 18 AÑOS Y MENOR DE 25 AÑOS AMBOS SIN MINUSVALÍA</b>		
<b>Pensión</b>	<b>Porcentaje-2010</b>	<b>Porcentaje-2015</b>
≤15.000	0,00	0,00
17.000	1,19	0,00
18.000	2,43	0,26
20.000	4,55	2,55
22.000	6,28	4,44
23.000	7,12	5,35
25.000	8,77	7,02
30.000	11,92	10,57
35.000	14,18	13,10

**SUPUESTO 17:** Pensionista de incapacidad permanente total (por tanto con menos de 65 años y una discapacidad reconocida de entre el 33% y el 65% sin ayuda de tercera persona) casado y cuyo cónyuge es menor de 65 años no tiene reconocido ningún grado de minusvalía y no percibe rentas.

<b>SIN HIJOS</b>		
<b>Pensión</b>	<b>Porcentaje-2010</b>	<b>Porcentaje-2015</b>
<b>&lt;=13.000</b>	0,00	0,00
<b>15.000</b>	2,33	1,33
<b>17.000</b>	4,83	3,41
<b>18.000</b>	5,88	4,31
<b>20.000</b>	7,65	6,20
<b>22.000</b>	9,10	7,74
<b>23.000</b>	9,73	8,42
<b>25.000</b>	11,04	9,76
<b>30.000</b>	13,82	12,79
<b>35.000</b>	15,80	15,00

<b>CON UN HIJO MENOR DE 18 AÑOS SIN MINUSVALÍA</b>		
<b>Pensión</b>	<b>Porcentaje-2010</b>	<b>Porcentaje-2015</b>
<b>&lt;=15.000</b>	0,00	0,00
<b>17.000</b>	2,28	0,73
<b>18.000</b>	3,47	1,78
<b>20.000</b>	5,48	3,92
<b>22.000</b>	7,13	5,67
<b>23.000</b>	7,84	6,43
<b>25.000</b>	9,31	7,93
<b>30.000</b>	12,37	11,27
<b>35.000</b>	14,56	13,70

<b>CON UN HIJO MENOR DE 18 AÑOS Y OTRO MAYOR DE 18 AÑOS Y MENOR DE 25 AÑOS AMBOS SIN MINUSVALÍA</b>		
<b>Pensión</b>	<b>Porcentaje-2010</b>	<b>Porcentaje-2015</b>
<b>&lt;=15.000</b>	0,00	0,00
<b>17.000</b>	0,00	0,00
<b>18.000</b>	0,79	0,00
<b>20.000</b>	3,07	1,10
<b>22.000</b>	4,94	3,11
<b>23.000</b>	5,75	3,98
<b>25.000</b>	7,38	5,68
<b>30.000</b>	10,77	9,39
<b>35.000</b>	13,19	12,09

En resumen y como conclusión, señalar que como consecuencia de los cambios tributarios, **en todos los supuestos** y siempre que se mantengan las mismas condiciones personales y económicas, **la cuantía a pagar por impuestos directos disminuye.**

### **15. Recomendación 15: Solidaridad y garantía de suficiencia.**

La Comisión valora el esfuerzo que se ha realizado –desde que se acordó el Pacto de Toledo- en orden a incrementar los principios de solidaridad y de garantía de suficiencia, al tiempo que considera que tales principios han de seguir reforzándose siempre que las posibilidades económicas lo permitan.

En línea con lo anterior, la Comisión está a favor del mantenimiento del principio de cuantías mínimas para las diferentes modalidades de pensión de nuestro sistema de seguridad social. Las mejoras que se establezcan para hacer efectivo el principio de suficiencia económica de las prestaciones deberán financiarse básicamente con cargo a la imposición general, como expresión de la solidaridad social.

La Comisión defiende la revisión del conjunto de las prestaciones del sistema para adaptar aquellas que han podido perder su eficacia protectora (seguro escolar, auxilio por defunción, incapacidad permanente,...).

Asimismo, sería necesaria una reordenación integral de las prestaciones no contributivas de la Seguridad Social, con el objetivo de mejorar su cobertura, establecer con más claridad el ámbito de sus prestaciones e introducir nuevos ámbitos de protección en orden a colmar lagunas de cobertura que se detectan en el sistema. Un ejemplo claro sería la creación de una prestación no contributiva de orfandad (hoy inexistente con carácter general) o una más adecuada regulación de las prestaciones familiares.

La Comisión considera que deben reforzarse los instrumentos para hacer efectivos los principios de suficiencia y de solidaridad, incorporando –en función de las posibilidades económicas del país- recursos adicionales para incrementar la cuantía de las pensiones mínimas. Ello deberá hacerse respetando la máxima coordinación posible con el ámbito no contributivo, con el sistema asistencial de las Comunidades Autónomas, y sin poner en cuestión el principio de proporcionalidad entre cotizaciones y prestaciones. En concreto, respecto a los complementos a mínimos, es necesario articular las fórmulas oportunas que determinen que, en ningún caso, la cuantía de tales complementos pueda ser superior a la cuantía de las pensiones no contributivas vigentes en cada momento.

La Comisión estima que el Gobierno debe llevar a cabo los estudios pertinentes que permitan delimitar los umbrales de pobreza, con arreglo a los criterios fijados por la Unión Europea, al objeto de reorientar las políticas públicas dirigidas a su erradicación. Dicho informe será elevado a la Comisión no permanente de seguimiento y evaluación de los acuerdos del Pacto de Toledo.

**M.15. Medidas adoptadas Recomendación 15.****M.15.1. Revisión de determinadas prestaciones.****M.15.1.1. Seguro Escolar.**

El Seguro Escolar que se establece en España por la Ley de 17 de Julio de 1.953 ha sido objeto, con posterioridad, de numerosas modificaciones contempladas en disposiciones de diferente rango que vienen a regular determinados aspectos de la acción protectora así como la extensión del ámbito subjetivo de aplicación.

La acción protectora del Seguro Escolar se estructura en dos ramas de protección: económica y sanitaria.

Las prestaciones económicas tienen como objetivo asegurar al estudiante o bien una continuidad en sus estudios cuando fallece el cabeza de familia (infortunio familiar), o bien garantizar una prestación cuando, como consecuencia de un accidente escolar, el estudiante padece una incapacidad permanente.

En cuanto a la asistencia sanitaria, el INSS, y en base a que se considera que la asistencia sanitaria para los estudiantes está incluida dentro del ámbito de aplicación del sistema español de Seguridad Social, debe asimilarse su tratamiento al del resto de los trabajadores encuadrados en el sistema, y por ello se entiende que la asistencia sanitaria debe ser prestada por el Sistema Nacional de Salud, en los mismos términos que para el resto del colectivo protegido por el sistema español de la Seguridad Social.

Además, antes del Real Decreto 1192/2012, de 3 de agosto por el que se regula la condición de asegurado y beneficiario a efectos de la asistencia sanitaria en España, con cargo a fondos públicos a través del Sistema Nacional de Salud, la mayoría de los estudiantes eran, a su vez, beneficiarios de un titular del derecho a la asistencia sanitaria lo que producía una duplicidad en la acción protectora.

Por ello, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a través del INSS, propuso el traspaso a las Comunidades Autónomas de los medios adscritos a la gestión de las prestaciones sanitarias del Seguro Escolar.

En la actualidad, esta efectuado dicho traspaso a las Comunidades de Castilla-La Mancha, Extremadura, Aragón, Illes Balears, Cantabria, Asturias y Canarias.

Este régimen se nutre de la aportación que efectúan los estudiantes españoles y extranjeros menores de 28 años que cursan estudios en territorio nacional cuando efectúan la matrícula en centros oficiales.

La cuota está fijada en 2,24 € por estudiante y curso académico, correspondiendo al alumno el pago del 50% de dicha cuota y el 50% restante al Ministerio de Educación en aquellos casos en que no se ha efectuado el traspaso de los medios adscritos a la gestión de las prestaciones sanitarias.

En aquellas CCAA donde se ha producido el traspaso el Ministerio de Educación aportó a la

C. A. correspondiente el 96% de su crédito presupuestario del curso escolar correspondiente al momento que se efectuó el traspaso de las prestaciones sanitarias, por una sola vez, y este crédito formó parte del Fondo de Financiación de la Comunidad Autónoma. A partir de la fecha de traspaso el Ministerio de Educación sigue habilitando un crédito presupuestario para financiar las prestaciones económicas del Seguro Escolar. Dicho crédito tiene una cuantía del 4% del importe recaudado por la Tesorería General de la Seguridad Social anualmente como consecuencia de las matrículas efectuadas por los estudiantes en el territorio de cada C. A.

**Cuadro II.15.1 RÉGIMEN SEGURO ESCOLAR.**

AÑO	POBLACION PROTEGIDA	INGRESOS
2012	2.722.315	6.097.986
2013	2.854.225	6.393.464
2014	2.786.624	6.242.038
A Octubre 2015	1.707.224	3.824.182

No se ha producido una revisión de las prestaciones económicas de este Régimen Especial ni tampoco de cuota que ha permanecido invariable en la cuantía fijada en 2,24 €.

### **M.15.1.2. Auxilio por defunción**

#### **a) Antecedentes.**

El auxilio por defunción es una de las prestaciones enumeradas en el artículo 171.1 de la Ley General de la Seguridad Social (artículo 216.1 TRLGSS-2015) que se otorga en caso de muerte para hacer frente a los gastos de sepelio a quien los haya soportado, según dispone el artículo 173 de la misma ley (218 TRLGSS-2015). Se presume, salvo prueba en contrario, que dichos gastos han sido satisfechos por este orden: por el cónyuge sobreviviente, el sobreviviente de una pareja de hecho, hijos y parientes del fallecido que conviviesen con él habitualmente.

La cuantía de la prestación viene fijada en el artículo 30 del Decreto 3158/1966, de 23 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General que determina la cuantía de las prestaciones económicas del Régimen General de la Seguridad Social y las condiciones para el derecho a las mismas.

Esta cuantía permaneció históricamente invariable en 5.000 pesetas hasta la entrada en vigor del euro y, tras esta, se fijó el importe en 30,05 euros, hasta que la disposición adicional décima de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, con efectos de 1 de enero de 2008, estableció que el auxilio por defunción se incrementaría en un 50 por 100 en los siguientes 5 años, a razón de un 10 por 100 anual y, a partir de ese momento, en cada ejercicio, se actualizaría con arreglo al índice de precios al consumo.

Esta fórmula coincidía con la prevista en ese momento para las pensiones en su modalidad contributiva en el artículo 48 de la Ley General de la Seguridad Social.

Por este motivo, en el ejercicio de 2014, la cuantía que abonó la Seguridad Social por este concepto fue de 46,50 euros y así se ha mantenido en el año 2015 dado que el índice de precios al consumo a noviembre del ejercicio anterior ha sido negativo.

Parece claro que la intención del legislador era proteger la cuantía del auxilio por defunción e incluso que aquella se fuera incrementando con el paso de los años. No obstante, es evidente que, aun con el incremento señalado, la cantidad está desfasada porque es insuficiente y no guarda relación con los gastos reales de un sepelio hoy día.

### **b) Situación actual.**

Con posterioridad a la situación descrita anteriormente, la Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del índice de revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social, ha modificado el contenido del citado artículo 48 de la LGSS (artículo 58 TRLGSS-2015), de manera que se ha alterado la fórmula de revalorización de las pensiones de la Seguridad Social en su modalidad contributiva, quedando desvinculada del índice de precios al consumo. Una modificación que, al ir referida a las pensiones, no afecta a la revalorización del auxilio por defunción, respecto de la cual seguía siendo aplicable la citada disposición décima de la Ley 40/2007.

Por otra parte, la Ley 2/2015 de 30 de marzo, de desindexación de la economía española, excluye de su ámbito de aplicación -artículo 3.2.b- las revisiones, revalorizaciones o actualizaciones previstas en la Ley General de la Seguridad Social.

Sin embargo y teniendo en cuenta que la actualización del auxilio por defunción no se encontraba en la LGSS, sino en la Ley 40/2007, hubiera sido preciso introducir en la referida Ley General de la Seguridad Social una previsión específica, de modo que dicha actualización quedara fuera del ámbito de aplicación de la Ley de desindexación.

Por razones de coherencia, hubiera sido deseable incluir un segundo párrafo en el artículo 173 de la Ley General de la Seguridad Social (artículo 218 TRLGSS-2015) estableciendo que el auxilio por defunción se actualizaría al comienzo de cada año de acuerdo con lo previsto en el artículo 48 de esa misma Ley (artículo 58 TRLGSS-2015). De este modo, la revalorización del auxilio se hubiera desvinculado del índice de precios al consumo, previendo expresamente en la Ley General de la Seguridad Social la forma de llevarla a cabo, lo que conllevaría su exclusión del ámbito de aplicación de la Ley 2/2015. Al mismo tiempo, la actualización se produciría en los mismos términos que para las pensiones contributivas de la Seguridad Social, lo que, en definitiva, era en origen el objetivo de la disposición adicional décima de la Ley 40/2007, por referencia al que entonces era el mecanismo de revalorización de dichas pensiones.

Lo que ha ocurrido finalmente es que no se ha incorporado un nuevo segundo párrafo al referido artículo 173 de la Ley General de la Seguridad Social, para garantizar el incremento anual de dicha prestación económica y, sin embargo, se ha derogado la disposición



adicional décima de la Ley 40/2007, por la disposición derogatoria segunda de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016.

Dicha derogación, sin establecer otra regulación sobre la revalorización del auxilio por defunción, ha dejado a partir del 1-1-2016 a esta prestación ante un vacío legal cuando su actualización debería de producirse en los mismos términos que para las pensiones contributivas del sistema. Y puesto que para estas la referencia anterior al índice de precios al consumo ha sido sustituida por la correspondiente al índice de revalorización previsto en el artículo 48 de la Ley General de la Seguridad Social, también a este habría de ligarse la actualización del auxilio por defunción.

De todo ello se concluye que al auxilio por defunción le es plenamente aplicable la Ley 2/2015, de 30 de marzo, de desindexación de la economía española, por lo que a partir del ejercicio de 2016, aquel no podrá ser modificado en virtud de índices de precios o fórmulas que lo contengan (artículo 1), ni podrá ser objeto de revisión periódica y predeterminada en función de precios, índices de precios o fórmulas que los contenga (artículo 4).

En consecuencia, en línea con lo señalado por la Comisión del Pacto de Toledo, el auxilio de defunción no solamente ha podido perder su eficacia protectora, dado su exiguo importe en relación con la finalidad a la que va destinado (sepelio), sino que en estos momentos ni siquiera tiene la garantía

de una revisión o actualización periódica.

### **M.15.1.3. Lesiones permanentes no invalidantes**

Son las lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo, causadas por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que, sin llegar a constituir una incapacidad permanente, suponen una disminución o alteración de la integridad física del trabajador y estén recogidas en el baremo establecido al efecto. Dichas lesiones dan lugar a una indemnización económica por una sola vez, cuya cuantía está determinada en el baremo establecido al efecto.

El baremo fue establecido por la Orden de 15 de abril de 1969, modificada por la Orden de 15 de abril de 1974. Posteriormente, la Orden de 11 de mayo de 1988 revisó determinadas cuantías del mismo, a fin de suprimir las discriminaciones, por razón de sexo, existentes. La Orden de 16 de enero de 1991 actualizó las cuantías de acuerdo con la evolución del Índice de Precios de Consumo (IPC) correspondiente al período 1974 a 1990, y la Orden TAS/1040/2005, de 18 de abril, hizo lo propio de acuerdo con la evolución del IPC entre 1991 y 2004. Finalmente, en el año 2013 (Orden ESS/66/2013, de 28 de enero), se actualizaron dichos importes con un incremento del 19,7% equivalente a la evolución del IPC desde diciembre de 2004 hasta diciembre de 2011.

### **M.15.2. Adecuación de las pensiones. Nivel de los complementos mínimos de pensión. Umbral de pobreza**

Dentro del objetivo de suficiencia financiera del sistema de Seguridad Social, hay que destacar que desde el año 2013 el Estado ha asumido la financiación plena del 100% de los complementos a mínimos, con lo que se da cumplimiento a la Recomendación primera del Pacto de Toledo sobre separación y clarificación de fuentes de financiación, por lo que las cotizaciones sociales que aportan trabajadores y empresarios financian exclusivamente las prestaciones contributivas, en tanto que es el Estado el que realiza la financiación de las prestaciones no contributivas y de carácter universal vía presupuestos generales del Estado.

En lo referente al **incremento de las cuantías mínimas de pensión**, se ha llevado a cabo a lo largo de los últimos años un esfuerzo de revalorización adicional para las mismas, con porcentajes superiores a la revalorización general de las pensiones contributivas:

- En el año 2011, se congelan las pensiones contributivas con la excepción de las pensiones mínimas y las del SOVI no concurrentes.
- En el año 2012 todas las pensiones se revalorizaron el 1%. También se reconoce una paga por la desviación de la inflación en el año 2011, por una cuantía equivalente a la diferencia entre el incremento inicial y el 2,9% de aumento del IPC (de noviembre 2010 a noviembre 2011), a los perceptores de complementos para mínimos (pensiones contributivas), de pensiones no contributivas, de pensiones del SOVI no concurrentes, a los perceptores de prestaciones por hijo a cargo con 18 o más años y un grado de discapacidad igual o superior al 65%, y del subsidio de movilidad y compensación para gastos de transporte,
- En el año 2013 se aprueba una revalorización general de 1% para las pensiones contributivas, que para las de menos de 14.000 euros/año, pensiones mínimas, etc. supone un 2%.
- A partir del año 2014 se aplica una subida general del 0,25% como consecuencia de la aplicación del Índice de Revalorización de las Pensiones (Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social).

Hay que resaltar que el incremento interanual de los precios en los años 2013 y 2014 (de noviembre a noviembre) ha sido del 0,2% y -0,4%, respectivamente, con lo que se ha producido un aumento del poder adquisitivo de los pensionistas en esos años.

La garantía que supone la existencia de pensiones mínimas es un instrumento fundamental de la política de redistribución de rentas del sistema de la Seguridad Social, a la vez que garantiza una renta superior al umbral de riesgo de pobreza, calculado por el INE en la Encuesta de Condiciones de Vida.

En 2015 el importe de las pensiones mínimas con el salario mínimo interprofesional, en términos netos, es la siguiente:

**Cuadro II.15.2 RELACIÓN DEL IMPORTE DE LA PENSIÓN MÍNIMA CON EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL NETO**

CLASE PRESTACIONES	2015		
	CON CÓNYUGE A CARGO	SIN CÓNYUGE: UNIDAD ECONÓMICA UNIPERSONAL	CON CÓNYUGE NO A CARGO
<b>JUBILACION</b>			
Edad >= 65 años	128,89	104,46	99,09
Edad < 65 años	120,81	97,71	92,33
<b>INCAPACIDAD PERMANENTE</b>			
Gran Invalidez	193,34	156,70	148,65
Total edad >= 65 años	128,89	104,46	99,09
Absoluta	128,89	104,46	99,09
<b>VIUEDAD</b>			
Con cargas familiares		120,81	
Edad >=65 años o con discapacidad >=65%		104,46	
Edad >= 60 y <= 64 años		97,71	
Edad < 60 años		79,07	

Salario neto: salario mínimo interprofesional neto es igual a salario mínimo deducidas cotizaciones a la Seguridad Social a cargo del trabajador.

La evolución de las pensiones con complemento a mínimo es la siguiente:

**Cuadro II.15.3 PENSIONES EN VIGOR CON COMPLEMENTO A MÍNIMO POR CLASES NÚMERO**

Datos a 31 de diciembre

AÑO	INCAPACIDAD PERMANENTE	JUBILACIÓN	VIUEDAD	ORFANDAD	FAVOR FAMILIARES	TOTAL
2011	104.225	1.410.340	779.194	133.255	19.673	2.446.687
2012	113.157	1.435.388	783.386	142.923	20.428	2.495.282
2013	114.761	1.433.237	779.601	151.144	21.088	2.499.831
2014	118.667	1.433.046	773.708	159.724	21.484	2.506.629
2015 (*)	122.632	1.413.897	764.856	159.723	21.557	2.482.665

**Cuadro II.15.4 PORCENTAJE DE PENSIONES CON MÍNIMO SOBRE EL TOTAL DE PENSIONES.**

(CLASES)

AÑO	INCAPACIDAD PERMANENTE	JUBILACIÓN	VIUEDAD	ORFANDAD	FAVOR FAMILIARES	TOTAL
2011	11,07	26,63	33,59	48,44	51,61	27,58
2012	12,03	26,57	33,60	48,41	54,32	27,70
2013	12,31	25,95	33,23	47,90	55,45	27,31
2014	12,77	25,49	32,83	47,49	55,53	27,00
2015 (*)	13,09	24,86	32,42	47,09	54,77	26,52

(\*) Datos a 30 de noviembre.

La proporción de pensiones con garantía de mínimo desciende, debido principalmente al descenso experimentado en las pensiones de jubilación, de manera que en la actualidad la proporción de pensiones con mínimo es del 26,5% frente al 27,7% existente en 2011.

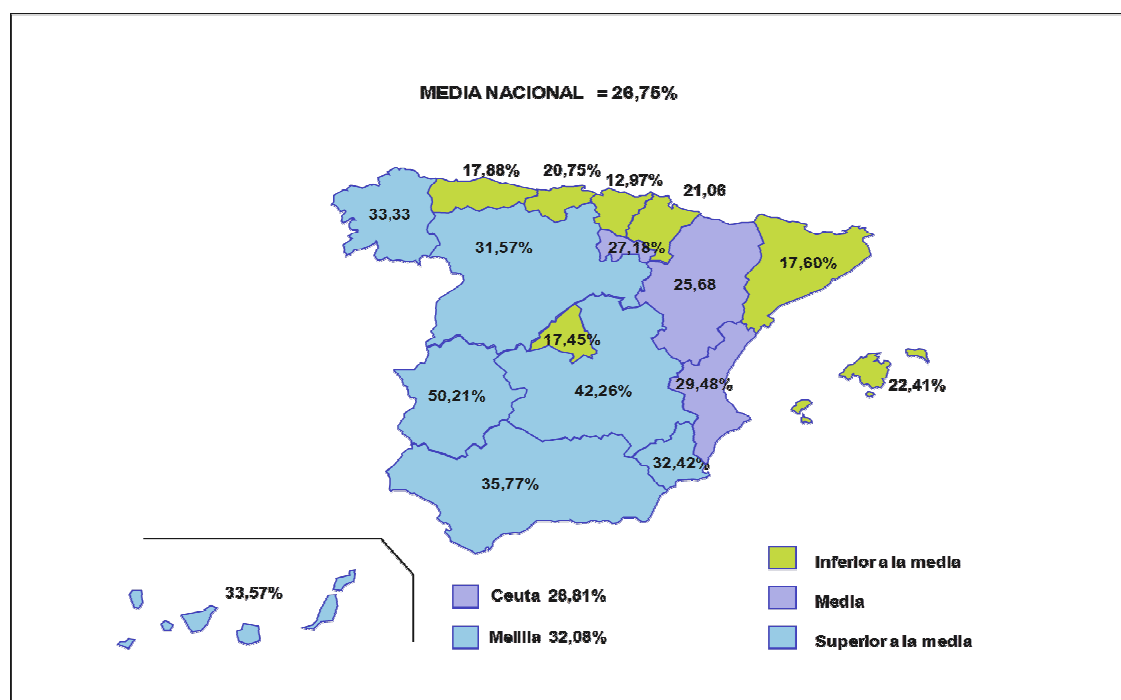
Por regímenes la mayor proporción de pensiones en cuantías mínimas se da en el Régimen de Autónomos, tal como se muestra seguidamente:

**Cuadro II.15.5 PORCENTAJE DE PENSIONES CON MÍNIMO SOBRE EL TOTAL DE PENSIONES. (REGÍMENES)**

AÑO	General	Autónomos	Agr. cta ajena	Mar	Carbón	Hogar	Acc. Trabajo	Enf. Profes.	TOTAL
2011	19,19	41,18	61,19	27,27	8,63	56,85	14,75	14,58	27,58
2012	23,54	41,53		27,61	8,32	56,94	14,82	14,29	27,70
2013	24,18	40,73		27,43	7,90		14,63	13,70	27,31
2014	23,96	40,15		27,24	7,42		14,38	13,12	27,00
2015 *	23,56	39,43		26,86	6,95		14,04	12,49	26,52

Las Comunidades Autónomas con una mayor proporción de pensiones complementadas con mínimos son aquellas con una incidencia importante de regímenes especiales que cotizan por bases mínimas, mientras que País Vasco, Madrid, Cataluña y Asturias se encuentran en el caso contrario. En el cuadro siguiente puede verse la distribución del número absoluto de pensiones con complemento al mínimo por clases, Comunidades Autónomas y provincias

**Gráfico II.15.1 RELACIÓN PORCENTUAL PENSIONES MÍNIMAS/PENSIONES CONTRIBUTIVAS**



Con respecto a la **propuesta de delimitación de los umbrales de pobreza con arreglo a los criterios fijados por la Unión Europea**, hay que manifestar que en el último informe de la OCDE del “Pensions at a glance 2015”, se ofrecen resultados comparativos de pobreza de las rentas de vejez del grupo de 34 países que integran el estudio.

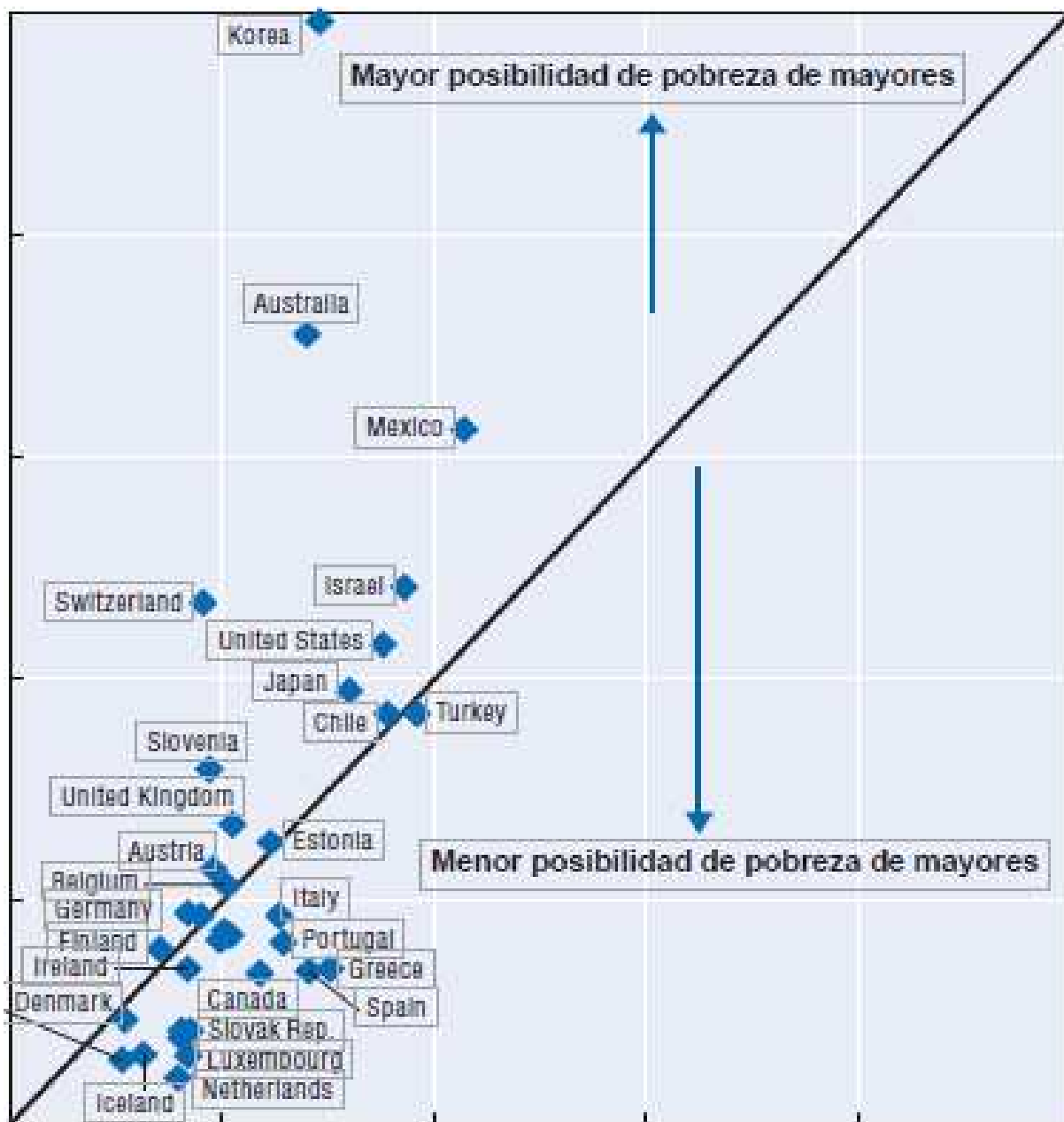
Para las comparaciones internacionales, la OCDE ha considerado la pobreza como un concepto relativo, respecto al umbral de pobreza que se fija en el 50% de la mediana de los ingresos medios disponibles por hogar de cada país, en un momento determinado (la mayoría referido al año 2012). De acuerdo con esta metodología, las personas mayores tienen más probabilidades de ser más pobres que el resto de la población en 16 de 34 países, mientras que en los otros 18 ocurre lo contrario, destacando Canadá, Grecia y España, donde la tasa de pobreza en la vejez es menor a la del resto de la población y se sitúa entre 5 y 8 puntos porcentuales por debajo de la tasa global.

Analizando la incidencia de la pobreza por grupos de edad en el ámbito de países de la OCDE, se aprecia que la **tasa de pobreza de las personas con 65 o más años** es superior a la del conjunto de la población (12,6% de los mayores y 11,4% total población). Contrariamente, en España la tasa de pobreza de la población de 65 y más años es menor que la de la población total, 6,8% frente al 14,1% de la población total. Por **tramos de edad**, en el conjunto de la OCDE, entre los 66 y 74 años se registra una tasa de pobreza media del 11,2% frente al 14,7% de los de 75 y más años. En el caso español, sigue esa tendencia pero con unos índices de pobreza muy inferiores a la del conjunto de países de la OCDE: 6,5% y 7,2%, respectivamente. Estos resultados ponen de manifiesto que las nuevas cohortes de pensionistas tienen una prestación inicial más alta y, en consecuencia, experimentan un nivel de pobreza menor.

Con respecto a la **perspectiva de género**, se cita en el “Pensions at a glance 2015” que las mujeres mayores presentan un mayor riesgo de pobreza que los hombres (12,5% frente al 8,5%, respectivamente), si bien se aprecian nuevamente grandes diferencias por países. En España el riesgo de pobreza es inferior al del conjunto de la OCDE en ambos casos (7,6% las mujeres y 5,7% los hombres).

Se ofrecen a continuación los datos de pobreza, desglosados por edad y género, del conjunto de países miembros de la OCDE, así como la representación gráfica de su tendencia.

Gráfico II.15.2 TASAS DE POBREZA POR EDAD



Fuente: OCDE Income Distribution Database

**Cuadro II.15.6 TASAS DE POBREZA POR EDAD Y GÉNERO – Datos de 2012 (\*)**

(Porcentaje con renta inferior al 50% de la mediana de renta disponible de los hogares)

País	Personas de 65 y más años				
	Por edad			Por género	
	65+	66-74	75+	Hombres	Mujeres
Australia	35,5	30,5	37,8	31,0	35,7
Austria	11,4	11,3	11,6	9,0	13,2
Bélgica	10,7	10,2	11,4	9,7	11,5
Canadá	6,7	6,6	6,9	4,9	8,2
Chile	18,4	20,5	20,4		
República Checa	2,8	2,7	3,0	1,5	3,8
Dinamarca	4,6	2,7	7,4	3,1	5,8
Estonia	12,6	12,5	12,7	6,9	14,6
Finlandia	7,8	4,1	12,7	5,1	9,7
Francia	3,8	2,7	5,0	3,0	4,4
Alemania	9,4	8,1	10,8	6,3	12,3
Grecia	6,9	5,9	8,1	5,6	8,0
Hungría	8,6	7,8	9,9	5,0	10,6
Islandia	3,0	3,1	2,8	2,5	3,0
Irlanda	6,9	6,5	7,5	6,9	7,0
Israel	24,1	19,7	30,0	21,2	26,4
Italia	9,3	9,4	9,1	6,4	11,5
Japón	19,4	16,6	22,8		
Corea	49,6	46,1			
Luxemburgo	3,0	3,2	2,7	3,0	3,1
México	31,2	30,0	33,2	26,0	27,9
Holanda	2,0	1,8	2,3	1,7	2,3
Nueva Zelanda	8,2	8,0	8,5	5,5	10,5
Noruega	4,1	2,2	6,9	1,8	6,0
Polonia	8,4	10,6	5,8	4,4	10,5
Portugal	8,1	6,4	10,0	6,8	9,0
Eslovaquia	4,1	3,7	4,9	0,7	5,3
Eslovenia	15,9	11,7	21,5	8,7	20,7
<b>España</b>	<b>6,8</b>	<b>6,5</b>	<b>7,2</b>	<b>5,7</b>	<b>7,6</b>
Suecia	9,3	6,6	13,5	6,6	11,6
Suiza	23,4	18,8	30,5	19,8	26,4
Turquía	18,4	16,4	21,7	15,9	18,3
Reino Unido	13,4	10,9	16,6	10,9	15,5
Estados Unidos	21,5	17,5	27,2	16,5	25,6
<b>OCDE</b>	<b>12,6</b>	<b>11,2</b>	<b>14,7</b>	<b>8,5</b>	<b>12,5</b>

Fuente: OCDE. Income distribution database.

(\*) Datos de 2013 para Chile, Finlandia, Hungría, Israel, Holanda y Estados Unidos. Corea, 2009 y Turquía 2011.

Como estudio comparativo, se ofrecen a continuación los datos de Eurostat referidos al ámbito exclusivamente europeo. Para su correcta interpretación, hay que aclarar que se trata de la “tasa de riesgo de pobreza” que se obtiene relacionando los ingresos de las personas mayores con el 60% de la mediana de renta equivalente después de transferencias sociales.

Se ofrece a continuación la evolución de la tasa de riesgo de pobreza del grupo de población de 65 y más años, desglosada por sexo, en el período de 2010-2014, para el conjunto de países que integran la Unión Europea.

**Cuadro II.15.7 TASA DE RIESGO DE POBREZA POBLACIÓN DE 65 Y MÁS AÑOS - TOTAL**

(Porcentaje con renta inferior al 60% de la mediana de renta equivalente)

País	2010	2011	2012	2013	2014
<b>UE 28</b>	<b>16,0</b>	<b>15,9</b>	<b>14,6</b>	<b>13,8</b>	<b>13,8</b>
UE 27	15,8	15,8	14,5	13,7	13,7
UE 15	16,1	16,3	14,6	13,8	13,8
Área euro 18	15,2	15,1	14,1	13,2	13,2
Área euro 17	15,2	15,2	14,1	13,2	13,1
Bélgica	19,4	20,2	19,4	18,4	16,1
Bulgaria	32,2	31,2	28,2	27,9	22,6
República Checa	6,8	6,6	6,0	5,8	7,0
Dinamarca	17,7	16,0	14,1	10,1	9,5
Alemania	14,1	14,2	15,0	14,9	16,3
Estonia	15,1	13,1	17,2	24,4	32,6
Irlanda	9,9	11,0	12,2	10,1	10,3
Grecia	21,3	23,6	17,2	15,1	14,9
<b>España</b>	<b>21,8</b>	<b>19,8</b>	<b>14,8</b>	<b>12,7</b>	<b>11,4</b>
Francia	9,4	9,7	9,4	9,1	8,6
Croacia	30,5	29,4	25,6	23,4	23,1
Italia	16,7	17,0	16,1	15,0	14,2
Chipre	39,9	35,5	29,3	20,1	22,4
Letonia	17,2	9,1	13,9	17,6	27,6
Lituania	9,6	9,7	18,7	19,4	20,1
Luxemburgo	5,9	4,7	6,1	6,2	6,3
Hungría	4,1	4,5	6,0	4,4	4,2
Malta	18,2	17,6	17,3	14,9	16,9
Holanda	5,9	6,5	5,5	5,5	5,9
Austria	16,8	16,2	15,1	15,4	14,2
Polonia	14,2	14,7	14,0	12,3	11,7
Portugal	21,0	20,0	17,4	14,6	15,1
Rumanía	16,7	14,1	15,4	15,0	15,5
Eslovenia	20,2	20,9	19,6	20,5	17,1
Eslovaquia	7,7	6,3	7,8	6,0	6,2
Finlandia	18,3	18,9	18,4	16,1	16,0
Suecia	15,5	18,2	17,7	16,4	16,5
Reino Unido	21,3	21,8	16,4	16,6	17,9

Fuente: Eurostat



**Cuadro II.15.8 TASA DE RIESGO DE POBREZA POBLACIÓN DE 65 Y MÁS AÑOS - HOMBRES**

(Porcentaje con renta inferior al 60% de la mediana de renta equivalente)

País	2010	2011	2012	2013	2014
<b>UE 28</b>	<b>12,9</b>	<b>13,1</b>	<b>12,3</b>	<b>11,4</b>	<b>11,2</b>
UE 27	12,8	13,0	12,2	11,3	11,1
UE 15	13,4	13,7	12,8	11,8	11,5
Área euro 18	12,7	12,9	12,4	11,3	11,0
Área euro 17	12,7	12,9	12,4	11,4	11,0
Bélgica	18,7	20,1	19,2	17,0	15,5
Bulgaria	24,9	22,1	19,3	21,0	18,0
República Checa	2,1	2,0	2,7	2,7	4,3
Dinamarca	16,8	14,4	12,4	8,1	8,8
Alemania	12,1	12,0	13,3	12,7	14,0
Estonia	8,0	7,2	11,2	13,3	18,5
Irlanda	9,8	11,5	11,8	10,0	8,9
Grecia	18,8	21,7	15,9	13,7	13,3
<b>España</b>	<b>19,4</b>	<b>17,5</b>	<b>14,7</b>	<b>12,1</b>	<b>10,0</b>
Francia	8,0	8,1	8,0	7,4	7,2
Croacia	25,1	22,6	20,3	18,6	20,8
Italia	12,9	13,9	13,1	12,3	11,0
Chipre	36,8	31,7	24,2	16,2	17,6
Letonia	11,9	6,6	8,5	10,4	15,9
Lituania	7,6	8,6	13,8	10,9	11,9
Luxemburgo	5,5	4,2	3,6	5,6	5,7
Hungría	2,8	3,5	4,7	2,8	3,3
Malta	19,5	19,5	19,0	15,8	16,7
Holanda	5,5	6,3	5,5	4,8	4,9
Austria	12,5	12,1	11,5	12,5	11,4
Polonia	9,9	10,2	9,4	8,5	8,4
Portugal	17,5	18,0	16,1	13,7	12,6
Rumanía	10,9	8,7	9,6	9,7	10,5
Eslovenia	9,5	10,5	11,7	13,2	10,8
Eslovaquia	3,9	3,4	5,9	3,3	4,1
Finlandia	12,2	11,8	11,9	11,4	11,0
Suecia	7,8	9,8	10,2	9,2	10,3
Reino Unido	17,6	18,2	14,9	14,6	14,7

Fuente: Eurostat

**Cuadro II.15.9 TASA DE RIESGO DE POBREZA POBLACIÓN DE 65 Y MÁS AÑOS - MUJERES**

(Porcentaje con renta inferior al 60% de la mediana de renta equivalente)

País	2010	2011	2012	2013	2014
<b>UE 28</b>	<b>18,3</b>	<b>18,1</b>	<b>16,4</b>	<b>15,6</b>	<b>15,8</b>
UE 27	18,1	18,0	16,3	15,5	15,7
UE 15	18,3	18,3	16,0	15,4	15,7
Área euro 18	17,2	16,9	15,5	14,8	14,9
Área euro 17	17,2	17,0	15,5	14,7	14,8
Bélgica	20,0	20,3	19,5	19,5	16,5
Bulgaria	37,2	37,4	34,3	32,6	25,8
República Checa	10,3	10,1	8,4	8,1	8,9
Dinamarca	18,5	17,2	15,6	11,7	10,1
Alemania	15,9	16,2	16,6	17,0	18,4
Estonia	18,6	15,9	20,1	29,9	39,7
Irlanda	10,0	10,5	12,6	10,2	11,6
Grecia	23,3	25,2	18,3	16,2	16,1
<b>España</b>	<b>23,6</b>	<b>21,6</b>	<b>14,8</b>	<b>13,2</b>	<b>12,5</b>
Francia	10,4	10,9	10,5	10,4	9,6
Croacia	34,0	33,8	29,1	26,6	24,6
Italia	19,5	19,3	18,4	17,1	16,6
Chipre	42,4	38,8	33,6	23,4	26,5
Letonia	19,7	10,3	16,4	21,0	33,2
Lituania	10,7	10,2	21,2	23,9	24,3
Luxemburgo	6,3	5,1	8,0	6,7	6,8
Hungría	4,8	5,0	6,8	5,3	4,7
Malta	17,1	16,0	15,9	14,2	17,1
Holanda	6,3	6,7	5,4	6,1	6,8
Austria	20,0	19,3	17,8	17,6	16,4
Polonia	16,8	17,4	16,8	14,6	13,8
Portugal	23,5	21,4	18,4	15,2	16,9
Rumanía	20,7	17,7	19,8	18,6	18,9
Eslovenia	27,1	27,8	25,0	25,5	21,6
Eslovaquia	10,1	8,2	9,0	7,6	7,5
Finlandia	22,7	24,1	23,3	19,6	19,7
Suecia	21,6	24,7	23,5	22,3	21,7
Reino Unido	24,4	24,9	17,7	18,3	20,6

Fuente: Eurostat

Como se observa de los datos reseñados, aunque la evolución de la tasa de riesgo de pobreza de las personas de 65 y más años, en el conjunto de la Unión Europea, ha sido mayoritariamente decreciente (la media del total experimenta una caída de -2,2 puntos porcentuales), destaca la evolución experimentada en España durante el período considerado

(2010-2014), que registra una disminución de -10,4 p.p., evolución que se observa tanto en el total como en hombres y mujeres, superando estas últimas en intensidad a la reducción experimentada por la de hombres: -9,4 p.p. los hombres y -11,1 p.p. las mujeres. Esta evolución constata la fortaleza de los sistemas públicos de protección social existentes en España y, en concreto, el que proporciona el sistema público de reparto de las pensiones.

## **16. Recomendación 16: Sistemas complementarios.**

Uno de los retos de los sistemas de protección social, en una consideración global, consiste en que los ciudadanos, al dejar su actividad laboral, mantengan unos ingresos que les permitan desarrollar un nivel de vida similar al que venían teniendo hasta entonces. En relación con este objetivo, al lado de las pensiones públicas, los sistemas complementarios juegan un papel importante, como lo demuestran las medidas adoptadas en los países de nuestro entorno.

En esta línea, la Comisión sigue valorando positivamente 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 a las pensiones públicas.

Para la consecución de estos fines, la Comisión mantiene su recomendación de dotar de estabilidad y garantizar la neutralidad del actual sistema de previsión social complementaria, así como de potenciar los sistemas complementarios de la Seguridad Social en el marco de la negociación colectiva. A este respecto, la Comisión constata el insuficiente grado de desarrollo de la previsión complementaria en España, así como la correlativa necesidad de seguir reforzándola.

A la vista de lo anterior, la Comisión estima conveniente que la previsión social complementaria –con especial incidencia en la vinculada a la negociación colectiva- debe ampliar su capacidad de complementar al conjunto de prestaciones sociales públicas, con la finalidad de posibilitar una mejor atención de algunas contingencias. A tal fin la Comisión insta a los interlocutores sociales a que, en el marco de la negociación colectiva, instrumenten fórmulas de previsión complementaria a través de fondos y planes de pensiones en su modalidad de empleo.

Además, es importante que los beneficios fiscales que comportan los sistemas complementarios de prestaciones tengan una distribución más equilibrada, en especial en términos de igualdad de género, ampliando las posibilidades de que las personas con menores ingresos (en su mayor parte mujeres) puedan beneficiarse de las aportaciones de sus cónyuges o parejas. De igual modo, deberán mejorarse los beneficios fiscales de las aportaciones realizadas a fondos y planes de pensiones, en su modalidad de empleo; en particular, estableciendo estímulos fiscales adicionales en la regulación del impuesto de sociedades.

En línea con las recomendaciones para el sistema público de pensiones, la Comisión considera necesario que se mejoren los sistemas de información a los partícipes y a los beneficiarios de los sistemas complementarios, de modo que la misma sea más personalizada y, mediante su simplificación y el uso de un lenguaje más sencillo, permita que sus destinatarios tengan, en todo momento, un conocimiento exacto y periódico de los derechos consolidados que van generando, así como de los gastos que se le imputan, de

modo que se logre un mayor grado de responsabilidad individual sobre la previsión complementaria.

En todo caso, las cantidades ingresadas en los fondos y planes de pensiones o a favor de entidades de previsión social voluntaria no podrán tener un tratamiento fiscal más favorable que la cuantía prevista como deducible en la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas o en la Ley del Impuesto sobre Sociedades por cotizaciones sociales, incluidas tanto las que son a cargo del trabajador, como las que corren por cuenta del empresario. Este límite no afectará a las cantidades que se pudieran aportar para la cobertura de situaciones de dependencia.

La Comisión estima que la previsión social complementaria debe atender, también, a las necesidades de los más de 3 millones de personas que en España realizan trabajos por cuenta propia o son empresarios individuales y para los que, hasta ahora, no han existido fórmulas atractivas y eficientes, más allá de opciones plenamente individuales.

La Comisión es consciente de que el trabajador autónomo reúne algunas características propias que lo distinguen del contratado laboral, características que justifican la configuración de un régimen de previsión social complementaria específico, ya que los ingresos de sus actividad económica pueden ser muy variables de un año a otro.

Una de las medidas específicas a favor de este colectivo podría ser la de crear planes de pensiones o planes de previsión asegurada específicos para trabajadores autónomos, con la particularidad de que permitan la disposición anticipada en caso de cese de la actividad o la existencia de pérdidas durante un determinado periodo de tiempo.

La Comisión está a favor de que las mutualidades de previsión social –en su condición de instrumentos de previsión complementaria sin ánimo de lucro- sean potenciadas con arreglo a criterios de colaboración con el sistema público, como instrumento diferenciado que ayude a la extensión de la previsión social en el ámbito empresarial y profesional.

## **M.16. Medidas adoptadas Recomendación 16**

### **M.16.1. Medidas normativas del Periodo 2011-2015**

#### **M16.1.1 Ejercicio 2011**

La Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible aborda determinados cambios que se consideran necesarios para incentivar y acelerar el desarrollo de una economía más competitiva, más innovadora, capaz tanto de renovar los sectores productivos tradicionales como de abrirse decididamente a las nuevas actividades demandantes de empleos estables y de calidad.

En el ámbito asegurador y de los planes y fondos de pensiones, la Ley de Economía Sostenible incluye importantes medidas de reforma que conviene destacar. Las reformas introducidas en estos ámbitos se dirigen a mejorar la tutela de los derechos de los asegurados, fomentar el desarrollo de la actividad económica en el sector asegurador,

mediante la transparencia en la mediación de seguros y reaseguros y a la simplificación y agilización de trámites administrativos.

En concreto, se refuerzan los mecanismos de protección de los usuarios de servicios financieros mediante la modificación de la Ley 44/2002, de 22 de noviembre de medidas de reforma del sistema financiero y del Real Decreto 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, aumentando la transparencia mediante la publicidad de la rentabilidad esperada por los tomadores de seguros de vida que no asuman el riesgo de la inversión.

En materia de planes y fondos de pensiones se modifica el texto refundido de la Ley de regulación de los planes y fondos de pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, introduciendo medidas de reducción de cargas administrativas y de agilización de los procedimientos administrativos, junto con medidas de mejora de la regulación y seguridad jurídica, en especial, en lo relativo a la actividad de comercialización de planes de pensiones individuales, al tiempo que se refuerza la supervisión.

Como mejora de la normativa y de la seguridad jurídica se regula la comercialización de planes de pensiones del sistema individual, en especial los tipos de entidades y profesionales que pueden ejercer dicha actividad y requisitos que deben reunir al efecto, los contratos o acuerdos de comercialización que han de concertar los comercializadores con las entidades gestoras, así como las obligaciones y responsabilidades de ambos, y se establecen habilitaciones para el desarrollo reglamentario.

Otras mejoras normativas se refieren a las exigencias de recursos propios de las gestoras de fondos de pensiones, las funciones de vigilancia y custodia de las entidades depositarias y la sistematización del procedimiento de movilización y transferencia de derechos consolidados entre planes de pensiones y otros instrumentos de previsión social complementaria fiscalmente homogéneos (planes de previsión asegurados y planes de previsión social empresarial).

Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

La Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, contiene disposiciones que afectan a los instrumentos de previsión social complementaria.

Por una parte, se establece el deber de información sobre las prestaciones futuras de jubilación. La Recomendación 7ª del informe de la Comisión del Pacto de Toledo indica que el trabajador ha de ser informado de la cuantía aproximada de su pensión futura de jubilación, como mecanismo de concienciación sobre sus posibilidades económicas futuras y de la relación entre su salario actual y la pensión que le correspondería. La disposición adicional vigésima sexta de la referida Ley 27/2011 modificó el ahora artículo 17 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, estableciendo el deber de la Administración de la Seguridad Social de informar a cada trabajador sobre los derechos futuros a la jubilación ordinaria a partir de la edad y con la periodicidad y contenido que se establezcan reglamentariamente,

teniendo estas comunicaciones carácter meramente informativo, sin que originen derechos ni expectativa de derechos. En el mismo precepto se establece también el deber de información sobre los derechos futuros en los instrumentos de carácter complementario o alternativo que contemplen compromisos por jubilación, tales como Mutualidades de Previsión Social, Mutualidades alternativas, planes de previsión social empresariales, planes de previsión asegurados, planes de pensiones y seguros colectivos de instrumentación de compromisos por pensiones de las empresas, debiendo facilitarse la información a los asegurados y partícipes con la misma periodicidad y en términos comparables y homogéneos con la suministrada por la Seguridad Social.

Por otra parte, las disposiciones finales tercera, cuarta y undécima de la Ley 27/2011 modifican el texto refundido de la Ley de regulación de los planes y fondos de pensiones, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, en los aspectos que se señalan a continuación.

Se modifica el apartado 2 del artículo 7 de la Ley de regulación de los planes y fondos de pensiones en lo relativo a los sistemas de designación y elección de los representantes de los partícipes y beneficiarios en las comisiones de control de los planes de pensiones de empleo, introduciendo requisitos para la representación de los partícipes que han cesado la relación laboral con el promotor y los beneficiarios, teniendo en cuenta la Sentencia del Tribunal Constitucional 128/2010, de 29 de noviembre.

Asimismo, atendiendo a las recomendación 16ª del informe de la Comisión del Pacto de Toledo, se modifica la disposición adicional primera la Ley de regulación de los planes y fondos de pensiones incluyendo expresamente el seguro colectivo de dependencia como instrumento apto para la efectividad de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores, al tiempo que la disposición final novena de la misma Ley 27/2011 introduce un nuevo párrafo en el apartado 5 del artículo 51 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, por el que se establece un límite anual de reducción de la base imponible de 5.000 euros para las primas satisfechas por las empresas a los seguros colectivos de dependencia imputadas al trabajador, límite que será adicional e independiente de los límites generales de aportaciones a sistemas de previsión social complementaria.

Por último, se adiciona un nuevo apartado 7 al artículo 14 de la Ley de regulación de los planes y fondos de pensiones, relativo a la declaración de los principios de la política de inversión de los fondos de pensiones, que en el caso de los de empleo deberá hacer referencia a si se tienen en consideración criterios de inversión socialmente responsable, debiendo dejar constancia en el informe de gestión sobre la política ejercida en relación con tales criterios.

Por otra parte, la disposición adicional decimonovena de la Ley 27/2011 encarga al Gobierno la remisión al Congreso de los Diputados, en el plazo de seis meses, de un informe sobre el grado de desarrollo de la previsión social complementaria y sobre las medidas que podrían adoptarse para promover su desarrollo en España. Las disposiciones anteriormente referidas entran en vigor el 1 de enero de 2013, excepto la relativa a la

designación y elección de las comisiones de control de los planes de pensiones de empleo que entró en vigor el 2 de agosto de 2011.

### **M.16.1.2. Ejercicio 2012**

Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013. (modificación del artículo 8 del Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones).

La disposición final novena de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, modifica, con efectos de entrada en vigor el 1 de enero de 2013 y vigencia indefinida, el artículo 8.6 del texto refundido de la Ley de Regulación de los planes y fondos de pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre. En su virtud se establece, por una parte, que en el caso de partícipes sin posibilidad de acceso a la jubilación, dicha contingencia se entenderá producida a partir de que cumplan los 65 años de edad, en sustitución de la anterior referencia a “la edad ordinaria de jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social”, con el objeto de facilitar la gestión del plan, ya que la edad ordinaria de jubilación en la Seguridad Social variará progresivamente conforme la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

Por otra parte, en relación con la posibilidad de anticipar el cobro de la prestación del plan correspondiente a jubilación por extinción de la relación laboral y pase a situación legal de desempleo, se modifica la norma para delimitar los supuestos mediante referencia a artículos del Estatuto de los Trabajadores que regulan determinados supuestos de extinción de la relación laboral (despido colectivo y otras causas o situaciones análogas). Con ello se suprime el anterior requisito de que la extinción de la relación laboral y situación legal de desempleo derivasen de “expediente de regulación de empleo aprobado por la autoridad laboral”, teniendo en cuenta que la Ley 3/2012, de 6 de julio, de Medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, ha modificado el Estatuto de los Trabajadores en cuanto a la regulación y procedimiento del despido colectivo y en la generalidad de los casos ya no requiere aprobación por la autoridad laboral.

### **M.16.1.3. Ejercicio 2013**

Ley 1/2013, de 14 de mayo, de medidas para reforzar la protección a los deudores hipotecarios, reestructuración de deuda y alquiler social.

La disposición final primera de dicha Ley 1/2013, de 14 de mayo, introduce una nueva disposición adicional séptima en el Texto refundido de la Ley de regulación de los planes y fondos de pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre. En virtud de dicha modificación se establece un nuevo supuesto excepcional de liquidez de los planes de pensiones: la posibilidad de hacer efectivos los derechos consolidados en el plan de pensiones en el supuesto de procedimiento de ejecución de la vivienda habitual del



participe. Este nuevo supuesto es igualmente aplicable a otros instrumentos de ahorro previsión, en concreto, a los planes de previsión asegurados, planes de previsión social empresarial, mutualidades de previsión social a que se refiere el artículo 51 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, y en general a los seguros colectivos que instrumentan compromisos por pensiones en los que se haya transmitido a los asegurados la titularidad de los derechos derivados de las primas pagadas por la empresa y respecto de los derechos correspondientes a primas pagadas por los propios asegurados. La norma tiene carácter temporal, de forma que durante el plazo de dos años desde su entrada en vigor (es decir, hasta el 15 de mayo de 2015) es posible solicitar el reembolso de los derechos por el supuesto de procedimiento de ejecución de la vivienda habitual, si bien, se autoriza al Gobierno para que, a propuesta del Ministro de Economía y Competitividad, pueda ampliar dicho plazo o establecer nuevos periodos a tal efecto, teniendo en cuenta las necesidades de renta disponible ante la situación de endeudamiento derivada de las circunstancias de la economía.

Real Decreto-Ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.

La disposición adicional tercera de dicho Real Decreto-Ley 16/2013, que entró en vigor el 22 de diciembre de 2013, modifica el artículo 147 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre. En virtud de dicha modificación pasan a computarse en la base de cotización al Régimen General de la Seguridad Social una serie de conceptos retributivos que anteriormente estaban excluidos de la misma. Hasta la entrada en vigor del citado dicho Real Decreto-Ley 16/2013 estaban excluidas de la base de cotización las mejoras de las prestaciones de la Seguridad Social concedidas por las empresas (sistemas de previsión social complementaria); a partir de dicho Real Decreto-Ley 16/2013 la exclusión de las mejoras se limita a las de las prestaciones de incapacidad temporal, por lo que, en principio, se incluirán en la base de cotización las contribuciones empresariales a planes de pensiones y seguros colectivos que instrumentan compromisos por pensiones asumidos con el personal.

En virtud de la Resolución de 23 de enero de 2014 de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se autoriza la ampliación del plazo de ingreso de la cotización correspondiente a los nuevos conceptos e importes computables en la base de cotización al Régimen General de la Seguridad Social (BOE de 31 de enero de 2014), se amplía hasta el 31 de mayo de 2014 el plazo de liquidación e ingreso de los nuevos conceptos a incluir en la base cotización, a consecuencia de la referida modificación del artículo 147 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, correspondientes a los periodos de liquidación de diciembre de 2013 a mayo de 2014, sin aplicación de recargo o interés alguno.

**M.6.1.4. Ejercicio 2014**

Ley 26/2014, de 27 de noviembre, por la que se modifican la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, el texto refundido de la Ley del Impuesto sobre la Renta de no Residentes, aprobado por Real Decreto Legislativo

5/2004, de 5 de marzo, y otras normas tributarias.

La disposición final primera de dicha Ley 26/2014, de 27 de noviembre, modifica el texto refundido de la Ley de regulación de los planes y fondos de pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre.

En virtud de dicha modificación se fija en 8.000 euros el límite máximo de aportación anual a planes de pensiones, aplicable a partir de 1 de enero de 2015, y se introduce un nuevo supuesto de liquidez de los planes, consistente en la posibilidad de disposición anticipada de los derechos consolidados correspondientes a las aportaciones y contribuciones empresariales realizadas con al menos diez años de antigüedad, en las condiciones, términos y límites que se fijen reglamentariamente. Dicho supuesto de liquidez se extiende a los derechos económicos de los asegurados y mutualistas derivados de primas, aportaciones y contribuciones empresariales realizadas con al menos diez años de antigüedad a planes de previsión asegurados, planes de previsión social empresarial y seguros concertados con mutualidades de previsión social contemplados en el artículo 51 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. En las movilizaciones de derechos la información que las entidades de origen han de trasladar a las de destino deberá incluir un detalle de la cuantía de cada una de las aportaciones o primas de las que derivan los derechos objeto de traspaso y de las fechas en que se hicieron efectivas. Como régimen transitorio se establece que los derechos derivados de aportaciones y primas abonadas antes de 1 de enero de 2016 podrán hacerse efectivos a partir de 1 de enero de 2025 y en caso de movilización no será obligatorio para las entidades informar de la cuantía y fecha de cada una de las aportaciones anteriores a 1 de enero de 2016, sino que será suficiente indicar la cuantía de los derechos objeto de traspaso correspondientes a las mismas.

Real Decreto 681/2014, de 1 de agosto, por el que se modifica el Reglamento de planes y fondos de pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios, aprobado por Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, el Reglamento de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, aprobado por Real Decreto 2486/1998, de 20 de noviembre, y el Real Decreto 764/2010, de 11 de junio, por el que se desarrolla la Ley 26/2006, de 17 de julio, de mediación de seguros y reaseguros privados en materia de información estadístico contable y del negocio, y de competencia profesional.

El artículo 1 del citado Real Decreto 681/2014, de 1 de agosto, introduce modificaciones en el Reglamento de planes y fondos de pensiones, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, de las que pueden destacarse las que se indican a continuación. En su virtud se actualiza la regulación reglamentaria adaptándola a sucesivas modificaciones del texto refundido de la Ley de regulación de los planes y fondos de pensiones, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, en especial las realizadas por la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible, la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social y la disposición final novena de vigencia indefinida de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos

Generales del Estado para el año 2013, que afectan a distintas materias: contingencias y anticipo de la prestación de jubilación; comisiones de control de los planes de pensiones de empleo; movilización de derechos entre planes de pensiones, planes de previsión asegurados y planes de previsión social empresarial; procedimientos administrativos de autorización e inscripción de fondos de pensiones y comunicación de modificaciones por cauces telemáticos, supresión de la inscripción de los planes en el Registro Mercantil y de requisitos de autorización administrativa previa y plazo para resolver solicitudes. Se recoge el criterio de silencio positivo para los procedimientos de autorización e inscripción de fondos de pensiones y entidades gestoras y depositarias, de conformidad con el anexo I del Real Decreto ley 8/2011, de 1 de julio, de medidas de apoyo a los deudores hipotecarios, de control del gasto público y cancelación de deudas con empresas y autónomos contraídas por las entidades locales, de fomento de la actividad empresarial e impulso de la rehabilitación y de simplificación administrativa.

También se desarrollan aspectos relativos a la actividad de los comercializadores de planes de pensiones individuales y se actualizan las obligaciones de información a partícipes y beneficiarios con la finalidad de potenciar la transparencia, introduciendo como novedad destacada el documento con los datos fundamentales para el partícipe en los planes individuales.

En cuanto al régimen de inversiones de los fondos de pensiones, se clarifican ciertos aspectos referidos a las condiciones de aptitud de los activos y a los límites de inversión aplicables; se desarrolla el contenido de la declaración comprensiva de los principios de la política de inversión y se introducen aspectos referentes a la utilización de criterios extra financieros (éticos, sociales, medioambientales y de buen gobierno) en la selección de inversiones, con la finalidad de adaptar la normativa a las tendencias existentes en el ámbito internacional.

En relación con las entidades gestoras y depositarias, se clarifican y desarrollan sus funciones, la condiciones para la delegación de funciones y el control recíproco entre gestora y depositaria, y se modifica la regulación de los límites máximos de las comisiones de gestión y depósito aplicable. Asimismo se trasponen a la regulación reglamentaria de fondos de pensiones dos Directivas comunitarias: por una parte se incluye la posibilidad de que las entidades gestoras de fondos de inversión alternativos puedan ser designadas para la gestión de las inversiones de los fondos de pensiones, como trasposición de la Directiva 2011/61/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 8 de junio de 2011, relativa a los gestores de fondos de inversión alternativos y por la que se modifican las Directivas 2003/41/CE y 2009/65/CE y los Reglamentos (CE) nº 1060/2009 y (UE) nº1095/2010; por otra parte se introduce el deber de evitar la dependencia exclusiva y automática de las calificaciones crediticias en las políticas de inversión de los fondos de pensiones, como trasposición de Directiva 2013/14/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de mayo de 2013, que modifica la Directiva 2003/41/CE, relativa a las actividades y la supervisión de fondos de pensiones de empleo, la Directiva 2009/65/CE, por la que se coordinan las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas sobre determinados organismos de inversión colectiva en valores mobiliarios (OICVM), y la Directiva 2011/61/UE, relativa a los

gestores de fondos de inversión alternativos, en lo que atañe a la dependencia excesiva de las calificaciones crediticias.

#### **M.6.1.5. Ejercicio 2015**

##### Orden ECC/2316/2015, de 4 de noviembre, relativa a las obligaciones de información y clasificación de productos financieros.

La existencia de información veraz, suficiente y comprensible sobre los productos y servicios ofrecidos por las entidades financieras a sus clientes constituye uno de los principios básicos del Derecho de los mercados financieros. Este principio elemental adquiere más importancia aún si cabe cuanto más sofisticados y complejos son los bienes y servicios que se ofrecen a los clientes. Es cierto que las diferentes normas tuitivas aprobadas en los últimos años han incrementado notablemente la información que se ha de poner a disposición del cliente y han establecido la obligación de que dicha información conste por escrito, contribuyendo así, en gran medida, a asegurar que los clientes reciben la información necesaria para contratar los productos y servicios financieros. Sin embargo, la gran cantidad de información precontractual que en ocasiones se ha de poner a disposición de los clientes o clientes potenciales y la ausencia de un formato común para su representación, constituyen dos factores que dificultan la adecuada comprensión de los productos ofrecidos y su comparación con otros.

Las anteriores deficiencias han puesto de manifiesto la necesidad de dotar a los clientes financieros de documentación precontractual estandarizada que exponga, de forma fácilmente comprensible y visual, la información imprescindible sobre cada producto y lo haga en un mismo formato homogéneo y mediante un sistema de representación gráfico común. Para ello, se crea el llamado «indicador de riesgo» que las entidades deberán facilitar al cliente o cliente potencial cuando le presten servicios de inversión o comercialicen un producto financiero. Dicho indicador será elaborado y representado gráficamente y clasificará al producto financiero en cuestión en alguna de las 6 categorías previstas en la orden. Además, se establecen también las alertas sobre liquidez y sobre la complejidad del producto, que únicamente deberán ser incluidas en la información a entregar al cliente o potencial cliente. En cuanto a la comercialización a distancia de los productos financieros, se precisa expresamente, en aras de la claridad normativa, que el indicador de riesgo y las alertas sobre la liquidez y la complejidad deberán facilitarse al cliente potencial antes de contratar dichos productos, de conformidad con lo establecido en el artículo 7 de la Ley 22/2007, de 11 de julio, sobre comercialización a distancia de servicios financieros destinados a los consumidores.

#### **M.16.2. Régimen fiscal aplicado a los diferentes instrumentos de previsión social.**

La Ley 35/2006 mantiene los instrumentos existentes previamente a su puesta en vigor y crea también otros con vistas a mejorar el entorno de funcionamiento de la previsión social. Tanto los nuevos instrumentos, relativos a la cobertura de la dependencia y los planes de previsión social empresarial, como los preexistentes se analizarán en el apartado siguiente

### **M.16.2.1 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.

#### **M.16.2.1.1. 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:

- Las cantidades abonadas en virtud de contratos de seguro concertados con mutualidades de previsión social por profesionales no integrados en alguno de los regímenes de la Seguridad Social, por sus cónyuges y familiares consanguíneos en primer grado, así como por los trabajadores de las citadas

mutualidades en la parte que tenga por objeto las coberturas previstas en la normativa de planes y fondos de pensiones (jubilación, incapacidad o fallecimiento).

- Las cantidades abonadas en virtud de contratos de seguro concertados con mutualidades de previsión social por profesionales no integrados en alguno de los regímenes de la Seguridad Social, por sus cónyuges y familiares consanguíneos en primer grado, así como por los trabajadores de las citadas mutualidades, 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.
- Las cantidades abonadas en virtud de contratos de seguro concertados con mutualidades de previsión social por trabajadores por cuenta ajena o socios trabajadores, incluidas las contribuciones del promotor que les hubiesen sido imputadas en concepto de rendimientos del trabajo, 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.

### **d) Seguros colectivos y planes de previsión social empresarial.**

En consonancia con la recomendación 16ª del informe de la Comisión del Pacto de Toledo, se modifica la disposición adicional primera la Ley de regulación de los planes y fondos de pensiones incluyendo expresamente el seguro colectivo de dependencia como instrumento apto para la efectividad de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores, al tiempo que la disposición final novena de la misma Ley 27/2011 introduce un nuevo párrafo en el apartado 5 del artículo 51 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, por el que se establece un límite anual de



reducción de la base imponible de 5.000 euros para las primas satisfechas por las empresas a los seguros colectivos de dependencia imputadas al trabajador, límite que será adicional e independiente de los límites generales de aportaciones a sistemas de previsión social complementaria.

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.

#### **M.16.2.2 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 participe; 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 2.500 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.

### **M.16.3. La Previsión Social complementaria en el marco de la negociación colectiva.**

Resolución de 15 de junio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017, establece unos criterios y orientaciones compartidos por los interlocutores sociales (de una parte, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME) y de otra, las Confederaciones Sindicales de Comisiones Obreras (CC.OO) y la Unión General de Trabajadores (UGT) ) que posibilitan afrontar los procesos de negociación colectiva en mejores condiciones en la actual situación económica y del empleo. Los criterios establecidos abordan las materias de empleo y contratación –con especial referencia a la contratación de jóvenes–, formación y cualificación profesional, procesos de reestructuración, derechos de información y consulta, igualdad de trato y oportunidades, seguridad y salud en el trabajo, estructura salarial y determinación de incrementos salariales, necesidades de información, previsión social complementaria, instrumentos de flexibilidad y condiciones de trabajo, clasificación profesional y movilidad funcional, ordenación del tiempo de trabajo, inaplicación de determinadas condiciones de trabajo en los convenios, teletrabajo, incapacidad temporal, absentismo, ultraactividad y proceso negociador, comisiones paritarias y sistemas autónomos de solución de conflictos.

- Respecto de los criterios relativos a la previsión social complementaria, hay que destacar el punto 4 del Capítulo III del citado acuerdo que se incluye a continuación:
- Previsión social complementaria
- Las Organizaciones firmantes de este Acuerdo compartimos una valoración positiva sobre los Sistemas de Previsión Social Complementaria y hemos considerado conveniente abordar el desarrollo de los mismos en el marco de la negociación colectiva.
- Las actuaciones en el ámbito empresarial en relación a la Previsión Social Complementaria deben basarse en su naturaleza voluntaria y valorarse en correlación con el sistema público de pensiones.

### **M.16.4. Datos relativos a planes y fondos de pensiones y otros instrumentos de previsión social.**

En este apartado se va a analizar la información correspondiente a los planes y fondos de pensiones, pero también las principales magnitudes de los seguros colectivos que instrumentan compromisos por pensiones, así como de los planes de previsión asegurados al tener dichos instrumentos la consideración de previsión social complementaria.

En relación a los datos más significativos, cabe destacar que el patrimonio gestionado ha aumentado un 19,58% entre 2011 y 2014 como consecuencia de la mejora de los mercados financieros y la economía en general. El número de cuentas de partícipes ha descendido un 6,99%

En relación a las aportaciones a planes de pensiones, a lo largo del periodo 2011- 2014 han descendido un 6,23% aunque se observa un fuerte repunte en el año 2014. Las prestaciones pagadas también se han visto reducidas en un 3,35%. Hay que destacar que el saldo neto de aportaciones y prestaciones de 2014 es positivo y más favorable que el año anterior con mayores entradas que salidas.

**Cuadro II.16.1 ANÁLISIS DE LA ACTIVIDAD DE LOS PLANES Y FONDOS DE PENSIONES**

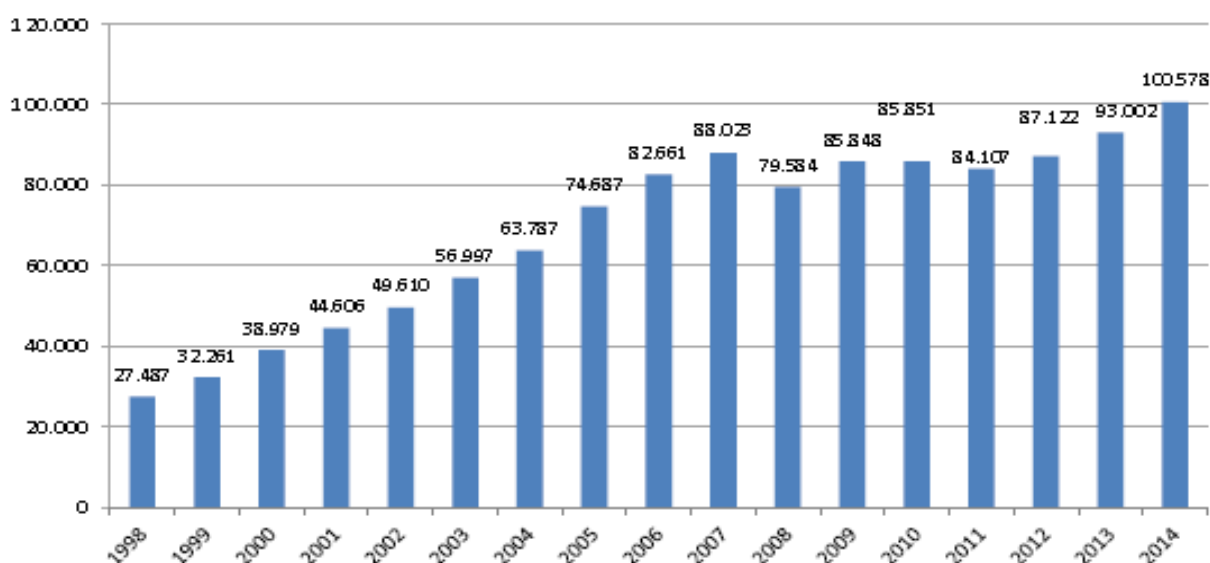
MAGNITUD	2011	2012	2013	2014	Variación Absoluta	Variación %
					2011-2014	2011-2014
Patrimonio Fondos (en millones de €)	84.107	87.114	93.002	100.578	16.471	19,58%
Partícipes	10.693.476	10.430.688	10.165.117	9.946.349	-747.127	-6,99%
Aportaciones (en millones de €)	4.910	4.136	4.120	4.604	-306	-6,23%
Prestaciones (en millones de €)	3.846	4.066	3.486	3.717	-129	-3,35%

Fuente: Informes de Seguros y Fondos de Pensiones.

#### M.16.4.1 Fondos de pensiones: Patrimonio de los fondos de pensiones

Atendiendo a la serie histórica, el patrimonio acumulado de los fondos de pensiones en el período 1998-2014 presenta la siguiente evolución.

**Gráfico II.16.1 PATRIMONIO DE LOS FONDOS DE PENSIONES 1998 – 2014**



El patrimonio acumulado de los fondos de pensiones a 31/12/2014, se ha incrementado con respecto al cierre del año anterior más de un 8% superando los 100.000 millones de €. El

patrimonio acumulado por los fondos de pensiones debe ser comparado con otras magnitudes interrelacionadas para poder determinar su verdadera dimensión. Especial interés presenta su inclusión dentro de la distribución del ahorro financiero de las familias españolas, que según datos del sector se descompone en las siguientes alternativas de inversión:

**Cuadro II.16.2 AHORRO FINANCIERO DE LAS FAMILIAS. 2014**

ACTIVOS FINANCIEROS	%SOBRE TOTAL DEL AHORRO	% VARIACIÓN 2014/2013
Depósitos bancarios	43,7	-3,1
Instituciones Inversión Colectiva	9,2	1,4
Seguros / Entidades previsión social	11	0,1
Fondos de pensiones	5,6	0,1
Inversión directa	28,3	1,8
Créditos	0,7	-0,1
Otros	1,5	0
<b>Total</b>	<b>100</b>	

Fuente: Datos estimados INVERCO con datos Banco de España

Como se observa en el cuadro, el porcentaje del ahorro que las familias destinan a los planes de pensiones ha subido ligeramente al igual que la inversión en seguros y entidades de previsión social. En cuanto al análisis del balance de los fondos de pensiones, las principales partidas que integran su activo son las inversiones financieras que representan el 82% del patrimonio del fondo, las provisiones técnicas en poder de aseguradores (en aquellos planes cuyos riesgos estén garantizados a través de contratos de seguros) que representa en torno al 8%, la tesorería con un 7,7% y, en cuantía muy reducida, alrededor del 0,1% del patrimonio, las inversiones inmobiliarias.

## **M.16.4.2 Planes de pensiones**

### **M.16.4.2.1 Cuenta de posición**

Del total de la cuenta de posición agregada de los fondos de pensiones en 2014 el 63,78%, corresponde a los planes individuales, el 35,35% a los planes de empleo y el 0,86% restante a los planes asociados. Destaca el incremento de 2011 a 2014 de la cuenta de posición de planes individuales que aumenta un 24,73% fruto de las buenas rentabilidades y el aumento de las aportaciones.

**Cuadro II.16.3 CUENTA DE POSICIÓN DE LOS PLANES DE PENSIONES. 2014 (Datos en millones de €)**

MODALIDAD	2.011	2.012	2.013	2.014
<b>Planes de empleo</b>	31.741	32.935	34.125	35.365
<b>Planes asociados</b>	837	803	883	863
<b>Planes individuales</b>	51.151	53.015	57.629	63.805
<b>TOTAL PLANES</b>	83.729	86.753	92.637	100.033

Fuente: Informes de Seguros y Fondos de Pensiones.

#### M.16.4.2.2. Aportaciones

En los planes del sistema de empleo las aportaciones han descendido en el 2014 un 2,30%, colocándose en los 1.105 millones de €. Recordar que estas aportaciones descendieron un 14% del 2012 al 2013, debido principalmente a la suspensiones temporal de las aportaciones del promotor en algunas empresas, así como en los planes de pensiones de las Administraciones Públicas. En el 2014 continúa esta situación en cuanto a las aportaciones a los planes de pensiones de las Administraciones Públicas, mientras que en muchas empresas se ha vuelto a realizar aportaciones.

De las aportaciones realizadas en el año 2014 a los planes de empleo, el 80,59 % de las mismas provienen de contribuciones del promotor.

Con respecto a los planes de pensiones individuales, si en el año 2013 se ponía fin a la tendencia bajista de los años anteriores, al crecer las aportaciones un 5,85 % respecto al año anterior; En el 2014 esta tendencia de crecimiento continúa, observándose en el 2014 un aumento del 17,23%. La comparación de las aportaciones realizadas durante los ejercicios 2013 y 2014 a las distintas modalidades de planes de pensiones queda reflejada en el cuadro siguiente.

**Cuadro II.16.4 APORTACIONES POR MODALIDAD DEL PLAN DE PENSIONES (Datos en millones de €)**

MODALIDAD	2013	2014	Variación %
<b>Planes de empleo</b>	1.131	1.105	-2,3
<b>Planes asociados</b>	29	30	3,45
<b>Planes individuales</b>	2.960	3.470	17,23
<b>TOTAL PLANES</b>	4.120	4.605	11,77

Fuente: Informes de Seguros y Fondos de Pensiones

Finalmente el cuadro siguiente recoge la distribución del patrimonio, el número de partícipes y el volumen de aportaciones entre las distintas modalidades de planes de pensiones en el ejercicio 2014.

**Cuadro II.16.5 COMPARACIÓN ENTRE SISTEMAS DE PLANES DE PENSIONES. 2014**

	EMPLEO %	ASOCIADOS %	INDIVIDUALES %
<b>Cuenta de Posición</b>	35,35	0,86	63,78
<b>Partícipes</b>	21,13	0,61	78,26
<b>Aportaciones</b>	23,99	0,65	75,35

Fuente: Informes de Seguros y Fondos de Pensiones.

### M.16.4.2.3. Prestaciones

Las prestaciones consisten en el reconocimiento de un derecho económico a favor de los beneficiarios de un plan de pensiones, como resultado del acaecimiento de una contingencia cubierta por el citado plan. Estas contingencias pueden ser la jubilación, el fallecimiento, la incapacidad y la dependencia. El importe total de las prestaciones pagadas durante 2014 se cifra en 3.717 millones de €, lo que supone un descenso de 7,14 % respecto al ejercicio anterior, siendo el desglose por contingencias el que se muestra en el siguiente cuadro:

**Cuadro II.16.6 DESGLOSE DE PRESTACIONES CONCEDIDAS POR LOS PLANES DE PENSIONES**

CONTINGENCIA	Importe		Beneficiarios	
	2013%	2014%	2013%	2014%
<b>Jubilación</b>	83,90	84,08	78,40	79,26
<b>Incapacidad</b>	6,10	5,76	8,50	8,04
<b>Fallecimiento</b>	10,00	10,14	13,10	12,68
<b>-Viudedad</b>	6,10	6,36	7,40	6,89
<b>-Orfandad</b>	2,00	1,77	3,50	3,28
<b>-Otros herederos</b>	1,90	2,01	2,20	2,50
<b>Dependencia</b>	0,03	0,03	0,03	0,02
<b>TOTAL</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Informes de Seguros y Fondos de Pensiones.

Por su parte, las prestaciones de los planes de pensiones se pueden hacer efectivas de la siguiente forma:

- a) Prestaciones en forma de capital, consistente en una percepción de pago único.
- b) Prestaciones en forma de renta, temporal o vitalicia.
- c) Prestaciones mixtas, que combinan rentas de cualquier tipo con un único cobro en forma de capital.

d) Prestaciones distintas de las anteriores en forma de pagos sin periodicidad regular.

El 31,09 % de los beneficiarios del año 2014 optaron por el cobro de las prestaciones en forma de capital, cuyo importe supuso el 47,63 % del total de prestaciones; el 44,50 % optó por el cobro en forma de renta, ascendiendo el montante de dicha modalidad de prestación al 31,46 % del total, mientras que un 19,56 % de beneficiarios optó por el cobro de prestaciones mixtas, representando el 19,93 % del importe total. El 4,84 % de los beneficiarios optaron por otras formas de cobro cuyo importe representaba tan sólo el 0,98 % del importe total.

De estas prestaciones, el 79,26 % lo fueron por la contingencia de jubilación, el 8,04 % por incapacidad, el 12,68 % por otras contingencias de fallecimiento así como el 0,02 % por dependencia.

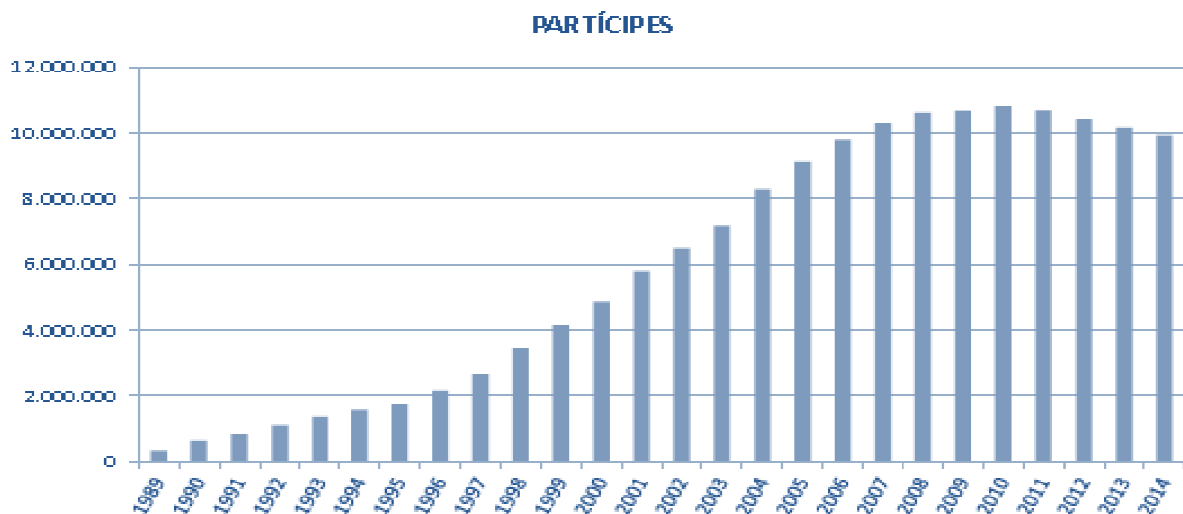
Por último, para el ejercicio 2014 la liquidez de derechos consolidados por enfermedad grave, desempleo de larga duración y cancelación de hipoteca alcanzó un total de 450 millones de €, con un desglose de 31 millones de € por enfermedad, 419 millones de € por desempleo, y de 211.585 € por cancelación de hipoteca. Respecto al número de perceptores por estos supuestos excepcionales de liquidez descendieron, respecto a enfermedad grave, de 5.343 en 2013 a 4.616 en 2014; Respecto a desempleo de larga duración, también se produjo una caída de 99.163 en 2013 a 79.110 en 2014. Por otro lado, los perceptores por cancelación de hipoteca subieron de 15 a 35 en 2014.

#### **M.16.4.2.4. Partícipes de los planes de pensiones**

En el ejercicio 2014 los planes de pensiones agruparon 9.946.349 cuentas de partícipes. Esta cifra supone por cuarto año consecutivo un descenso del número de partícipes, si bien se observa una ligera reducción de la caída. En 2012 y 2013 la disminución era de alrededor del 2,5% mientras que este año es del 2,15%.

Hay que resaltar que la cifra anteriormente presentada alude al número de cuentas de partícipes registradas, no de partícipes, porque una misma persona puede ser partícipe de varios planes. A continuación se muestra la evolución del número de partícipes de planes de pensiones en todo el periodo de referencia:

Gráfico II.16.2 PARTÍCIPES



Fuente: Informes de Seguros y Fondos de Pensiones.

En cuanto a la distribución del número de cuentas de partícipes a 31 de diciembre de 2014 entre las distintas modalidades de planes de pensiones que se incluye en el siguiente gráfico, hay que destacar el peso que tienen los planes individuales (78,26%) en comparación con los planes de empleo (21,13%).

Cuadro II.16.7 DISTRIBUCIÓN DE LAS CUENTAS DE PARTÍCIPES ENTRE LAS DISTINTAS MODALIDADES DE PLANES DE PENSIONES. 2014

	Nº DE CUENTAS	% SOBRE TOTAL
<b>EMPLEO</b>	2.101.610	21,13
<b>ASOCIADO</b>	60.967	0,61
<b>INDIVIDUAL</b>	7.783.772	78,26
<b>TOTAL</b>	<b>9.946.349</b>	<b>100,00</b>

Fuente: Informes de Seguros y Fondos de Pensiones.

En lo que se refiere a la distribución del número de partícipes por tramos de aportaciones, se ha de destacar una gran concentración de los partícipes en los tramos inferiores de la distribución. Así, el 87,29 % realiza aportaciones por debajo de los 900 € y un 74,95 % por debajo de 300 €, mientras que tan sólo el 4,91 % supera la cantidad de 3.000 € anuales.

#### M.16.4.2.5. Planes de previsión asegurados

Los planes de previsión asegurados están regulados en el artículo 51.3 de la Ley 35/2006, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, como instrumentos de previsión social complementaria con el mismo tratamiento fiscal que los planes de pensiones y la cobertura de las mismas contingencias. A diferencia de estos últimos, en cambio, los planes de previsión asegurados deben ofrecer obligatoriamente un tipo de interés garantizado, lo cual a su vez implica una garantía de conservación del capital.

A 31 de diciembre de 2014, el número de planes de previsión asegurados que se declararon en la Documentación Estadístico Contable ascendía a 223, siendo comercializados por 67 entidades aseguradoras.

A continuación se muestra un resumen de las principales magnitudes correspondientes a los planes de previsión asegurados existentes al cierre del ejercicio 2014:

**Cuadro II.16.8 PRINCIPALES MAGNITUDES DE LOS PLANES DE PREVISION ASEGURADOS**

MAGNITUD	2013	2014	Variación Absoluta	Variación %
Primas (en mill. de €)	2.960,55	2.394,13	-566,42	-19,13
Provisión matemática final (en mill. de €)	12.412,68	12.619,45	206,77	1,67
Prestaciones (en mill. de €)	1.724,25	2.763,20	1.038,95	60,26
Nº Asegurados	1.133.842	1.032.201	-101.641	-8,96

Fuente: Informes de Seguros y Fondos de Pensiones.

Durante los últimos años, frente a la evolución negativa experimentada por el número de cuentas de partícipes de los planes de pensiones individuales, el número de asegurados de este producto iba creciendo, sin embargo en el 2014 se rompe con esta tendencia, produciéndose una reducción del número de asegurados de cerca del 9%.

En cuanto a las primas, se observa una disminución de las mismas del 19,13%, evolución muy dispar a la experimentada en los planes de pensiones individuales que han visto aumentar sus aportaciones un 17,23%.

#### M.16.4.2.6. Contratos de seguro colectivo que instrumentan compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores

La previsión social complementaria a nivel empresarial se instrumenta tanto a través de planes de pensiones de empleo como de contratos de seguro, ya sea en forma de seguros colectivos o de planes de previsión social empresarial. Estos tres son los instrumentos utilizados por las empresas para dar cumplimiento a la obligación de exteriorización de los compromisos por pensiones con sus trabajadores y beneficiarios.

A continuación se muestra un cuadro resumen con los datos disponibles para las principales magnitudes:



**Cuadro II.16.9 PRINCIPALES MAGNITUDES DE LOS SEGUROS COLECTIVOS**

MAGNITUD	2013	2014	Variación Absoluta	Variación %
Provisión de seguro de vida(en mill. de €)	28.338,84	26.566,68	-1.772,16	-6,25
Primas (en mill. de €)	2.220,03	1.952,29	-267,74	-12,06
Nº pólizas	354.760	348.435	-6.325	-1,78
Tomadore s	300.934	296.741	-4.193	-1,39
Asegurados	7.421.689	7.353.040	-68.649	-0,92
Prestaciones (en mill. de €)	2.978,13	2.849,87	-128,26	-4,31
Beneficiarios	335.626	316.873	-18.753	-5,59

Fuente: Informes de Seguros y Fondos de Pensiones.

Como dato significativo de la evolución en 2014 de los seguros colectivos que instrumentan compromisos por pensiones, se observa una disminución de todas las partidas. Es importante destacar un año más, que el comportamiento de este instrumento ha sido similar al de la otra gran figura de la previsión social complementaria empresarial, los planes de pensiones de empleo en cuanto a las aportaciones/pago de primas y el número de partícipes/asegurados.

#### **M.16.4.2.7. Provisión de seguros de vida**

Como en años anteriores se aprecia un descenso de la provisión de los seguros de vida si bien en 2014 este descenso es más acusado, del 6,25% mientras que el año anterior fue de 2,8%. Por quinto ejercicio consecutivo el volumen de primas ha sido inferior al importe de las prestaciones pagadas.

#### **M.16.4.2.8. Primas**

En 2014, al igual que ocurrió en 2013, el volumen de primas cae situándose por debajo de los 2.000 millones de €. En concreto, su importe fue de 1.952,29 millones de €, tratándose de la cifra más baja de los últimos 15 años. Del total de primas de 2014, el 74,10% pertenece a las pólizas de ahorro (con jubilación) y un 25,90% a las pólizas de riesgo (sin jubilación).

**M.16.4.2.9. Contratos de seguro y empresas tomadoras**

Los contratos de seguro han vuelto a descender un 1,78% después de que en 2013 crecieran un 1%, poniendo fin a la tendencia bajista de años anteriores. Y esta misma evolución se ha observado en el número de empresas tomadoras que ha disminuido un 1,39% después de crecer un 1,63% el año anterior.

**M.16.4.2.10. Asegurados**

En relación al número de asegurados, al igual que en el ejercicio anterior, se observa una caída del 0,92%.

**M.16.4.2.11. Prestaciones y beneficiarios**

El importe de las prestaciones pagadas como resultado del acaecimiento de alguna de las contingencias cubiertas por contratos de seguro de instrumentación de compromisos por pensiones durante el ejercicio 2014 ha disminuido un 4,31% al igual que el número de beneficiarios que se ha reducido un 5,59%.

**M.16.4.2.12. Mutualidades de Previsión Social (MPS)**

En el ejercicio 2011 se recibieron por primera vez los modelos recogidos en el Anexo III de la Orden EHA/1803/2010, remitidos por las Mutualidades de previsión social en relación con las aportaciones destinadas a la cobertura de las contingencias de jubilación, incapacidad permanente, muerte y dependencia, realizadas por los mutualistas profesionales integrados o no en algunos de los regímenes de la Seguridad Social.

A continuación se muestra un cuadro resumen con los datos disponibles para las principales magnitudes:

**Cuadro II.16.10 PRINCIPALES MAGNITUDES DE LAS MPS**

MAGNITUD	2011	2012	2013	2014	Variación Absoluta 2011-2014	Variación % 2011-2014
<b>Primas (en mill. de €)</b>	383,87	374,14	438,82	372,39	-11	-3,00%
<b>Provisión matemática final (en mill. de €)</b>	5.114,4	5.455,76	5.685,28	5.837,28	723	14,10%
<b>Nº de Pólizas</b>	408.343	408.665	448.628	456.719	48.376	11,80%
<b>Nº de Asegurados</b>	300.098	294.340	294.856	309.906	9.808	3,30%
<b>Nº de Beneficiarios de prestaciones pagadas</b>	33.913	34.907	40.767	51.667	17.754	52,40%

Fuente: Informes de Seguros y Fondos de Pensiones.

Todas las variables han aumentado exceptuando las primas que se han reducido un 3%. En el año 2014 las primas se redujeron un 15% aunque en 2013 crecieron un 16% por lo que volvemos a valores de primas similares a las de 2012.

### M.16.4.2.13. Planes de Previsión Social Empresarial

Los requisitos que debe cumplir un plan de previsión social empresarial aparecen definidos en el artículo 51.4 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, destacando, entre otros, los siguientes:

- a) Serán de aplicación a este tipo de contratos de seguro los principios de no discriminación, capitalización, irrevocabilidad de las aportaciones y atribución de derechos recogidos en la normativa de planes y fondos de pensiones.
- b) La póliza dispondrá las primas que, en cumplimiento del plan de previsión social, deberá satisfacer el tomador, las cuales serán objeto de imputación a los asegurados.
- c) En el condicionado de la póliza se hará constar de forma expresa y destacada que se trata de un plan de previsión social empresarial.
- d) Las contingencias cubiertas deben ser únicamente las previstas en la normativa de planes y fondos de pensiones, teniendo como cobertura principal la de jubilación.
- e) Este tipo de seguros tendrá obligatoriamente que ofrecer una garantía de interés y utilizar técnicas actuariales.

El número de aseguradoras que comercializan PPSE se eleva a 21. Se observa un importante crecimiento en el número de beneficiarios y las prestaciones mientras que sin embargo, las primas pagadas y el número de asegurados se ha reducido:

**Cuadro II.16.11 PRINCIPALES MAGNITUDES DE LOS PLANES PREVISIÓN SOCIAL EMPRESARIAL**

MAGNITUD	2013	2014	Variación Absoluta	Variación %
Primas (en mill. de €)	56,72	50,54	-6,18	-10,89
Provisión matemática final (en mill. de €)	212,49	214,2	1,71	0,81
Prestaciones (en mill. de €)	4,07	5,22	1,15	28,37
Nº de Beneficiarios	378	543	165	43,65
Nº de Asegurados	38.938	36.407	-2.531	-6,5

Fuente: Informes de Seguros y Fondos de Pensiones.

### M.16.4.2.14. Seguros de dependencia

Se denominan seguros de dependencia aquellos seguros privados que cubren exclusivamente el riesgo de dependencia severa o de gran dependencia conforme a lo dispuesto en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

A 31 de diciembre de 2014 únicamente existían 8 seguros de dependencia, administrados por 7 entidades aseguradoras, lo que pone de manifiesto el todavía escaso desarrollo de este tipo de seguros. A pesar del escaso desarrollo, en 2014 se observa un crecimiento importante de todas las magnitudes respecto al ejercicio anterior. No obstante señalar que, el incremento tan alto de las prestaciones se debe a que los importes que se manejan actualmente hacen que cualquier aumento suponga una variación porcentual importante.

Se destacan las principales magnitudes en el siguiente cuadro:

**Cuadro II.16.12 PRINCIPALES MAGNITUDES DE LOS SEGUROS DE DEPENDENCIA**

MAGNITUD	2013	2014	Variación Absoluta	Variación %
<b>Primas (en mill. de €)</b>	4,49	4,77	0,28	6,19
<b>Provisión matemática final (en mill. de €)</b>	7,3	11,64	4,34	59,44
<b>Prestaciones (en mill. de €)</b>	0,05	0,12	0,07	126,39
<b>Nº Asegurados</b>	33.559	35.074	1.515	4,51

Fuente: Informes de Seguros y Fondos de Pensiones.

## 17. Recomendación 17: Mujer y protección social.

La Comisión constata que, en cumplimiento de, las recomendaciones de 2003, se han producido avances significativos en las políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como en el ámbito de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en términos de igualdad de género.

La Comisión sostiene que se deben seguir removiendo aquellos obstáculos que dificulten el logro de una efectiva igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en relación con el empleo y la ocupación, una adecuada conciliación de la vida personal, familiar y laboral; y una incorporación e integración laboral acorde con las aspiraciones de las mujeres.

La Comisión respalda la adopción de las medidas oportunas que garanticen la equiparación real de salarios entre hombres y mujeres. A igual desempeño igual retribución. Ello tiene una incidencia directa en los derechos generados, basados en unas cotizaciones que, a su vez, se calculan en proporción al salario percibido. La mejor vía para facilitar una protección social equiparable comienza por la eliminación de cualquier discriminación salarial que pudiera producirse atendiendo, exclusivamente, a consideraciones de género.

La Comisión entiende que el sistema debe valorar la dimensión de género en materia de pensiones, en tanto en cuanto se ha constatado la existencia de retribuciones diferenciadas, de mayores periodos de interrupción por cuidados de hijos o familiares en situación de dependencia, o de mayores limitaciones en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, entre otras discriminaciones que gravan más intensamente a las mujeres que a los hombres.

A la vista de las anteriores constataciones, la Comisión está convencida de que ha llegado el momento de que el sistema evolucione y adopte medidas que reconozcan el esfuerzo asociado a esas circunstancias y -como ya hizo en 2003- reclama el impulso de los mecanismos que incorporen los periodos de atención y cuidado de los hijos o personas dependientes como elementos a considerar en las carreras de cotización.

Todo esto debe hacerse como expresión de consideración social hacia la maternidad y, también, atendiendo a la importancia de la natalidad para el sostenimiento del sistema de pensiones en el futuro. Además han de adoptarse iniciativas que ayuden a las mujeres a complementar sus aportaciones económicas con otros elementos como ventajas fiscales o situaciones asimiladas al alta (a efectos de mejorar la pensión de jubilación) con el objetivo de configurar derechos de pensión propios.

La Comisión defiende que se adopten nuevas medidas para facilitar la adecuación del sistema de pensiones a las realidades personales y familiares, avanzando en la ampliación de coberturas, las ayudas a la adquisición de derechos propios, el acceso a pensiones de grupos especialmente vulnerables y el aumento del apoyo financiero a los pensionistas más desfavorecidos.

La Comisión estima que debe estudiarse la posibilidad de un incentivo fiscal para generar pensiones a favor de los cónyuges no incorporados al mercado de trabajo, cuando el

matrimonio tenga régimen de bienes gananciales.

La Comisión apoya la posibilidad –en casos de ruptura familiar- cuando concurriera la aportación de la mujer al mantenimiento de los negocios familiares, y previa resolución judicial, del reconocimiento en la carrera de cotización de la mujer, de periodos de tiempo que permitan generar derechos propios y no únicamente derivados. Ello tendría una clara incidencia en el ámbito del trabajo autónomo, en el medio rural y en los sectores del comercio y de la hostelería; además, evitaría la desprotección sobrevenida que afecta a las mujeres en esas áreas cuando se produce una separación o divorcio a edades tardías.

La Comisión considera que ha de estudiarse la implantación de modalidades específicas de contratación para aquellas personas que, colaborando en negocios familiares, no generen derechos de pensión adecuados. A tal efecto, una de las posibilidades consistiría en la utilización de cotizaciones sobre jornadas parciales que permitan la cotización de ambos cónyuges, cuando ambos realicen actividades para el mantenimiento del negocio. Igualmente cabría la posibilidad de instrumentar mecanismos de previsión complementaria para dar cobertura a estas situaciones.

## **M.17. Medidas adoptadas Recomendación 17**

### **M.17.1.Contexto demográfico y laboral. Análisis de las causas de la brecha de género**

Desde 2012 **la población española está descendiendo** de acuerdo a las cifras de Población del INE. La población total se sitúa en **46,5 millones de personas** (enero 2015).

De mantenerse las tendencias demográficas, España perderá un millón de habitantes en los próximos 15 años y 5,6 millones en los próximos cincuenta, según las Proyecciones de Población del INE.

El porcentaje de población mayor de 64 años (18,1%) alcanzará casi el 25% en 2029, superando ampliamente el tercio de población total (38,7%) en 2064.

Durante 2014 nacieron en España 426.303 niños, un 0,1% más que en el ejercicio pasado. Sin embargo en el primer semestre de 2015 se registraron 206.656 nacimientos un 0,8% menos que en 2014.

Los datos publicados, referidos al 2014, muestran que el número de defunciones han crecido un 1,2%. (395.045). En el primer semestre de 2015 los fallecidos han sido 225.924, un 10,5% más que en el mismo período de 2014.

En paralelo, la **edad media** de la maternidad **se retrasa** con respecto a 2013 y se sitúa en **31,8 años** (INE), y el **número medio de hijos** por mujer disminuye (1,27 en 2014). Se trata del **nivel más bajo** entre los países del UE junto con Portugal.

### **Análisis de la Brecha de género**

Junto con la evolución demográfica prevista, población envejecida y estancamiento de la natalidad, en España como en el resto de países europeos existe una brecha de género laboral, a pesar de los importantes avances conseguidos en materia de igualdad de trabajo y

oportunidades entre mujeres y hombres.

De acuerdo al Consejo de la UE (2010/C345/01) las causas subyacentes a las diferencias de género son numerosas y complejas y reflejan principalmente la discriminación en razón del sexo, así como las desigualdades vinculadas a la educación y el mercado de trabajo, como:

#### M.17.1.1. Segregación horizontal en el mercado de trabajo.

Las mujeres se concentran en un número más reducido de sectores y forma en que se evalúan las calificaciones y se ocupaciones, ocupaciones con frecuencia peor pagadas y menos valoradas. A ello contribuye el impacto de los estereotipos de género, que influyen en la elección de los cursos de formación educativa y profesional, al igual que la clasifican los empleos.

**Cuadro II.17.1 SEGREGACIÓN POR GÉNERO ENTRE OCUPACIONES Y ENTRE SECTORES ECONÓMICOS**

	Ocupaciones		Sectores	
	2003	2013	2003	2013
UE (28)	24,7	24,4	17,4	18,9
España	26,4	25,6	20,2	19,9

*Nota: El valor 0 es que no hay segregación y el 50 segregación máxima.  
Fuente. EUROSTAT*

#### M.17.1.2. Segregación vertical

Las mujeres, por lo general, ocupan puestos peor pagados, tienen menor seguridad en el empleo y se enfrentan a más obstáculos para su carrera profesional.

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo es un hecho, de manera que cada vez hay menos mujeres inactivas. En el conjunto de la UE la proporción de mujeres inactivas ha pasado del 35,6% en 2002 al 29,5% en 2014, cifra todavía lejos de la proporción de hombres inactivos que es del 16,8%.

Otro dato destacable es el trabajo a tiempo parcial, que también es mucho mayor en las mujeres que en los hombres. En las mujeres la proporción de ocupadas a tiempo parcial ha pasado del 15,9% en 2002 al 20,3% en 2014, mientras que en los hombres el recorrido ha sido desde el 3,9% en 2002 al 6,2% en 2014.

**Cuadro II.17.2 DIFERENCIAS EN LAS TASAS DE EMPLEO ENTRE MUJERE Y HOMBRES EN PUNTOS PORCENTUALES**

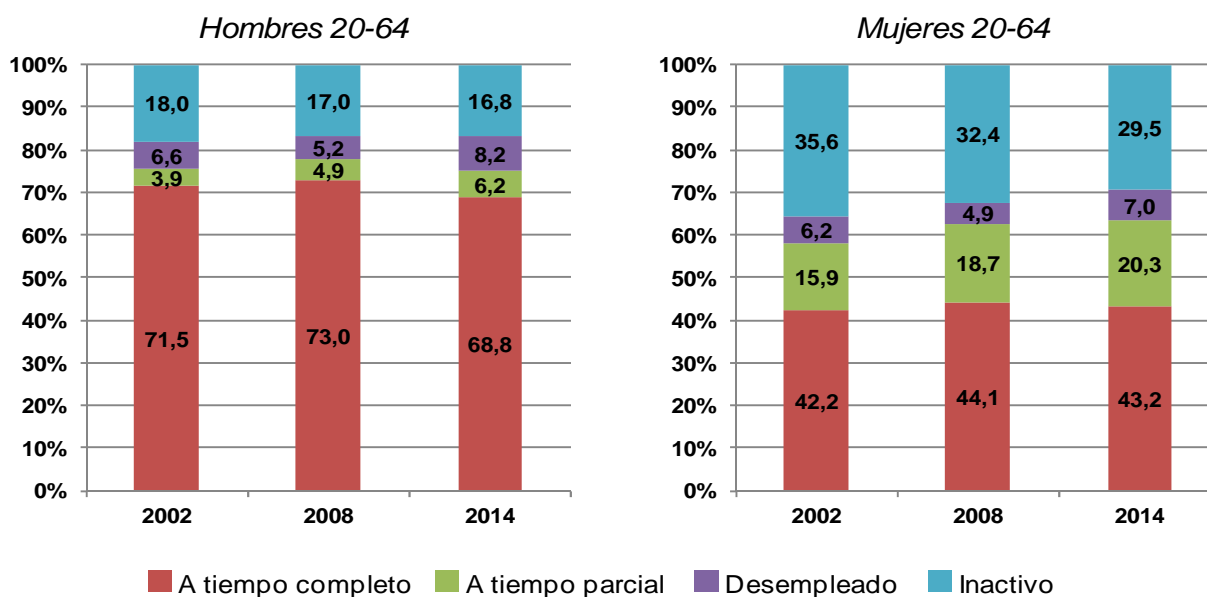
	2010	2014
UE- 28	-13,0	- 11,5
España	-12,9	- 10,2

Fuente. EUROSTAT

**Cuadro II.17.3 DIFERENCIAS EN LAS TASAS DE EMPLEO EQUIVALENTES A TIEMPO COMPLETO ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN PUNTOS PORCENTUALES**

	2002	2013
UE- 28	-23,5	-18,2
España	-33,2	-14,2

Fuente. EUROSTAT

**Gráfico II.17.1 UE-28 HOMBRES Y MUJERES DE 20 A 64 AÑOS DE EDAD, POR SITUACIÓN LABORAL EN 2014 (%)**

Fuente: EUROSTAT

**M.17.1.3. Dificultad para conciliar vida personal,** familiar y laboral, así como la distribución desigual de las responsabilidades familiares y domésticas, influye en la decisión sobre la elección de la trayectoria profesional, en un mayor uso de jornadas **a tiempo parcial** y en **interrupciones** más frecuentes de la carrera, que repercute negativamente en su evolución profesional y en la percepción de rentas.

De hecho, en España hay al año unas 31.435 excedencias por cuidado de hijos, de las que el 94 % son solicitadas por mujeres y de las 8.176 excedencias por cuidado de mayores el 84,7% las disfrutaban mujeres.



Estos factores, además de influir negativamente en su desarrollo profesional y en sus perspectivas de promoción, provoca que las mujeres presentan vidas laborales discontinuas y más cortas que los hombres, con el consecuente impacto negativo en la percepción de retribuciones y rentas futuras.

La **duración de la vida laboral**, incluidos los períodos considerados por la ley como cotizados en las altas de jubilación se recoge en la siguiente tabla

**Cuadro II.17.4 DURACIÓN DE LA VIDA LABORAL**

Año	MUJERES		HOMBRES		DIFERENCIA	
	2014	2015(*)	2014	2015(*)	2014	2015(*)
<b>Régimen General</b>	31,98	32,86	40,11	40,13	-8,13	-7,27
<b>Autónomos</b>	26,86	27,32	38,52	38,40	-11,66	-11,08

(\*) Enero a Noviembre.

A pesar de la brevedad del tiempo transcurrido se aprecia una reducción de brecha en la vida laboral como consecuencia en gran parte de los años reconocidos como cotizados a la mujer por cuidado de hijos y/o dependientes.

#### **M.17.1.4. Análisis del mercado de trabajo desde la perspectiva de género**

A continuación se analizan los datos sobre la brecha de género en las tasas de actividad, empleo y paro.

## Cuadro II.17.5 TASAS D OCUPACIÓN Y PARO

## TASAS DE OCUPACIÓN DE 16 A 64 AÑOS

Años	Varones	Mujeres	Total
2010	65,7	53,5	59,7
2011	64,2	53,3	58,8
2012	61,1	51,8	56,5
2013	60,1	51,0	55,6
2014	61,6	51,9	56,8
2015 *	64,9	53,8	59,4

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Encuesta Población Activa.  
Incorpora el cambio de base poblacional de abril de 2014 (Series revisadas 2002-2013)  
\* III trimestre 2015 de la Encuesta de población activa. EPA

## TASAS DE OCUPACIÓN DE 55 A 64 AÑOS

Años	Varones	Mujeres	Total
2010	54,5	33,1	43,5
2011	53,8	35,6	44,5
2012	52,1	36,0	43,9
2013	50,5	36,3	43,2
2014	51,2	37,8	44,3
2015 *	54,6	39,7	47,0

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Encuesta Población Activa.  
Incorpora el cambio de base poblacional de abril de 2014 (Series revisadas 2002-2013)  
\* III trimestre 2015 de la Encuesta de población activa. EPA

## TASAS DE PARO DE 16 A 64 AÑOS

Años	Varones	Mujeres	Total
2010	19,7	20,4	20,0
2011	21,2	21,9	21,5
2012	24,7	25,2	24,9
2013	25,7	26,8	26,2
2014	23,7	25,5	24,6
2015 *	20,0	22,8	21,3

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Encuesta Población Activa.  
Incorpora el cambio de base poblacional de abril de 2014 (Series revisadas 2002-2014)  
\* III trimestre 2015 de la Encuesta de población activa. EPA

## TASAS DE PARO DE 55 A 64 AÑOS

Años	Varones	Mujeres	Total
2010	14,4	13,9	14,2
2011	15,4	14,7	15,1
2012	18,1	17,9	18,0
2013	20,3	19,7	20,0
2014	20,4	19,4	20,0
2015 *	17,8	19,3	18,5

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Encuesta Población Activa.  
Incorpora el cambio de base poblacional de abril de 2014 (Series revisadas 2002-2014)  
\* III trimestre 2015 de la Encuesta de población activa. EPA

**Cuadro II.17.6 AFILIADOS POR EDAD Y SEXO**

Media anual	VARONES						MUJERES						AMBOS SEXOS					
	Total	16-19 años	20-24 años	25-54 años	55 y más años	No consta	Total	16-19 años	20-24 años	25-54 años	55 y más años	No consta	Total	16-19 años	20-24 años	25-54 años	55 y más años	No consta
2011	9.471,7	71,1	467,6	7.550,3	1.382,6	0,1	7.854,5	49,6	430,1	6.359,4	1.015,3	0,1	17.326,3	120,7	897,7	13.909,8	2.397,9	0,3
2012	9.033,9	52,0	403,9	7.210,1	1.367,8	0,1	7.704,6	36,9	373,8	6.242,9	1.050,9	0,1	16.738,6	88,8	777,7	13.453,1	2.418,7	0,2
2013	8.720,7	41,7	360,0	6.962,4	1.356,4	0,1	7.506,9	29,7	330,3	6.097,9	1.048,9	0,1	16.227,7	71,4	690,4	13.060,3	2.405,4	0,2
2014	8.853,0	45,5	372,7	7.042,4	1.392,3	0,1	7.638,7	31,8	336,1	6.162,2	1.108,5	0,1	16.491,7	77,3	708,8	13.204,6	2.500,8	0,1
2015 Octubre	9.238,8	52,7	401,2	7.289,9	1.494,8	0,1	7.970,2	35,2	351,9	6.362,3	1.220,8	0,1	17.209,0	87,9	753,2	13.652,3	2.715,6	0,1

**-Tasa de Actividad:** Hace ocho años, la proporción de hombres (mayores de 16) en condiciones de trabajar superaba hasta en **20 puntos** porcentuales la de las mujeres. Esa brecha ha ido disminuyendo progresivamente si bien en 2015 (tercer trimestre) continúa siendo algo superior a los 12,48 puntos porcentuales.

**-Tasa de ocupación:** El porcentaje de mujeres ocupadas sobre el total ha ido también evolucionando positivamente a lo largo del tiempo. En la actualidad el 53,80% de las mujeres de 16 a 64 años están empleadas, si bien la brecha con el colectivo masculino es de **11,10 puntos**. Esa diferencia se agranda (llega a ser de 14,93 puntos) cuando hablamos de población de entre 55 y 64 años.

**-Tasa de paro:** La relación entre el número de parados sobre el total de activos es bastante similar entre hombres (20,0%) y mujeres (22,8%). En este aspecto, la brecha de género es de **2,79 puntos**. Se observa que en épocas de crisis la tasa de desempleo se equilibra bastante entre ambos sexos y, en cambio, en periodos de bonanza esa brecha se hace más ostensible.

**-Trabajo a tiempo parcial:** El 72,11% de los contratos a tiempo parcial en España recaen en trabajadoras.

**Cuadro II.17.7 TIPO DE EMPLEO**

	MEDIA	HOMBRES	MUJERES
<b>Empleados: Tiempo Completo (%)</b>	84,8%	92,2%	75,7%
<b>Empleados: Tiempo parcial (%)</b>	15,2%	7,8%	24,3%

Fuente: Datos INE T3 2015

Respecto a los salarios por tipo de jornada, en 2012 los de las mujeres son inferiores en un -15,1% en los trabajos a tiempo completo y un -9,5% en los de tiempo parcial. En total y debido a la mayor **proporción de trabajo a tiempo parcial** en las mujeres, el salario de las mujeres es -23,9% inferior al del hombre.

Analizando solamente el tiempo parcial, y dado que existe un **diferencial de horas** trabajadas, siendo mayor en las mujeres, la brecha salarial de género en salario hora es mayor, alcanzado las siguientes cifras:

**Cuadro II.17.8 BRECHA DE GÉNERO EN EL SALARIO/HORA DEL TRABAJO A TIEMPO PARCIAL**

2010	2011	2012	2013
34,6%	31,8%	33,7%	33,7%

**M.17.3. Incidencia de la brecha de género en la Seguridad Social.****M.17.3.1. Efecto en las bases de cotización**

La existencia del tope máximo de cotización acorta en mayor proporción el salario de los hombres, disminuyendo de esta forma las diferencias entre hombres y mujeres. Seguidamente se presentan algunos resultados diferenciando por jornada de trabajo:

**a) Trabajo a tiempo completo**

Del estudio de la distribución de las bases de cotización de mujeres y hombres se obtienen los siguientes datos estadísticos más representativos:

**Cuadro II.17.9 TRABAJO A TIEMPO COMPLETO**

	MUJERES	HOMBRES
Base Media	1.894,7	2.032,5
Interv. Modal	(1.200-1.300)	(1.400-1.500)
Interv. Mediana	(1.600-1.700)	(1.800-1.850)
% en tope máximo	8,6%	13,1%

Las diferencias se deben a:

- La proporción de mujeres con trabajo a tiempo completo es menor (4 de cada 10 trabajadoras).
- La mujer está más representada en actividades económicas donde los salarios son menores.
- Respecto a la ocupación, las mujeres trabajan en grupos de cotización que requieren menor cualificación, en ocasiones con independencia de su preparación.

**b) Trabajo a tiempo parcial**

En el trabajo a tiempo parcial las características fundamentales responden a:

- Mayoritariamente son mujeres (6,5 de cada 10 son mujeres).
- La jornada de trabajo de las mujeres es mayor que la de los hombres en un 16%.
- El trabajo a tiempo parcial de las mujeres está menos remunerado que el trabajo a tiempo completo (-18%).

### M.17.3.2. Efecto en la pensión pública

La pensión media de las mujeres es más baja al alcanzar la jubilación por una diversidad de factores, en particular **niveles de contribuciones más bajos** asociados a una vida laboral más corta, no solo por tener salarios inferiores sino también debido a interrupciones o suspensión de la vida laboral. Como se ha visto anteriormente, nueve de cada diez excedencias por cuidado de hijos corresponden a mujeres.

Del análisis de la evolución reciente sobre el comportamiento de las nuevas altas de jubilación del Sistema de la Seguridad Social se extraen las siguientes conclusiones

- Las mujeres perciben un mayor número de pensiones que los hombres, concretamente el 51,28%.
- No obstante, el reparto mensual de la nómina de pensiones recae mayoritariamente en los varones, puesto que perciben más del 60% de los recursos que la Seguridad Social destina a pensiones contributivas cada mes.
- La pensión media de las mujeres, teniendo en cuenta todas las clases, es de 689,16 euros, frente a los 1.107,86 euros de los hombres.
- La proporción de mujeres que tienen pensión propia (derivada de su trabajo) es inferior a la de los hombres.

Cuadro II.17.10 % MUJERES Y HOMBRES

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Pensiones incapacidad permanente	35,1	64,90	100,00
Pensiones jubilación	36,9	63,1	100,00

Noviembre 2015

Fuente DGOSS

Esto se debe a la escasa incorporación al mundo laboral que en su día tuvieron las mujeres que se encuentran actualmente en edad de ser pensionista puesto que tanto el número como la cuantía de las pensiones en vigor son consecuencia del acceso al mercado de trabajo y remuneración de los ocupados en el pasado. No obstante lo anterior, la proporción de mujeres entre los pensionistas de jubilación aumenta con el tiempo, en 2004 la proporción era del 33,5%.

- Del total de afiliados, el 46,34% son mujeres.
- Las carreras de cotización de las mujeres son más cortas, 32,86 años frente a 40,13 años en el caso de los hombres en el Régimen General.
- La pensión media de jubilación de las mujeres es un -38,0% menor que la de los hombres (diciembre 2015). Esta diferencia es más acentuada en las pensiones de los más mayores: -41,1% (a partir de los 70 años) y -32,5% (entre los 65-69 años). La brecha de género en el importe de la pensión se

reduce en las nuevas altas de jubilación, siendo del -25,2% (enero-noviembre 2015), y en el caso de la jubilación anticipada del -6,7%

- La diferencia en las nuevas altas de jubilación de las mujeres respecto de los hombres para los dos principales regímenes se recoge en la siguiente tabla.

**Cuadro II.17.11 BRECHA DE GÉNERO EN NUEVAS ALTAS JUBILACIÓN**

	PORCENTAJE	
	2014	2015 (enero-noviembre)
<b>Régimen General</b>	-26,74%	-25,01%
<b>Autónomos</b>	-26,67%	-23,77%

- El importe medio de las nuevas altas de jubilación de enero a noviembre de 2015 para las mujeres es de 1.107,61 €/mes y de 1.480,72 €/mes para los hombres
- La edad real de jubilación observada este año (2015) es de 64,6 años en el caso de las mujeres y 63,8 años, en los hombres.
- En las pensiones de viudedad y en favor de familiares son beneficiarias mayoritariamente las mujeres, siendo sus cuantías en estas pensiones superiores a la de los hombres.
- En el caso de la viudedad el 92,5% de los perceptores son mujeres.

**Cuadro II.17.12 BRECHA DE GÉNERO PENSIONES VIUEDAD Y FAVOR FAMILIARES**

Diciembre 2015.

	NÚMERO	CUANTÍA PENSIÓN
<b>Pensión viudedad</b>	92,5%	+34,6%
<b>Pensión en favor familiares</b>	73,1%	+10,5%

- También son mayoría las mujeres que perciben una pensión con complemento a mínimos: el 32,83% frente al 19,88% de los hombres.

### **M.17.2. Políticas activas de empleo dirigidas a combatir la brecha de género**

En mayo de 2011, el Consejo de la UE, consciente de la necesidad de reafirmar y apoyar la estrecha relación entre la Estrategia de la Comisión Europea para la igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y la Estrategia Europa 2020, reafirmó su voluntad de cumplir con los objetivos de la UE en materia de igualdad entre mujeres y hombres y adoptó un segundo Pacto Europeo por la Igualdad de Género (2011-2020). En este Pacto, el Consejo insta a los Estados miembros y a la Unión Europea a adoptar medidas para cerrar las brechas de género en el empleo, promover una mejor conciliación de la vida laboral y vida privada para mujeres y hombres a lo largo de toda su vida y combatir todas las formas de violencia contra las mujeres.

En este contexto se han impulsado políticas activas mediante los Planes de Igualdad a nivel estatal, siguiendo generalmente las orientaciones de los sucesivos Programas de Acción Comunitarios para la igualdad de oportunidades. Así el 7 de marzo de 2014 se aprobó el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 con tres objetivos estratégicos de carácter prioritario:

1. Empleo y lucha contra la discriminación salarial.
2. Conciliación y corresponsabilidad.
3. Lucha contra la violencia de género

Dentro del ámbito de la Administración General del Estado, la Resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, aprueba el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos establece unos objetivos y unas medidas para conseguirlos. El Plan responde en particular a tres objetivos fundamentales: reducir las desigualdades que puedan persistir en el ámbito de la carrera profesional de las empleadas y empleados públicos, apoyar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad; y prestar una especial atención a aquellas situaciones que requieran especial protección, como a las víctimas de violencia de género o a la prevención de situaciones de acoso. Con ello, la Administración General del Estado pretende disponer de una herramienta que permita la representación equilibrada y garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombre en el empleo público y en las condiciones de trabajo.

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

la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral introdujo importantes cambios al poner en marcha los mecanismos necesarios para una nueva cultura del empleo basada en la flexibilidad, que facilitase la participación de la mujer en el mercado de trabajo, introduciendo nuevas medidas como las bonificaciones y reducciones en las cuotas de la Seguridad Social a las empresas por contrataciones de mujeres, la supresión de categorías profesionales en el sistema de clasificación profesional con garantía de no discriminación entre mujeres y hombres, o la regulación del trabajo a distancia.

Por otra parte, en relación con las situaciones de violencia contra las mujeres, y 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 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

A continuación se enumeran otras reformas legislativas que han introducido importantes cambios encaminados a disminuir la brecha de género en materia laboral:

ORDEN SSI/1196/2013, de 25 de Junio, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de las subvenciones públicas destinadas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implantación de planes de igualdad y se convocan las correspondientes a 2013. (B.O.E. del día 28).

REAL DECRETO 536/2013, de 12 de Julio, por el que se establecen las bases reguladoras de las subvenciones estatales destinadas a la realización de programas de interés general con cargo a la asignación tributaria del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas en el ámbito de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad. (B.O.E. del día 13)

LEY 15/2014, de 16 de Septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa (B.O.E. del día 17), que en su artículo 17 modifica la Ley 16/1983, de 24 de octubre, en lo relativo a la naturaleza y régimen jurídico, fines y funciones del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

A continuación se incorporan unas tablas que recogen distintas modalidades contractuales que se benefician con reducciones o bonificaciones en la cotización a la seguridad social, por tratarse de contratos que se formalizan con mujeres y cuyo objeto es facilitar la incorporación o permanencia de éstas en el mercado laboral.

### CONTRATOS CON DERECHO A REDUCCIÓN

MODALIDAD	REDUCCIÓN
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).	95% de la aportación empresarial por Contingencias Comunes.
De interinidad por sustitución de excedente por Maternidad con beneficiarios de prestaciones por desempleo que lleven más de un año como perceptores. SEGUNDO AÑO DE EXCEDENCIA. (A tiempo completo o parcial) (D.A. 14ª Estatuto de los Trabajadores).	60% de la aportación empresarial por Contingencias Comunes.
De interinidad por sustitución de excedente por Maternidad con beneficiarios de prestaciones por desempleo que lleven más de un año como perceptores. TERCER AÑO DE EXCEDENCIA. (A tiempo completo o parcial) (D.A. 14ª Estatuto de los Trabajadores).	50% de la aportación empresarial por Contingencias Comunes.
Cambio de puesto de trabajo por de riesgo durante el embarazo y durante la lactancia. (Disposición adicional quinta de la Ley 51/2007 y sucesivas L.P.G.E.). Cambio de puesto de trabajo por enfermedad profesional (R.D. 1430/2009)	50% de la aportación empresarial por Contingencias Comunes.



## FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA CONTRATOS CON DERECHO A BONIFICACIÓN

MODALIDAD	BONIFICACIÓN
Contratos indefinidos iniciales realizados con Mujeres víctimas de violencia de género, violencia doméstica o víctimas de terrorismo (Disposición final decimocuarta de la Ley 3/2012).	1.500 €/año durante cuatro años.
Transformación de contratos temporales en indefinidos, celebrados con víctimas de violencia de género, doméstica y terrorismo (Disp. final decimocuarta apartado tres de la Ley 3/2012 de 6 de julio).	1.500 €/año durante cuatro años.
Transformación de contratos temporales en indefinidos, celebrados con trabajadores en situación de exclusión social (Disp. final decimocuarta apartado tres de la Ley 3/2012 de 6 de julio).	600 €/año durante cuatro años.
Bonificaciones en supuestos excepcionales de contratación temporal de víctimas de violencia de género, doméstica o víctimas de terrorismo.	600 €/año durante toda la vigencia del contrato

## CONTRATOS FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA Y PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE

Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero y Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral

MODALIDAD	BONIFICACIÓN / REDUCCIÓN
<p>Contratos indefinidos a tiempo completo, tiempo parcial y fijos discontinuos realizados por empresas con menos de 50 trabajadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trabajadores desempleados entre 16 y 30 años, inscritos en la Oficina de Empleo.</li> <li>- Trabajadores desempleados mayores de 45 años, inscritos en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación. La Ley 3/2012 suprime el requisito de estar inscrito en la oficina de empleo.</li> </ul>	<p>Varones y mujeres: Bonificación de 1.000 €/año durante el primer año.</p> <p>Varones y mujeres: Bonificación de 1.100 €/año durante el segundo año.</p> <p>Varones y mujeres: Bonificación de 1.200 €/año durante el tercer año.</p> <p>Mujeres subrepresentadas: Bonificación de 1.100 €/año durante el primer año.</p> <p>Mujeres subrepresentadas: Bonificación de 1.200 €/año durante el segundo año años.</p> <p>Mujeres subrepresentadas: Bonificación de 1.300 €/año durante el tercer año.</p> <p>Varones y mujeres: Bonificación de 1.300 €/año durante tres años.</p> <p>Mujeres subrepresentadas: Bonificación de 1.500 €/año durante tres años.</p>
<p>Conversiones en indefinidos de contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación en empresas con menos de 50 trabajadores.</p>	<p>Varones: Bonificación de 500 €/año durante tres años.</p> <p>Mujeres: Bonificación de 700 €/año durante tres años.</p>
<p>Contratos para la formación realizados con trabajadores desempleados inscritos en la Oficina de Empleo.</p>	<p>Reducción del 100% de la totalidad de cuota empresarial y del trabajador para empresas con plantilla inferior a 250 trabajadores durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga.</p> <p>Reducción del 75% de la totalidad de cuota empresarial para empresas con plantilla igual o superior a 250 trabajadores durante toda la vigencia del contrato, incluida la prórroga. Y reducción del 100% de las cuotas del trabajador.</p>
<p>Conversiones en indefinidos de los contratos para la formación y el aprendizaje.</p>	<p>Varones: Reducción de 1.500 €/año durante tres años.</p> <p>Mujeres: Reducción de 1.800 €/año durante tres años.</p>

## CONTRATOS CON DERECHO A BONIFICACIÓN Y REDUCCIÓN

Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero y Ley 11/2013 de medidas de apoyo a los emprendedores y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo

MODALIDAD	BONIFICACIÓN / REDUCCIÓN
Transformación en indefinidos de contratos temporales celebrados con menores de 30 años o menores de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 %, sin experiencia laboral o siendo ésta inferior a tres meses.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Varones: Bonificación de 500 €/año durante tres años. (siempre que la jornada pactada sea al menos del 50 % de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo).</li> <li>➤ Mujeres: Bonificación de 700 €/año durante tres años. (siempre que la jornada pactada sea al menos del 50 % de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo).</li> </ul>

### M.17.3. Prestaciones en el sistema de Seguridad Social para el fomento la natalidad y conciliación de la vida laboral y familiar

En la acción protectora del sistema de Seguridad Social, existen en la actualidad una serie de prestaciones que garantizan la cobertura ante situaciones de necesidad relacionadas con la natalidad.

En efecto, **la prestación económica por maternidad** trata de cubrir la pérdida de rentas del trabajo o de ingresos que sufren las trabajadoras, por cuenta ajena o por cuenta propia, cuando se suspende su contrato o se interrumpe su actividad para disfrutar de los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento, legalmente establecidos.

El número de procesos reconocidos y el importe total a lo largo de 2014, fue de:

Cuadro II.17.13 NÚMERO E IMPORTE DE LOS PROCESOS

PRESTACIÓN	NÚMERO DE PROCESOS	IMPORTE (millones €)
<b>Maternidad</b>	281.411	1.587,30
<b>Paternidad</b>	236.714	202,36

Fuente INSS

De enero a septiembre de 2015 el número de procesos de maternidad ha disminuido ligeramente en relación con el mismo período de 2014 -0,03%, y el importe el -0,04%.

Los procesos de paternidad han crecido un 1,72% respecto al mismo período de 2014 y el gasto el 0,53%.

Por su parte, **las prestaciones por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural** tratan de cubrir la pérdida de ingresos que se produce, cuando la trabajadora por cuenta ajena es declarada en situación de suspensión del contrato de trabajo por estas causas, en los supuestos en los que, debiendo cambiar de puesto de trabajo o de actividad por otro compatible con su estado, dicho cambio no resulte técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

En el caso de trabajadoras autónomas o por cuenta propia, las situaciones protegidas por las **prestaciones por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural** están referidas al período de interrupción de la actividad profesional durante el embarazo o durante el período de la lactancia natural, cuando el desempeño de la misma pudiera influir negativamente en la salud de la trabajadora o en la del hijo, y así se certifique por los servicios médicos del INSS o por la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social competente.

También debe citarse la **prestación económica para el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave**, destinada a los progenitores, adoptantes o acogedores que reducen su jornada de trabajo para el cuidado del menor a su cargo afectado por tales enfermedades.

Se trata de un subsidio que tiene por objeto compensar la pérdida de ingresos que sufren los interesados al tener que reducir su jornada, con la consiguiente disminución de su salario, por la necesidad de cuidar de manera directa, continua y permanente a los hijos o menores a su cargo, durante el tiempo de su hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad.

La trabajadora autónoma o por cuenta propia tendrá derecho a la prestación con la misma extensión y en los mismos términos y condiciones que en el Régimen General de la Seguridad Social con la única particularidad siguiente: la situación protegida por la **prestación económica para el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave** es el período de cese parcial en la actividad de, al menos, un 50 por ciento de su duración. En este caso, el porcentaje de reducción de la jornada de trabajo vendrá referido a una jornada de 40 horas semanales.

El número de procesos en vigor y el importe total al final de 2014, fue de:

**Cuadro II.17.14 NÚMERO E IMPORTE DE LOS PROCESOS**

PRESTACIÓN	NÚMERO DE PROCESOS	IMPORTE (millones €)
<b>R. embarazo</b>	19.778	318,82
<b>R. lactancia natural</b>	380	5,82

Fuente DGOS.

En noviembre de 2015 los procesos en vigor de la prestación de riesgo durante el embarazo eran 19.849 y en la prestación de riesgo durante la lactancia natural 381.

Otras medidas de Seguridad Social que están destinadas a la protección de las situaciones relacionadas con la natalidad y que se han desarrollado en la presente Legislatura, son, entre otras:

- El beneficio por cuidado de hijos, es una medida introducida por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social –Art. 9-, cuya entrada en vigor se produce el 1 de enero de 2013 y cuyo desarrollo reglamentario tiene lugar con el Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre.

- La medida consiste en la consideración como período cotizado del tiempo de interrupción en la cotización derivada de la extinción de la relación laboral o de la finalización de la protección por desempleo (trabajadores cuenta ajena), cuando estas situaciones se producen dentro de los 9 meses anteriores al nacimiento (tres meses anteriores a la resolución de adopción, acogimiento) o durante los seis años posteriores.

Esta asimilación a período cotizado surte efectos en todas las prestaciones excepto desempleo, y a los siguientes efectos:

- Para determinar la edad ordinaria o legal de jubilación en cada caso en función del período de cotización acreditado.
- Para determinar el porcentaje aplicable a la base reguladora.
- Para determinar el coeficiente reductor a aplicar en jubilación anticipada. Tanto en jubilación anticipada por cese involuntario como en jubilación anticipada voluntaria, el coeficiente reductor a aplicar por cada trimestre de anticipación varía según una escala en función del período de cotización que acredite el interesado, siendo más suave cuanto mayor sea la carrera de seguro.

No surte efectos para el cumplimiento del período mínimo de cotización exigido (carencia general y específica) en cada caso para jubilación; incapacidad permanente, ni para el cumplimiento de la carencia especial de 33 o de 35 años para la jubilación anticipada por cese involuntario en la actividad y jubilación parcial ni para la jubilación anticipada voluntaria respectivamente.

En el ejercicio 2015 el período asimilado a cotizado por hijo se eleva a 164 días, salvo para la edad de jubilación que se computa un máximo de 270 días.

Cobra carta de naturaleza, de esta manera, un instrumento dirigido a evitar que posibles supuestos de interrupción de la cotización relacionados con el nacimiento y adopción o acogimiento de menores puedan afectar negativamente a la cuantía de los futuros derechos de Seguridad Social de los trabajadores, así como a superar las desventajas que a dichos efectos puede originar la dedicación prolongada al cuidado de los hijos.

Se trata de una medida que beneficiará en particular a las mujeres, que suelen verse afectadas en mucha mayor medida por esa circunstancia.

Otros supuestos de asimilación a período cotizado está previsto en la excedencia voluntaria por cuidado de hijo o menor acogido.- Se asimila a período cotizado los tres años de excedencia voluntaria por cuidado de hijo conforme al art. 180 .1 Ley General de la Seguridad Social en la redacción dada por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, con efectos de 1 de enero de 2013 (con anterioridad se computaba como cotizado dos años).

Esta asimilación opera a todos los efectos, incluida la carencia exigida para acceder a las

prestaciones.

Por su parte, **la prestación no económica por cuidado de hijo, de menor acogido o de otros familiares** consiste en considerar como efectivamente cotizados, a efectos de las prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad, los siguientes periodos temporales:

- Los tres primeros años del período de excedencia que los trabajadores disfruten, de acuerdo con el 46.3 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), en razón del cuidado de cada hijo o menor acogido, en los supuestos de acogimiento familiar permanente o preadoptivo, aunque éstos sean provisionales.
- El primer año del período de excedencia que los trabajadores disfruten, de acuerdo con el 46.3 del ET, en razón del cuidado de otros familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen una actividad retribuida.

Además, las cotizaciones realizadas durante los dos primeros años del período de reducción de jornada por cuidado de menor de 12 años, en los términos del art. 37.5 del ET, se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo.

Para el resto de supuestos de reducción de jornada (personas con discapacidad, mayores de 12 años, o familiares hasta el 2º grado), dicho incremento estará referido exclusivamente al primer año.

Cuando las situaciones de excedencia señaladas en los apartados 1 y 2 hubieran estado precedidas por una reducción de jornada en los términos previstos en el art. 37.5 del ET, las cotizaciones realizadas durante la reducción de jornada se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción la jornada de trabajo.

**Y, en el nivel no contributivo**, las prestaciones familiares están destinadas a cubrir la situación de necesidad económica o de exceso de gastos que produce, para determinadas personas, la existencia de responsabilidades familiares y el nacimiento o adopción de hijos en determinados casos. Son:

- Prestación económica por hijo o menor acogido a cargo
- Prestación económica por nacimiento o adopción de hijo, en supuestos de familias numerosas, monoparentales y en los casos de madres con discapacidad
- Prestación económica por parto o adopción múltiples.

#### **M.17.4. Plan Integral de Apoyo a la Familia (Aprobado por acuerdo de Consejo de Ministros 14.05.2015)**

La crisis económica, ha dejado su huella en todos los ámbitos. También las familias se han visto duramente afectadas por ella, de manera que el único grupo que ha aumentado su gasto medio desde el inicio de la crisis es el de los mayores de 65 años

En un escenario en el que, como se ha visto, el número de nacidos está descendiendo a un ritmo muy significativo es vital adoptar medidas que impulsen la natalidad y reconozcan el importante papel que representan las mujeres trabajadoras que, precisamente por el cuidado de los hijos han visto mermadas sus carreras de cotización y, por tanto, sus futuras pensiones.

El plan ha sido elaborado desde la siguiente premisa: la familia tiene un papel esencial en nuestra sociedad y es un pilar fundamental como unidad básica de articulación social, como escuela de valores, como lugar privilegiado para la transmisión del patrimonio cultural, como agente de cohesión e integración social, como factor clave de la solidaridad intergeneracional y como espacio vital para el desarrollo y bienestar de sus miembros.

Por estas razones, entre otras, los poderes públicos deben apoyarla para que pueda asumir plenamente sus responsabilidades.

Pero es que además la familia desempeña un papel económico, social e incluso político, imprescindible para la cohesión y sostenibilidad social.

Es, como se indica en el propio plan, a la vez necesaria para lograr estabilidad y crecimiento económico sostenido; lleva a cabo una función educativa clave para la configuración de una sociedad equilibrada; y desempeña una función de solidaridad entre personas y generaciones que la convierten –junto con el sector público- en una institución capaz de redistribuir rentas y de hacerlo de manera totalmente altruista para la sociedad.

Pues bien, siendo conscientes de que la realidad así lo demanda y teniendo en cuenta que las recomendaciones internacionales insisten en la necesidad de establecer políticas de familia integradas y coherentes, el pasado 14 de mayo, se aprobó, por el Consejo de Ministros el mencionado Plan Integral que, a través de sus medidas, persigue un mayor reconocimiento del papel de la familia, como eje de la solidaridad y como célula fundamental de la sociedad.

El diagnóstico apunta a la necesidad de hacer frente a la caída de la natalidad, el envejecimiento de la población y de dar una especial protección a ciertos grupos de familias.

##### **M.17.4.1. Colectivos prioritarios**

El Plan identifica tres colectivos prioritarios:

1. Familias numerosas, que representan 562.000 hogares en España; el 70% formado por familias con 3 hijos y sólo el 10% por familias numerosas de categoría especial (más de cinco hijos).

2. Familias monoparentales: 1,75 millones de hogares en España, en los que en el 83% de los casos la persona de referencia es una mujer.

3. Y familias con personas con discapacidad, 2,5 millones de personas en España con un grado de discapacidad igual o superior al 33%.

#### **M.17.4.2. Objetivos**

El Plan cuenta con **10 objetivos generales**:

1. Desarrollar los principios que deben regir las actuaciones en materia de familia.
2. Avanzar en su protección social, jurídica y económica.
3. Afrontar los retos sociodemográficos relacionados con el envejecimiento y la baja natalidad, con apoyo a la maternidad.
4. Garantizar la sostenibilidad y cohesión social con apoyo a las familias.
5. Favorecer la solidaridad intergeneracional e intrafamiliar.
6. Construir una sociedad solidaria con las familias.
7. Dar apoyo preferente a las familias en situaciones especiales.
8. Erradicar las desigualdades con origen en la situación familiar.
9. Avanzar en un mayor conocimiento de la institución familiar.
10. Y evaluar los resultados y el impacto de las políticas de familia.

#### **M.17.4.3. Medidas que afectan al ámbito de la Seguridad Social**

Pues bien, en la elaboración de este PIAF ha participado activamente la Seguridad Social, en la medida en que constituye el referente central de la acción protectora del Estado sobre los ciudadanos y las familias.

Y además, en el caso concreto de la natalidad, la Seguridad Social no puede dejar de sentirse concernida por la baja tasa de natalidad, la escasa renovación demográfica, y el proceso de creciente envejecimiento de la población al que nos vemos abocados.

De la misma manera que la Seguridad Social no puede trabajar de espaldas a la realidad del empleo y del mercado de trabajo, tampoco puede hacerlo a espaldas de la evolución demográfica.

Así, algunas de las medidas más relevantes del Plan afectan directa o indirectamente al ámbito de la SS. Entre ellas, deben recordarse las siguientes:



Se ha propuesto que, en el seno de la **Comisión del Pacto de Toledo**, se elabore un estudio sobre las prestaciones familiares en general y en el que se aborden, así mismo, las líneas de reordenación de aquellas prestaciones de la Seguridad Social que inciden directamente en el tratamiento de la familia; en concreto, las prestaciones por maternidad y paternidad, muerte y supervivencia y las prestaciones familiares del sistema.

También se ha aprobado estudiar la mejora de la **prestación por hijo o menor acogido a cargo menor** y ampliar la **prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave**, para que cubra además de al progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, a aquellos que cuidan a menores en régimen de acogimiento de cualquier tipo o tienen la tutela sobre los mismos.

Se van, así mismo, a adoptar medidas para **favorecer el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar por los trabajadores autónomos dependientes** así como para los empresarios de los que dependen, cuando aquellos deseen ejercer sus derechos y disfrutar de las prestaciones de Seguridad Social legalmente previstas en los supuestos relacionados con el embarazo, la maternidad o paternidad.

Otra propuesta aprobada consiste en la elaboración de un estudio de las posibles vías para que se incremente la participación de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social en el análisis y seguimiento activo de la incidencia de los riesgos de las mujeres durante el parto, puerperio y lactancia en el entorno de la actividad laboral.

Se introduce como nuevo elemento en las memorias del análisis de impacto normativo que acompañan a todos los proyectos de ley y reglamentos del área de la Seguridad Social, **un informe sobre su impacto en la familia**.

Y, como medida fundamental, se ha aprobado el reconocimiento de **un complemento a la cuantía de la pensión contributiva resultante para las nuevas altas de aquellas mujeres que han tenido dos hijos o más**.

#### **M.17.5. Complemento de pensión por maternidad.**

La disposición final segunda, uno, de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016, añade un nuevo artículo, el 50 bis, al texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, mediante el que se introduce un nuevo complemento por maternidad, por su aportación demográfica a la Seguridad Social, para las mujeres que hayan tenido dos o más hijos biológicos o adoptados y sean beneficiarias en cualquier régimen del sistema de la Seguridad Social de pensiones contributivas de jubilación, viudedad o incapacidad permanente.

El contenido del citado artículo 50 bis se ha integrado como artículo 60 en el nuevo texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (TRLGSS), aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, cuyo tenor literal es:

“Se reconocerá un complemento de pensión, por su aportación demográfica a la seguridad Social, a las mujeres que hayan tenido hijos naturales o adoptados y sean beneficiarias en cualquier régimen de Seguridad Social de pensiones contributivas de jubilación, viudedad e incapacidad permanente.

Dicho complemento, que tendrá a todos los efectos naturaleza jurídica de pensión pública contributiva, consistirá en un importe equivalente al resultado de aplicar a la cuantía inicial de las referidas pensiones un porcentaje determinado, que estará en función del número de hijos según la siguiente escala:

- En el caso de 2 hijos: 5 por 100.
- En el caso de 3 hijos: 10 por 100.
- En el caso de 4 o más hijos: 15 por 100.”

La Comisión Parlamentaria del Pacto de Toledo en su Recomendación 17ª (31-1-2011) ya abogaba por reconocer el esfuerzo asociado a la maternidad en la Seguridad Social, como expresión de consideración social hacia la maternidad y, también, atendiendo a la importancia de la natalidad para el sostenimiento del sistema de pensiones en el futuro.

Por otra parte, la brecha de género en pensiones es la gran prioridad de atención en el ámbito europeo para el futuro. Así se está confirmando en todos los escenarios de discusión en materia de evolución futura de los sistemas de pensiones en el ámbito internacional.

La exigencia por parte de la UE de que los Estados Miembros sitúen este debate en el centro de sus políticas es evidente. En este sentido, el pasado mes de junio, los Ministros de todos los Estados Miembros de la UE aprobaron por unanimidad las conclusiones del Consejo para la igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres que persiguen cerrar la brecha de género en las prestaciones.

También, el Plan Integral de Apoyo a la Familia (PIAF) 2015-2017, que recoge una serie de medidas destinadas a dar concreción a los objetivos generales que atienden a las familias y al entorno en el que se desarrolla la vida familiar, contempla, entre ellas, el “establecimiento de un complemento a la cuantía de la pensión contributiva resultante para las nuevas altas en pensiones de aquellas mujeres que han tenido 2 hijos o más”.

De todo ello, se deduce que este complemento se dirige especialmente a las mujeres con carreras de cotización suficientes para generar una pensión, es decir, mujeres trabajadoras y con residencia continuada en España.

En resumen, el complemento por maternidad en las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social se fundamenta en la consecución de los siguientes objetivos principales:

- Reconocer, mediante una prestación social pública, la contribución demográfica al sistema de Seguridad Social de las mujeres trabajadoras que han compatibilizado su carrera laboral con la maternidad.
- Valorar la dimensión de género en materia de pensiones, en cumplimiento de las recomendaciones de la Comisión Parlamentaria del Pacto de Toledo, atendiendo al esfuerzo asociado a la maternidad en la Seguridad Social
- Eliminar o, al menos, disminuir la brecha de género en pensiones, cumpliendo en este sentido también las Recomendaciones de la Unión Europea.

- Finalmente, dar concreción a los objetivos generales que atienden a las familias y al entorno en el que se desarrolla la vida familiar, en cumplimiento del Plan Integral de Apoyo a la Familia (PIAF) 2015-2017.

### **Alcance de la nueva medida.**

El complemento de pensión se reconocerá a las mujeres que hayan tenido hijos biológicos o adoptados y sean beneficiarias en cualquier régimen del sistema de la Seguridad Social de pensiones contributivas de jubilación, viudedad o incapacidad permanente.

Dicho complemento, que tendrá a todos los efectos naturaleza jurídica de pensión pública contributiva, consistirá en un importe equivalente al resultado de aplicar a la cuantía inicial de las referidas pensiones un porcentaje determinado, que estará en función del número de hijos según la siguiente escala:

- a) En el caso de 2 hijos: 5 por ciento.
- b) En el caso de 3 hijos: 10 por ciento.
- c) En el caso de 4 o más hijos: 15 por ciento.

Para determinar el derecho al complemento así como su cuantía únicamente se computarán los hijos nacidos o adoptados con anterioridad al hecho causante de la pensión correspondiente.

Cuando la cuantía de la pensión reconocida inicialmente supere el límite máximo de pensiones sin aplicar el complemento, la suma de la pensión y del complemento no podrá superar dicho límite incrementado en un 50 por ciento del complemento asignado.

Asimismo, si la cuantía de la pensión reconocida alcanza el límite máximo aplicando solo parcialmente el complemento, la interesada tendrá derecho además a percibir el 50 por ciento de la parte del complemento que exceda del límite máximo vigente en cada momento.

En aquellos supuestos en que la pensión inicialmente causada no alcance la cuantía mínima de pensiones que anualmente establezca la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, se reconocerá dicha cuantía, y a este importe se sumará el complemento por hijo, que será el resultado de aplicar el porcentaje que corresponda a la pensión inicialmente calculada.

El complemento de pensión no será de aplicación en los casos de acceso anticipado a la jubilación por voluntad de la interesada ni en los de jubilación parcial. No obstante lo anterior, se asignará el complemento de pensión que proceda cuando desde la jubilación parcial se acceda a la jubilación plena, una vez cumplida la edad que en cada caso corresponda.

Cuando la beneficiaria perciba más de una pensión del sistema de la Seguridad Social, se reconocerá el complemento por hijo solamente a una de las pensiones: en términos generales siempre recaerá sobre la que resulte más favorable, aunque si concurre una pensión de jubilación con una pensión de viudedad, el complemento se aplicará a la de jubilación.

El complemento por maternidad, al que se atribuye naturaleza jurídica de pensión pública contributiva, estará sujeto al régimen jurídico de la pensión en lo referente a nacimiento, duración, suspensión, extinción y, en su caso, actualización.

#### **M.17.6. Modificación de reconocimiento de prestaciones en el trabajo a tiempo parcial.**

Dada la relevancia del tiempo parcial entre las mujeres, tal como se ha puesto de manifiesto en apartados anteriores, cabe recordar que hasta hace dos años esta modalidad recibía un tratamiento diferente por parte de la Seguridad Social, pues las condiciones de acceso a las prestaciones exigidas al colectivo eran las mismas que las establecidas con carácter general y, sin embargo, el tiempo trabajado computaba en proporción a la jornada realizada a efectos de cotización.

De esta forma, no era infrecuente encontrarse casos en los que debido a la reducida jornada resultaba imposible completar el periodo mínimo exigido para acceder a la jubilación. Dicha problemática se resolvió en 2013 (RD Ley 11/2013 de 2 de agosto, que introduce el denominado coeficiente global de parcialidad).

Es importante destacar, asimismo, las innovaciones introducidas por el artículo 5, uno, de la Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social (que procede del Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto), en relación con las reglas para acreditar los períodos de cotizaciones necesarios para acceder a las prestaciones de la Seguridad Social (regla segunda del apartado 1 de la disposición adicional séptima de la Ley General de la Seguridad Social-artículo 247 TRLGSS-2015).

El Pleno del Tribunal Constitucional, mediante sentencia 61/2013, de 14 de marzo, había declarado inconstitucional y nula, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad, la citada regla segunda del apartado 1 de la disposición adicional séptima, por entender que vulneraba el artículo 14 de la Constitución, tanto por lesionar el derecho a la igualdad, como también, a la vista de su predominante incidencia sobre el empleo femenino, por provocar una discriminación indirecta por razón de sexo. A la mencionada sentencia, se han añadido posteriormente otras en el mismo sentido.

En aquella sentencia se valora igualmente la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 22 de noviembre de 2012, asunto Elbal Moreno, dictada en relación con la prohibición de discriminación indirecta por razón de sexo derivada del artículo 4 de la Directiva 79/4/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social, y mediante la que el citado tribunal resuelve una cuestión prejudicial en relación a la regla segunda del apartado 1 de la disposición adicional séptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en la redacción vigente (artículo 247 en el nuevo TRLGSS-2015).

Las sentencias afectan al cálculo de los períodos de cotización para acceder a las correspondientes prestaciones económicas, respecto de los periodos acreditados con

contrato de trabajo a tiempo parcial, incluidos los contratos de trabajo fijo-discontinuo a tiempo parcial o completo, con independencia de que la reducción de jornada se realice en cómputo diario, semanal, mensual o anual.

A juicio del Tribunal, las diferencias de trato en cuanto al cómputo de los periodos de carencia de los trabajadores a tiempo parcial respecto a los trabajadores a jornada completa se encuentran desprovistas de una justificación razonable que guarde la debida proporcionalidad entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad perseguida.

Como consecuencia de ello, fue preciso dictar una norma con rango legal con la finalidad de integrar la laguna que la anulación de la regla mencionada produjo en orden al cómputo de los periodos de carencia, para causar derecho a las prestaciones de la Seguridad Social en el caso de los trabajadores contratados a tiempo parcial.

Dicha norma, articulada inicialmente a través del Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, recoge, además, una fórmula para exigir el mismo esfuerzo a un trabajador a jornada completa y a un trabajador a jornada parcial.

El objetivo es, por tanto, evitar que se produzcan efectos desproporcionados entre las cotizaciones realmente efectuadas por el trabajador y la cuantía de la prestación que recibe. Con este propósito, la modificación legal atiende a los períodos de tiempo con contrato vigente a tiempo parcial, de igual modo que cuando se trata de trabajadores a tiempo completo. Y, en consecuencia, se mantiene así la proporcionalidad tanto en el acceso al derecho a las prestaciones, pensiones y subsidios, como a su cuantía.

Además, la nueva regulación en materia de protección social de los trabajadores a tiempo parcial es aplicable a las prestaciones de la Seguridad Social que, con anterioridad al 4 de agosto de 2013, hubiesen sido denegadas por no acreditar el período mínimo de cotización exigido y a las prestaciones cuya solicitud se encontrase en trámite.

Por todo ello, los trabajadores que a lo largo de su vida laboral hayan tenido o tengan contratos a tiempo parcial podrán acceder ahora con mayor facilidad a cualquier prestación de la Seguridad Social.

Los efectos de esta mejora en la consideración del trabajo a tiempo parcial, que benefician en mayor medida a las mujeres, están desarrollados en la Recomendación nº 5, concretamente en el apartado M 5.3.

## 18. Recomendación 18: Discapacidad

La Comisión estima que el sistema de Seguridad Social constituye un instrumento de política social que debe contribuir, en mayor medida, a la plena inclusión de las personas con discapacidad. A tal fin, se han de intensificar los niveles de protección de las necesidades insuficientemente cubiertas de las personas con discapacidad y sus familiares, en materias tales como:

- Anticipación de la edad de jubilación de trabajadores con tipos de discapacidad que comporten menor esperanza de vida.
- Asignaciones por hijo/a a cargo.
- Orfandad.
- Pensiones no contributivas.
- Convenios especiales.

De igual modo, se ha de promover que el Sistema de Seguridad Social no comporte trabas para la activación y, por tanto, el acceso al empleo de calidad de las personas con discapacidad, y que, al mismo tiempo, estimule, compatibilizándolas en su caso, el tránsito de medidas pasivas a medidas activas.

La Comisión entiende que debe flexibilizarse el régimen jurídico de las pensiones por incapacidad permanente, para moderar la incompatibilidad existente que obliga a elegir entre pensión o trabajo. Ello induce a las personas que han adquirido una discapacidad durante su vida laboral a optar por la pensión –y, consiguientemente, a permanecer en situación de inactividad- cuando podrían, en muchos casos, desarrollar una actividad laboral acorde con sus circunstancias.

La legislación de seguridad social no ha de expulsar a nadie del mercado de trabajo, sino que debe potenciar mecanismos de incorporación inclusiva que faciliten la plena autonomía de las personas con discapacidad.

En todo caso, al alcanzar el pensionista de incapacidad la edad de jubilación el régimen de compatibilidad de su pensión deberá regirse por los mismos criterios de compatibilidad que, con carácter ordinario, se puedan establecer para la pensión de jubilación.

### M.18. Medidas adoptadas Recomendación 18

#### M.18.1. Medidas de fomento del empleo

##### M.18.1.1. Reducciones y bonificaciones a la seguridad social a trabajadores con discapacidad.

En los últimos años se han adoptado diversas iniciativas normativas encaminadas a reforzar, aún más, la integración laboral de las personas con discapacidad, articulándose toda una serie de reducciones y bonificaciones en las cotizaciones a la Seguridad Social para trabajadores con discapacidad: beneficios para el fomento de la contratación temporal e indefinida, para la conversión en contratos indefinidos, para la contratación por Centros

Especiales de Empleo; así como beneficios para las personas con discapacidad que causen alta en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.

En general, los contratos con trabajadores discapacitados presentan incentivos en mayor grado que los de los trabajadores que no tienen disminuida su capacidad funcional. De hecho, la reordenación del sistema de bonificaciones llevada a cabo por el Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, que dirigió las bonificaciones a la contratación de colectivos con dificultades objetivas y especiales para acceder al mercado de trabajo, mantuvo todas aquellas destinadas a la contratación de discapacitados.

En el Real Decreto ley 18/2011, de 18 de noviembre, se ha regulado una bonificación del 100% en las cuotas empresariales de la Seguridad Social, para los contratos celebrados o que se celebren por la Organización Nacional de Ciegos (ONCE) y la Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, a través de la modificación 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, ha establecido importantes beneficios para favorecer el autoempleo de los trabajadores discapacitados. Bonificaciones y reducciones que ha reunificado y armonizado la Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo, incorporando un nuevo artículo 32 en la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo.

Al margen de estas medidas reguladas específicamente para trabajadores discapacitados, los incentivos a la incorporación de trabajadores a entidades de la economía social de la Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social, según la última redacción dada por la Ley 31/2015, de 9 de septiembre, los incentivos para la transformación de contratos temporales en indefinidos o para contratos de fomento para el empleo joven recogidos en el Real Decreto-ley 4/2013 y la ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo; o los dirigidos para jóvenes beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil de acuerdo con el Real Decreto-ley 8/2014 de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, establecen requisitos menos restrictivos, principalmente en lo referido a límites de edad, en caso de que los contratos se formalicen con trabajadores discapacitados.

Como resultado de todas las medidas encaminadas a facilitar el acceso al empleo de los trabajadores discapacitados, actualmente una media mensual de 160.000 trabajadores tiene reducciones o bonificaciones en su cotización a la Seguridad Social, por un importe medio mensual de 54 millones de euros.

Los diversos tipos de incentivos a los que se ha hecho referencia en los párrafos anteriores se recopilan en los siguientes apartados, indicando las normas que los establecen, la modalidad contractual y el tipo y duración de la deducción que se aplican en las cotizaciones sociales.



### M.18.1.1.1. Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero y Ley 11/2013 de medidas de apoyo a los emprendedores y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo

MODALIDAD	BONIFICACIÓN / REDUCCIÓN
Contratación indefinida a tiempo completo o a tiempo parcial por microempresas (empresas con una plantilla igual o inferior a nueve trabajadores) y trabajadores autónomos de menores de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 %	Reducción del 100% de la cuota empresarial por contingencias comunes durante el primer año de contrato y solo para un contrato.
Transformación en indefinidos de contratos temporales celebrados con menores de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 %, sin experiencia laboral o siendo ésta inferior a tres meses.	Varones: Bonificación de 500 €/año durante tres años. Mujeres: Bonificación de 700 €/año durante tres años.
Contratos a tiempo parcial indefinidos o temporales con vinculación formativa para menores de 35 años que tengan reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 % que procedan de otro sector de actividad y que se encuentren desempleados desde hace 12 meses.	Reducción del 100% de la cuota empresarial por contingencias comunes del trabajador contratado en empresas con plantilla inferior a 250 trabajadores durante doce meses. Este incentivo podrá ser prorrogado otros doce meses siempre que el trabajador continúe compatibilizando el empleo con la formación.  Reducción del 75% de la cuota empresarial por contingencias comunes de trabajador contratado en empresas con plantilla igual o superior a 250 trabajadores durante doce meses. Este incentivo podrá ser prorrogado otros doce meses siempre que el trabajador continúe compatibilizando el empleo con la formación.
Empresas y autónomos que concierten un contrato en prácticas para el primer empleo de un menor de 35 años con un grado de discapacidad mayor o igual al 33% aunque hayan transcurrido cinco o más años desde la terminación de los correspondientes estudios.	Reducción del 50% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante la vigencia del contrato. Bonificación adicional del 50% para contrataciones efectuadas hasta el 30/06/2016 con personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía juvenil (RDL 8/2014).  Reducción del 75% de la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes durante la vigencia del contrato en el caso de que el trabajador estuviese realizando prácticas no laborales en el momento de la concertación del contrato de trabajo en prácticas. Bonificación adicional del 25% para contrataciones efectuadas hasta el 30/06/2016 con personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil (RDL 8/2014).



**M.18.1.1.2. Real Decreto-ley 8/2014, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia**

MODALIDAD	BONIFICACIÓN / REDUCCIÓN
Contratación de beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil con un grado de discapacidad igual o superior al 33% menores de 30 que no hayan trabajado en los 30 días naturales anteriores al inicio de la relación laboral.	Bonificación de 300 euros al mes.  Bonificación de 225 euros al mes cuando la jornada de trabajo sea, al menos, equivalente a un 75% de la jornada de un trabajador a tiempo completo.  Bonificación de 150 euros al mes cuando la jornada de trabajo sea, al menos, equivalente a un 50% de la jornada de un trabajador a tiempo completo.

**M.18.1.1.3. Ley 31/2015, de 9 de septiembre por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo, que modifica la Ley 5/2011, de 29 de marzo de Economía Social.**

MODALIDAD	BONIFICACIÓN / REDUCCIÓN
Desempleados menores de 35 que tengan reconocido un grado de minusvalía mayor o igual al 33% incorporados como socios trabajadores a cooperativas o sociedades laborales como socios trabajadores o de trabajo.	Bonificación de 137,5 euros/mes durante el primer año y de 66,67 euros al mes los dos años siguientes.
Excluidos sociales menores de 35 que tengan reconocido un grado de minusvalía mayor o igual al 33% contratados indefinida o temporalmente en empresas de inserción.	Bonificación de 137,50 euros al mes durante tres años en caso de los contratos indefinidos o de la duración del contrato en caso de tratarse de un contrato temporal.

**M.18.1.1.4. Fomento del autoempleo. Ley 31/2015, de 9 de septiembre por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo, que modifica la Ley 20/2007, de 11 de julio del Estatuto del Trabajo Autónomo.**

MODALIDAD	BONIFICACIÓN / REDUCCIÓN
Personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, víctimas de violencia de género y las víctimas del terrorismo, que causen alta inicial o que no hubieran estado en situación de alta en los 5 años inmediatamente anteriores.  Aplicable también a los socios de sociedades laborales y a los socios trabajadores de Cooperativas de Trabajo Asociado encuadrados en el RETA.	Sobre la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo que corresponda:  50 euros mes durante 12 meses si optan por base mínima, si no reducción del 80% durante 12 meses.  Bonificación del 50% durante los 48 meses siguientes.

## M.18.2. Compatibilidad de pensiones con actividad laboral

### M.18.2.1. Compatibilidad del percibo de una pensión (no contributiva) con el trabajo.

Se ha incorporado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2016 (PGE) una importante medida en relación con el colectivo de personas con discapacidad, que va a posibilitar el fomento de la **inserción** en el mundo laboral de este colectivo sin merma de su protección social, y sin que la percepción de la prestación desincentive la ocupación de aquellas personas con capacidad que quieran y puedan trabajar.

Se amplía la compatibilidad entre la percepción de una pensión no contributiva de invalidez y el desempeño de actividades de tipo laboral o formativo.

Como se ha señalado, esta medida supone un importante beneficio para las personas con discapacidad, fomentándose su acceso al mercado de trabajo, sin que por ese motivo dejen de percibir la pensión que reciben del sistema de la Seguridad Social, y también supone un **estímulo para la búsqueda de mejores oportunidades** laborales o formativas.

De acuerdo con la redacción anterior del artículo 147 de la Ley General de la Seguridad Social, los ingresos a consecuencia de una actividad laboral únicamente son compatibles con la percepción de una pensión de invalidez no contributiva en aquellos supuestos en que la suma de ambas cuantías en cómputo anual, no supere la del IPREM también en cómputo anual, con la posibilidad de minorar la cuantía de la pensión en el 50 por ciento de ese exceso siempre y cuando no se supere así 1,5 veces la cuantía del IPREM.

Tras la modificación introducida por la Ley de Presupuestos de 2016, el artículo 366 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social establece:

Las pensiones de invalidez en su modalidad no contributiva no impedirán el ejercicio de aquellas actividades, sean o no lucrativas, compatibles con el estado del inválido, y que no representen un cambio en su capacidad de trabajo.

En el caso de personas que con anterioridad al inicio de una actividad lucrativa vinieran percibiendo pensión de invalidez en su modalidad no contributiva, durante los cuatro años siguientes al inicio de la actividad, la suma de la cuantía de la pensión de invalidez y de los ingresos obtenidos por la actividad desarrollada no podrá ser superior, en cómputo anual, al importe, también en cómputo anual, de la suma del indicador público de renta de efectos múltiples, excluidas las pagas extraordinarias y la pensión de invalidez no contributiva vigentes en cada momento. En caso de exceder de dicha cuantía, se minorará el importe de la pensión en la cuantía que resulte necesaria para no sobrepasar dicho límite. Esta reducción no afectará al complemento previsto en el artículo 364.6.

La redacción propuesta fija un único límite para la compatibilidad, que será la suma de la pensión no contributiva y el IPREM en 12 pagas; si se excede el mismo, la pensión se verá reducida en la cuantía necesaria para llegar al límite fijado. Todo ello supone un incremento de entre 2 y 4,5 veces la cuantía de la pensión que puede percibir el beneficiario, así como

un aumento del colectivo de perceptores de hasta el 20 por ciento al aumentar el límite de recursos de 9.585,18 euros/año a 11.540,72 euros/año, según se muestra en el cuadro siguiente.

**Cuadro II.18.1 COMPATIBILIDAD PENSIÓN INCAPACIDAD NO CONTRIBUTIVA Y SALARIO**

SITUACIÓN SIN REFORMA			SITUACIÓN CON REFORMA		
SALARIO	PNC	TOTAL	SALARIO	PNC	TOTAL
6.390,12	2.575,30	8.965,42	6.390,12	5.150,60	11.540,72
7.000,00	2.270,36	9.270,36	7.000,00	4.540,72	11.540,72
8.000,00	1.585,18	9.585,18	8.000,00	3.540,72	11.540,72
9.000,00	585,18	9.585,18	9.000,00	2.540,72	11.540,72
9.100,00	485,18	9.585,18	10.000,00	1.540,72	11.540,72
10.000,00	-	9.585,18	11.000,00	540,72	11.540,72
			11.540,72	0	11.540,72

De esta medida se beneficiarán cerca de **3.000 trabajadores** al año con discapacidad.

#### **M.18.2.2. Compatibilidad del percibo de una pensión de orfandad con el trabajo.**

De acuerdo con la redacción por el artículo 225 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

1. Sin perjuicio de lo previsto en el apartado 2 del artículo anterior, la pensión de orfandad será compatible con cualquier renta de trabajo de quien sea o haya sido cónyuge del causante, o del propio huérfano, así como, en su caso, con la pensión de viudedad que aquel perciba.

Será de aplicación a las pensiones de orfandad lo previsto, respecto de las pensiones de viudedad, en el segundo párrafo del artículo 223.1.

2. Los huérfanos incapacitados para el trabajo con derecho a pensión de orfandad, cuando perciban otra pensión de la Seguridad Social en razón a la misma incapacidad, podrán optar entre una u otra. Cuando el huérfano haya sido declarado incapacitado para el trabajo con anterioridad al cumplimiento de la edad de dieciocho años, la pensión de orfandad que viniera percibiendo será compatible con la de incapacidad permanente que pudiera causar, después de los dieciocho años, como consecuencia de unas lesiones distintas a las que dieron lugar a la pensión de orfandad, o en su caso, con la pensión de jubilación que pudiera causar en virtud del trabajo que realice por cuenta propia o ajena.

3. Reglamentariamente se determinarán los efectos de la concurrencia en los mismos beneficiarios de pensiones de orfandad causadas por el padre y la madre.

### **M.18.2.3. Compatibilidad de la incapacidad permanente absoluta y gran invalidez con el trabajo en el supuesto de pensionistas que han alcanzado la edad de jubilación**

La recomendación número 12 del Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo, aprobado por el Pleno del Congreso de los Diputados en su sesión de 25 de enero de 2011 incluía referencias expresas al impulso del envejecimiento activo, estableciéndose la necesidad de abordarlo de forma integral, ya que la transición entre vida activa y jubilación implica tanto a la política de Seguridad Social, como a las políticas de empleo.

Para ello, el Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo reguló la compatibilidad entre la percepción de la pensión de jubilación y el trabajo por cuenta propia o ajena para favorecer el alargamiento de la vida activa, reforzar la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social, y aprovechar en mayor medida los conocimientos y experiencia de estos trabajadores.

En línea con la tendencia normativa iniciada tiempo atrás, de aproximar, con medidas de diversa entidad, el régimen de las pensiones de incapacidad permanente al de la pensión de jubilación, la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, introdujo en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social la equiparación en materia de incompatibilidades de las pensiones de incapacidad permanente absoluta y de gran invalidez con la pensión de jubilación (apdo. 3 del artículo 198 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre).

Desde el momento en que el citado artículo 198.3 de la L.G.S.S equipara las pensiones de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez a la de jubilación en lo que a compatibilidad e incompatibilidad con el trabajo se refiere, la salvedad que, respecto de la incompatibilidad radical, se admite para la pensión de jubilación es admisible igualmente para las pensiones de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, siendo de aplicación, a las pensiones de incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, después de que sus beneficiarios cumplan 67 años o la edad en cada momento equivalente, la innovadora modalidad de compatibilizar el disfrute del 50% de la pensión de jubilación con el trabajo por cuenta ajena o propia que, para favorecer el envejecimiento activo, se reguló por el Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo y que actualmente recoge el artículo 214 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

### **M.18.3. Medidas de mejora de acceso a prestaciones.**

#### **M.18.3.1. Convenio especial a efectos de suscripción por las personas con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral, para la cobertura de las prestaciones por jubilación y por muerte y supervivencia.**

El Real Decreto 156/2013, de 1 de marzo, por el que se regula la suscripción de convenio especial por las personas con discapacidad que tengan especiales dificultades de inserción laboral, da cumplimiento al mandato de la disposición adicional segunda de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en cuyo apartado 3 se encomienda al Gobierno la regulación de una nueva modalidad de convenio especial a efectos de su suscripción por las personas con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral para la cobertura de las prestaciones por jubilación y por muerte y supervivencia.

La citada disposición legal fue adoptada en el marco de la recomendación nº 18 del Informe de evaluación y reforma del Pacto de Toledo, según la cual, a efectos de la plena inclusión de las personas con discapacidad, se han de intensificar los niveles de protección de las necesidades insuficientemente cubiertas de dichas personas y de sus familias en diversas materias de Seguridad Social.

Supone un paso más en la aplicación de los principios de **igualdad de oportunidades y no discriminación** declarados en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, aprobada el 13 de diciembre de 2006 por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

El objetivo del proyecto consiste en establecer el régimen jurídico del convenio especial, como instrumento para la inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas discapacitadas a que se refiere. Regula los requisitos para poder suscribirlo, relativos a la edad, residencia, grado y tipo de discapacidad, situación en la Seguridad Social y como demandantes de empleo de los solicitantes.

Asimismo, fija las reglas de procedimiento para solicitar y suscribir el convenio, en cuanto a la posible representación legal, forma y medio de presentación de la solicitud y acreditación de los requisitos exigidos; determina los efectos material y temporal derivados de la suscripción del convenio especial; establece las normas relativas a la cotización y prevé la aplicación supletoria de la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, reguladora del convenio especial, en cuanto a su resolución y formalización, sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar, plazo de ingreso así como suspensión y extinción del mismo.

Como ha indicado el propio Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI), que ha efectuado una valoración favorable del proyecto, éste supone un importante avance en la protección social de las personas con discapacidad y un paso relevante para la extensión de dicha protección social a las personas con discapacidad que más expuestas están a la vulnerabilidad y a la precariedad de derechos. Los datos de afiliación del mes de noviembre arrojan un número de **102 convenios** especiales suscritos (Convenio n. 41).

### **M.18.3.2. Convenio especial a efectos de suscripción por las personas con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral, para la cobertura de las prestaciones por jubilación y por muerte y supervivencia**

En las conversaciones mantenidas con el CERMI se planteó la posibilidad de ampliar el ámbito de actuación de las mutuas en relación con las personas con discapacidad. Así se inició un proceso de análisis para que en la nueva normativa de mutuas colaboradoras con la Seguridad Social que entonces se estaba elaborando, y que finalizó con la aprobación de la Ley 35/2014, de 26 de diciembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, se incorporase de manera expresa que estas entidades colaboradoras con las Seguridad Social pudieran dar un mayor apoyo a los trabajadores que por un accidente de trabajo o enfermedad profesional se vieran inmersos una **discapacidad sobrevenida**.

Además, la propuesta no sólo busca atender y rehabilitar al trabajador para que pueda desenvolverse en su vida diaria, sino que va más allá al pretender que el trabajador accidentado pueda desarrollar una **actividad profesional adecuada** a su nueva situación dentro de la empresa. Para ello la mutua no sólo debe poner al servicio del trabajador todos sus medios disponibles sino que, tal como se cita en el artículo 82.3 c), también debe realizar “actividades de asesoramiento a las empresas asociadas y a los trabajadores autónomos al objeto de que adapten sus puestos de trabajo y estructuras para la recolocación de los trabajadores accidentados o con patologías de origen profesional”.

En esta misma línea, el artículo 96 1 b) de la LGSS fija el establecimiento de una Reserva de Asistencia Social que permite a las mutuas destinar recursos para desarrollar, entre otras, “acciones de rehabilitación y de recuperación y reorientación profesional y medidas de apoyo a la adaptación de medios esenciales y puestos de trabajo, a favor de los trabajadores accidentados protegidos por las mismas y, en particular, para aquellos con discapacidad sobrevenida, así como, en su caso, ayudas a sus derechohabientes, las cuales serán ajenas y complementarias a las incluidas en la acción protectora de la Seguridad Social”.

### **M.18.3.3. Prestación para el cuidado de niños con enfermedades graves.**

Tanto el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo en el sistema de la Seguridad Social de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, como el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, del Estatuto Básico del Empleado Público (artículo 49.e) regulan permisos por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

Se establece un subsidio para **padres trabajadores** de cualquier régimen de la Seguridad Social (en alta) que reduzcan su jornada de trabajo en al menos el 50 por ciento para atender a sus hijos con cáncer u otras enfermedades graves.

Los importante efectos que contempla esta cobertura residen en **proteger a las familias** con hijos que padecen enfermedades graves (existe un listado de más de 100 patologías). Los progenitores biológicos o adoptantes podrán beneficiarse de esta medida siempre que trabajen los dos. El objetivo es compensar la pérdida de ingresos que sufren las familias al tener que cuidar de manera directa, continua y permanente a los hijos o menores a su cargo durante la hospitalización o enfermedad.

El número de **procesos en vigor** a octubre de 2015 es de **2.275**. La duración media de los subsidios que han finalizado en el periodo es de 322,42 días.

#### **M.18.3.4. Complemento de maternidad para las pensiones de incapacidad permanente.**

Otra medida incorporada a través de enmienda en el Congreso al Proyecto de Ley de Presupuestos para el año 2016 es la dirigida a reconocer la contribución demográfica para las mujeres con dos o más hijos, a través de un complemento de pensión, también para las mujeres que tengan derecho a pensión de incapacidad permanente.

Se trata de un complemento (de entre el 5% y el 15%) que refuerza la pensión de las madres trabajadoras. No solo beneficia a aquellas que en su momento alcancen la pensión jubilación, sino también a las que tengan derecho a una pensión de viudedad o incapacidad permanente. Cabe recordar que las pensiones de incapacidad cubren la pérdida de rentas que sufren las personas que han sufrido una enfermedad o accidente grave y que ven reducida o anulada su capacidad laboral de forma presumiblemente definitiva.

El resultado inmediato es que a partir de 2016 las trabajadoras que tengan dos o más hijos podrán ver aumentada la cuantía de su pensión. El sistema de Seguridad Social reconoce así su aportación demográfica a la Seguridad Social en forma de hijos, al margen de las aportaciones económicas que estas trabajadoras han venido realizando durante su vida laboral.



## **19. Recomendación 19: Inmigración.**

La Comisión tiene clara la relevancia de una inmigración ordenada y legal que contribuya a la estabilidad futura de nuestro sistema de protección social, ayudando a mantener el crecimiento demográfico y la tasa de natalidad, y contribuyendo al desarrollo de nuestro mercado laboral mediante la incorporación de personas con plena capacidad para desarrollar sus responsabilidades.

El flujo de inmigración debe canalizarse a través de mecanismos que garanticen la incorporación de los inmigrantes al mercado de trabajo, así como su consiguiente protección social, con plenitud de derechos y obligaciones.

La Comisión considera que la Seguridad Social deberá adecuar esos procesos a través de mecanismos de gestión que den, sin menoscabo de garantía alguna, facilidades para la gestión de los trámites de contratación, afiliación e integración en el sistema. Todo ello debe hacerse asegurando la plena coordinación entre necesidades laborales, ofertas de trabajo, tramitación de expedientes, acogimiento de inmigrantes y formación para el empleo, entre otros, que permitan una adecuada cobertura de las necesidades de nuestro mercado de trabajo y faciliten la rápida y plena integración de los nuevos trabajadores extranjeros.

La Comisión es favorable a que se mantenga una supervisión constante sobre el cumplimiento satisfactorio de los convenios internacionales, en materia de seguridad social, suscritos por España.

La Comisión defiende que se refuercen los instrumentos de inspección y control, para evitar que se produzcan situaciones que puedan conducir esa necesaria inmigración legal hacia la economía sumergida, la marginación o la explotación.

La Administración de la Seguridad Social deberá prestar especial atención a las disfuncionalidades que, en el ámbito de cobertura social, puedan producirse para que, en todo momento, exista un tratamiento homogéneo a españoles y a residentes legales extranjeros, tanto en el acceso a las prestaciones como en el mantenimiento de su percibo.

### **M.19. Medidas adoptadas Recomendación 19**

#### **M.19.1. Cobertura de la Asistencia Sanitaria**

Las modificaciones introducidas por el Real Decreto Ley 16/2012, de 20 de abril, de medidas para garantizar la sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud, en la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud, suponen entre otras cosas, la ampliación del derecho al acceso a la prestación de asistencia sanitaria a todos los colectivos, sin excepción alguna y en condiciones de plena igualdad, siempre que acrediten su residencia en España y amplía su extensión a diferentes colectivos al margen de que mantengan relación con el sistema de la Seguridad Social.

Desde el punto de vista de la gratuidad como garantía del acceso a la prestación la normativa vigente beneficia singularmente a los colectivos menos protegidos como los parados, personas con menos recursos, menores tutelados administrativamente, etc...y



además, amplía el universo de personas que pueden acceder a la asistencia sanitaria, por cuanto si antes de esta reforma el acceso por nivel de ingresos estaba restringido únicamente a las personas carentes de recursos, con la nueva legislación quedan protegidas todas aquellas personas que, no acreditando título de aseguramiento por otra vía, pueden acceder al derecho a la asistencia sanitaria siempre que sus ingresos no superen los 100.000 euros anuales. Todo ello con independencia de la nacionalidad de las personas que residan en España.

Esta nueva regulación viene a garantizar de forma efectiva el derecho a la asistencia sanitaria pública a más del 99% de las personas residentes en España, previéndose instrumentos de acceso a la Sanidad Pública para las personas con mayores recursos sin título de aseguramiento, que superen los 100.000 euros anuales, mediante el pago de la correspondiente contraprestación o cuota derivada de la suscripción de un convenio especial con el objeto de garantizar el acceso a la asistencia sanitaria al 100% de la población.

La legislación sanitaria actual no solo alcanza a los ciudadanos españoles sino también, en condiciones de igualdad, a los ciudadanos extranjeros residentes en España, sin que, por otra parte, el Sistema Nacional de Salud dedique recursos a la protección de todas aquellas personas cuya cobertura y coste económico corresponde a otro Estado.

Están previstas también en la legislación vías de acceso para el colectivo de extranjeros sin autorización de residencia en España a través de las modalidades descritas en el artículo 3ter de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, equiparando en algunos supuestos la extensión de la prestación sanitaria a la reconocida a las personas que ostenten la condición de aseguradas, tal es el caso de los menores de edad o mujeres embarazadas.

Tampoco se obvia en la legislación sobre la prestación de asistencia sanitaria el acceso a la asistencia sanitaria con la extensión prevista en la cartera común básica de servicios asistenciales del Sistema Nacional de Salud a colectivos especialmente vulnerables, tales como solicitantes de protección internacional o víctimas de trata de seres humanos.

La actual legislación sanitaria fomenta la inmigración ordenada y legal, a esto ha contribuido decisivamente la modificación del artículo 7 del Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo y el artículo 12 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. Estas reformas clarifican las situaciones de residencia legal en España y los supuestos en que los extranjeros residentes en España deberán hacerse cargo del coste de su cobertura sanitaria durante su estancia en España.

Aun así, la legislación no obvia las necesidades de atención sanitaria de los extranjeros sin autorización de residencia.

Los inmigrantes extranjeros residentes legalmente en España podrán acceder a las prestaciones sanitarias como asegurados del Sistema Nacional de Salud, al igual que los españoles, siempre que sean trabajadores en alta en el Sistema de la Seguridad Social,

pensionistas, beneficiarios de otras prestaciones o parados sin prestación. También lo podrán hacer como beneficiarios de un asegurado del Sistema Nacional de Salud (cónyuge, pareja de hecho, ex cónyuge, descendiente o asimilado).

Por último tendrán acceso a la cobertura sanitaria si tiene rentas inferiores a 100.000 €/año y no tiene cobertura obligatoria por otra vía, es decir aun estando desvinculados definitivamente o temporalmente del mundo laboral o del Sistema de la Seguridad Social.

La prestación sanitaria lleva aparejada la prestación farmacéutica, se reconoce en condiciones de igualdad a los inmigrantes extranjeros y a los españoles, tanto en su extensión como en el porcentaje de pago a cargo del ciudadano y en la exención de pago en los casos que ha previsto la norma.

**Cuadro II.19.1 EXTRANJEROS EXENTOS DE APORTACION FARMACEÚTICA**

<b>COMUNITARIOS Y NO COMUNITARIOS</b>			
	Asegurados	Beneficiarios	Total
<b>PRESTAC. NO CONTRIBUTIVAS</b>	16.452	3.417	19.869
<b>RENTAS DE INSERCIÓN SOCIAL</b>	47.542	29.912	77.454
<b>SINDROME TÓXICO</b>	8	53	61
<b>LISMI</b>	24	3	27
<b>AGOTAM. SUBS. DESEMP.</b>	111.055	46.137	157.192
<b>Total</b>	<b>175.081</b>	<b>79.522</b>	<b>254.603</b>

<b>COMUNITARIOS</b>			
	Asegurados	Beneficiarios	Total
<b>PRESTAC. NO CONTRIBUTIVAS</b>	5.073	438	5.511
<b>RENTAS DE INSERCIÓN SOCIAL</b>	13.120	3.604	16.724
<b>SINDROME TÓXICO</b>	6	17	23
<b>LISMI</b>	11	0	11
<b>AGOTAM. SUBS. DESEMP.</b>	34.245	6.701	40.946
<b>Total</b>	<b>52.455</b>	<b>10.760</b>	<b>63.215</b>

<b>NO COMUNITARIOS</b>			
	Asegurados	Beneficiarios	Total
<b>PRESTAC. NO CONTRIBUTIVAS</b>	11.379	2.979	14.358
<b>RENTAS DE INSERCIÓN SOCIAL</b>	34.422	26.308	60.730
<b>SINDROME TÓXICO</b>	2	36	38
<b>LISMI</b>	13	3	16
<b>AGOTAM. SUBS. DESEMP.</b>	76.810	39.436	116.246
<b>Total</b>	<b>122.626</b>	<b>68.762</b>	<b>191.388</b>

El acceso al derecho a la protección sanitaria pública se reconoce automáticamente en el 96% de los supuestos sin necesidad de que los ciudadanos presenten en la administración competente una solicitud o aporten cualquier tipo de documentación.

Esto es posible gracias al intercambio de información entre las administraciones públicas afectadas y la sincronización de las bases de datos de la Administración del Sistema de la Seguridad Social, Administración Tributaria, extranjería, Servicios Sanitarios de las Comunidades Autónomas etc.

En la actualidad la población residente en España asegurada al sistema nacional de salud alcanza a los 45 millones de personas de las cuales más de cuatro millones son ciudadanos extranjeros.

**Cuadro II.19.2 EXTRANJEROS ASEGURADOS EN ESPAÑA**

<b>COMUNITARIOS Y NO COMUNITARIOS</b>			
	<b>ASEGURADOS</b>	<b>BENEFICIARIOS</b>	<b>TOTAL</b>
<b>TRABAJADORES</b>	1.739.270	565.843	2.305.113
<b>PENSIONISTAS</b>	130.336	50.406	180.742
<b>PERCEPTORES DE PREST. DESEMPLEO Y OTRAS PREST. SOCIALES</b>	328.134	187.335	515.469
<b>PARADOS QUE AGOTARON PRESTACION O SUBSIDIO DESEMPLEO</b>	272.801	85.638	358.439
<b>RESIDENTES EN ESPAÑA</b>	713.832	64.345	778.177
<b>MENORES TUTELADOS</b>	9.179	5	9.184
<b>REGLAMENTOS COMUNITARIOS Y CONVENIOS BILATERALES</b>	106.472	8.760	115.232
<b>TOTAL</b>	<b>3.300.024</b>	<b>962.332</b>	<b>4.262.356</b>

<b>COMUNITARIOS</b>			
	<b>ASEGURADOS</b>	<b>BENEFICIARIOS</b>	<b>TOTAL</b>
<b>TRABAJADORES</b>	724.825	133.001	857.826
<b>PENSIONISTAS</b>	78.453	13.198	91.651
<b>PERCEPTORES DE PREST. DESEMPLEO Y OTRAS PREST. SOCIALES</b>	121.245	31.432	152.677
<b>PARADOS QUE AGOTARON PRESTACION O SUBSIDIO DESEMPLEO</b>	101.467	15.163	116.630
<b>RESIDENTES EN ESPAÑA</b>	346.299	19.213	365.512
<b>MENORES TUTELADOS</b>	3.247	1	3.248
<b>REGLAMENTOS COMUNITARIOS Y CONVENIOS BILATERALES</b>	105.722	8.336	114.058
<b>TOTAL</b>	<b>1.481.258</b>	<b>220.344</b>	<b>1.701.602</b>

<b>NO COMUNITARIOS</b>			
	<b>ASEGURADOS</b>	<b>BENEFICIARIOS</b>	<b>TOTAL</b>
<b>TRABAJADORES</b>	1.014.445	432.842	1.447.287
<b>PENSIONISTAS</b>	51.883	37.208	89.091
<b>PERCEPTORES DE PREST. DESEMPLEO Y OTRAS PREST. SOCIALES</b>	206.889	155.903	362.792
<b>PARADOS QUE AGOTARON PRESTACION O SUBSIDIO DESEMPLEO</b>	171.334	70.475	241.809
<b>RESIDENTES EN ESPAÑA</b>	367.533	45.132	412.665
<b>MENORES TUTELADOS</b>	5.932	4	5.936
<b>REGLAMENTOS COMUNITARIOS Y CONVENIOS BILATERALES</b>	750	424	1.174
<b>TOTAL</b>	<b>1.818.766</b>	<b>741.988</b>	<b>2.560.754</b>

Tampoco descuida la legislación de asistencia sanitaria a los emigrantes Españoles en el exterior proporcionándoles una especial protección consolidada en la Ley 40/2006, de 14 de diciembre, del Estatuto de la ciudadanía española en el exterior desarrollada por 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.

Los inmigrantes Españoles y sus familiares tienen garantizada la cobertura sanitaria no solo cuando regresan definitivamente a España, también en sus estancias temporales en nuestro país.

El Real Decreto 8/2008, de 11 de enero se ha modificado recientemente ampliando aún más su ámbito subjetivo de aplicación ya que inicialmente solo se aplicaba a los españoles de origen pensionistas o trabajadores por cuenta ajena, y a sus descendientes en primer grado. Tras la modificación se aplica también a los trabajadores por cuenta propia, a cónyuges, y a otros familiares asimilados.

### **M.19.2. Revisión de Convenios Internacionales**

En la legislatura que acaba de finalizar han entrado en vigor los convenios bilaterales de Seguridad Social celebrados por España con los siguientes países:

- República de Filipinas, celebrado el 12 de noviembre de 2002 y con entrada en vigor el 1 de agosto de 2012. Ha sustituido al convenio anterior de 20 de mayo de 1988, aumentando el período de tiempo en que los trabajadores al servicio de empresas con sede en uno de los dos países que sean desplazados al otro pueden seguir sujetos a la legislación de Seguridad Social del primero de ellos, de tres a cinco años.
- República de Corea, firmado el 14 de julio de 2011 y con entrada en vigor el 1 de abril de 2013.
- República de Cabo Verde, celebrado el 23 de noviembre de 2012 y con entrada en vigor el 1 de diciembre de 2013.

El 26 de agosto de 2014 ha entrado en vigor, asimismo, un canje de notas constitutivo de acuerdo administrativo para la aplicación del convenio de Seguridad Social entre España y los Estados Unidos de América de 30 de septiembre de 1986, mediante el que la posibilidad de prolongar la situación de trabajador desplazado se ha ampliado de uno a dos años, previo acuerdo entre la empresa y el trabajador y con la conformidad de la autoridad o institución competente del Estado cuya legislación siga siendo aplicable.

Otros convenios bilaterales de Seguridad Social que han sido objeto de negociación en la reciente legislatura se encuentran aún pendientes de ultimar, entre los que destacan aquellos a celebrar con la República Popular China y la República de la India.

### **M.19.3. Convenios especiales.**

En materia de Convenios Especiales relacionados con el ámbito de la “Inmigración”, se ha dictado la Orden ESS/2119/2015, de 8 de octubre, al objeto de otorgar un plazo excepcional de dos meses, a contar desde el 1 de noviembre de 2015, para solicitar la suscripción del convenio especial con la Seguridad Social regulado con carácter general en la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por parte de los cónyuges o parejas de hecho del personal funcionario o laboral del Servicio Exterior del Estado que se encuentren desplazados o se desplacen fuera de España acompañando a éste último, siempre que reúnan los requisitos establecidos en el artículo 3 de la última orden citada a excepción del cumplimiento del plazo recogido en su apartado 1.

## **20. Recomendación 20: Control parlamentario y tratamiento presupuestario de los recursos de la Seguridad Social.**

La Comisión entiende que, dada la dimensión financiera y la complejidad jurídica de la Seguridad Social, ésta debe seguir siendo objeto del tratamiento presupuestario propio, mediante sección diferenciada, que viene recibiendo en el Proyecto de Presupuestos Generales del Estado, así como que se ha de acomodar su tramitación parlamentaria a esa diferenciación, mediante un debate específico de dicha sección, desvinculándolo de la Sección 19 (Ministerio de Trabajo e Inmigración).

Además, resulta aconsejable –a juicio de la Comisión- la subdivisión de la actual Sección 60 (Seguridad Social) de los Presupuestos Generales del Estado para separar las pensiones y prestaciones económicas del Sistema de Seguridad Social, de las prestaciones sanitarias y sociales.

Asimismo, la Comisión recomienda que se dé un tratamiento presupuestario diferenciado al Fondo de Reserva de la Seguridad Social, para poder efectuar un control más detallado del mismo y para que se disponga de una información más precisa sobre su evolución.

La Comisión estima que, dada la magnitud de sus recursos y su trascendencia social, el control parlamentario de la Seguridad Social debe realizarse en una comisión parlamentaria permanente con competencia legislativa. Ello abundará en un mejor seguimiento de la evolución económica, de los comportamientos sociales y de los procesos demográficos que la afectan.

El Parlamento debería disponer, a los efectos arriba descritos, de recursos y medios adecuados, que serán adscritos específicamente a la Comisión no permanente de seguimiento y evaluación de los acuerdos del Pacto de Toledo.

Por otra parte, la Comisión considera conveniente establecer un control periódico por las Cortes Generales de los resultados de las actuaciones de control del fraude realizadas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

### **M.20. Medidas adoptadas Recomendación 20**

#### **M.20.1. Tratamiento Presupuestario**

“Además, resulta aconsejable -a juicio de la Comisión- la subdivisión de la actual Sección 60 (Seguridad Social) de los Presupuestos Generales del Estado para separar las pensiones y prestaciones económicas del Sistema de Seguridad Social, de las prestaciones sanitarias y sociales”.

El cumplimiento de esta recomendación no se considera necesario. La estructura presupuestaria vigente en el Estado ya contempla la separación de las pensiones y prestaciones económicas de las prestaciones sanitarias y sociales. En concreto, la Sección 60 ya dispone del Servicio 60.01 “Pensiones y prestaciones económicas de la Seguridad Social” y del Servicio 60.02 “Prestaciones asistenciales, sanitarias y sociales del INGESA y del IMSERSO”. Asimismo, en el presupuesto de la Seguridad Social se distinguen el Área 1

“Prestaciones económicas”, el Área 2 “Asistencia sanitaria” y el Área 3 “Servicios sociales”, de modo que tanto en el presupuesto del Estado como en el de la Seguridad Social se dispone de información diferenciada y precisa de los créditos iniciales, de su ejecución y de su liquidación en relación con las citadas prestaciones, por lo que no parece justificado modificar las actuales estructuras presupuestarias.

“Asimismo, la Comisión recomienda que se dé un tratamiento presupuestario diferenciado al Fondo de Reserva de la Seguridad Social, para poder efectuar un control más detallado del mismo y para que se disponga de una información más precisa sobre su evolución”.

En el presupuesto de gastos de la Seguridad Social puede encontrarse el concepto 880 que recoge los activos financieros afectos a su Fondo de Reserva. Dicha aplicación se desarrolla en subconceptos que distinguen la cartera de valores a corto plazo, la cartera de valores a largo plazo y el saldo financiero en las cuentas afectas al citado fondo. En el presupuesto de ingresos también existe el concepto 880 que recoge la utilización de activos financieros afectos al Fondo de Reserva y que se desarrolla en análogos subconceptos a los ya indicados para el presupuesto de gastos. En consecuencia, se estima que el presupuesto de la Seguridad Social ofrece información suficiente en cuanto se refiere a los créditos iniciales, las previsiones de ingresos, la ejecución durante el ejercicio y la liquidación. Cuestión distinta es que se persiga disponer de otro tipo de información diferente a la presupuestaria, como pueden ser la composición de la cartera, los plazos de amortización de los valores y otros datos análogos. En este caso, se estima más apropiado construir un modelo que contemple la información estadística y de gestión que resulte necesaria, a fin de poder efectuar el control más exhaustivo posible.

#### **M.20.2. Control del Fondo de Reserva.**

Desde el año 2008 se ha creado un centro de gestión 6007 “Fondo de Reserva de la Seguridad Social” en los Servicios Centrales de la TGSS que recoge las operaciones que le corresponden.

De conformidad con el artículo 5 del 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, el informe anual sobre la evolución y composición del Fondo de Reserva, que elaborará su Comité de Gestión, se elevará por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social al Gobierno para su presentación por éste a las Cortes Generales en el primer semestre del ejercicio siguiente al que se refiera el informe. Este compromiso se viene cumpliendo anualmente en los términos establecidos en dicha normativa.

Por otra parte, el Secretario de Estado de la Seguridad Social presenta anualmente dicho Informe en el seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo y da cuenta, ante dicha Comisión, del estado actual del Fondo de Reserva y de la Seguridad Social, así como de sus perspectivas de futuro.

Toda la información relativa al Fondo de Reserva se viene publicando desde el año 2005 en la página web **www.seg-social.es**. Desde 2015, dicha información se publica asimismo en

el portal de la transparencia [transparencia.gob.es/](http://transparencia.gob.es/). Actualmente, esta información se puede encontrar actualizada a 31 de diciembre de 2014.

### **M.20.3. Control Parlamentario**

El Secretario de Estado de Seguridad Social además de sus comparencias en la Comisión no Permanente del Pacto de Toledo ha comparecido en las siguientes Comisiones:

#### **M.20.3.1 Comisión de Presupuestos del Congreso**

- El 19 de agosto de 2015, con ocasión del debate de los Presupuestos Generales del Estado para el año 2016, para presentar el Presupuesto de la Seguridad Social.
- El 2 de octubre de 2014, con ocasión del debate de los Presupuestos Generales del Estado para el año 2015, para presentar el Presupuesto de la Seguridad Social.
- El 3 de octubre de 2013, con ocasión del debate de los Presupuestos Generales del Estado para el año 2014, para presentar el Presupuesto de la Seguridad Social.
- El 8 de octubre de 2012, con ocasión del debate de los Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, para presentar el Presupuesto de la Seguridad Social.
- El 17 de abril de 2012, con ocasión del debate de los Presupuestos Generales del Estado para el año 2012, para presentar el Presupuesto de la Seguridad Social.

#### **M.20.3.2 Comisión de Empleo y Seguridad Social**

- El 30 de julio de 2014, para explicar el contenido del Proyecto de Ley por el que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, así como del Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración.

#### **M.20.3.3. Subcomisión para el estudio de las mejores prácticas, el seguimiento y propuestas de medidas para el empleo juvenil (constituida en el seno de la Comisión de Empleo y Seguridad Social)**

- ✓ El 21 de julio de 2014, para informar en relación con el objeto de la citada subcomisión.



#### **M.20.3.4. Comisión de Presupuestos del Senado:**

- El 24 de septiembre de 2015, con ocasión del debate de los Presupuestos Generales del Estado para el año 2016, para presentar el Presupuesto de la Seguridad Social.
- El 19 de noviembre de 2014, con ocasión del debate de los Presupuestos Generales del Estado para el año 2015, para presentar el Presupuesto de la Seguridad Social.
- El 25 de noviembre de 2013, con ocasión del debate de los Presupuestos Generales del Estado para el año 2014, para presentar el Presupuesto de la Seguridad Social.
- El 22 de noviembre de 2012, con ocasión del debate de los Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, para presentar el Presupuesto de la Seguridad Social.
- El 31 de mayo de 2012, con ocasión del debate de los Presupuestos Generales del Estado para el año 2012, para presentar el Presupuesto de la Seguridad Social.

#### **M.20.4. Control del fraude. Información al Congreso de los Diputados.**

El Gobierno remitió al Congreso de los Diputados, dando cumplimiento a lo establecido en la Ley 13/2012 de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social, un informe sobre la “Evaluación del plan de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social. 2012-2013”.

Próximamente se remitirá el correspondiente informe contemplando las actuaciones realizadas hasta diciembre de 2015.

En todo caso a julio de 2015, el impacto económico de las medidas y actuaciones llevadas a cabo durante los años 2012, 2013, 2014 y hasta julio de 2015, ha sido de 12.822 millones de euros.

Desde 2012 hasta ahora la lucha contra el fraude ha permitido aflorar 287.705 empleos. Esas personas ahora tienen contrato y por tanto derechos, y contribuyen también con sus cotizaciones a la sostenibilidad de nuestros sistemas de protección social.

Asimismo durante el período 2012 – julio de 2015, se han realizado más de 725.000 inspecciones en materia de empleo irregular, se han anulado 113.335 altas ficticias por la TGSS de empresas fraudulentas, sin actividad, cuyo único objeto era el de facilitar el acceso indebido a prestaciones. Asimismo se han detectado a 36.378 trabajadores que compatibilizaban indebidamente las prestaciones con el trabajo, o que las obtuvieron fraudulentamente.

Por todo ello se considera muy importante la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social porque con ella se da un paso más e intensifica la coordinación en la lucha contra el fraude laboral y el empleo irregular. “Su objetivo es configurar un nuevo modelo que mejore el servicio que presta a los ciudadanos,

evitando duplicidades e incrementos de costes”.

Esta ley contempla la creación de la **Oficina Nacional de Lucha contra el Fraude**, encargada de combatir las conductas relacionadas con el trabajo no declarado, el empleo irregular, y el fraude a la Seguridad. También plantea una mayor participación de las Comunidades Autónomas y los interlocutores sociales y se avanza en la especialización de los funcionarios.

Dentro del cuerpo de Subinspectores Laborales se crean dos escalas: la Escala de Subinspectores de Empleo y Seguridad Social (anterior Cuerpo de Subinspectores) y una nueva Escala de Subinspectores de Seguridad y Salud Laboral, cuyo fin es prevenir los riesgos laborales asociados a las condiciones materiales de trabajo y la lucha contra la siniestralidad laboral.

## **21. Recomendación 21: Seguimiento, evaluación y reforma del Pacto de Toledo.**

La Comisión es consciente de que, una vez aprobadas, la realización de sus recomendaciones no es solamente tarea del poder legislativo; antes bien, junto con el Gobierno, las organizaciones sindicales y empresariales son -dada la materia esencialmente laboral y de seguridad social de las recomendaciones- actores relevantes en la realización de aquéllas. Por ese motivo, sin perjuicio de su publicación en el Boletín Oficial de las Cortes Generales, la Comisión considera que es conveniente que, tras su aprobación por la Cámara, el Presidente del Congreso de los Diputados traslade formalmente estas recomendaciones a las organizaciones sindicales y empresariales que actúan como interlocutores sociales.

La Comisión ha constatado que con su Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo no se agotan los trabajos encomendados a la Comisión, pues -junto a esta tarea, que es la más visible- coexiste una tarea cotidiana de seguimiento permanente de cualquier novedad o acontecimiento que, en mayor o menor medida, incida sobre el Pacto.

Habiéndose acreditado durante estos últimos 15 años la continuidad que tiene la función de seguimiento, se estima que es necesario que la Comisión del Pacto de Toledo adquiera naturaleza de Comisión permanente. Este paso podría darse a partir de la próxima legislatura, en los términos que contempla el Reglamento del Congreso de los Diputados, de tal modo que la tarea de seguimiento continuaría siendo desarrollada, hasta que finalice la legislatura presente, en la misma forma que se ha venido haciendo hasta ahora.

La Comisión valora positivamente el seguimiento y evaluación que se ha realizado en las dos ocasiones anteriores sobre la aplicación de las recomendaciones que el Congreso había ido aprobando en 1995 y 2003. Por ello, sigue considerando conveniente 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.

**M.21. Medidas adoptadas Recomendación 21****M.21.1. Informes remitidos por la Secretaría de Estado de la Seguridad Social a la Comisión del Pacto de Toledo.****Cuadro II.21.1 INFORMES REMITIDOS POR LA SECRETARÍA DE ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL A LA COMISIÓN DEL PACTO DE TOLEDO (X-LEGISLATURA)**

MATERIA	FECHA
Informe sobre el mantenimiento del poder adquisitivo de los pensionistas en los años 2007-2011.	08/05/2012
Informe sobre la actualización de los importes, según baremo, de las lesiones permanentes no invalidantes derivadas de contingencias profesionales.	08/05/2012
Informe sobre el balance de la integración de los trabajadores del Régimen Especial de Empleados del Hogar en el Sistema Especial para Empleados de Hogar en el Régimen General.	26/09/2012
Informe sobre la situación de la jubilación anticipada con coeficiente reductor y de la jubilación parcial.	26/10/2012
Informe sobre la compatibilidad de la percepción de la pensión de jubilación y la realización de una actividad.	26/10/2012
Informe solicitado por el colectivo APRI a través de la Comisión parlamentaria de Pacto de Toledo. 12 Diciembre 2012.	12/12/2012
Informe del Comité de Expertos sobre el factor de sostenibilidad del sistema público de pensiones.	11/06/2013
Informe sobre el complemento de maternidad en las pensiones contributivas.	16/06/2015

**M.21.2. Comparecencias del Secretario de Estado de la Seguridad Social en la Comisión del Pacto de Toledo**

**Cuadro II.21.2 COMPARECENCIAS DE LA MINISTRA DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL EN LA COMISIÓN DEL PACTO DE TOLEDO (X-LEGISLATURA)**

MATERIA	SESIÓN
Informar de las prioridades del Gobierno para la presente legislatura en materia de seguimiento y evaluación de los acuerdos del Pacto de Toledo	08/05/2012
Informar del programa de su ministerio en materia de pensiones para la X Legislatura	
Informar de las líneas generales de la política que va a seguir su ministerio a lo largo de la legislatura	
Informar sobre las medidas de consolidación y garantía del sistema de la Seguridad Social	05/12/2012
Informar de la situación financiera de la Seguridad Social en relación con la viabilidad del sistema	
Explicar el impacto negativo que la reforma laboral va a tener en los fondos de la Seguridad Social, puesto que la precarización del mercado de trabajo se va a reflejar en las bases de cotización a la Seguridad Social porque se producirá un menor esfuerzo contributivo	
Informar de las medidas que el Gobierno va a adoptar en relación con la jubilación y la reducción de cotizaciones sociales	
Informar del acuerdo del Consejo de Ministros sobre disposición de excedentes presupuestarios afectos al sistema de la Seguridad Social	
Informar sobre el factor de sostenibilidad y el índice de revalorización del sistema de pensiones de la Seguridad Social	01/10/2013

Cuadro II.21.3 COMPARENCIAS DEL SECRETARIO DE ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN LA COMISIÓN DEL PACTO DE TOLEDO (X-LEGISLATURA)

MATERIA	SESIÓN
Informar de la situación financiera de la Seguridad Social en relación con la viabilidad del sistema.	05/06/2012
Evolución del Fondo de Reserva de la Seguridad Social en el año 2012.	
Presentación del Informe de balance de la Integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social.	01/10/2012
Presentar los informes sobre "La situación de la jubilación anticipada con coeficiente reductor" y sobre "La jubilación parcial y compatibilidad entre pensión de jubilación y desarrollo de una actividad".	08/11/2012
Presentar el informe sobre la evolución de actuaciones del año 2012 y situación a 31 de diciembre de 2012 del Fondo de Reserva de la Seguridad Social.	23/04/2013
Informar de las implicaciones que tiene para el sistema de la Seguridad Social la Sentencia del Tribunal Constitucional 61/2013, de 14 de marzo de 2013, dictada en la Cuestión de inconstitucionalidad 5862/2003, planteada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia en relación con la disposición adicional séptima de la Ley General de la Seguridad Social, sobre la protección del contrato a tiempo parcial.	
Informar sobre las medidas que piensa llevar a cabo el Gobierno para evitar la discriminación que sufren los trabajadores a tiempo parcial para acceder a la jubilación, de acuerdo con la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 22 de noviembre, sobre la cuestión, y para evitar que la normativa española en esta materia sea contraria a la directiva europea sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social.	
Explicar las actuaciones para dar cumplimiento a la Sentencia del Tribunal Constitucional número 61/2013, de 14 de marzo de 2013, que declaró la inconstitucionalidad y por tanto la nulidad de la regulación de la forma de acreditar los periodos de cotización de los trabajadores a Tiempo Parcial para acceder a las diferentes pensiones del sistema de la Seguridad Social.	24/07/2013
Presentar el Informe sobre evolución, actuaciones del año 2013 y situación a 31 de diciembre de 2013 del Fondo de Reserva de la Seguridad Social.	08/04/2014
Dar cuenta del estado actual en que se encuentra el Fondo de Reserva y para informar a la Comisión de la situación actual de la Seguridad Social, así como de las perspectivas de evolución de la Seguridad Social en los próximos meses.	
Presentar el Informe sobre evolución, actuaciones del año 2014 y situación a 31 de diciembre de 2014 del Fondo de Reserva de la Seguridad Social.	09/04/2015
Dar cuenta a la Comisión del Informe sobre el complemento de maternidad en las pensiones contributivas, elaborado por la Secretaría de Estado de la Seguridad Social.	30/06/2015
Explicar el contenido del informe sobre la propuesta de creación de un complemento a la cuantía de la pensión contributiva para las nuevas altas en pensiones de aquellas mujeres que han tenido dos hijos o más, de forma que el sistema de Seguridad Social reconozca la aportación demográfica de las familias como elemento clave para la sostenibilidad futura del sistema.	



**MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL**  
Secretaría de Estado de la Seguridad Social

**INFORME SOBRE EL DESARROLLO DEL PACTO DE TOLEDO**  
**PERÍODO 2011 - 2015**



## **CAPÍTULO III**

# **EL SISTEMA DE PENSIONES EN EL MARCO DE LA UE**





## CAPÍTULO III

### EL SISTEMA DE PENSIONES EN EL MARCO DE LA UE

#### A Recomendaciones Específicas del Consejo de la Unión Europea a España en el ámbito de las pensiones.

##### 1. Introducción: El Semestre Europeo

Europa 2020 es la estrategia de la Unión Europea para el crecimiento y el empleo iniciada en 2010 con una duración prevista de 10 años. Su objetivo no es solo superar la crisis de la que poco a poco van recuperándose las economías europeas. Se trata también de paliar las deficiencias de nuestro modelo de crecimiento y de crear las condiciones necesarias para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador.

Se han concretado cinco objetivos principales que la Unión Europea debe alcanzar hasta el año 2020. Estos objetivos se encuadran dentro de los ámbitos de empleo, investigación y desarrollo, clima/energía, educación, integración social y reducción de la pobreza.

Europa 2020 se aplica y supervisa dentro del **Semestre Europeo**, ciclo anual de coordinación de las políticas económicas y presupuestarias. Cada año, la Comisión analiza detenidamente los planes de reformas presupuestarias, macroeconómicas y estructurales de los Estados miembros y les hace recomendaciones para los 12-18 meses siguientes.

El Semestre Europeo empieza cuando la Comisión adopta su Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento, por lo general a finales de año. En él se establecen las prioridades de la UE para impulsar la creación de empleo y el crecimiento. Al mismo tiempo, la Comisión publica su **Informe sobre el mecanismo de alerta**, dentro del procedimiento de desequilibrio macroeconómico. Basado en un cuadro de indicadores económicos y sociales, el Informe sobre el mecanismo de alerta determina qué Estados miembros requieren ulterior análisis —en forma de examen exhaustivo— para concluir si existen o no desequilibrios y de qué tipo.

Los principales pasos del Semestre Europeo son los siguientes:

En septiembre, el presidente de la Comisión Europea expone las prioridades políticas, económicas y sociales proporcionando la base del Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento del año siguiente.

En octubre, los Estados miembros de la zona del euro presentan sus proyectos de planes presupuestarios para el año siguiente. En noviembre, la Comisión emite un informe sobre cada uno. La Comisión evalúa si el proyecto de plan presupuestario cumple las obligaciones del Pacto de Estabilidad y Crecimiento. A continuación, la Comisión adopta el Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento y el Informe sobre el mecanismo de alerta y la

evaluación de los proyectos de plan presupuestario de los Estados miembros de la zona del euro.

En febrero, la Comisión publica un estudio económico por cada Estado miembro en el que analiza su situación económica, sus planes de reforma y —si se considera necesario a la luz del Informe sobre el mecanismo de alerta— los posibles desequilibrios a los que se enfrenta.

En su reunión de primavera, en marzo, el Consejo Europeo pasa revista a la situación macroeconómica general y los avances hacia los objetivos de Europa 2020 y emite orientaciones sobre reformas presupuestarias, macroeconómicas y estructurales.

En abril, los Estados miembros presentan sus planes para conseguir unas finanzas públicas saneadas (programas de estabilidad o convergencia) y las reformas y medidas con las que intentarán alcanzar un crecimiento inteligente, sostenible e integrador en áreas como el empleo, la educación, la investigación, la innovación, la energía o la integración social (programas nacionales de reforma).

En mayo la Comisión propone recomendaciones específicas a cada Estado Miembro, excepto a aquellos que están sujetos a programas de ajuste macroeconómico. Se trata de consejos concretos a cada Estado miembro en las áreas consideradas prioritarias para los siguientes 12 a 18 meses. El Consejo Europeo debate estas recomendaciones y, a continuación, las aprueba. De este modo los Estados miembros dispondrán de una serie de orientaciones antes de dar los últimos retoques a sus proyectos de presupuesto para el año siguiente.

Por último, a finales de junio o principios de julio, el Consejo adopta oficialmente las recomendaciones para cada país.

Si los Estados miembros hacen caso omiso de las recomendaciones y no toman medidas en el plazo establecido, pueden recibir advertencias. En caso de desequilibrios macroeconómicos y presupuestarios excesivos, también puede recurrirse a incentivos y sanciones.

## **2. Recomendaciones específicas de España en el ámbito de las pensiones**

### **2.1. Recomendaciones para el Periodo 2010-2011**

En el periodo 2010-2011, España no recibió ninguna recomendación específica por parte de la Consejo de la Unión Europea respecto al sistema de pensiones. Sin embargo, el Programa Nacional de Reformas de España para el año 2011, contiene medidas que deben de ser destacadas ya que se diseñaron siguiendo las directrices del Informe Anual de Crecimiento.

**a) Compromisos sobre crecimiento y empleo 2010-2011**

Los retos principales que guían este proceso de reformas, en línea con las prioridades identificadas por la Comisión Europea en su primer Informe Anual de Crecimiento, son: i) evitar que una crisis como la sufrida recientemente vuelva a repetirse en el futuro; ii) proporcionar a la economía más flexibilidad para responder a las perturbaciones que puedan registrarse; y iii) corregir las restricciones al crecimiento de naturaleza estructural.

En particular, entre los retos macroeconómicos de crecimiento y de empleo, identificados para España por el ECOFIN de junio de 2010, se encuentra el relativo a la reducción del déficit estructural y mejorar la sostenibilidad a largo plazo de las finanzas públicas.

La agenda reformadora del gobierno en 2011, detallada en el Programa Nacional de Reformas, incluye, entre otras, el desarrollo de la reforma laboral aprobada en años anteriores, así como la reforma del sistema de pensiones y de la negociación colectiva. El presupuesto para 2011 implicó además un saneamiento significativo, principalmente por el lado del gasto, aunque también se aplicaron algunas medidas de aumento de los ingresos. Entre las principales medidas de saneamiento por el lado del gasto cabe destacar la congelación de los salarios públicos nominales, recortes de la inversión pública, la congelación de las pensiones y algunas reducciones de las prestaciones sociales.

**b) Evaluación de la Comisión Europea del programa nacional de reforma de 2011 y del programa de estabilidad de España**

Mediante las reformas previstas, mejoraría la sostenibilidad de las finanzas públicas, y se fomentaría la prolongación de la vida activa, garantizando superávits primarios eficientes a medio plazo y la continuación de las reformas del sistema de seguridad social, en particular del sistema de pensiones, según lo planeado por las autoridades españolas, con objeto de frenar el incremento sustancial de los gastos derivados del envejecimiento de la población.

España ha tomado medidas para mejorar la sostenibilidad a largo plazo de su hacienda pública. Con objeto de afrontar, en particular, el reto que plantea el envejecimiento de la población, en febrero de 2011 el Gobierno propuso una reforma del sistema de pensiones al Parlamento, cuyos elementos principales son: un aumento de la edad de jubilación de 65 a 67 años, que se introduciría progresivamente en un periodo de 15 años, la introducción a continuación de un factor de sostenibilidad asociado a la evolución de la esperanza de vida, un aumento del número de años de trabajo para el cálculo de las pensiones de 15 a 25 años, y un endurecimiento de las condiciones de la jubilación anticipada. Globalmente, esta reforma representa un paso muy positivo en la dirección adecuada y su rápida entrada en vigor sería importante y se ajustaría a las invitaciones realizadas en ese sentido por la Comisión y el Consejo. Según las estimaciones del Gobierno, las medidas reducirían los gastos de pensiones: el 1,4% del PIB hasta 2030, el 2,8% del PIB hasta 2040 y el 3,5% del PIB hasta 2050, lo que representaría aproximadamente la mitad del aumento previsto en los gastos de pensiones.

## 2.2. Recomendaciones para el Periodo 2011-2012

### a) RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO de 12 de julio de 2011 relativa al Programa Nacional de Reforma de 2011 de España y por la que se emite un dictamen del Consejo sobre el Programa de Estabilidad actualizado de España (2011-2014)

El consejo recomienda que España tome medidas en el periodo 2011- 2012 a fin de:

Adoptar la reforma del sistema de pensiones propuesto con el fin de retrasar la edad de jubilación legal y aumentar el número de años de trabajo para el cálculo de las pensiones, según lo planeado; revisar periódicamente los parámetros de las pensiones a la luz de la evolución de la esperanza de vida, según lo previsto, y adoptar nuevas medidas encaminadas a mejorar el aprendizaje permanente para los trabajadores de más edad.

### b) Actuaciones en materia de pensiones 2011-2012

El sistema de Seguridad Social tiene que hacer frente al aumento de la esperanza de vida, asumiendo por ello el pago de pensiones durante más tiempo a una población mayor; garantizar además la sostenibilidad financiera a medio y largo plazo, y el reconocimiento de pensiones adecuadas.

El compromiso de sostenibilidad en las cuentas públicas requiere de la adopción de medidas de carácter legislativo que garanticen la consecución de dicho objetivo. En este sentido, la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, sienta las bases para acometer una profunda reforma del Sistema de Seguridad Social español de cara a la consecución de un sistema de Seguridad Social más estable, sostenible y de carácter suficiente.

La reforma tiene como objetivo fundamental compensar las presiones demográficas que se producirán en España en el período 2030-2050, años en que la proporción de población de mayores de 65 años se situará entre el 23,5% y 32,0% y la tasa de dependencia superará la media de la UE. Para evitar estas presiones se redactó la ya citada Ley 27/2011, incluyendo medidas que entraron en vigor el año 2013 y otras que precisan de desarrollos normativos para su progresiva aplicación. Con todo ello se siguió la Recomendación del Consejo Europeo, de 12 de julio de 2011, relativa a la necesidad de adoptar la reforma del sistema de pensiones y revisar periódicamente los parámetros de las pensiones a la luz de la evolución de la esperanza de vida.

Dentro de las medidas ya aprobadas legalmente, que entrarán en vigor el 1 de enero de 2013, destacan las siguientes:

#### **I. Medidas que favorecen la prolongación de la vida activa y la restricción del acceso a jubilaciones anticipadas y prejubilaciones, con objetivos claramente definidos como el aumento de la edad media de jubilación y el aumento del número de años cotizados a la jubilación**

- Exenciones de cotización a la Seguridad Social para trabajadores mayores de 65 años y con 38,5 años cotizados o bien con 67 años de edad y 37 años de cotización.
- Reducción de cotizaciones de los trabajadores mayores favoreciendo con ello su empleabilidad.
- Se endurece el régimen de la jubilación anticipada a partir de 2013, suprimiéndose la posibilidad la jubilación especial a los 64 años y se aumenta la edad exigida para jubilarse (de 61 a 63 años) para que proceda la jubilación anticipada en supuestos particulares. Además, en estos supuestos particulares, se aumentan el número de años de cotización exigidos para la jubilación anticipada y se aumentan los coeficientes reductores de la pensión, desincentivando la jubilación anticipada.
- Aumento progresivo de la edad de jubilación de 65 a 67 años.
- Aumento de los porcentajes aplicados a la fórmula de la base reguladora de la pensión de jubilación a partir de la edad requerida para jubilarse.
- Posibilidad de compatibilizar la pensión de jubilación, una vez causada, con un trabajo.
- Se desincentivan las prácticas empresariales consistentes en planes de prejubilaciones, que acarreen costes en materia de Seguridad Social y dificultan el retraso progresivo de la edad media de jubilación.

## **II. Medidas que aumentan la correlación entre las cotizaciones y las prestaciones, por las que se va a requerir un mayor esfuerzo contributivo para obtener la pensión**

- Modificación del método de cálculo de la pensión, aumentando el período considerado para la obtención de la base reguladora de la pensión de jubilación, de 15 a 25 años. Se establece un período transitorio, que empieza el 1 de enero de 2013 y termina el 31 de diciembre de 2021.
- La cuantía de la pensión de jubilación se obtendrá mediante la aplicación de coeficientes lineales, en función de los años cotizados, sin que se supere el 100% de la base reguladora, con 37 años de cotización.

## **III. Otras medidas para garantizar la viabilidad futura del sistema de pensiones.**

Con el objetivo de mantener la proporcionalidad entre las contribuciones al sistema y las prestaciones esperadas del mismo y garantizar su sostenibilidad, a partir de 2027 los parámetros fundamentales del sistema se revisarán por las diferencias entre la evolución de la esperanza de vida a los 67 años de la población en el año en que se efectúe la revisión y la esperanza de vida a los 67 años en 2027.

En paralelo, se desarrolló un completo plan de lucha contra el fraude en materia de Seguridad Social. Las medidas contenidas en el mismo se han diseñado para atajar determinadas conductas que generan déficits de ingresos en los recursos del sistema de la Seguridad Social, con merma de derechos económicos para los trabajadores, acceso indebido e injusto a las prestaciones sociales y competencia desleal con las empresas cumplidoras con sus obligaciones.

Por último, se considera necesario incrementar la eficiencia y modernizar el modelo de gestión de la Seguridad Social. Para ello se creará la Agencia Estatal de la Seguridad Social mediante la integración de las distintas entidades gestoras y de servicios comunes existentes; se estudiará la modificación del régimen jurídico de las Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social; y se impulsará la Administración Electrónica en este ámbito.

### **c) Evaluación del programa nacional de reforma y del programa de estabilidad de España para 2012**

#### **Resumen del cumplimiento de la Recomendación 2: Para el periodo 2011-2012**

España ha aplicado la recomendación. Globalmente, las reformas adoptadas hasta ahora son ambiciosas en comparación con medidas anteriores, constituyen un paso significativo en la dirección adecuada, de conformidad con la recomendación del Consejo, y contribuyen a reducir los riesgos para la sostenibilidad a largo plazo de la hacienda pública. Sin embargo, el deterioro de las perspectivas económicas limitará los efectos de las reformas sobre el aumento de los gastos públicos derivados del envejecimiento de la población, que se prevé seguirán siendo superiores a la media de la UE en 2060. Por otra parte, la Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y las Trabajadoras de Más Edad 2012-2014 todavía no se ha reforzado con medidas concretas. España parece presentar actualmente un nivel de riesgo medio en cuanto a la sostenibilidad a largo plazo de sus finanzas públicas.

### **2.3. Recomendaciones para el Periodo 2012-2013**

#### **a) RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO sobre el programa nacional de reforma de 2012 de España y por la que se emite un dictamen del Consejo sobre el programa de estabilidad de España para 2012-2015**

El consejo recomienda que España tome medidas en el periodo 2012-2013 a fin de Acelerar el aumento de la edad preceptiva de jubilación y la introducción del factor de sostenibilidad previsto en la reciente reforma del sistema de pensiones y respaldar la Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y las Trabajadoras de más edad con medidas concretas encaminadas a desarrollar más el aprendizaje permanente, mejorar las condiciones de trabajo y fomentar la reincorporación de este grupo al mercado de trabajo.

#### **b) Actuaciones en materia de pensiones 2012-2013**

La Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, incorporó relevantes actuaciones en materia de viabilidad del sistema de pensiones, que entraron en vigor el 1 de enero de 2013. En términos globales la reforma aprobada supone un ahorro para el sistema equivalente a 3,5 puntos del PIB en 2050, consecuencia de la elevación gradual de la edad legal de jubilación de 65 a 67 años de edad, en el periodo transitorio 2013-2027 y de un mayor esfuerzo contributivo para la

obtención de la pensión, para así aumentar la correlación entre las cotizaciones y las prestaciones.

Adicionalmente, en 2013 se inició una segunda etapa de reformas en materia del sistema de pensiones dirigidas a promover la continuidad de la vida laboral, acercar la edad real de jubilación a la edad legal y asegurar que ésta vaya aumentando en función de la esperanza de vida:

- El Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, ha introducido varias novedades en la regulación de la jubilación anticipada y la jubilación parcial con el objeto de incentivar la prolongación de la vida laboral y retrasar el acceso a las prestaciones y, asimismo, a evitar que las empresas hagan uso de estas modalidades de jubilación como un mecanismo de ajuste de empleo de los trabajadores de más edad, lo que traslada costes al sistema público de protección social. Se aumentan la edad y los años de cotización exigidos para poder acceder a la jubilación anticipada y se incrementa la reducción de la pensión en tal caso. Asimismo, se incrementan los años de cotización exigidos para poder acceder a la jubilación parcial y se limita la reducción máxima de la jornada de trabajo del jubilado, evitando que la jubilación parcial constituya una forma encubierta de jubilación anticipada. Además, ello se acompaña de medidas específicas antifraude, dirigidas a evitar que empresas y trabajadores pacten “falsos despidos” para beneficiarse de las mejores condiciones previstas para la jubilación anticipada en caso de trabajadores afectados por ajustes de empleo.

Las medidas anteriores se complementan con otras que van dirigidas a evitar que las empresas realicen ajustes de empleo que afecten masivamente a los trabajadores de mayor edad y a promover su permanencia o reincorporación con garantías al mercado laboral:

- Con la reforma del mercado de trabajo de febrero de 2012 y posterior normativa reglamentaria de desarrollo, ha entrado en funcionamiento un sistema de aportaciones al Estado por parte de aquellas empresas que incluyan en los despidos colectivos a trabajadores mayores de 50 años. Se trata de disuadir a las empresas de que acometan regulaciones de empleo que afecten especialmente a este colectivo, fomentando su retiro anticipado de la vida laboral y trasladando costes al sistema de Seguridad Social. Por ello, las aportaciones al Estado van dirigidas a compensar los gastos que tales trabajadores generan en materia de prestaciones sociales. En febrero de 2013, se modificó esta normativa para obligar a realizar tales aportaciones a las empresas que, aunque en el momento de realizar el despido se encuentren en situación de pérdidas, obtengan beneficios en un plazo de 4 años. Además, como mínimo el 50% de las cantidades recaudadas en cada



ejercicio a través de tales aportaciones de las empresas, se destinarán a financiar acciones y medidas específicas dirigidas a la reinserción laboral del colectivo de trabajadores mayores de 50 años. Esta medida se complementa con otras que van dirigidas a aumentar la calidad de la formación profesional de los trabajadores ocupados y desempleados y promover el aprendizaje permanente

- En julio de 2012 y en marzo de 2013, se han introducido modificaciones en el subsidio especial de desempleo destinado a los trabajadores de mayor edad. La anterior normativa, que otorgaba protección a partir de los 52 años con unos requisitos bastante flexibles, incentivaba que las empresas se decantasen por los trabajadores de mayor edad a la hora de realizar ajustes de empleo, aprovechándose de que estos trabajadores podían salir del mercado laboral encadenando la protección por desempleo y la pensión de jubilación. Tras las reformas introducidas, se ha elevado la edad de acceso al subsidio a los 55 años y se han modificado otros requisitos de acceso al mismo. Además, los trabajadores que no tengan derecho o ya hayan agotado este subsidio constituyen un colectivo prioritario de las políticas activas de empleo.
- Desde la entrada en vigor de la reforma del mercado de trabajo, se ha introducido la prohibición de cláusulas de jubilación forzosa en los convenios colectivos, que impedían que aquellos trabajadores que deseaban permanecer activos laboralmente no lo pudieran hacer llegada una cierta edad.
- Y, en esta misma línea, el RDL 5/2013 regula la posibilidad de compatibilizar el percibo de una pensión de jubilación con la realización de trabajos remunerados, cuyo objetivo es que aumente el número de trabajadores que, una vez llegada la edad ordinaria de jubilación, decidan mantenerse activos contribuyendo al sistema de pensiones.

### **c) Evaluación del Programa Nacional de Reformas y del Programa de Estabilidad de España para 2013**

**El Gobierno ha complementado la reforma de las pensiones de 2011 con medidas adicionales para mejorar la sostenibilidad del sistema de pensiones.** Esa reforma supuso un paso importante hacia la consolidación de la sostenibilidad a largo plazo. Además, a principios de 2013, el Gobierno ha reducido el acceso a la jubilación anticipada y a la jubilación parcial, en aras de la sostenibilidad del sistema a medio y largo plazo. Entre las demás medidas introducidas en 2012 y 2013 cabe señalar la prohibición de la jubilación forzosa en los convenios colectivos y el endurecimiento de las condiciones de acceso a los subsidios especiales por desempleo para los trabajadores de más edad. El factor de sostenibilidad de las pensiones, que la reforma de 2011 no contemplaba aplicar hasta 2027, aún no se ha regulado. En abril de 2013 se creó un grupo de expertos independientes al que se ha encomendado un estudio pormenorizado del factor de sostenibilidad sobre el que deberá informar a la Comisión Parlamentaria del Pacto de Toledo a finales de mayo de



2013. La especificación del factor de sostenibilidad deberá incluir un nexo claro entre la edad de jubilación y el aumento de la esperanza de vida, a fin de garantizar la estabilidad financiera a largo plazo del sistema, y podría tener en cuenta otros factores pertinentes. La prolongación en el tiempo del desempleo elevado y la disminución de la población activa suponen un desafío para la sostenibilidad del sistema de pensiones a corto y largo plazo. El sistema de seguridad social ha sido deficitario desde 2011, a raíz de la atonía del mercado laboral. Las altas tasas de desempleo, la transición a la inactividad y la elevada proporción del trabajo a tiempo parcial no voluntario impiden a muchos trabajadores, sobre todo mujeres, acumular los derechos necesarios para una pensión futura adecuada, lo que agrava la presión existente en el ámbito de las pensiones no contributivas o la asistencia social.

### **Resumen de cumplimiento de la Recomendación 2: Para el periodo 2012-2013**

Se han conseguido algunos progresos en relación con esta recomendación. A principios de 2013 se limitó el acceso a los regímenes de jubilación anticipada y parcial. Se ha creado un grupo de expertos para valorar el factor de sostenibilidad, pero todavía está pendiente una propuesta sobre los detalles técnicos. La Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y las Trabajadoras de Más Edad 2012- 2014 todavía no se ha sustentado con medidas concretas, exceptuando algunos progresos en el reconocimiento y la acreditación de las competencias profesionales basados en la experiencia laboral y el aprendizaje formal y no formal y la revisión de las normas sobre la compatibilización del trabajo y la pensión.

### **2.4. Recomendaciones para el Periodo 2013-2014**

#### **a) RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO sobre el programa nacional de reforma de 2013 de España y por la que se emite un dictamen del Consejo sobre el programa de estabilidad de España para 2012-2016**

El Consejo recomienda que España tome medidas en el periodo 2013-2014 a fin de:

1. Realizar el esfuerzo presupuestario estructural exigido por la Recomendación del Consejo con arreglo al procedimiento de déficit excesivo a fin de garantizar la corrección de dicho déficit en 2016 a más tardar. Con ese fin, aplicar las medidas adoptadas en los planes presupuestarios de 2013 a todos los niveles de la administración pública, y reforzar la estrategia presupuestaria a medio plazo con medidas estructurales suficientemente específicas para el período 2014-2016. La corrección duradera de los desequilibrios presupuestarios se basa en la aplicación creíble de ambiciosas reformas estructurales que aumenten la capacidad de ajuste e impulsen el crecimiento potencial y el empleo. Una vez se consiga la corrección del déficit excesivo, proseguir el ajuste estructural a un ritmo apropiado, de manera que se consiga el objetivo a medio plazo en 2018 a más tardar. Garantizar la aplicación rigurosa y transparente de las medidas preventivas y correctivas establecidas en la Ley Orgánica de Estabilidad Presupuestaria. Crear una autoridad fiscal independiente antes del final de 2013 que proporcione análisis y asesoramiento y supervise la conformidad de la política presupuestaria con las normas presupuestarias a escala

nacional y de la UE. Mejorar la eficiencia y la calidad del gasto público a todos los niveles de la Administración y llevar a cabo un examen sistemático de las mayores partidas de gasto en marzo de 2014 a más tardar. Aumentar la eficacia en costes de la sanidad, al tiempo que se mantiene el acceso de grupos vulnerables, por ejemplo reduciendo el gasto farmacéutico de los hospitales, potenciando la coordinación entre los distintos tipos de asistencia sanitaria y mejorando los incentivos a favor de un uso eficiente de los recursos. Tomar medidas para reducir los atrasos pendientes de la Administración, evitar que sigan acumulándose y publicar regularmente datos sobre las cantidades pendientes. Aprobar la Ley de Desindexación para reducir el grado de inercia a precios del gasto y los ingresos públicos, de modo que esté en vigor a principios de 2014 a más tardar, y estudiar medidas adicionales de limitación de la aplicación de las cláusulas de indexación. Culminar al final de 2013 a más tardar la regulación del factor de sostenibilidad, a fin de garantizar la estabilidad financiera a largo plazo del sistema de pensiones, incluso aumentando la edad efectiva de jubilación mediante el ajuste de la edad de jubilación o las pensiones de jubilación a los cambios en la esperanza de vida.

#### **b) Actuaciones en materia de pensiones 2013-2014**

Se aprueba la Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del sistema de pensiones de la Seguridad Social, que tiene como objetivo garantizar la viabilidad del sistema de Seguridad Social a medio y largo plazo mediante la aplicación de un factor de sostenibilidad al importe de la pensión inicial de jubilación de manera que el importe total que perciba a lo largo de su vida un pensionista que accede al sistema de pensiones en el futuro, y que previsiblemente tendrá mayor esperanza de vida, sea equivalente al que perciba el que se jubile en un momento anterior. Para ello se relaciona la esperanza de vida estimada en ambos momentos. Su finalidad es mantener la proporcionalidad entre las contribuciones al sistema y las prestaciones esperadas, garantizando a las generaciones presentes y futuras la percepción de pensiones adecuadas y suficientes.

El primer año para la aplicación del Factor de Sostenibilidad será el ejercicio 2019, permitiendo un periodo suficientemente amplio para que hasta entonces los potenciales pensionistas de jubilación puedan ser informados de las consecuencias de la puesta en práctica del factor y tomar medidas, en caso de considerarlo necesario.

La misma ley 23/2013 regula el nuevo Índice de Revalorización de las Pensiones que se utilizó por primera vez en la revalorización del año 2014. Tradicionalmente la revalorización de las pensiones en España se realizaba utilizando el índice de precios al consumo previsto. Esta vinculación ha venido siendo cuestionada como consecuencia de los problemas de índole demográfica y económica que acechan al sistema de pensiones. El Informe de Evaluación y Reforma del Pacto de Toledo, planteaba la conveniencia de estudiar la posibilidad de utilizar otros índices de revalorización basados, entre otros, en el crecimiento de los salarios, la evolución de la economía o el cómputo de las cotizaciones a la Seguridad

Social. El diseño del nuevo índice de revalorización tiene como objetivo la sostenibilidad financiera del sistema de pensiones, garantizando además, la suficiencia de las mismas.

### **c) Evaluación del Programa Nacional de Reformas de 2014 y del Programa de Estabilidad de 2014 de ESPAÑA**

Globalmente, España ha realizado algunos avances para ajustarse a las recomendaciones que se le dirigieron en 2013. El saneamiento fiscal prosiguió en 2013 y se ha avanzado claramente en la aplicación de la reforma, convirtiéndose en ley importantes medidas de reforma, lo que globalmente está en consonancia con los planes incluidos en el Programa Nacional de Reformas y el Programa de Estabilidad de España para 2013. En particular, España ha adoptado una serie de reformas en los ámbitos de las pensiones, la asistencia sanitaria, una institución fiscal independiente, la Administración Pública, el mercado interior, el sector financiero, la intermediación financiera no bancaria, el mercado de trabajo, el régimen de insolvencia de las empresas, la liberalización del mercado de alquiler de viviendas, y la corrección del déficit tarifario del sector eléctrico. Sin embargo, la aplicación de muchas de esas reformas ha requerido acciones de seguimiento y está en curso (aún en una fase inicial en algunos casos), no estando exenta de riesgos; éstos se derivan, por ejemplo, del hecho de que muchas reformas requieren la actuación conjunta de diferentes niveles de la Administración. Por otra parte, se han retrasado algunas reformas importantes, por ejemplo, en el ámbito de los servicios profesionales.

Entre las recomendaciones dirigidas a España en 2013 cabe citar la necesidad de mejorar la sostenibilidad a largo plazo de su sistema de pensiones y aumentar la rentabilidad de su sector de asistencia sanitaria, manteniendo al mismo tiempo la accesibilidad de los grupos vulnerables. El análisis realizado en el presente documento de trabajo lleva a la conclusión de que España ha realizado progresos sustanciales en algunos aspectos, y ciertos progresos en otros.

España parece afrontar altos riesgos para la sostenibilidad de las finanzas públicas a medio plazo, principalmente derivados del alto nivel de deuda pública.

La deuda pública —que equivalía al 93,9 % del PIB en 2013 y aumentará hasta el 103,8 % en 2015 según las previsiones de la Comisión de la primavera de 2014, con la hipótesis de mantenimiento de la política económica— se sitúa actualmente por encima del límite del 60 % del PIB establecido en el Tratado. Aunque se prevé una disminución de aquí a 2030, el ratio de deuda se mantendría por encima del 60 %. No obstante, la plena realización de los planes incluidos en el Programa de Estabilidad situaría a la deuda en una senda decreciente, llevándola por debajo del valor de referencia del 60 % del PIB de aquí a 2030. La brecha de sostenibilidad a medio plazo, que refleja el esfuerzo de ajuste requerido hasta 2020 en el saldo primario estructural para situar el ratio de deuda en el 60 % del PIB en 2030 es del 2,6 % del PIB, con respecto al saldo primario que habría en 2015 según las previsiones de la Comisión de la primavera de 2014. A largo plazo, España parece afrontar niveles bajos de riesgo para la sostenibilidad de sus finanzas públicas: la brecha de

sostenibilidad a largo plazo, que refleja el esfuerzo de ajuste del saldo primario estructural necesario para garantizar que el ratio deuda/PIB no siga una tendencia permanentemente creciente, es del 0,3 % del PIB. Como consecuencia de las últimas reformas de las pensiones, se prevé que el coste del envejecimiento de la población (en proporción del PIB) disminuya en un punto porcentual del PIB a muy largo plazo, lo que casi llevaría a contrarrestar los efectos de la situación presupuestaria inicial sobre la sostenibilidad a largo plazo. No obstante, la contribución de los gastos en asistencia sanitaria es relativamente amplia (el aumento previsto de los gastos equivale a 1,2 puntos porcentuales). También existe el riesgo de que el saldo primario estructural vuelva a los valores inferiores observados en el pasado (por ejemplo a la media del período 2004-2013). Por lo tanto resulta apropiado que España reduzca la deuda pública y siga frenando la expansión de los gastos derivados del envejecimiento de la población a fin de contribuir a la sostenibilidad de las finanzas públicas a largo plazo.

**El 23 de diciembre de 2013 fue aprobada una importante reforma del sistema de pensiones.** La Ley 23/2013 reguladora de la indexación de las pensiones y del factor de sostenibilidad de las pensiones complementa las reformas de las pensiones de 2011 y las medidas encaminadas a reducir el acceso a la jubilación anticipada y la jubilación parcial que se adoptaron en marzo de 2013. La Ley modifica la indexación anual de las pensiones a partir de 2014, vinculándolas al equilibrio financiero del sistema, con un límite mínimo (0,25 % en términos nominales) y un límite máximo (0,5 % en términos reales). A finales de diciembre, partiendo de la nueva Ley, el Gobierno adoptó para 2014 una indexación nominal de las pensiones del 0,25 %. A partir de 2019, la Ley también introduce el ajuste automático de las nuevas pensiones de los futuros jubilados a fin de tener en cuenta la variación de la esperanza de vida. La reforma contribuirá a contener las presiones sobre los gastos en pensiones a largo plazo. De acuerdo con las previsiones más recientes, en España el gasto público en pensiones disminuirá del 10 % del PIB en 2010 al 9,6 % en 2060, frente a la previsión de un 13,7 % del PIB en 2060 que existía antes de la reforma. Sin embargo, la fórmula del factor de sostenibilidad no hace depender la edad legal de jubilación de la esperanza de vida, dificultando la adecuación de las pensiones en el caso de las pensiones más bajas. Unos altos niveles de inactividad, unos prolongados periodos de desempleo y diferencias de género en materia de empleo y periodos de cotización pueden tener efectos negativos sobre las prestaciones futuras. Siguiendo una sentencia del Tribunal de Justicia Europeo, los periodos mínimos de cotización para las pensiones se ajustaron en el caso de los trabajadores a tiempo parcial (que son principalmente mujeres).

#### **Resumen de Cumplimiento de la Recomendación 2: Para el periodo 2013-2014**

Pleno cumplimiento. En 2013 se reguló el factor de sostenibilidad del sistema de pensiones y se revisó la indexación de las pensiones.

**B Informe sobre la Adecuación de las Pensiones 2015. Suficiencia de los ingresos actuales y futuros en la vejez en la Unión Europea.**

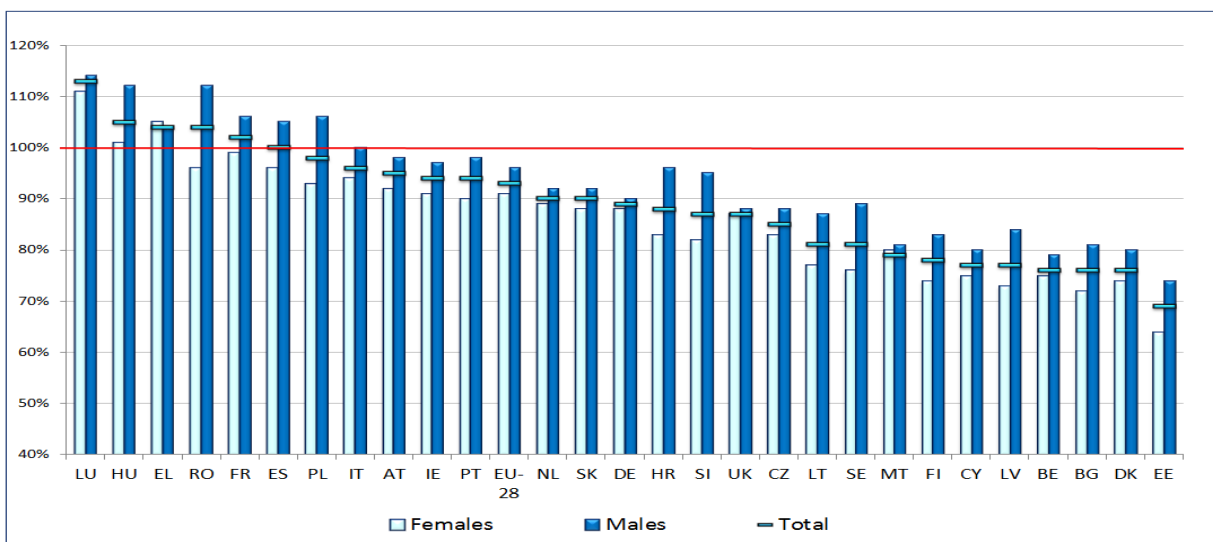
En la Unión Europea hay 124 millones de personas jubiladas lo que equivale a alrededor de un cuarto de la población total. Esta proporción se espera que crezca en las próximas décadas. Los sistemas de pensiones juegan un papel fundamental para permitir a los jubilados evitar entrar en riesgo de pobreza y disfrutar de unos niveles de vida similares a los alcanzados durante su vida laboral. A continuación se estudiarán diferentes dimensiones de lo que se considera adecuación de las pensiones actuales y futuras.

**1. Nivel de vida actual de los hombres y mujeres de mayor edad**

La mayoría de las personas mayores dependen de las pensiones, ya que son la principal fuente de ingresos durante la jubilación. Sin embargo, el nivel de vida de los pensionistas no sólo depende del importe de su pensión, también juegan un papel importante el ahorro personal y la vivienda en propiedad. Por último, algunas personas mayores también pueden seguir generando ingresos después de haber alcanzado la edad de jubilación al continuar trabajando.

En la Unión Europea, el ingreso disponible medio de personas de 65 o más años de edad se sitúa en el 93 por ciento de los ingresos de los menores de 65. Las diferencias entre países son sustanciales. Ocho países tienen una relación de ingresos medios por debajo del 80%, mientras que otros seis cuentan con una población de mayores que disponen de más ingresos que la media del país. En cuanto a las desigualdades entre la población de 65 y más años de edad, los ingresos disponibles de los que están en el quintil superior de la distribución son, en promedio, cuatro veces más ricos que los del quintil inferior. Sin embargo, en tres Estados Miembros esta proporción es inferior a tres.

**Gráfico III.1 RELACIÓN DE LA RENTA MEDIANA DISPONIBLE RELATIVA, TOTAL Y POR SEXO, 2013**



Fuente: Eurostat

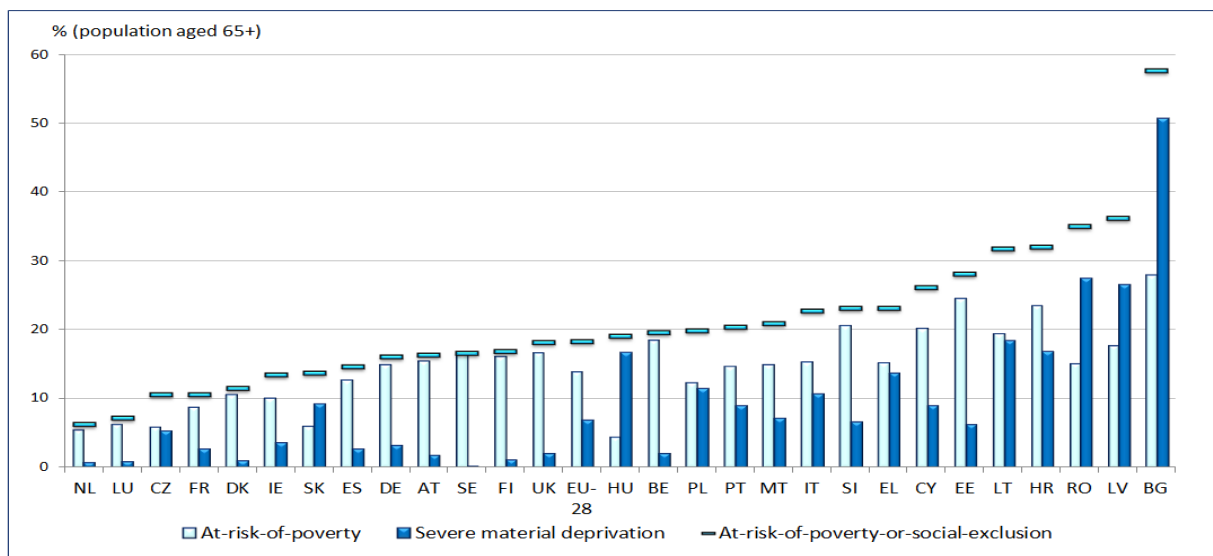
La mediana del ingreso medio disponible de la población española de 65 o más años se sitúa al mismo nivel que el de la población por debajo de 65 años, si bien el valor

correspondiente a las mujeres está ligeramente por debajo y, complementariamente, el de los hombres por encima. Este dato demuestra la fortaleza de los sistemas públicos de protección social existentes en España y, en concreto, el que proporciona el sistema público de reparto de las pensiones.

En general, las personas mayores en la Unión Europea gozan de niveles de vida cercanos a los de la población en edad de trabajar y en 22 Estados Miembros se enfrentan a menores tasas de riesgo de pobreza o exclusión social que el resto de la sociedad. Los mayores también están en mejor posición en términos de propiedad de la vivienda y de riqueza financiera. Sin embargo, existen grandes diferencias entre los Estados Miembros.

La proporción de población de 65 años o más que están en riesgo de pobreza o exclusión social oscila entre el 6 y el 57 por ciento en los Estados Miembros, siendo la media europea del 18%.

**Gráfico III.2 RIESGO DE POBREZA Y PRIVACIÓN MATERIAL GRAVE DE LA POBLACIÓN DE 65+ AÑOS, 2013**

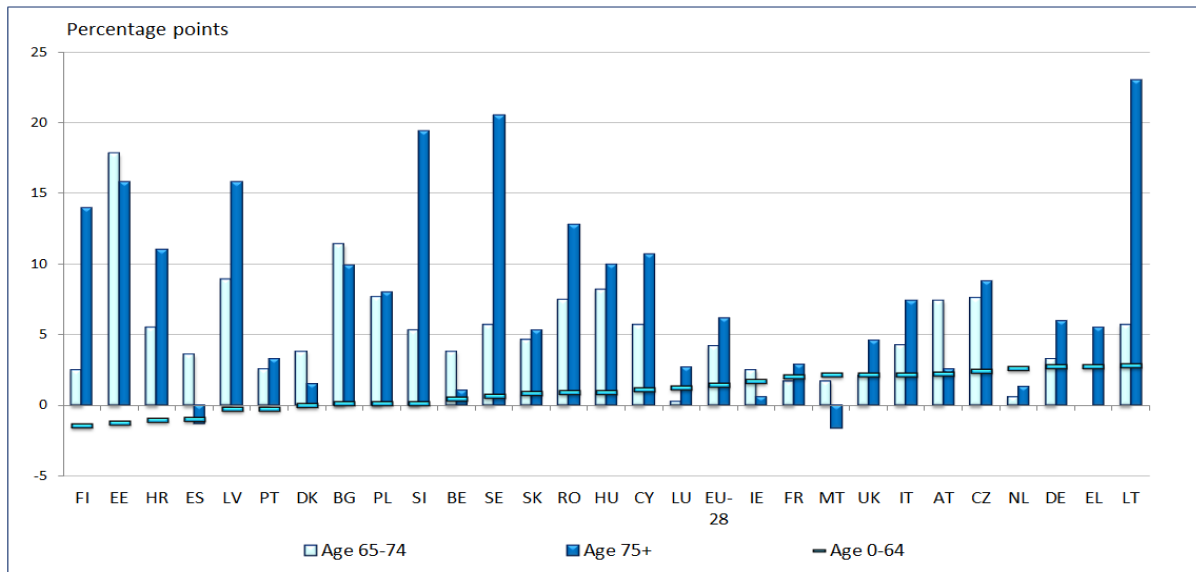


Fuente: Eurostat

Se observa que los niveles de riesgo de pobreza y privación material grave de la población española de 65 o más años ofrecen unos niveles relativamente bajos respecto del conjunto de la Unión Europea, lo que confirma la existencia tanto de un “colchón” de protección social para la población de más edad como del alto porcentaje de propiedad de la vivienda habitual.

Las mujeres mayores se enfrentan a un nivel de riesgo de pobreza y exclusión social considerablemente mayor que los hombres, especialmente si viven solas, lo que ocurre con más frecuencia en el grupo de edad de 75+.

**Gráfico III.3 DIFERENCIA DE GÉNERO EN LA TASA AROPE, POR GRUPO DE EDAD, 2013**

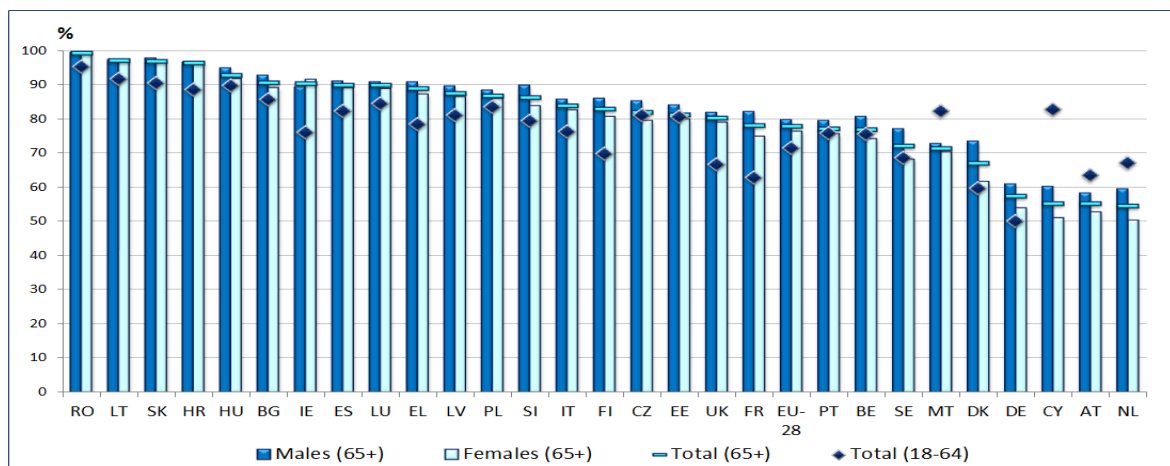


Fuente: Eurostat

En España, la diferencia de género que se deduce del nivel de riesgo de pobreza y exclusión social de los mayores de 75 y más años es inferior al que se observa para el tramo de edad de 65-74 años y coincide con el de menores de 65 años. No obstante, las diferencias de género en este indicador no ofrecen para España valores elevados en ningún caso.

El 77% de la población de la Unión Europea de 65 y más años viven en casas de su propiedad, con tasas nacionales que van desde el 54% hasta el 99%. La proporción de hombres que tienen vivienda en propiedad es más alta que la de las mujeres, mientras que las parejas de 65 años o más tienen más probabilidades de ser propietarios de viviendas que los hogares unipersonales del mismo grupo de edad y que las parejas jóvenes. En general, tener una casa reduce ligeramente el riesgo de ser pobre (13% de los propietarios mayores de 65 años frente al 16,5% de los no propietarios mayores de 65 años).

**Gráfico III.4 PORCENTAJE DE PROPIETARIOS DE LA POBLACIÓN DE 65 Y MÁS AÑOS, POR SEXO, Y DEL TOTAL ENTRE 18 Y 64 AÑOS, 2013**



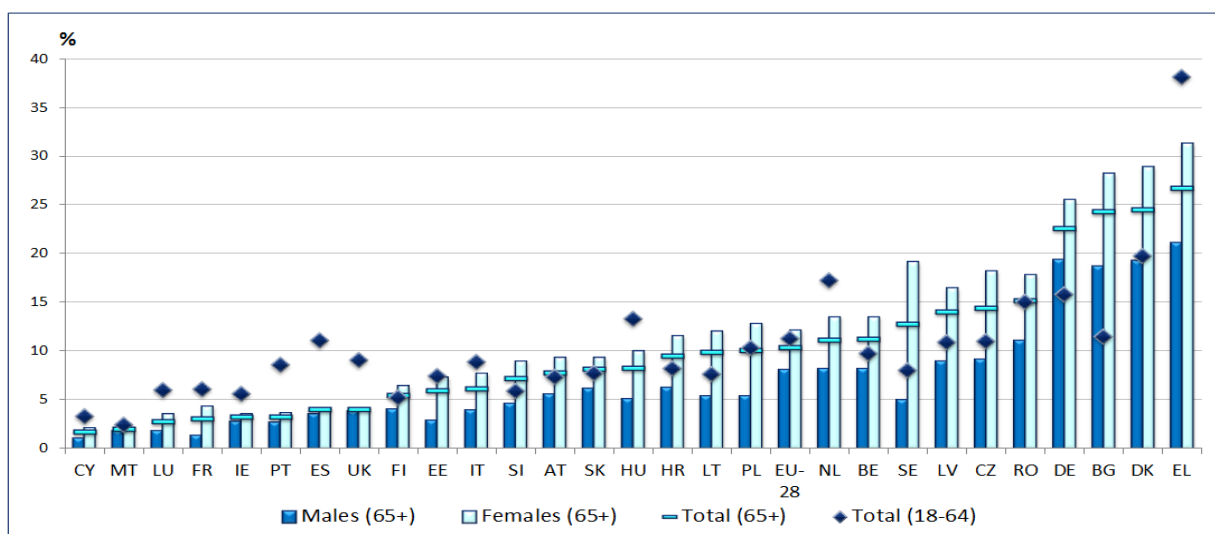
Fuente: Eurostat



La propiedad de la vivienda habitual en España es muy elevada, siendo los datos por género de la población de más edad muy similares y superiores al valor de la población de entre 18 y 64 años (siendo éste también alto).

En algunos países, un número considerable de personas solteras mayores gastan más del 40% de su renta disponible en la adquisición de vivienda. Las tasas nacionales de sobrecarga del coste de la vivienda para edades avanzadas van del 1,6 al 26,7%, siendo la media europea el 10,5% (en comparación con el 11,5% del grupo de edad de 18 a 64 años).

**Gráfico III.5 TASA DE SOBRECARGA DEL COSTE DE LA VIVIENDA, POR EDAD Y SEXO, 2013**



Fuente: Eurostat

Como consecuencia del alto nivel de propiedad de la vivienda habitual en España, el porcentaje de gasto por vivienda en relación con la renta disponible es de los más bajos de la Unión Europea. No obstante, para el tramo de edad de 18-64 años supone más del doble respecto del colectivo de 65 y más años. Para la población de mayor edad el porcentaje de gastos por sexo es similar.

Varios países tienen subsidios sujetos a prueba de ingresos, que ayudan a las personas mayores a pagar sus gastos de alquiler o de calefacción. En algunas zonas, los hogares de bajos ingresos también pueden obtener una reducción de las tasas de residuos y de agua. En algunos países el coste de la adaptación de viviendas para personas con discapacidad también está subsidiado y algunas autoridades locales, sobre todo en las zonas rurales, proporcionan subsidios para mejorar viviendas que están por debajo de los estándares básicos.

Los bancos de alimentos locales y el programa de distribución de alimentos de la Unión Europea han desempeñado un papel importante de apoyo a los mayores más pobres. En algunos países, las personas mayores con bajos ingresos pueden recibir prótesis dentales gratuitas, exámenes de la vista y recetas. De manera general las personas mayores reciben descuentos para museos, teatros, conciertos y otros eventos.

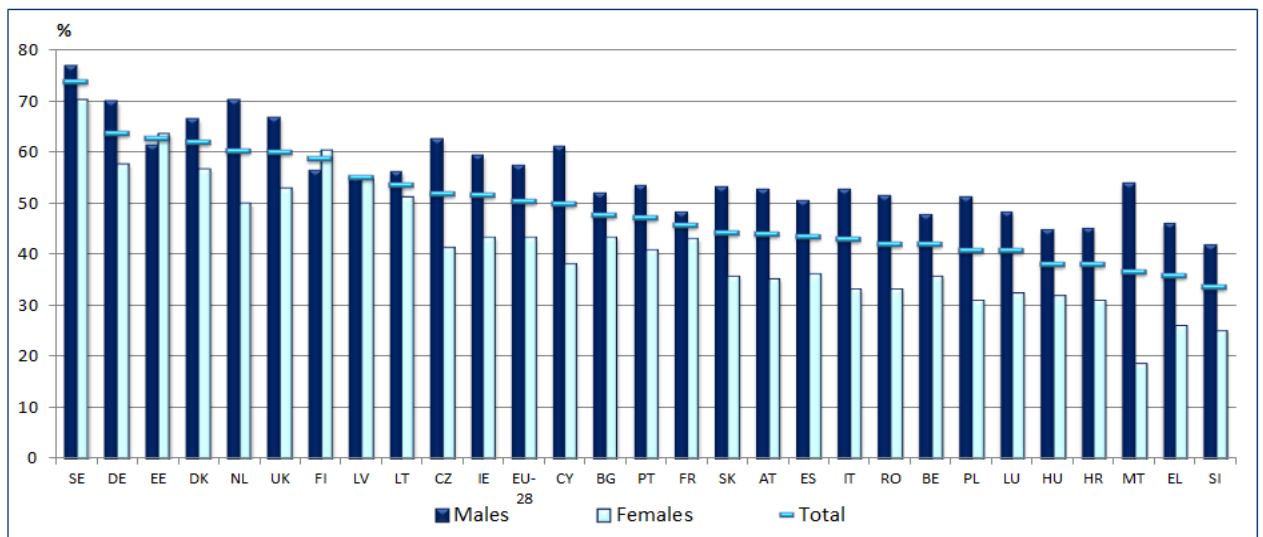


Alrededor del 93% de la población de la Unión Europea de más de 65 años tienen acceso a atención médica. Sin embargo, si nos centramos en el 20% más pobre, una de cada nueve personas informó de que tenían necesidades médicas no satisfechas. La misma cifra correspondiente para el 20% más rico fue de uno de cada 25. Las listas de espera son también un problema en varios Estados Miembros. Se espera que la mitad de la vida restante de las personas de 65 sea en una situación de dependencia o de cuasi dependencia.

La probabilidad de necesitar cuidados de larga duración se eleva drásticamente a partir de los 80 años, problema que se aborda de forma muy desigual por los Estados miembros. Sólo en algunos países el Estado provee de medios materiales o económicos para que los cuidados de larga duración sean accesibles y asequibles. Lo más común es que el acceso a la atención formal sea baja y que las ayudas económicas para los familiares que realizan los cuidados informales sean escasas o inexistentes.

Los derechos de pensión y los ingresos de las personas mayores se ven influidas por la decisión de trabajar más allá de la edad legal de jubilación. Desde el comienzo del nuevo milenio la edad de jubilación efectiva ha aumentado y las tasas de empleo de los trabajadores mayores en la Unión han crecido en más de un tercio (Gráfico 6). Esto ha mejorado la sostenibilidad de los sistemas de pensiones ya que permanecer en el mercado de trabajo significa mayores ingresos por cotizaciones y menores gastos en los sistemas de reparto. Al mismo tiempo, esto ha ayudado a aumentar la adecuación de los ingresos en la jubilación ya que una jubilación más tardía, por lo general, conduce a pensiones más altas.

**Gráfico III.6 TASA DE EMPLEO DE LOS TRABAJADORES DE MÁS EDAD (55-64 AÑOS), UNIÓN EUROPEA, 2013**



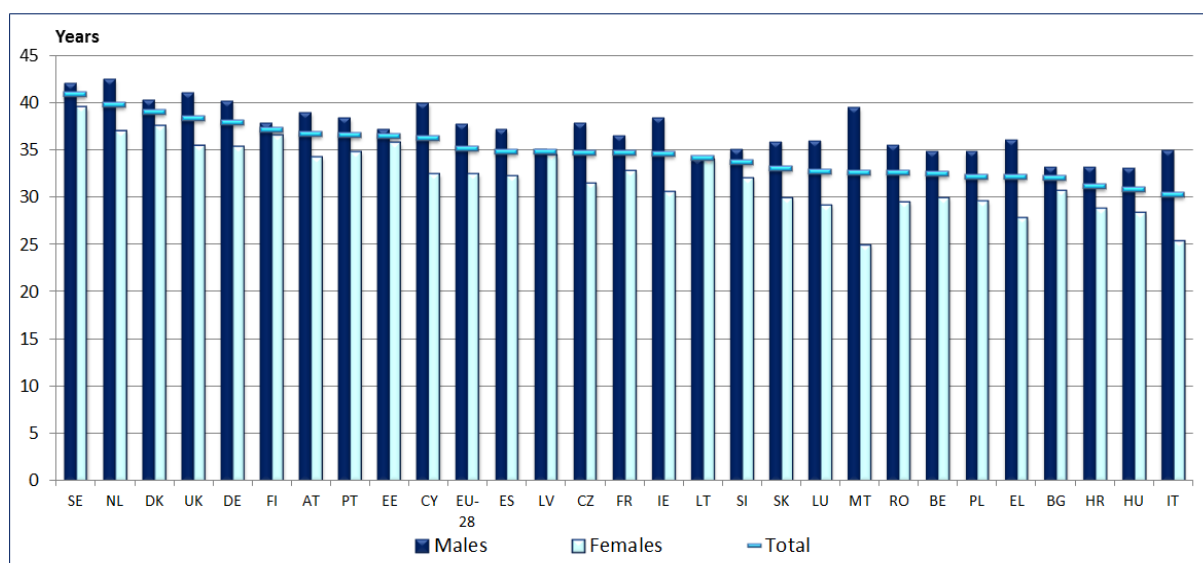
Fuente: Eurostat

El nivel de empleo de los trabajadores de 55-64 años en España se sitúa en la zona media baja del gráfico, y aunque se observa una diferencia por género favorable de los hombres, no parece superior a la que muestran la mayoría de los países.

En la Unión Europea en su conjunto, sólo la mitad de las salidas del mercado de trabajo son debidas a que la persona haya alcanzado la edad legal de jubilación. Otras razones son el desempleo, la discapacidad o la necesidad de prestar atención a familiares (incluyendo nietos). En seis países el desempleo es el motivo que hay detrás de más de un cuarto de las jubilaciones anticipadas de hombres (en mujeres solo ocurre en un país).

Las cifras medias de años trabajados varían mucho entre los Estados Miembros y entre géneros. Sólo en cinco Estados Miembros la duración de la carrera de los hombres llega a 40 años, y en ocho países, la duración de la vida laboral de las mujeres sigue siendo inferior a 30 años.

**Gráfico III.7 DURACIÓN DE LA VIDA LABORAL DE 2013 EN LA UNIÓN EUROPEA**



Fuente: Eurostat

Con respecto a la duración de la vida laboral en el ámbito de la Unión Europea, en 2013 España se sitúa en la zona media alta del gráfico (35 años de media), con una relación a favor de los hombres, como consecuencia, entre otros argumentos, de la tardía incorporación histórica de la mujer al mercado laboral. También en este caso, la brecha de género no parece ser superior a la que muestran la mayoría de los países.

En la mayoría de los Estados Miembros la edad efectiva de jubilación está por debajo de la edad legal de jubilación tanto para hombres como para mujeres. Sin embargo, en tres países las salidas del mercado de trabajo para ambos sexos ocurren después de la edad de jubilación legal.

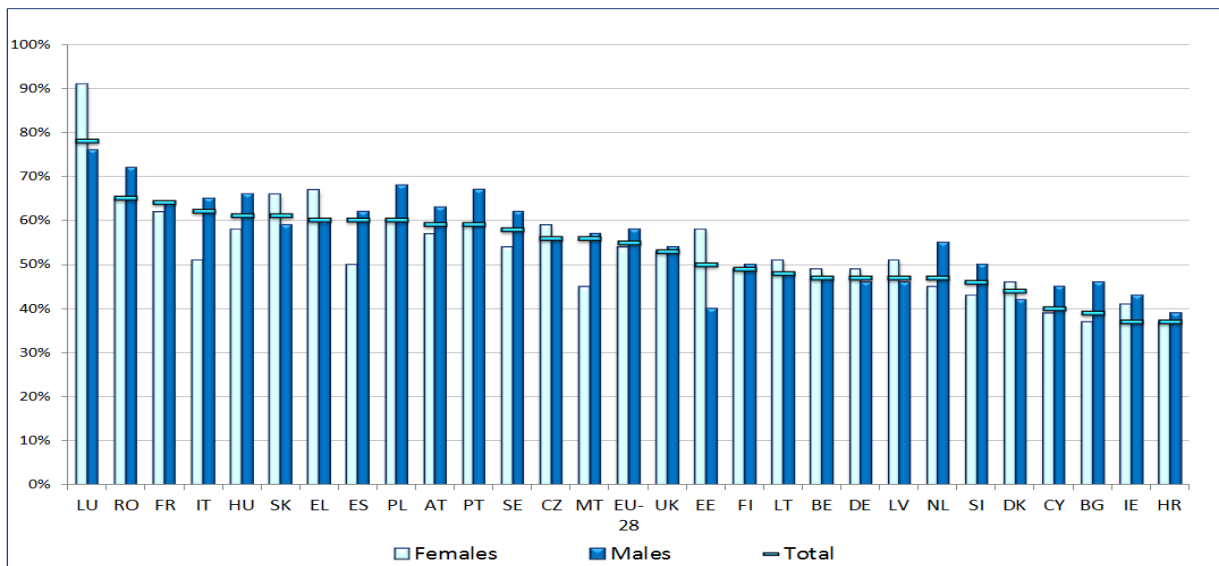
Durante la última década, se ha vuelto más común trabajar después de la edad legal de jubilación, con más de cuatro millones de personas de 65 años y más años en la Unión Europea, en 2013, que obtienen ingresos adicionales trabajando a pesar de ya tener derecho a una pensión. Para la mayoría, la motivación fundamental proviene de una combinación de varios factores como son permanecer en contacto con compañeros de trabajo y clientes, y la oportunidad de aprender y contribuir a la sociedad.

## 2. El papel de los sistemas de pensiones para asegurar un nivel de vida adecuado en la vejez

La capacidad de los sistemas de pensiones para proteger el nivel de vida en la transición de la vida activa a la jubilación puede ser evaluada mediante la comparación de los ingresos de los pensionistas con los ingresos de las personas en edad de trabajar. La pensión mediana bruta de las personas de 65-74 años de edad fue el 56% de los ingresos brutos medianos de las personas de 50-59 años de edad, en el promedio de la Unión Europea. Hay una gran variabilidad a nivel nacional ya que hay países que cuentan con tasas de 37 y otros con tasas de 78%. Doce países están por debajo del 50%.

Estas diferencias significativas en las tasas agregadas de sustitución no sólo se producen entre los Estados Miembros. Si estudiamos la dimensión de género, la tasa media de la Unión Europea es del 58% para los hombres y sólo del 54% de mujeres.

**Gráfico III.8 TASA DE AGREGADA REEMPLAZO, TOTAL Y POR SEXO, 2013**



Fuente: Eurostat

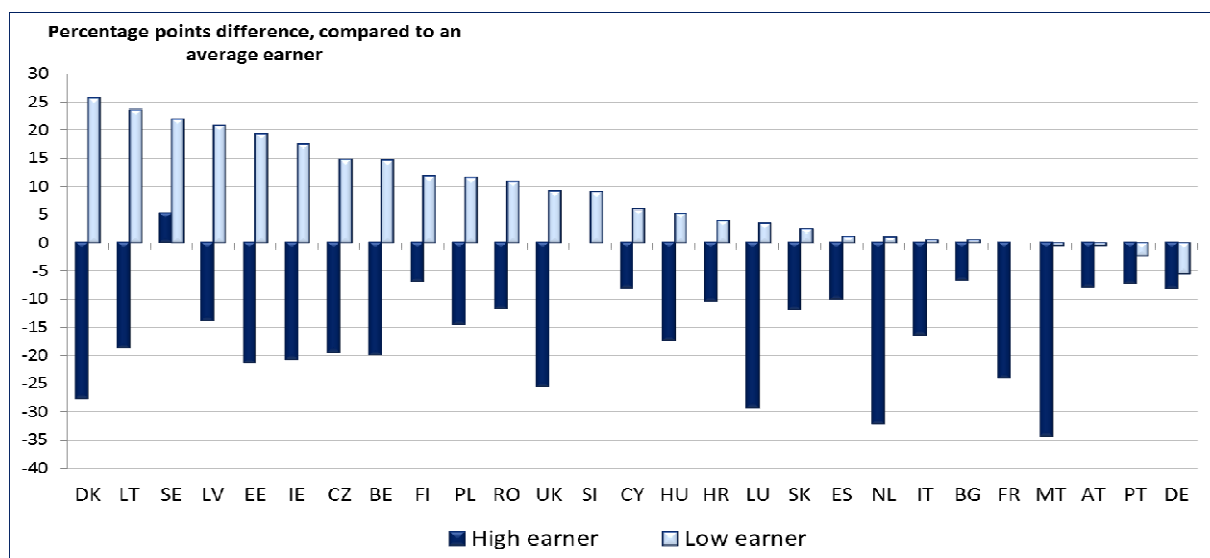
España ofrece una de las tasas agregadas de reemplazo más altas en el ámbito europeo, como expresión del grado de protección que ofrece el sistema público de pensiones (65-74 años) en relación con los ingresos brutos recibidos en el intervalo entre 50 y 59 años de edad.

Para evaluar la adecuación de las pensiones, se han obtenido cuatro casos variantes de tasas teóricas de sustitución (TRRs), proporcionando una evaluación exhaustiva de los niveles de pensiones en la Unión Europea. Las diferencias entre Estados Miembros son considerables. Después de una carrera de 40 años con unos ingresos medios hasta la edad pensionable, el ingreso neto de pensiones oscila entre el 50 y el 114% del promedio de los ingresos generados antes de la jubilación.

Las tasas teóricas de sustitución se han calculado también para los trabajadores con ingresos menores y mayores que el ingreso medio. A estos efectos, el supuesto con

ingresos reducidos recibe 2/3 del promedio a lo largo de su carrera laboral, mientras que en el supuesto con ingresos altos tiene un incremento del 100 al 200% de la media, entre el comienzo y el final de la carrera laboral. Teniendo en cuenta estos perfiles de salarios, las tasas teóricas de sustitución tienden a ser superiores para el perfil de bajos ingresos e inferiores para el perfil de ingresos altos, lo que refleja el carácter redistributivo de los sistemas de pensiones.

**Gráfico III.9 TASAS TEÓRICAS DE SUSTITUCIÓN PARA PERCEPTORES DE INGRESOS BAJOS Y ALTOS, EN COMPARACIÓN CON LOS PERCEPTORES DEL SALARIO MEDIO (40 AÑOS DE CARRERA HASTA EDAD PENSIONABLE, SPA), 2013**

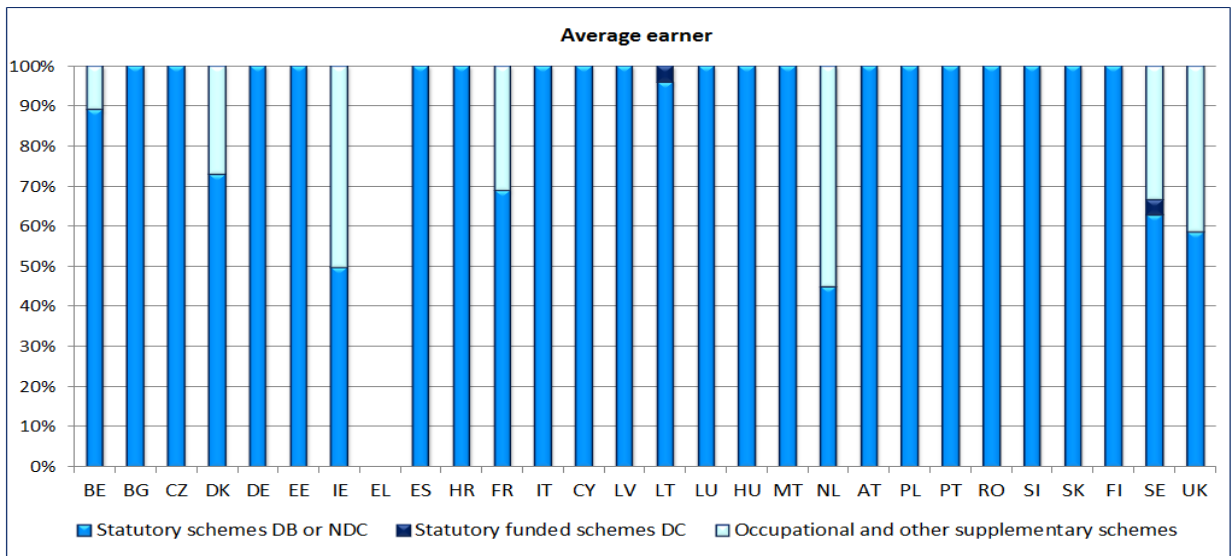


Fuente: Estados Miembros

Dentro del ejercicio teórico de las tasas de sustitución, con carreras de cotización completas, se ofrece en este gráfico las diferencias entre los supuestos con ingresos elevados (aumentan progresivamente del 100% al 200% del caso de ingresos medios) y el supuesto de ingresos bajos (2/3 de los ingresos medios), en comparación con las tasas del supuesto de ingresos medios. Como se observa, en España la tasa del supuesto con ingresos bajos es ligeramente superior a la media, en tanto que con ingresos altos disminuye unos 10 puntos porcentuales, como consecuencia de la limitación de las bases máximas de cotización utilizadas en el cálculo de la pensión.

Aunque el sistema de pensiones público de reparto es el más común de los utilizados en el Unión Europea, los planes de pensiones de empleo, han ganado una amplia cobertura en algunos países y a medida que van madurando adquieren un papel cada vez más importante en la provisión de rentas complementarias de pensión. Hoy en día, en cuatro Estados Miembros los planes de empleo constituyen más del 20% de los ingresos del pensionista, aunque su cobertura es mayor para los trabajadores con salarios altos que para las personas de bajos ingresos.

**Gráfico III.10 PARTICIPACIÓN DE LOS DIFERENTES RÉGIMENES DE PENSIONES EN LAS TRR BRUTAS, PARA EL CASO DE INGRESOS MEDIOS (HOMBRES), 2013**



Fuente: Estados Miembros

En el caso de España sólo se han calculado las tasas teóricas de sustitución del sistema público de pensiones.

La idea de garantizar un ingreso mínimo para todos los residentes por encima de cierta edad está vigente y forma parte del núcleo central de muchos sistemas de pensiones universales. En los sistemas de pensiones contributivos la protección contra la pobreza toma la forma de pensiones mínimas (11 Estados Miembros) o mediante un suplemento de pensión para aquellas que no alcanzan un cierto nivel mínimo (4 Estados Miembros). La asistencia social específica para las personas mayores y la asistencia social general son otras dos formas de proporcionar ingresos mínimos a las personas mayores.

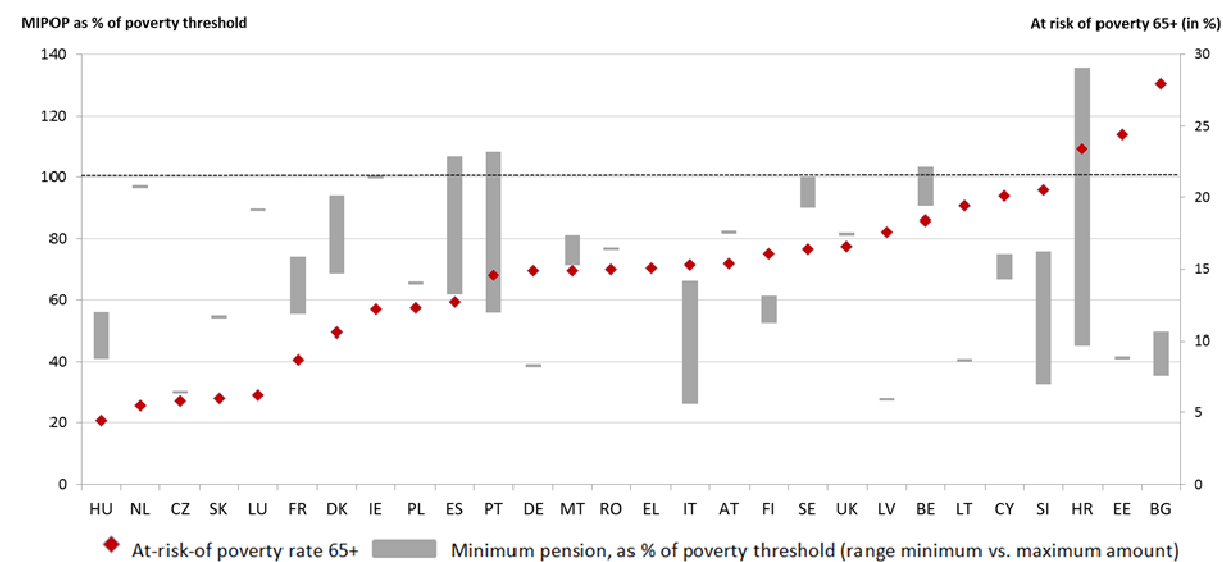
Del estudio de las tasas de reemplazo de 2013, para una persona con una carrera de 30 años con ingresos bajos, se extrae que la pensión a la que tendría derecho esta persona está por encima del umbral de pobreza en nueve Estados Miembros y ligeramente por debajo de ella en otros tres. En ocho Estados Miembros en los que el importe de la pensión están por debajo del mencionado umbral, existe un mecanismo de ingresos mínimos que protege a este segmento de la población (en cinco países toma la forma de pensión mínima y en los otros tres se trata de un régimen de asistencia social).

Los Estados Miembros han desarrollado diferentes formas de prevenir que las personas lleguen a la vejez con ingresos excepcionalmente bajos.

El Gráfico 11 ofrece la cuantía de ingresos mínimos garantizados (o sus rangos, si dependen, por ejemplo de los períodos de trabajo), el porcentaje del umbral de pobreza (escala izquierda), y ordena los países por el porcentaje de personas mayores con ingresos por debajo del umbral de pobreza (escala derecha). No hay un patrón claro: los países con importes garantizados muy bajos también pueden tener una tasa de riesgo de pobreza baja

y países con ingresos mínimos elevados, pueden tener un porcentaje elevado de personas mayores viviendo por debajo del umbral de pobreza.

**Gráfico III.11 PROVISIÓN DE INGRESOS MÍNIMOS PARA LAS PERSONAS MAYORES Y PROPORCIÓN DE PERSONAS DE 65 Y MÁS AÑOS CON INGRESOS POR DEBAJO DEL UMBRAL DE POBREZA**



Fuente: Estados Miembros y Eurostat

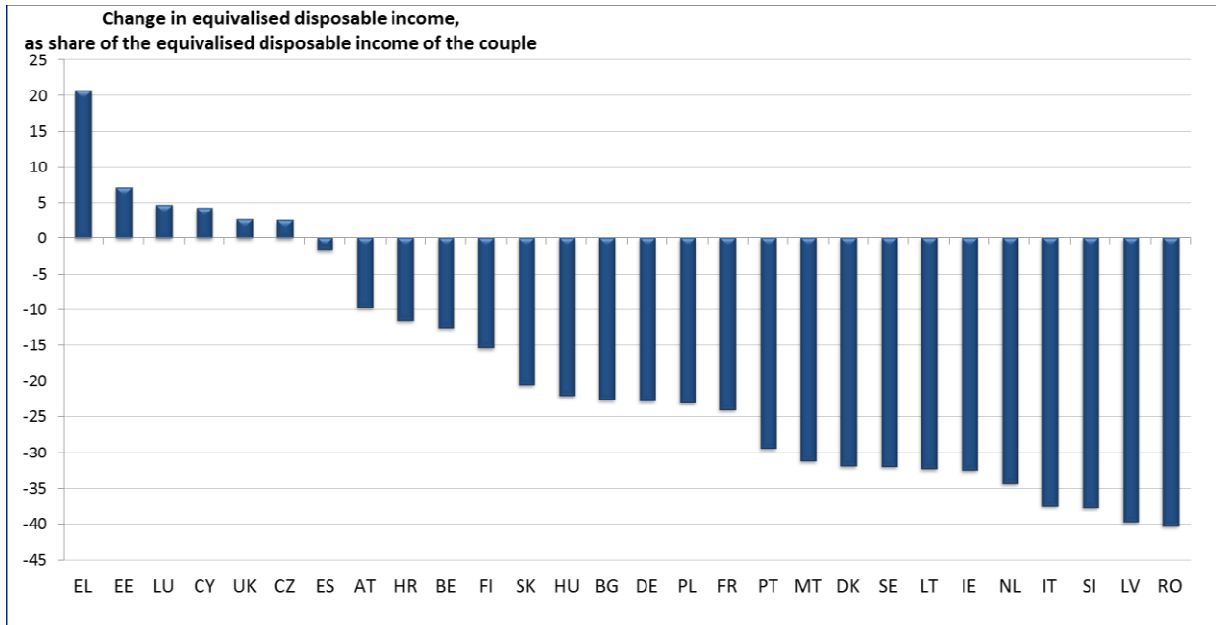
Este gráfico muestra la importancia que tiene para las personas de más edad la existencia de garantías de ingresos mínimos. Para España, revisten especial importancia la existencia de los complementos mínimos de pensión para las prestaciones más bajas y que acrediten que no tienen otros ingresos superiores a los límites anuales que se establecen. Además España es uno de los pocos países cuyo sistema de mínimos garantiza ingresos por encima del umbral de pobreza.

Mientras que el aumento de la participación laboral de las mujeres y, en algunos países, las reformas del sistema de pensiones hacen que disminuya el porcentaje de personas mayores que hacen uso de los sistemas de ingresos mínimos, otros factores pueden tener el efecto contrario. La crisis económica y el alto desempleo, especialmente entre los más jóvenes van a dejar a muchos trabajadores con grandes lagunas en su historial de cotización, lo que podría conducir a que en el futuro, haya muchas más personas que reclamen pensiones mínimas. También puede ocurrir que, al haber aumentado la edad legal de jubilación, muchas personas no puedan trabajar hasta la nueva edad de retiro, y por tanto tengan que abandonar el mercado de trabajo antes de generar derechos de pensión suficientes.

Los periodos considerados como cotizados en el cálculo de la pensión de jubilación están normalmente vinculados con la maternidad (o paternidad), cuidado de familiares, educación, servicio militar, incapacidad para el trabajo o el desempleo. Debido a que la gran mayoría de las personas que interrumpen sus carreras para el cuidado de niños o adultos dependientes siguen siendo mujeres, el descubierto de cotizaciones les afecta principalmente a ellas.

Casi todos los Estados Miembros disponen de alguna medida destinada a compensar la pérdida de ingresos derivada del fallecimiento del cónyuge, aunque las pensiones que proporcionan son muy diferentes en función del país del que se trate.

**Gráfico III.12 INGRESO DISPONIBLE DEL CÓNYUGE SOBREVIVIENTE EN RELACIÓN A LOS INGRESOS NETOS MEDIOS Y LA RENTA DISPONIBLE EQUIVALENTE DE LOS HOGARES EN CASO DE NO HABER FALLECIDO EL CÓNYUGE (2053)**



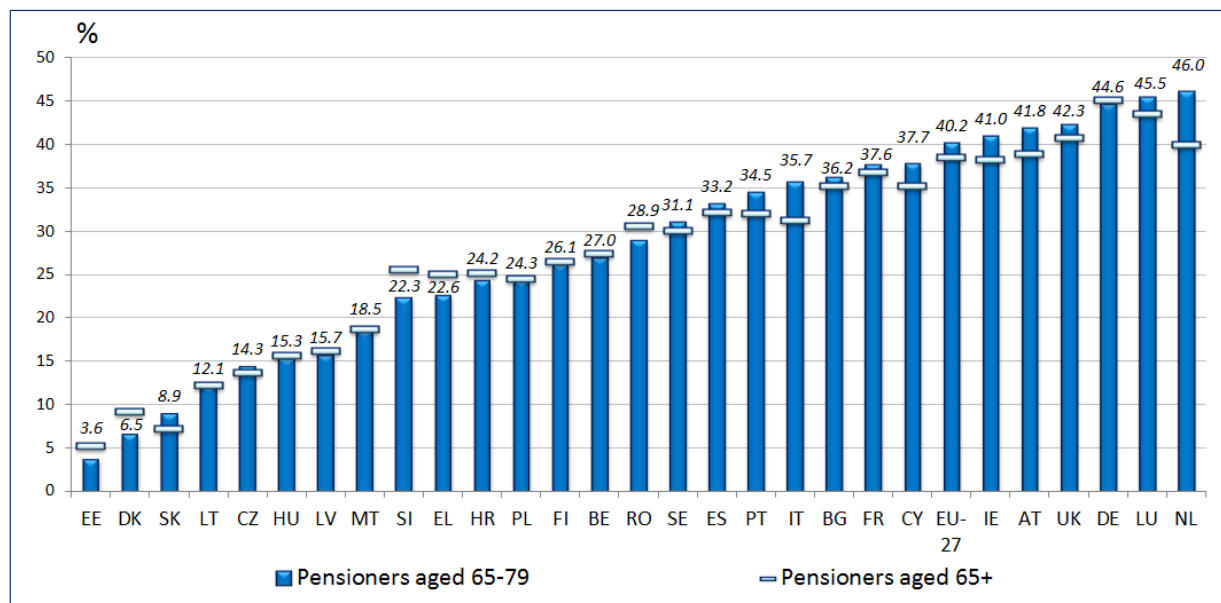
Fuente: Estados Miembros y OCDE

Respecto a la relación entre los ingresos disponibles equivalente del cónyuge sobreviviente y los ingresos disponibles equivalentes de la pareja, España ocupa una posición muy favorable en el conjunto de países de la Unión Europea.

La diferencia entre el ingreso familiar equivalente de una pareja y la renta del cónyuge sobreviviente, ofrece una indicación del impacto que tiene la muerte del marido en los ingresos de la viuda. El Gráfico 12 ilustra este cambio en los ingresos disponibles, expresado como porcentaje de la renta disponible equivalente de la pareja. La renta disponible equivalente de la viuda disminuye en más del 30% en 10 Estados Miembros.

En todos los países de la Unión Europea las mujeres cuentan con pensiones medias más bajas que los hombres, llegando esta brecha de ingresos al 40% de media. Esta brecha de género en las pensiones, que para edades de 65 a 79 va desde el 3,6 hasta el 46%, es el resultado de las diferencias de género en los salarios, el número de horas de trabajo y la duración de la vida laboral así como el efecto que los sistemas de pensiones pudieran tener a la hora de mitigar o potenciar estas diferencias cuando una persona pasa de trabajar a ser jubilado. En algunos Estados Miembros en los que el hombre sigue sustentando el rol de cabeza de familia existe una significativa brecha de género en la cobertura del sistema. En algunos países, sin embargo, las mujeres tienen estadísticamente un mejor acceso a las pensiones que los hombres.

**Gráfico III.13 BRECHA DE GÉNERO EN PENSIONES (%), PENSIONISTAS DE 65-79 AÑOS FRENTE A LOS DE 65 Y MAS AÑOS, 2012**



Fuente: EU-SILC 2012

La brecha de género de las pensiones en España es consecuencia de la tardía incorporación de la mujer al mercado laboral (carreras profesionales más cortas) y de las menores bases de cotización que presentan. Estas circunstancias vienen motivadas por las dificultades de conciliar la vida familiar y laboral, que supone una mayor implicación de la mujer en el cuidado de los familiares, y la ocupación de puestos de trabajo de menor cualificación. No obstante, esta tendencia es compartida por los países de la Unión Europea, ya que España ocupa un lugar intermedio en el gráfico.

### 3. El impacto de las reformas en el sistema de pensiones

La década de 1990 representa un punto de inflexión en la evolución de las pensiones. Hasta entonces, la generosidad de los sistemas de pensiones fue en aumento tanto en términos monetarios como de cobertura, ya que los requisitos de acceso a la jubilación eran menos exigentes. Desde entonces, esta tendencia se ha detenido o incluso invertido en la mayoría de países de la Unión Europea por dos oleadas de reformas destinadas a abordar los cambios demográficos y económicos y mejorar la sostenibilidad financiera a largo plazo de los sistemas de pensiones.



La primera ola, desde mediados de la década de los 90 a mediados de la primera década del 2000, consistió en una mezcla de reformas paramétricas que se caracterizaron por potenciar los sistemas de aportación definida y los planes privados de pensiones.

Por el contrario la segunda ola, que comenzó en 2008 y que continúa en la actualidad, ha reducido el papel de los sistemas privados en muchos países, mientras que en los sistemas públicos ha conllevado reformas paramétricas centradas principalmente en el aumento de la edad de jubilación.

El acceso cada vez más estricto a las jubilaciones anticipadas y los esfuerzos para aumentar las tasas de empleo de los trabajadores de más edad y la edad efectiva de salida del mercado de trabajo, han ocupado un lugar destacado en las dos olas de reforma. Durante la primera ola se lanzó y desarrolló la coordinación europea de políticas sobre pensiones adecuadas y sostenibles, pero no fue hasta la segunda cuando la Unión Europea adquiere peso y participa activamente en las reformas de pensiones nacionales a través de las recomendaciones anuales específicas por país en el contexto del Semestre Europeo.

Las reformas de pensiones normalmente cuentan con períodos transitorios considerables antes de que adquieran un efecto completo. Sin embargo, debido al gran impacto de la crisis en los presupuestos públicos, en algunos países las reformas recientes han afectado no solo a los pensionistas futuros, sino también a los actuales. Además, debido a la crisis económica, muchos pensionistas se sintieron obligados a compartir sus pensiones, y en ocasiones sus viviendas, con parientes más jóvenes. Aún así, los pensionistas se han visto menos afectados por la crisis que los adultos y los niños. En varios Estados Miembros se ha recurrido a los Tribunales para que se pronunciaran sobre la legitimidad constitucional de reducir el importe de las pensiones actuales con el resultado de que los gobiernos se vieron obligados a reintegrar la totalidad o parte de las pensiones recortadas.

Incluso antes de que comenzara la crisis, era evidente que la magnitud del envejecimiento demográfico obligaría a la mayoría de los Estados Miembros a aumentar la edad de jubilación. A día de hoy, 24 Estados Miembros han aumentado o han comenzado el proceso para elevar las edades de jubilación, mientras que siete han introducido un mecanismo para vincular la edad legal de jubilación con la esperanza de vida.

Muchos países han decidido eliminar a la jubilación anticipada. Sin embargo, algunos gobiernos dudan sobre si deben eliminar la jubilación anticipada por completo debido al mal comportamiento del mercado de trabajo.

El cuadro que se incluye a continuación informa sobre los elementos de la reforma de pensiones que tienen como objetivo el mejorar la sostenibilidad del sistema mediante la ampliación de la vida laboral, que han sido adoptadas en los países de la Unión Europea durante el periodo 2008-2014.

**Cuadro III.1 ELEMENTOS DE REFORMA DE PENSIONES CON EL OBJETIVO DE AMPLIAR LA VIDA LABORAL, DURANTE LOS ÚLTIMOS AÑOS**

PAÍS		Endurecimiento del acceso a la jubilación anticipada.	Aumento de la edad legal de jubilación anticipada	Aumento de la edad legal de jubilación	Aumento del periodo de cotización	Indexación automática a la esperanza de vida	Compatibilización de trabajo y pensión.
AT	2013	X	X				
BE	2012/2014	X	X				X
BG							
CZ	2011			X	X		
CY	2012					X	
EE	2010			X			
DE	2014			X			
DK	2011	X	X	X		X	X
FI	2012	X					
FR	2010/2011	X		X	X		
EL	2010/2012	X	X	X	X	X	
ES	2012	X	X	X	X		X
HU	2010	X		X			
HR	2013			X			
IE							
IT	2011	X	X	X	X	X	
LV	2011			X	X		
LT	2010			X			
LU	2012	X	X				
NL	2012	X		X		X	
MT							
PL	2008/2010	X		X	X		
PT	2012/2014	X		X		X	
RO	2011			X			
SK	2010/2012					X	X
SI	2012	X		X	X		
SE							
UK	2011/2014			X		X	

Fuente: Estados Miembros

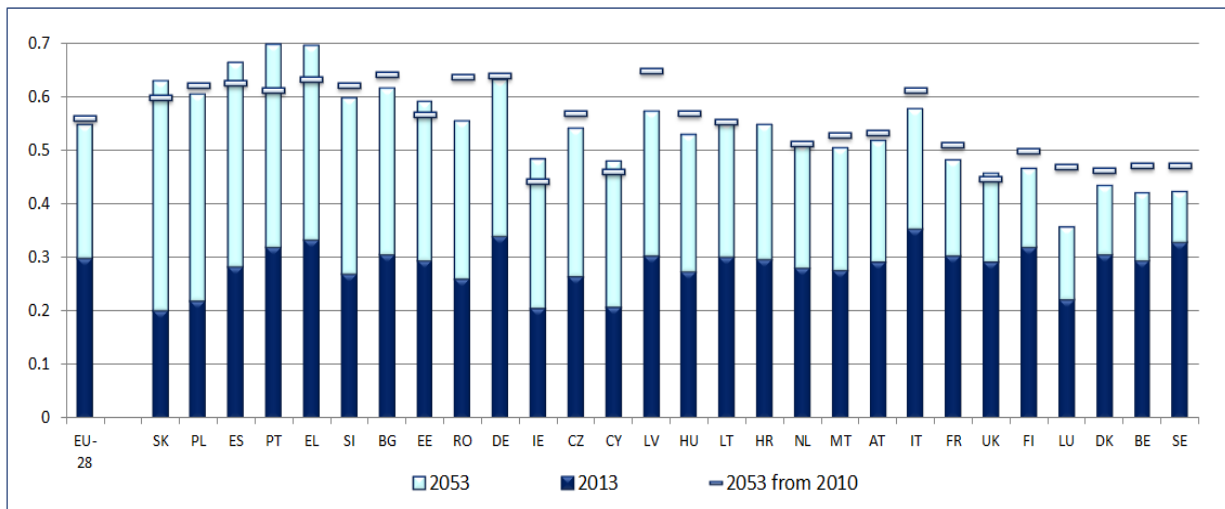
Como se aprecia en el cuadro 1, España ha realizado en el curso de los últimos años reformas intensas del sistema de pensiones con el objetivo de aumentar las vidas laborales de los trabajadores. De los 6 apartados considerados en este estudio, España ha acometido reformas en 5 de ellos y además, el concepto de esperanza de vida se ha introducido dentro del cálculo del Factor de Sostenibilidad de las pensiones que se aplicará a partir del año 2019.

El principal reto futuro que surge de la reforma de las pensiones es mejorar el comportamiento de los mercados de trabajo para que se adecúen a las nuevas edades de jubilación. En el futuro, la adecuación de las pensiones será cada vez más dependiente de la capacidad de los mercados de trabajo de permitir a los trabajadores completar carreras de laborales cada vez más largas y menos interrumpidas.

#### 4. La adecuación de las pensiones en el largo plazo

El envejecimiento afecta a todos los países de la Unión Europea, haciendo que las generaciones mayores sean cada vez más numerosas en comparación con las cohortes de personas en edad de trabajar. En los Estados Miembros de la Europa occidental la dependencia demográfica aumentará significativamente en las próximas tres décadas, estabilizándose en 2040. En los países que se incorporaron a la Unión Europea desde 2004, el aumento de la dependencia demográfica continuará durante más tiempo estabilizándose en 2053. En la Unión Europea en su conjunto, el número de personas entre 20 y 64 años se reducirá en un 12% antes de 2053, desde 308 hasta 271 millones de personas. Mientras tanto, la edad mediana aumentará de 42,2 a 46,2 años. El aumento de la participación laboral y la productividad serán la clave para mantener el crecimiento económico que sustenta el alto nivel de protección social que disfruta Europa.

**Gráfico III.14 TASA DE DEPENDENCIA DE VEJEZ (65 AÑOS/20-64 AÑOS), EN 2013 Y 2053**



Fuente: Eurostat

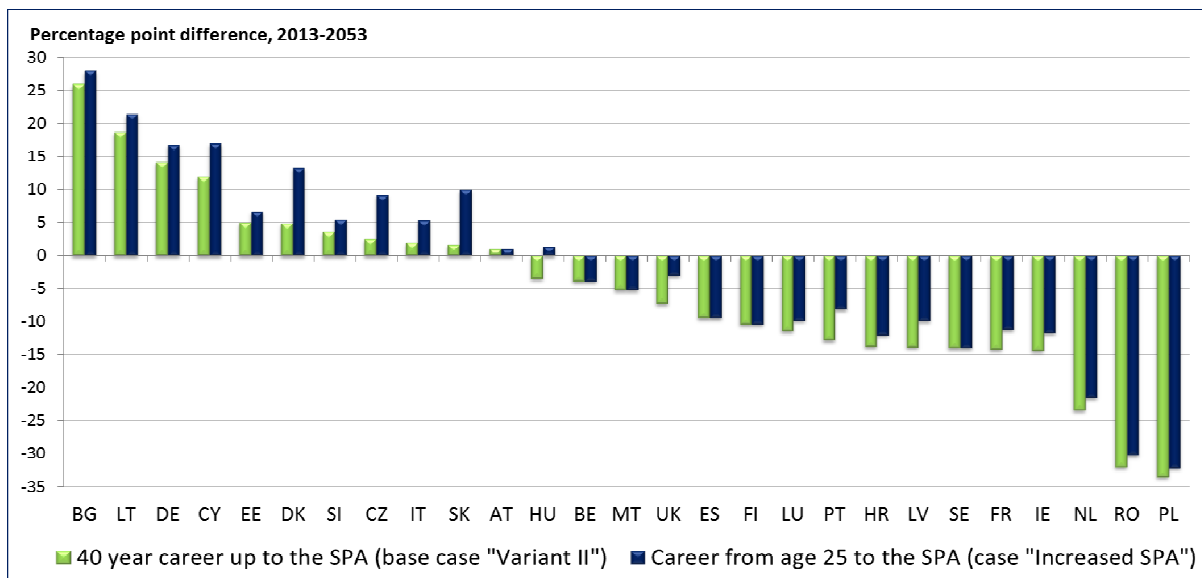
España afronta en los próximos años un agudo problema de envejecimiento de la población, derivado de la baja natalidad y del aumento de la esperanza de vida, hecho este último que, aunque positivo, plantea tensiones en lo que a la sostenibilidad del sistema de pensiones se refiere. Como se aprecia en este gráfico, se trata de un problema europeo generalizado.

En los 40 años que van de 2013 a 2053 se prevé que la esperanza de vida al nacer aumente en cantidades variables, de 4,2 a 10,7 años, en función del sexo y del país. La esperanza de vida a los 65 años, una edad típica de jubilación, se prevé que aumente entre 3,3 y 5,7 años.

Las variaciones de la adecuación de las pensiones entre 2013 y 2053, evaluados mediante la comparación de las tasas teóricas de sustitución netas, son significativas pero sin una tendencia clara en toda la UE. Para una carrera de 40 años hasta la edad de jubilación estándar nacional, el cambio en la tasa de reemplazo teórica neta entre 2013 y 2053 oscila entre -33,5 puntos porcentuales a +26 p.p. para un trabajador masculino de ingresos

medios. En 16 Estados Miembros la tasa de reemplazo en 2053 será menor que en 2013, pero en otros once países las tasas de reemplazo netas se prevé que aumenten.

**Gráfico III.15 DIFERENCIA EN PUNTOS % EN TRR NETAS ENTRE 2013 Y 2053, INGRESOS MEDIOS, HOMBRES**

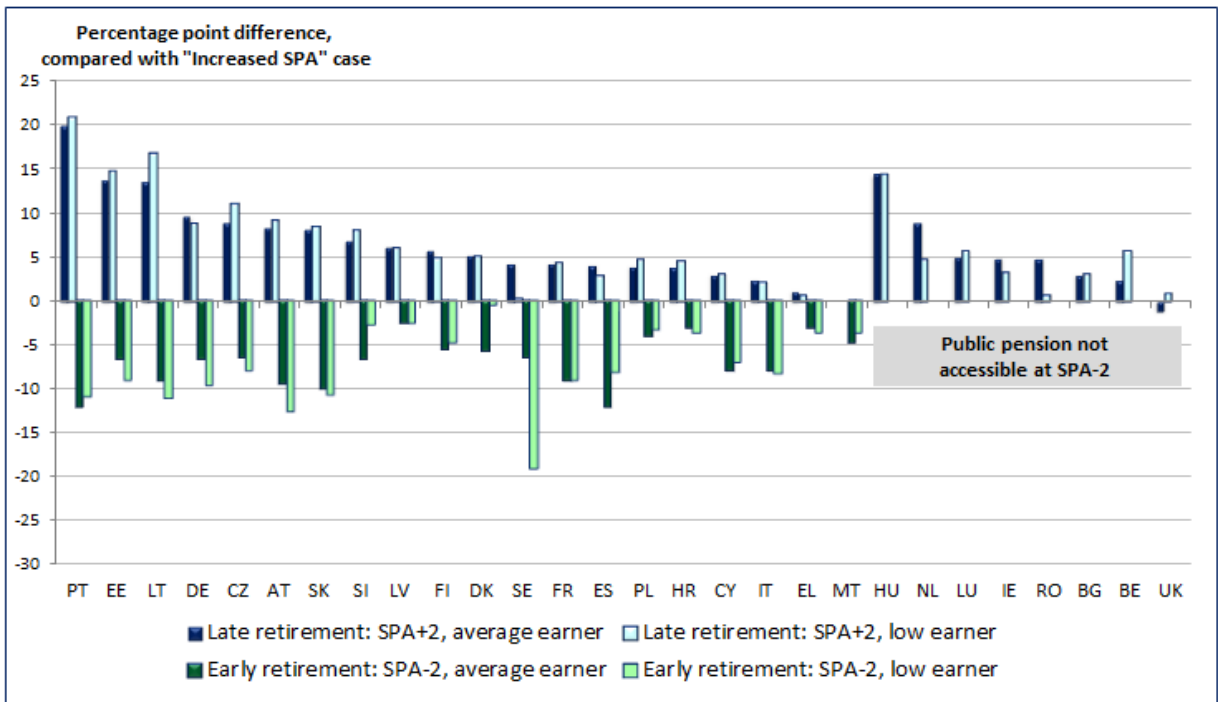


Fuente: Estados Miembros y OCDE

La diferencia entre las tasas netas actuales (2013) y futuras (2053), en España, se explican por el efecto de la aplicación de las reformas del sistema de pensiones, plenamente en vigor desde el año 2027.

El factor determinante será la duración de la vida laboral. En la mayoría de los Estados Miembros, vidas laborales más largas significan derechos de pensión también más altos en el futuro. En nueve Estados Miembros retrasar la jubilación dos años más allá de la edad legal supondría, para una persona con unos ingresos medios, un aumento de las tasas de reemplazo netas de 5 puntos porcentuales o más. Sin embargo, en siete Estados Miembros, el aumento sería de menos de 2 puntos porcentuales.

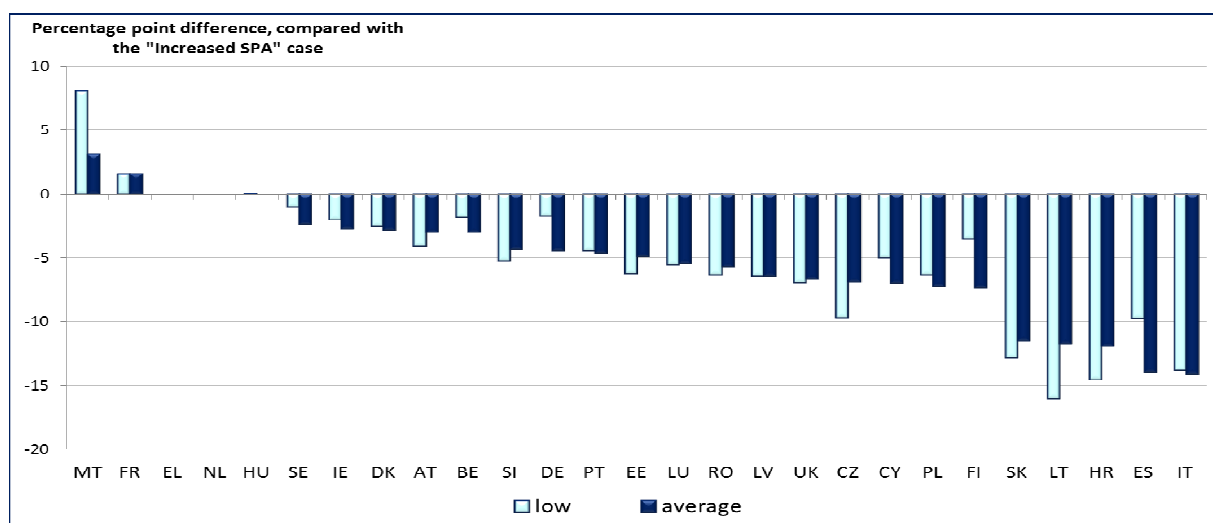
**Gráfico III.16 DIFERENCIA EN PUNTOS % EN LAS TRR NETAS FUTURAS CON CARRERAS DOS AÑOS MÁS CORTAS/MÁS LARGAS, EN COMPARACIÓN CON UNA CARRERA HASTA LA SPA, PARA ASALARIADOS CON INGRESOS BAJOS Y MEDIOS**



Fuente: Estados Miembros y OCDE

En este gráfico se pone de manifiesto el efecto positivo que tendría en el importe de la pensión el prolongar la vida laboral dos años (hasta los 67 años) y el efecto en sentido negativo de anticipar la jubilación (63 años), teniendo en cuenta que la edad pensionable es de 65 años, en ambos supuestos. Este estudio se realiza para el caso de un trabajador con ingresos medios y otro con ingresos reducidos (2/3), y los resultados para ambos son parejos, si bien algo más favorables para el supuesto de ingresos reducidos. Del análisis de los resultados del conjunto de los países del área, se deduce que mientras que la penalización por anticipación estaría para España en un nivel medio, la correspondiente al estímulo de prolongar la vida laboral se quedaría por debajo de la media.

**Gráfico III.17 DIFERENCIA EN PUNTOS PORCENTUALES EN TRR NETAS FUTURAS, COMPARACIÓN DE LA JUBILACIÓN ANTICIPADA DEBIDO AL DESEMPLEO CON UNA CARRERA COMPLETA DESDE LOS 25 AÑOS HASTA LA SPA, ASALARIADOS CON INGRESOS BAJOS Y MEDIOS, MUJERES**



Fuente: Estados Miembros y OCDE

De acuerdo con la metodología para la elaboración de las tasas teóricas de sustitución, se establece el supuesto de un trabajador que sufre 5 años de desempleo involuntario antes de la edad pensionable (65 años, en el caso de España). De acuerdo con la legislación española, este trabajador se tendría que jubilar a los 62 años por lo que tendría un coeficiente reductor por anticipación de la jubilación de 3 años, lo que explica la pérdida de casi 14 p.p. y 10 p.p. para los supuestos de ingresos medios y bajos, respectivamente.

Las edades actuales de salida del mercado de trabajo son generalmente inferiores a la edad de jubilación, siendo la jubilación anticipada mucho más común que el aplazamiento de la jubilación. Entre las vías de acceso a las jubilaciones anticipadas encontramos las prestaciones por desempleo, enfermedad y discapacidad, lo que tiene un impacto directo en la adecuación: en 13 Estados Miembros, la tasa de reemplazo neta de alguien que se jubila anticipadamente cinco años antes de la edad de jubilación ordinaria debido al desempleo es de más de cinco puntos porcentuales menos que la de un trabajador con una carrera laboral completa.

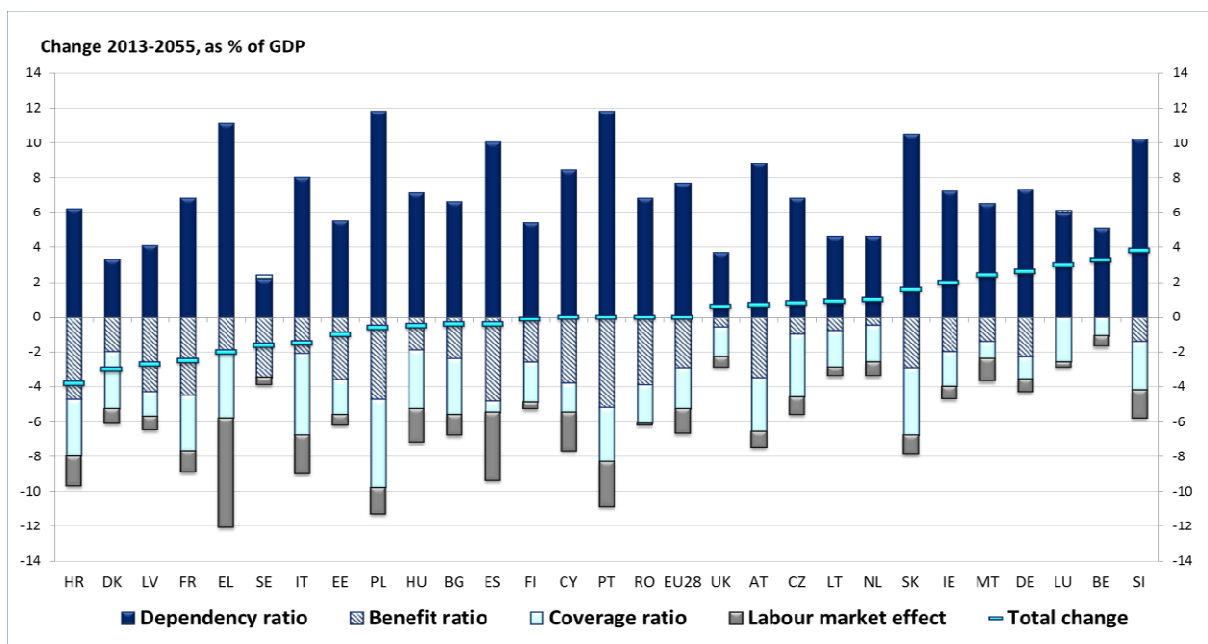
En el futuro se prevén tasas de reemplazo aún más bajas para largos períodos de interrupción laboral. En el caso de una carrera de 30 años, se espera que las tasas de reemplazo netas disminuyan en más de 10 puntos porcentuales en 23 Estados Miembros y más de 20 puntos porcentuales en seis Estados Miembros, en comparación con una carrera completa. Lo mismo ocurre en caso de trabajadores con bajos ingresos.

Las proyecciones muestran una gran variación en los niveles futuros de pensiones en los Estados Miembros. Una parte importante de la fuerza laboral de hoy y pensionistas de mañana se podrían encontrar con un mayor riesgo de pobreza en edades avanzadas. Teniendo en cuenta la incertidumbre inherente a las proyecciones a largo plazo, es difícil evaluar la relación entre el nivel de pensiones proyectado y el futuro riesgo de pobreza.

De acuerdo con el reciente Informe sobre Envejecimiento, se prevé que el gasto bruto en pensiones públicas se mantenga estable en los valores actuales.

El Informe sobre Envejecimiento proporciona una descomposición de los principales motivos subyacentes que explican la evolución de este gasto: (i) la tasa de dependencia demográfica; (ii) el ratio de cobertura (número de personas con derecho a obtener prestaciones); (iii) la ratio de prestaciones (es decir, la generosidad de las pensiones); y (iv) los efectos del mercado de trabajo (es decir, el impacto de la consecución de vidas laborales más largas y más completas). Las recientes reformas de los sistemas de pensiones se han orientado a reducir el impacto del gasto debido al envejecimiento, mediante la reducción de los otros tres factores anteriormente citados. El gráfico 20 muestra la intensidad y el peso de cada uno de estos cuatro factores para los distintos Estados Miembros, lo que nos ayuda a identificar la naturaleza y la magnitud de los desafíos relacionados con la adecuación de las pensiones en cada país.

**Gráfico III.18 CAMBIO EN LAS PROYECCIONES DE GASTO PÚBLICO EN PENSIONES ENTRE 2013 Y 2055, TOTAL Y DESAGREGADO EN LOS EFECTOS PRINCIPALES (INFORME DE ENVEJECIMIENTO 2015)**



Fuente: 2015 Ageing Report.

De los resultados expuestos, se deduce que el porcentaje de gasto en pensiones respecto del PIB, entre 2013 y 2055, se mantiene casi constante, en el caso de España. Del conjunto de efectos que intervienen en los cálculos, el ratio de dependencia (consecuencia del proceso de envejecimiento) ofrece el resultado negativo, que es casi totalmente compensado por el comportamiento más favorable del ratio de la cuantía de la prestación (benefit ratio), del ratio de cobertura (coverage ratio) y el del mercado de trabajo (labour market).







**MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL**  
Secretaría de Estado de la Seguridad Social

**INFORME SOBRE EL DESARROLLO DEL PACTO DE TOLEDO**  
**PERÍODO 2011 - 2015**



## **CAPÍTULO IV**

**LISTADO POR ORDEN CRONOLÓGICO  
DE LAS DISPOSICIONES DICTADAS  
EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL  
CON INCIDENCIA EN EL CUMPLIMIENTO  
DE LAS RECOMENDACIONES  
DEL PACTO DE TOLEDO (2011-2015)**



## CAPITULO IV

### LISTADO POR ORDEN CRONOLÓGICO DE LAS DISPOSICIONES DICTADAS EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL CON INCIDENCIA EN EL CUMPLIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL PACTO DE TOLEDO 2011-2015

#### 1. LEYES ORGANICAS

##### **AÑO 2011**

- Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas. (BOE 180 de 28/07/2011). INTEGRACIÓN DE REGÍMENES ESPECIALES.

##### **AÑO 2012**

- Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera. (BOE 103 de 30/04/2012). FONDO DE RESERVA; CONTROL PARLAMENTARIO Y TRATAMIENTO PRESUPUESTARIO DE LOS RECURSOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

- Ley Orgánica 7/2012, de 27 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal en materia de transparencia y lucha contra el fraude fiscal y en la Seguridad Social. (BOE 312 de 28/12/2012). LUCHA CONTRA EL FRAUDE.

- Ley Orgánica 8/2012, de 27 de diciembre, de medidas de eficiencia presupuestaria en la Administración de Justicia, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial. (BOE 312 de 28/12/2012). FINANCIACIÓN, SIMPLIFICACIÓN E INTEGRACIÓN DE REGÍMENES ESPECIALES; MUJER Y PROTECCIÓN SOCIAL.

##### **AÑO 2013**

- Ley Orgánica 9/2013, de 20 de diciembre, de control de la deuda comercial en el sector público. (BOE 305 de 21/12/2013). FONDO DE RESERVA; MANTENIMIENTO DEL PODER ADQUISITIVO Y MEJORA DE LAS PENSIONES; CONTROL PARLAMENTARIO Y TRATAMIENTO PRESUPUESTARIO DE LOS RECURSOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

##### **AÑO 2015**

- Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal. (BOE 77 de 31/03/2015). LUCHA CONTRA EL FRAUDE.

- Ley Orgánica 7/2015, de 21 de julio, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial. (BOE 174 de 22/07/2015). MODERNIZACIÓN Y GESTIÓN DEL SISTEMA.

## 2. LEYES ORDINARIAS

### AÑO 2011

- Ley 5/2011, de 29 de marzo, de Economía Social. (BOE 76 de 30/03/2011). MODERNIZACION E INFORMACION AL CIUDADANO.
- Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social. (BOE 184 de 02/08/2011). SEPARACIÓN Y CLARIFICACION DE LAS FUENTES DE FINANCIACIÓN. MANTENIMIENTO DEL PODER ADQUISITIVO Y MEJORA DE LAS PENSIONES. FONDO DE RESERVA. FINANCIACIÓN, SIMPLIFICACIÓN E INTEGRACIÓN DE RÉGIMENES ESPECIALES. ADECUACIÓN DE LAS BASES Y PERÍDOS DE COTIZACIÓN. INCENTIVOS AL EMPLEO. MODERNIZACIÓN E INFORMACIÓN AL CIUDADANO. GESTIÓN DEL SISTEMA. MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES. CONTRIBUTIVIDAD. EDAD DE JUBILACIÓN. PRESTACIONES DE VIUDEDAD Y ORFANDAD. TRATAMIENTO FISCAL DE LAS PENSIONES. SOLIDARIDAD Y GARANTÍA DE SUFICIENCIA. SISTEMAS COMPLEMENTARIOS. MUJER Y PROTECCIÓN SOCIAL. DISCAPACIDAD. TRATAMIENTO PRESUPUESTARIO DE LOS RECURSOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL. SEGUIMIENTO, EVALUCIÓN Y REFORMA DEL PACTO DE TOLEDO.
- Ley 28/2011, de 22 de septiembre, por la que se procede a la integración del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen General de la Seguridad Social. (BOE 229 de 23/09/2011). SIMPLIFICACION E INTEGRACIÓN DE RÉGIMENES ESPECIALES.
- Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias. (BOE 240 de 05/10/2011). SIMPLIFICACION E INTEGRACIÓN DE RÉGIMENES.

### AÑO 2012

- Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012. - (BOE 156 de 30/06/2012). SEPARACIÓN Y CLARIFICACIÓN DE FUENTES DE FINANCIACIÓN; MANTENIMIENTO DEL PODER ADQUISITIVO Y MEJORA DE LAS PENSIONES; INCENTIVOS AL EMPLEO; SOLIDARIDAD Y GARANTÍA DE SUFICIENCIA; CONTRIBUTIVIDAD; MUJER Y PROTECCIÓN SOCIAL; DISCAPACIDAD; FINANCIACIÓN, SIMPLIFICACIÓN E INTEGRACIÓN DE RÉGIMENES ESPECIALES; CONTROL PARLAMENTARIO Y TRATAMIENTO PRESUPUESTARIO DE LOS RECURSOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL.
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. (BOE 162 de 07/07/2012). DISCAPACIDAD; ADECUACIÓN DE LAS BASES Y PERÍODOS DE COTIZACIÓN; FINANCIACIÓN, SIMPLIFICACIÓN E INTEGRACIÓN DE RÉGIMENES ESPECIALES; INCENTIVOS AL EMPLEO; MUJER Y PROTECCIÓN SOCIAL; CONTROL PARLAMENTARIO Y TRATAMIENTO PRESUPUESTARIO DE LOS RECURSOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL; MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL; EDAD DE JUBILACIÓN; FINANCIACIÓN, SIMPLIFICACIÓN E INTEGRACIÓN DE RÉGIMENES ESPECIALES; SOLIDARIDAD Y GARANTÍA DE SUFICIENCIA.
- Ley 12/2012, de 26 de diciembre, de medidas urgentes de liberalización del comercio y de determinados servicios. (BOE 311 de 27/12/2012). DISCAPACIDAD.

- Ley 13/2012, de 26 de diciembre, de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social. (BOE 311 de 27/12/2012). LUCHA CONTRA EL FRAUDE; ADECUACIÓN DE LAS BASES Y PERÍODOS DE COTIZACIÓN; GESTIÓN DEL SISTEMA; DISCAPACIDAD; CONTROL PARLAMENTARIO Y TRATAMIENTO PRESUPUESTARIO DE LOS RECURSOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL; MODERNIZACIÓN E INFORMACIÓN AL CIUDADANO.

- Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013. (BOE 312 de 28/12/2012). SEPARACIÓN Y CLARIFICACIÓN DE FUENTES DE FINANCIACIÓN; MANTENIMIENTO DEL PODER ADQUISITIVO Y MEJORA DE LAS PENSIONES; ADECUACIÓN DE LAS BASES Y PERÍODOS DE COTIZACIÓN; SOLIDARIDAD Y GARANTÍA DE SUFICIENCIA; INCENTIVOS AL EMPLEO; GESTIÓN DEL SISTEMA; MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL; CONTROL PARLAMENTARIO Y TRATAMIENTO PRESUPUESTARIO DE LOS RECURSOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL; MUJER Y PROTECCIÓN SOCIAL; DISCAPACIDAD; FINANCIACIÓN, SIMPLIFICACIÓN E INTEGRACIÓN D E REGÍMENES ESPECIALES; SISTEMAS COMPLEMENTARIOS.

### **AÑO 2013**

- Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. (BOE 179 de 27/07/2013). SEPARACIÓN Y CLARIFICACIÓN DE LAS FUENTES DE FINANCIACIÓN; INCENTIVOS AL EMPLEO; MUJER Y PROTECCIÓN SOCIAL: DISCAPACIDAD

- Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización. (BOE 233 de 28/09/2013). INCENTIVO AL EMPLEO; DISCAPACIDAD: GESTIÓN DEL SISTEMA.

- Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno. (BOE 295 de 10/12/2013). MODERNIZACIÓN E INFORMACIÓN AL CIUDADANO.

- Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014. (BOE 309 de 26/12/2013).SEPARACIÓN Y CLARIFICACIÓN DE LAS FUENTES DE FINANCIACIÓN;MANTENIMIENTO DEL PODER ADQUISITIVO Y MEJORA DE LAS PENSIONES;INCENTIVO AL EMPLEO;MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES; GESTIÓN DEL SISTEMA;FINANACIACIÓN, SIMPLIFICACIÓN E INTEGRACIÓN DE REGÍMENES ESPECIALES; ADECUACIÓN DE LAS BASES Y PERIDOS DE COTIZACIÓN; SOLIDARIDAD Y GARANTÍA DE SUFICIENCIA; DISCAPACIDAD; MUJER Y PROTECCIÓN SOCIAL; CONTROL PARLAMENTARIO Y TRATAMIENTO PRESUPUESTARIO DE LOS RECURSOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL; FONDO DE RESERVA; LUCHA CONTRA EL FRAUDE; EDAD DE JUBILACIÓN; MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDAD PROFESIONAL.

- Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de Sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social. (BOE 309 de 26/12/2013).MANTENIMIENTO DEL PODER ADQUISITIVO Y MEJORA DE LAS PENSIONES; SOLIDARIDAD Y GARNTÍA DE SUFICIENCIA; MODERNIZACIÓN E INFORMACIÓN AL CIUDADANO; FINANACIACIÓN, SIMPLIFICACIÓN E INTEGRACIÓN

## DE REGÍMENES ESPECIALES.

**AÑO 2014**

- Ley 1/2014, de 28 de febrero, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social. (BOE 52 de 01/03/2014). ADECUACIÓN DE LAS BASES Y PERÍODOS DE COTIZACIÓN; LUCHA CONTRA EL FRAUDE; CONTRIBUTIVIDAD.
- Ley 3/2014, de 27 de marzo, por la que se modifica el texto refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios y otras leyes complementarias, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2007, de 16 de noviembre. (BOE 76 de 28/03/2014). FINANCIACIÓN, SIMPLIFICACIÓN E INTEGRACIÓN DE REGÍMENES ESPECIALES.
- Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa. (BOE 226 de 17/09/2014). MODERNIZACIÓN E INFORMACIÓN AL CIUDADANO.
- Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia. - (BOE 252 de 17/10/2014). INCENTIVOS AL EMPLEO; MODERNIZACIÓN E INFORMACIÓN AL CIUDADANO.
- Ley 20/2014, de 29 de octubre, por la que se delega en el Gobierno la potestad de dictar diversos textos refundidos, en virtud de lo establecido en el artículo 82 y siguientes de la Constitución Española. (BOE 263 de 30/10/2014). MODERNIZACIÓN E INFORMACIÓN AL CIUDADANO. SIMPLIFICACIÓN NORMATIVA Y SEGURIDAD JURÍDICA.
- Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil. (BOE 289 de 29/11/2014). FINANCIACIÓN, SIMPLIFICACIÓN E INTEGRACIÓN DE REGÍMENES ESPECIALES.
- Ley 33/2014, de 26 de diciembre, por la que se modifica la Ley 3/2001, de 26 de marzo, de Pesca Marítima del Estado. (BOE 27/12/14). FINANCIACIÓN, SIMPLIFICACIÓN E INTEGRACIÓN DE REGÍMENES ESPECIALES.
- Ley 34/2014, de 26 de diciembre, de medidas en materia de liquidación e ingreso de cuotas de la Seguridad Social. (BOE 313 de 27/12/2014). FINANCIACIÓN, SIMPLIFICACIÓN E INTEGRACIÓN DE REGÍMENES ESPECIALES; ADECUACIÓN DE LAS BASES Y PERÍODOS DE COTIZACIÓN; MODERNIZACIÓN E INFORMACIÓN AL CIUDADANO; GESTIÓN DEL SISTEMA; LUCHA CONTRA EL FRAUDE.
- Ley 35/2014, de 26 de diciembre, por la que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en relación con el régimen jurídico de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social. (BOE 314 de 29/12/2014). FINANCIACIÓN, SIMPLIFICACIÓN E INTEGRACIÓN DE REGÍMENES ESPECIALES; MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.
- Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015. - (BOE 315 de 30/12/2014). SEPARACIÓN Y CLARIFICACIÓN DE LAS FUENTES DE FINANCIACIÓN; FONDO DE RESERVA; MANTENIMIENTO DEL PODER ADQUISITIVO Y MEJORA DE LAS PENSIONES; FINANCIACIÓN, SIMPLIFICACIÓN E INTEGRACIÓN DE

REGÍMENES ESPECIALES; ADECUACIÓN DE LAS BASES Y PERÍODOS DE COTIZACIÓN; INCENTIVOS AL EMPLEO; GESTIÓN DEL SISTEMA; MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES; LUCHA CONTRA EL FRAUDE; CONTRIBUTIVIDAD; EDAD DE JUBILACIÓN; SOLIDARIDAD Y GARANTÍA DE SUFICIENCIA; MUJER Y PROTECCIÓN SOCIAL; DISCAPACIDAD; CONTROL PARLAMENTARIO Y TRATAMIENTO PRESUPUESTARIO DE LOS RECURSOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

### **AÑO 2015**

- Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado. (BOE 77 de 31/03/2015). SIMPLIFICACIÓN E INTEGRACIÓN DE REGÍMENES.
- Ley 20/2015, de 14 de julio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades aseguradoras y reaseguradoras. - (BOE 168 de 15/07/2015). SISTEMAS COMPLEMENTARIOS.
- Ley 25/2015, de 28 de julio, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de la carga financiera y otras medidas de orden social. (BOE 180 de 29/07/2015). INCENTIVOS AL EMPLEO.
- Ley 31/2015, de 9 de septiembre, por la que se modifica y actualiza la normativa en materia de autoempleo y se adoptan medidas de fomento y promoción del trabajo autónomo y de la Economía Social. (BOE 217 de 10/09/2015). INCENTIVOS AL EMPLEO. MUJER Y PROTECCIÓN SOCIAL. DISCAPACIDAD.
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. (BOE 236 de 02/10/2015). GESTIÓN DEL SISTEMA.
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. - (BOE 236 de 02/10/2015). GESTIÓN DEL SISTEMA.
- Ley 47/2015, de 21 de octubre, reguladora de la protección social de las personas trabajadoras del sector marítimo-pesquero. (BOE 253 de 22/10/2015). SIMPLIFICACIÓN E INTEGRACIÓN DE REGÍMENES.
- Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016. (BOE 260 de 30/10/2015). SEPARACIÓN CLARIFICACION DE LAS FUENTES DE FINANCIACIÓN; MATENIMIENTO DEL PODER ADQUISITIVO DE LAS PENSIONES; SOLIDARIDAD Y GRANTÍA DE SUFICIENCIA; FINANCIACIÓN, SIMPLIFICACIÓN E INTEGRACIÓN DE REGÍMENES ESPECIALES; CONTRIBUTIVIDAD; GESTIÓN DE MUTUAS; DISCAPACIDAD; COTIZACIONES ORIENTADAS AL EMPLEO; MUJER Y PROTECCIÓN SOCIAL; NUEVAS FORMAS DE TRABAJO Y DESARROLLO PROFESIONAL; GESTIÓN DEL SISTEMA; CONTROL PARLAMENTARIO Y TRATAMIENTO PRESUPUESTARIO DE LOS RECURSOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL.

### **3. REAL DECRETO-LEY**

#### **AÑO 2011**

- Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas.



(BOE 37 de 12/02/2011). INCENTIVOS AL EMPLEO.

- Real Decreto-ley 5/2011, de 29 de abril, de medidas para la regularización y control del empleo sumergido y fomento de la rehabilitación de viviendas. (BOE 108 de 06/05/2011). LUCHA CONTRA EL FRAUDE.
- Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo. (BOE 208 de 30/08/2011). INCENTIVOS AL EMPLEO.
- Real Decreto-ley 18/2011, de 18 de noviembre, por el que se regulan las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad por la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) y se establecen medidas de Seguridad Social para las personas trabajadoras afectadas por la crisis de la bacteria "E.coli". - (BOE 279 de 19/11/2011). INCENTIVOS AL EMPLEO. DISCAPACIDAD.
- Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público. (BOE 315 de 31/12/2011). MANTENIMIENTO DEL PODER ADQUISITIVO Y MEJORA DE LAS PENSIONES. FINANCIACIÓN. SOLIDARIDAD.

## **AÑO 2012**

- Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. (BOE 36 de 11/02/2012). INCENTIVOS AL EMPLEO; DISCAPACIDAD; MUJER Y PROTECCIÓN SOCIAL; ADECUACIÓN DE LAS BASES Y PERÍODOS DE COTIZACIÓN; GESTIÓN DEL SISTEMA; CONTROL PARLAMENTARIO Y TRATAMIENTO PRESUPUESTARIO DE LOS RECURSOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL.
- Real Decreto-ley 16/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes para garantizar la sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud y mejorar la calidad y seguridad de sus prestaciones. (BOE 98 de 24/04/2012). GESTIÓN DEL SISTEMA; INMIGRACIÓN; MUJER Y PROTECCIÓN SOCIAL, SOLIDARIDAD Y GARANTÍA DE SUFICIENCIA.
- Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad. (BOE 168 de 14/07/2012). ADECUACIÓN DE LAS BASES Y PERÍODOS DE COTIZACIÓN; EDAD DE JUBILACIÓN; DISCAPACIDAD; FINANCIACIÓN, SIMPLIFICACIÓN E INTEGRACIÓN DE RÉGIMENES ESPECIALES.
- Real Decreto-ley 23/2012, de 24 de agosto, por el que se prorroga el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo. (BOE 204 de 25/08/2012). ). INCENTIVOS AL EMPLEO; SOLIDARIDAD Y GARANTÍA DE SUFICIENCIA; DISCAPACIDAD.
- Real Decreto-ley 28/2012, de 30 de noviembre, de medidas de consolidación y garantía del sistema de la Seguridad Social. (BOE 289 de 01/12/2012). FONDO DE RESERVA DE LA SEGURIDAD SOCIAL; MANTENIMIENTO DEL PODER ADQUISITIVO Y MEJORA DE LAS PENSIONES.



- Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social. (BOE 314 de 31/12/2012). FINANCIACIÓN, SIMPLIFICACIÓN E INTEGRACIÓN DE RÉGIMENES ESPECIALES; GESTIÓN DEL SISTEMA; MANTENIMIENTO DEL PODER ADQUISITIVO Y MEJORA DE LAS PENSIONES; SOLIDARIDAD Y GARANTÍA DE SUFICIENCIA; EDAD DE JUBILACIÓN; PRESTACIONES DE VIUDEDAD Y ORFANDAD; DISCAPACIDAD.

### **AÑO 2013**

- Real Decreto-ley 1/2013, de 25 de enero, por el que se prorroga el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo y se adoptan otras medidas urgentes para el empleo y la protección social de las personas desempleadas. (BOE 23 de 26/01/2013). SOLIDARIDAD Y GARANTÍA DE SUFICIENCIA; INCENTIVO AL EMPLEO; DISCAPACIDAD.
- Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. (BOE 47 de 23/02/2013).SEPARACIÓN Y CLARIFICACIÓN DE LAS FUENTES DE FINANACIACIÓN; INCENTIVO AL EMPLEO; MUJER Y PROTECCIÓN SOCIAL; DISCAPACIDAD.
- Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo. (BOE 65 de 16/03/2013). INCENTIVO AL EMPLEO; EDAD DE JUBILACIÓN; SISTEMAS COMPLEMENTARIOS; SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REFORMA DEL PACTO DE TOLEDO. LUCHA CONTRA EL FRAUDE.
- Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social. (BOE 185 de 03/08/2013). ADECUACIÓN DE LAS BASES Y PERIDOS DE COTIZACIÓN; LUCHA CONTRA EL FRAUDE.
- Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores. (BOE 305 de 21/12/2013). INCENTIVO AL EMPLEO; MUJER Y PROTECCIÓN SOCIAL; ADECUACIÓN DE LAS BASES Y PERIODOS DE COTIZACIÓN.

### **AÑO 2015**

- Real Decreto-ley 1/2015, de 27 de febrero, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de carga financiera y otras medidas de orden social. (BOE 51 de 28/02/2015). INCENTIVOS AL EMPLEO. MUJER Y PROTECCIÓN SOCIAL. DISCAPACIDAD.

## **4. REAL DECRETO-LEGISLATIVO**

### **AÑO 2011**

- Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos del Estado y de la Marina Mercante. (BOE 20/10/11). (Corrección de errores BOE 25/03/12). FINANCIACIÓN SIMPLIFICACIÓN E INTEGRACIÓN DE REGIMENES ESPECIALES

**AÑO 2013**

- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. (BOE 289 de 03/12/2013). DISCAPACIDAD.

**AÑO 2015**

- Real Decreto Legislativo 1/2015, de 24 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de garantías y uso racional de los medicamentos y productos sanitarios. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (BOE 177 de 25/07/2015). MODERNIZACIÓN E INFORMACIÓN AL CIUDADANO. SIMPLIFICACION NORMATIVA Y SEGURIDAD JURÍDICA.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Ministerio de Empleo y Seguridad Social (BOE 261 de 31/10/2015). MODERNIZACIÓN E INFORMACIÓN AL CIUDADANO. SIMPLIFICACION NORMATIVA Y SEGURIDAD JURÍDICA.

**5. REAL DECRETO****AÑO 2011**

- Real Decreto 504/2011, de 8 de abril, de estructura orgánica y funciones del Instituto Social de la Marina. (BOE 12/05/11). (Corrección de errores BOE 03/06/11). GESTION DEL SISTEMA.
- Real Decreto 568/2011, de 20 de abril, por el que se modifica el Real Decreto 258/1999, de 12 de febrero, por el que se establecen condiciones mínimas sobre la protección de la salud y la asistencia médica de los trabajadores del mar. (BOE 13/05/11). (Corrección de errores BOE 15/07/11). FINANCIACIÓN, SIMPLIFICACIÓN E INTEGRACIÓN DE RÉGIMENES ESPECIALES.
- Real Decreto 772/2011, de 3 de junio, por el que se modifica el Reglamento General sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo. Ministerio de Trabajo e Inmigración. (BOE 147 de 21/06/2011). LUCHA CONTRA EL FRAUDE. GESTION DEL SISTEMA.
- Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. Ministerio de Trabajo e Inmigración. (BOE 182 de 30/07/2011). MEJORAS DE LA PROTECCIÓN.
- Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de las personas que participen en programas de formación, en desarrollo de lo previsto en la disposición adicional tercera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social. Ministerio de Trabajo e Inmigración. (BOE 259 de 27/10/2011). MODERNIZACIÓN DEL SISTEMA. MEJORAS DE PROTECCIÓN DEL SISTEMA.
- Real Decreto 1541/2011, de 31 de octubre, por el que se desarrolla la Ley 32/2010, de 5

de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos. Ministerio de Trabajo e Inmigración. (BOE 263 de 01/11/2011). MEJORAS DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES AUTÓNOMOS.

- Real Decreto 1621/2011, de 14 de noviembre, por el que se modifica el Reglamento general de recaudación de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio. Ministerio de Trabajo e Inmigración. (BOE 277 de 17/11/2011). GESTION DEL SISTEMA. MEJORAS EN LOS PROCEDIMIENTOS DE RECAUDACIÓN.

- Real Decreto 1622/2011, de 14 de noviembre, 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 el Real Decreto 1993/1995, de 7 de diciembre. Ministerio de Trabajo e Inmigración (BOE 277 de 17/11/2011). MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL.

- Real Decreto 1698/2011, de 18 de noviembre, por el que se regula el régimen jurídico y el procedimiento general para establecer coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social. Ministerio de Trabajo e Inmigración. (BOE 282 de 23/11/2011). EDAD DE JUBILACIÓN.

- Real Decreto 1596/2011, de 4 de noviembre, por el que se desarrolla la disposición adicional quincuagésima tercera de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por el Real Decreto legislativo 1/1994, de 20 de junio, en relación con la extensión de la acción protectora por contingencias profesionales a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar. Ministerio de Trabajo e Inmigración. (BOE 290 de 02/12/2011). MEJORAS DE PROTECCIÓN. CONVEGENCIA DE REGÍMENES.

- Real Decreto 1888/2011, de 30 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2012. Ministerio de Empleo y Seguridad Social (BOE 315 de 31/12/2011). ADECUACION DE LAS BASES Y PERIODOS DE COTIZACION. SOLIDARIDAD Y GARANTÍA DE SUFICIENCIA.

## **AÑO 2012**

- Real Decreto 450/2012, de 5 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 504/2011, de 8 de abril, de estructura orgánica y funciones del Instituto Social de la Marina. (BOE 6/03/12). GESTIÓN DEL SISTEMA.

- Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, de desarrollo de las disposiciones establecidas, en materia de prestaciones, por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social. Ministerio de Empleo y Seguridad Social (BOE 314 de 31/12/2012). EDAD DE JUBILACIÓN; MUJER Y PROTECCIÓN SOCIAL; ADECUACIÓN DE LAS BASES Y PERÍODOS DE COTIZACIÓN; SOLIDARIDAD Y GARANTÍA DE SUFICIENCIA; CONTRIBUTIVIDAD.

## **AÑO 2013**

- Real Decreto 156/2013, de 1 de marzo, por el que se regula la suscripción de convenio especial por las personas con discapacidad que tengan especiales dificultades de inserción laboral. (BOE 53 de 02/03/2013). CONTRIBUTIVIDAD; DISCAPACIDAD.

- Real Decreto 1045/2013, de 27 de diciembre, sobre revalorización de las pensiones del

sistema de la Seguridad Social y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2014. (BOE 312 de 30/12/2013). MANTENIMIENTO DEL PODER ADQUISITIVO Y MEJORA DE LAS PENSIONES; SOLIDARIDAD Y GARANTÍA FINANCIERA; SEPARACIÓN Y CLARIFICACIÓN DE LAS FUENTES FINANCIERAS.

- Real Decreto 1046/2013, de 27 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2014. (BOE 312 de 30/12/2013). SOLIDARIDAD Y GARANTÍA DE SUFICIENCIA; ADECUACIÓN DE LAS BASES Y PERIODOS DE COTIZACIÓN.

## **AÑO 2014**

- Real Decreto 3/2014, de 10 de enero, por el que se establecen las normas especiales para 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. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (BOE 25 de 29/01/2014). CONTRIBUTIVIDAD; EDAD DE JUBILACIÓN.

- Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (BOE 176 de 21/07/2014). LUCHA CONTRA EL FRAUDE.

- Real Decreto 637/2014, de 25 de julio, por el que se modifica el artículo 23 del Reglamento general sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto 2064/1995, de 22 de diciembre. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (BOE 181 de 26/07/2014). ADECUACIÓN DE LAS BASES Y PERÍODOS DE COTIZACIÓN.

- Real Decreto 1106/2014, de 26 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2015. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (BOE 313 de 27/12/2014). ADECUACIÓN DE LAS BASES Y PERÍODOS DE COTIZACIÓN; SOLIDARIDAD Y GARANTÍA DE SUFICIENCIA.

- Real Decreto 1107/2014, de 26 de diciembre, sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2015. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (BOE 316 de 31/12/2014). MANTENIMIENTO DEL PODER ADQUISITIVO Y MEJORA DE LAS PENSIONES; SOLIDARIDAD Y GARANTÍA DE SUFICIENCIA.

## **AÑO 2015**

- Real Decreto 708/2015, de 24 de julio, por el que se modifican diversos reglamentos generales en el ámbito de la Seguridad Social para la aplicación y desarrollo de la Ley 34/2014, de 26 de diciembre, de medidas en materia de liquidación e ingreso de cuotas de la Seguridad Social, y de otras disposiciones legales. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (BOE 177 de 25/07/2015). GESTIÓN DEL SISTEMA. MODERNIZACIÓN Y MEJORAS EN LOS SISTEMAS Y PROCEDIMIENTOS DE COTIZACIÓN Y RECAUDACIÓN.

## 6. ÓRDENES

### AÑO 2011

- Orden TIN/41/2011, 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 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011. Ministerio de Trabajo e Inmigración (BOE 17 de 20/01/2011). FINANCIACIÓN, SIMPLIFICACIÓN E INTEGRACIÓN DE RÉGIMENES ESPECIALES. ADECUACIÓN DE LAS BASES Y PERIODOS DE COTIZACIÓN.
- Orden TIN/76/2011, de 24 de enero, por la que se establecen para el año 2011 las bases de cotización a la Seguridad Social de los trabajadores del Régimen Especial del Mar incluidos en los grupos segundo y tercero. (BOE 27/01/11). RECOMENDACIONES 4 y 5. ADECUACIÓN DE LAS BASES Y PERIODOS DE COTIZACIÓN.
- Orden TIN/1371/2011, de 25 de mayo, por la que se dictan las normas para la elaboración de los Presupuestos de la Seguridad Social para el ejercicio 2012. Ministerio de Trabajo e Inmigración (BOE 126 de 27/05/2011). CONTROL PARLAMENTARIO Y TRATAMIENTO PRESUPUESTARIO DE LOS RECURSOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL.
- Orden TIN/1512/2011, de 6 de junio, por la que se prorrogan los plazos establecidos en la disposición transitoria segunda de la Orden TIN/1448/2010, de 2 de junio, por la que se desarrolla el Real Decreto 404/2010, de 31 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral. Ministerio de Trabajo e Inmigración. (BOE 135 de 07/06/2011). LUCHA CONTRA EL FRAUDE. MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL.
- Orden TIN/2100/2011, de 26 de julio, por la que se modifica la fracción de cuota destinada a la financiación de la incapacidad temporal establecida en el artículo 24.1 de la Orden TIN/41/2011, 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 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011. Ministerio de Trabajo e Inmigración. (BOE 180 de 28/07/2011). FINANCIACIÓN, SIMPLIFICACIÓN E INTEGRACIÓN DE RÉGIMENES ESPECIALES. ADECUACIÓN DE LAS BASES Y PERIODOS DE COTIZACIÓN.
- Orden TIN/2501/2011, de 15 de septiembre, por la que se fijan para el ejercicio 2011 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón. Ministerio de Trabajo e Inmigración. (BOE 228 de 22/09/2011). FINANCIACIÓN DEL SISTEMA.
- Orden TIN/2803/2011, de 14 de octubre, por la que se modifica la Orden TIN/41/2011, de 18 de enero, para el establecimiento de un coeficiente reductor respecto a la cotización por contingencias comunes relativa a los funcionarios y demás personal de nuevo ingreso incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social a partir de 1 de enero de 2011. Ministerio de Trabajo e Inmigración (BOE 252 de 19/10/2011). INTEGRACION DE RÉGIMENES.
- Orden TIN/3356/2011, de 30 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. Ministerio de Trabajo e Inmigración. (BOE 293 de 06/12/2011). CONTRIBUTIVIDAD; MEJORA DE PRESTACIONES.

- Orden PRE/2936/2011, de 28 de octubre, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de octubre de 2011, por el que se impulsan las medidas para reparar los daños causados por los movimientos sísmicos y erupciones volcánicas acaecidos en la isla de El Hierro. (BOE 01/11/11). (Corrección de errores BOE 08/11/11). INCENTIVOS AL EMPLEO.

## **AÑO 2012**

- Orden ESS/184/2012, de 2 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2012. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (BOE 32 de 07/02/2012). ADECUACIÓN DE LAS BASES Y PERÍODOS DE COTIZACIÓN; FINANCIACIÓN, SIMPLIFICACIÓN E INTEGRACIÓN DE RÉGIMENES ESPECIALES; MUJER Y PROTECCIÓN SOCIAL; INCENTIVOS AL EMPLEO.

- Orden ESS/229/2012, de 9 de febrero, por la que se establecen para el año 2012 las bases de cotización a la Seguridad Social de los trabajadores del Régimen Especial del Mar incluidos en los grupos segundo y tercero. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (BOE 37 de 13/02/2012). ADECUACIÓN DE LAS BASES Y PERÍODOS DE COTIZACIÓN; MODERNIZACIÓN E INFORMACIÓN AL CIUDADANO.

- Orden ESS/1346/2012, de 20 de junio, por la que se dictan las normas para la elaboración de los Presupuestos de la Seguridad Social para el ejercicio 2013. Ministerio de Empleo y Seguridad Social (BOE 150 de 23/06/2012). CONTROL PARLAMENTARIO Y TRATAMIENTO PRESUPUESTARIO DE LOS RECURSOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL SEPARACIÓN Y CLARIFICACIÓN DE LAS FUENTES DE FINANCIACIÓN.

- Orden ESS/1368/2012, de 25 de junio, por la que se prorrogan los plazos para la presentación de las solicitudes y de remisión de los informes-propuesta de los incentivos correspondientes al ejercicio 2011, al amparo del Real Decreto 404/2010, de 31 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (BOE 152 de 26/06/2012). MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL; INCENTIVOS AL EMPLEO.

- Orden ESS/1445/2012, de 2 de julio, por la que se determinan las condiciones para la disposición de los fondos depositados en la cuenta especial del Fondo de Prevención y Rehabilitación. Ministerio de Empleo y Seguridad Social (BOE 158 de 03/07/2012). FINANCIACIÓN, SIMPLIFICACIÓN E INTEGRACIÓN DE RÉGIMENES ESPECIALES; MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL.

- Orden ESS/1452/2012, de 29 de junio, por la que se crea un fichero de datos de carácter personal para la aplicación por el Instituto Nacional de la Seguridad Social de lo previsto en el Real Decreto-ley 16/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes para garantizar la sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud y mejorar la calidad y seguridad de sus prestaciones. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (BOE 158 de 03/07/2012). GESTIÓN DEL SISTEMA; MODERNIZACIÓN E INFORMACIÓN AL CIUDADANO.

- Orden ESS/2056/2012, de 24 de septiembre, por la que se fijan para el ejercicio 2012 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (BOE 235 de 29/09/2012). ADECUACIÓN DE LAS BASES Y PERÍODOS DE COTIZACIÓN.
- Orden ESS/2170/2012, de 4 de octubre, por la que se modifica 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. (BOE 13/10/12). INCENTIVOS AL EMPLEO
- Orden ESS/2511/2012, de 21 de noviembre, por la que se regulan las operaciones de cierre del ejercicio 2012, para las entidades que integran el sistema de la Seguridad Social. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (BOE 282 de 23/11/2012). CONTROL PARLAMENTARIO Y SEGUIMIENTO PRESUPUESTARIO DE LOS RECURSOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL.
- Orden ESS/2576/2012, de 27 de noviembre, por la que se fijan para el ejercicio 1990 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (BOE 290 de 03/12/2012). ADECUACIÓN DE LAS BASES Y PERÍODOS DE COTIZACIÓN.

### **AÑO 2013**

- Orden ESS/56/2013, de 28 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional, contenidas en la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013. (BOE 25 de 29/01/2013). ADECUACIÓN DE LAS BASES Y PERIODOS DE COTIZACIÓN.FINANCIACIÓN, SIMPLIFICACIÓN E INTEGRACIÓN DE REGÍMENES ESPCIALES.INCENTIVOS AL EMPLEO.
- Orden ESS/66/2013, de 28 de enero, por la que se actualizan las cantidades a tanto alzado de las indemnizaciones por lesiones, mutilaciones y deformidades de carácter definitivo y no invalidantes. (BOE 26 de 30/01/2013).MANTENIMIENTO DEL PODER ADQUISITIVO Y MEJORA DE LAS PENSIONES; DISCAPACIDAD.
- Orden ESS/150/2013, de 28 de enero, por la que se dictan las normas para la elaboración de los Presupuestos de la Seguridad Social. (BOE 32 de 06/02/2013).SEPARACIÓN Y CLARIFICACIÓN DE LAS FUENTES DE FINANACIACIÓN; CONTROL PARLAMENTARIO Y TRATAMIENTO PRESUPUESTARIO DE LOS RECURSOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL.
- Orden ESS/187/2013, de 11 de febrero, por la que se establecen para el año 2013 las bases de cotización a la Seguridad Social de los trabajadores del Régimen Especial del Mar incluidos en los grupos segundo y tercero. (BOE 38 de 13/02/2013).FINANCIACIÓN, SIMPLIFICACIÓN E INTEGRACIÓN DE REGÍMENES ESPECIALES; ADECUACIÓN DE LAS BASES Y PERIODOS DE COTIZACIÓN.
- Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo, por la que se regula el Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social. (BOE 75 de 28/03/2013).MODERNIZACIÓN E INFORMACIÓN AL CIUDADANO; GESTIÓN DEL SISTEMA.

- Orden ESS/485/2013, de 26 de marzo, por la que se regulan las notificaciones y comunicaciones por medios electrónicos en el ámbito de la Seguridad Social. (BOE 75 de 28/03/2013). MODERNIZACIÓN E INFORMACIÓN AL CIUDADANO; GESTIÓN DEL SISTEMA.
- Orden ESS/486/2013, de 26 de marzo, por la que se crea y regula el Registro electrónico de apoderamientos de la Seguridad Social para la realización de trámites y actuaciones por medios electrónicos. (BOE 75 de 28/03/2013). MODERNIZACIÓN E INFORMACIÓN AL CIUDADANO; GESTIÓN DEL SISTEMA.
- Orden ESS/911/2013, de 23 de mayo, por la que se prorrogan los plazos para la presentación de las solicitudes y de remisión de los informes-propuesta de los incentivos correspondientes al ejercicio 2012, al amparo del Real Decreto 404/2010, de 31 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral. (BOE 125 de 25/05/2013). INCENTIVO AL EMPLEO; MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL.
- Orden ESS/2040/2013, de 4 de noviembre, por la que se regulan las operaciones de cierre del ejercicio 2013, para las entidades que integran el sistema de la Seguridad Social. (BOE 265 de 05/11/2013). CONTROL PARLAMENTARIO Y TRATAMIENTO PRESUPUESTARIO DE LOS RECURSOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL.
- Orden ESS/2489/2013, de 19 de diciembre, por la que se establecen los precios públicos de determinados servicios prestados por el Instituto Social de la Marina. (BOE 02/01/14). FINANCIACIÓN, SIMPLIFICACIÓN E INTEGRACIÓN DE RÉGIMENES ESPECIALES.
- Orden AAA/2406/2013, de 23 de diciembre, por la que se crea el Registro Especial de Empresas de Buques de Pesca Españoles que faenan exclusivamente en aguas extracomunitarias. (BOE 24/12/13). INCENTIVOS AL EMPLEO.

## **AÑO 2014**

- Orden ESS/78/2014, de 20 de enero, por la que se crea la Unidad Especial de Colaboración y Apoyo a los Juzgados y Tribunales y a la Fiscalía General del Estado para la lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social. Ministerio de Empleo y Seguridad Social (BOE 26 de 30/01/2014). LUCHA CONTRA EL FRAUDE.
- Orden ESS/106/2014, de 31 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional, contenidas en la Ley 22/2013, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014. Ministerio de Empleo y Seguridad Social (BOE 28 de 01/02/2014). FINANCIACIÓN, SIMPLIFICACIÓN E INTEGRACIÓN DE RÉGIMENES ESPECIALES; ADECUACIÓN DE LAS BASES Y PERÍODOS DE COTIZACIÓN; INCENTIVOS AL EMPLEO.
- Orden ESS/234/2014, de 17 de febrero, por la que se establecen para el año 2014 las bases de cotización a la Seguridad Social de los trabajadores del Régimen Especial del Mar incluidos en los grupos segundo y tercero. Ministerio de Empleo y Seguridad Social (BOE 43 de 19/02/2014). FINANCIACIÓN, SIMPLIFICACIÓN E INTEGRACIÓN DE RÉGIMENES ESPECIALES; ADECUACIÓN DE LAS BASES Y PERÍODOS DE COTIZACIÓN.



- Orden ESS/775/2014, de 7 de mayo, por la que se crea el Comité de Seguridad de los Sistemas de Información de la Seguridad Social. Ministerio de Empleo y Seguridad Social (BOE 117 de 14/05/2014). MODERNIZACIÓN E INFORMACIÓN AL CIUDADANO
- Orden ESS/996/2014, de 12 de junio, por la que se prorrogan los plazos para la presentación de las solicitudes y de remisión de los informes-propuesta de los incentivos correspondientes al ejercicio 2013, al amparo del Real Decreto 404/2010, de 31 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral. Ministerio de Empleo y Seguridad Social (BOE 145 de 16/06/2014). INCENTIVOS AL EMPLEO; MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES.
- Orden ESS/1975/2014, de 28 de octubre, por la que se regulan las operaciones de cierre del ejercicio 2014, para las entidades que integran el sistema de la Seguridad Social. Ministerio de Empleo y Seguridad Social (BOE 263 de 30/10/2014). CONTROL PARLAMENTARIO Y TRATAMIENTO PRESUPUESTARIO DE LOS RECURSOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL.
- Orden ESS/2003/2014, de 29 de octubre, por la que se fijan para el ejercicio 2014 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón. Ministerio de Empleo y Seguridad Social (BOE 265 de 01/11/2014). FINANCIACIÓN, SIMPLIFICACIÓN E INTEGRACIÓN DE RÉGIMENES ESPECIALES; ADECUACIÓN DE LAS BASES Y PERÍODOS DE COTIZACIÓN.
- Orden ESS/2442/2014, de 17 de diciembre, por la que se crea fichero de datos de carácter personal del Instituto Nacional de la Seguridad Social. Ministerio de Empleo y Seguridad Social (BOE 311 de 25/12/2014). MODERNIZACIÓN E INFORMACIÓN AL CIUDADANO.
- Orden ESS/2542/2014, de 5 de diciembre, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para la dotación de los botiquines de los que han de ir provistos los buques. (BOE 05/01/15). FINANCIACIÓN, SIMPLIFICACIÓN E INTEGRACIÓN DE RÉGIMENES ESPECIALES.

## **AÑO 2015**

- Orden ESS/86/2015, de 30 de enero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional, contenidas en la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015. Ministerio de Empleo y Seguridad Social (BOE 27 de 31/01/2015). FINANCIACIÓN, SIMPLIFICACIÓN E INTEGRACIÓN DE RÉGIMENES ESPECIALES. ADECUACIÓN DE LAS BASES Y PERIODOS DE COTIZACIÓN.
- Orden ESS/87/2015, de 30 de enero, por la que se establecen para el año 2015 las bases de cotización a la Seguridad Social de los trabajadores del Régimen Especial del Mar incluidos en los grupos segundo y tercero. Ministerio de Empleo y Seguridad Social (BOE 27 de 31/01/2015). FINANCIACIÓN DEL SISTEMA.
- Orden ESS/952/2015, de 22 de mayo, por la que se dictan normas para la aplicación de lo dispuesto en el artículo 12 del Real Decreto-ley 2/2015, de 6 de marzo, por el que se

adoptan medidas urgentes para reparar los daños causados por las inundaciones y otros efectos de los temporales de lluvia, nieve y viento acaecidos en los meses de enero, febrero y marzo de 2015. Ministerio de Empleo y Seguridad Social (BOE 125 de 26/05/2015). FINANCIACIÓN DEL SISTEMA. ADECUACIÓN DE LAS BASES DE COTIZACIÓN.

- Orden ESS/1068/2015, de 3 de junio, por la que se prorrogan los plazos para la presentación de las solicitudes y de remisión de los informes-propuesta de los incentivos correspondientes al ejercicio 2014, al amparo del Real Decreto 404/2010, de 31 de marzo, por el que se regula el establecimiento de un sistema de reducción de cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan contribuido especialmente a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral. Ministerio de Empleo y Seguridad Social (BOE 136 de 08/06/2015). FINANCIACIÓN, SIMPLIFICACIÓN E INTEGRACIÓN DE RÉGIMENES ESPECIALES. ADECUACIÓN DE LAS BASES Y PERIODOS DE COTIZACIÓN.

- Orden ESS/1187/2015, de 15 de junio, por la que se desarrolla el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración. Ministerio de Empleo y Seguridad Social (BOE 147 de 20/06/2015). GESTIÓN. LUCHA CONTRA EL FRAUDE.

- Orden ESS/1222/2015, de 22 de junio, por la que se regula el tablón de anuncios de la Seguridad Social. Ministerio de Empleo y Seguridad Social (BOE 150 de 24/06/2015). MODERNIZACIÓN DEL SISTEMA. INFORMACION AL CIUDADANO.

- Orden ESS/1250/2015, de 25 de junio, por la que se regula la disposición transitoria, por parte de la Tesorería General de la Seguridad Social, de los fondos depositados en la cuenta especial del Fondo de Contingencias Profesionales de la Seguridad Social. Ministerio de Empleo y Seguridad Social (BOE 153 de 27/06/2015). MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL. FINANCIACION DEL SISTEMA.

- Orden ESS/2009/2015, de 24 de septiembre, por la que se fijan para el ejercicio 2015 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón. Ministerio de Empleo y Seguridad Social (BOE 236 de 02/10/2015). FINANCIACION DEL SISTEMA.

- Orden ESS/2119/2015, de 8 de octubre, por la que se establece un plazo excepcional para la suscripción del convenio especial en el sistema de la Seguridad Social previsto en la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por parte de los cónyuges o parejas de hecho del personal funcionario o laboral del Servicio Exterior del Estado. Ministerio de Empleo y Seguridad Social (BOE 247 de 15/10/2015). CONTRIBUTIVIDAD; MEJORA DE PRESTACIONES.

- Orden ESS/2197/2015, de 19 de octubre, por la que se regulan las operaciones de cierre del ejercicio 2015, para las entidades que integran el sistema de la Seguridad Social. Ministerio de Empleo y Seguridad Social (BOE 253 de 22/10/2015). TRATAMIENTO PRESUPUESTARIO DE LOS RECURSOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL.



**MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL**  
**Secretaría de Estado de la Seguridad Social**  
DIRECCIÓN GENERAL DE ORDENACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

**INFORME SOBRE EL DESARROLLO DEL PACTO DE TOLEDO**  
**PERÍODO 2011 - 2015**



**CAPÍTULO V**

**DIÁLOGO SOCIAL**





## CAPITULO V

### DIÁLOGO SOCIAL

#### 1. RELACIONES INTERNACIONALES

La Seguridad Social mantiene una intensa actividad internacional en los campos que seguidamente se detallan:

##### 1.1. Convenios Internacionales

###### 1.1.1. Convenios Bilaterales de seguridad social

Hasta el día de hoy España tiene firmados 23 Convenios Bilaterales con los siguientes países: Andorra, Argentina, Australia, Brasil, Cabo Verde, Canadá, Chile, Colombia, Corea, República Dominicana, Ecuador, Estados Unidos, Filipinas, Japón, Marruecos, México, Paraguay, Perú, Rusia, Túnez, Ucrania, Uruguay y Venezuela.

###### 1.1.2. Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social (CMISS)

A esta fecha, el Convenio Iberoamericano de Seguridad Social tiene plenos efectos, además de en España, en los siguientes países: Brasil, Chile, Ecuador, Paraguay, Portugal, Uruguay, **Bolivia y El Salvador (ratificado en noviembre de 2012)**. Entre estos dos últimos Estados y España se aplica únicamente el CMISS.

###### 1.1.3. Convenios de reciente entrada en vigor

El Convenio de Seguridad Social entre España y Filipinas entró en vigor el 1 de agosto de 2012, el convenio con Corea el 1 de abril de 2013 y el convenio con Cabo Verde el 1 de diciembre de 2013.

###### 1.1.4. Convenios pendientes de firma

**Ucrania:** los textos del Convenio y el Acuerdo Administrativo, han sido aprobados por el Consejo de Ministros en Octubre de 2015 y se planifica su firma por el SESS y el Ministro de Trabajo ucraniano para enero de 2016.

###### 1.1.5. Convenios de próxima entrada en vigor

**Brasil:** el 24 de julio 2012 se firmó en Madrid el Convenio Complementario de revisión del Convenio bilateral ya suscrito con Brasil que, a pesar de las reiteradas peticiones efectuadas por el MAEC, se encuentra en el Congreso Nacional de Brasil pendiente de aprobación.

Mediante este Convenio complementario quedará excluida la asistencia sanitaria del Convenio Bilateral de Seguridad Social entre los dos países. En abril de 2013 tuvo lugar una reunión en la sede del Ministerio de la Salud brasileño, entre las autoridades

brasileñas y representantes de INSS, para tratar el reembolso de los créditos por la asistencia sanitaria prestada en virtud del actual Convenio Bilateral.

#### 1.1.6. Acuerdos Administrativos en negociación, tras la aprobación del convenio

**Filipinas:** se ha celebrado una primera reunión en España en septiembre de 2013. En la actualidad en proceso de intercambio de observaciones.

**Paraguay:** en noviembre de 2015 ultimando la redacción de algunos artículos del texto.

**República Dominicana:** hubo una primera reunión de intercambio de información en abril de 2014, en Santo Domingo.

#### 1.1.7. Convenios en proceso de negociación

**China:** los días 15, 16 y 17 septiembre se celebró en el MEySS la I Ronda Negociadora del Convenio Seguridad Social España China. En esta reunión se logró avanzar en el texto del Convenio bilateral y revisar el contenido preliminar del Acuerdo administrativo. La siguiente ronda en Beijing en la que se podría cerrar definitivamente el texto, está prevista para el segundo semestre de 2016.

**EE.UU.:**

**Modificación y actualización del Convenio vigente.** Tras las rondas de negociación, una en julio de 2014 en Madrid y la segunda en Baltimore (EEUU) en marzo de 2015, el texto del convenio está prácticamente cerrado. Está prevista una última reunión en marzo de 2016 para negociar el Acuerdo Administrativo y poder firmar ambos textos. En este nuevo Proyecto se incluye en el ámbito de aplicación personal el Régimen de Clases Pasivas.

**Prórroga del desplazamiento.** Tras un proceso de negociación, el 07/11/2014 se publicó en el BOE el Canje de Notas constitutivo de Acuerdo Administrativo, que supone una ampliación de la prórroga del desplazamiento de los trabajadores desplazados aumentando el período a un total de 7 años, que es el mismo plazo que se recogerá en el nuevo Convenio.

**Canadá:** en mayo de 2012 tuvo lugar una primera ronda negociadora para la acordar un nuevo Convenio. En este proyecto queda incluido el Régimen de Clases Pasivas.

**India:** se celebró una primera ronda de negociación en España en mayo de 2013. En junio de 2014 se envía una nueva propuesta a India en la que se incluye a Clases Pasivas.

**Nueva Zelanda:** por iniciativa española comienzan los contactos en 2012. Tras intercambiar información sobre los sistemas de seguridad social, España remite proyecto de convenio en marzo de 2015.

### 1.1.8. Países con los que se negoció en el pasado pero cuyas negociaciones se han paralizado

**Argelia:** en los años 2009-10 se tuvieron encuentros con sus autoridades para llegar a un acuerdo pero no fueron fructíferos ante la exigencia argelina de incluir la asistencia sanitaria. En junio de 2015 Argelia vuelve a manifestar su interés e informa que sería un convenio únicamente sobre pensiones y desplazamiento.

### 1.1.9. Países que han solicitado el inicio de negociaciones

**Moldavia:** desde el año 2012 han solicitado anualmente el inicio de negociaciones y celebración de una primera ronda pero se ha rechazado por problemas de agenda.

**Turquía:** pendiente de recibir observaciones a los textos enviados por España en agosto de 2013. Hubo un encuentro con sus autoridades en enero de 2014.

**Gambia:** En junio de 2012 solicitan el inicio de negociaciones pero se posponen por problemas de agenda.

**Jordania:** en agosto de 2013 se envía información sobre las características de nuestro sistema de seguridad social y se ha solicitado información detallada del suyo, a través del MAEC. A esta fecha aún no hay contestación.

**Senegal:** en octubre de 2013 se celebra una reunión entre autoridades senegalesas y la SESS/SGRSI, en la que Senegal presenta un proyecto de texto con un ámbito de aplicación material muy amplio. La SESS les remite convenio tipo, sin que hasta la fecha hayan efectuado observaciones, pero sí han solicitado reunión (junio 2014) rechazada por problemas de agenda.

**Libia:** en abril de 2015 solicitan el inicio de negociaciones, que rechazamos por problemas de agenda.

### 1.1.10. Países con los que España tiene interés en negociar un convenio

**Panamá:** aunque España estaría interesada al menos en un convenio de mínimos para evitar la doble imposición, Panamá expresa que no está interesada en negociar un Convenio. En fax del MAEC, de 12-12-2013, se expresa la posición negativa de las autoridades panameñas.

Asistencia Sanitaria en los Convenios: Respecto al coste económico de la exportación del derecho a asistencia sanitaria con los países en los que está incluida esta prestación por Convenio Bilateral: Brasil, Chile, **Ecuador, Marruecos, Perú y Túnez**, hay que tener en cuenta que la recuperación del gasto es, según el país del que se trate, difícil o imposible. Ello solo ha supuesto para España la asunción de una carga económica de la que no nos hemos podido resarcir en general desde la fecha de

*entrada en vigor de dichos Convenios, cuya balanza en esta materia es totalmente desequilibrada.*

#### **1.1.11. COMISIÓN MIXTA al amparo de los convenios bilaterales se han celebrado las siguientes Comisiones Mixtas:**

**Andorra:** reunión Comisión Mixta 12 y 13 diciembre de 2011. Prevista nueva Comisión para enero de 2016.

**Colombia:** reunión de la Comisión Mixta del Convenio Hispano Colombiano, en Madrid y Colombia, por medio de telepresencia en marzo de 2013.

**Marruecos:** se celebró una reunión de La Comisión Técnica en Madrid en el INSS, en febrero de 2013 para tratar la cuestión de la liquidación de cuentas de asistencia sanitaria, período 2005-2010.

### **1.2. Memorandum**

**1.2.1. Méjico:** “**Memorando de Cooperación Técnica entre el Instituto Mexicano de Seguridad Social y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social de España**” firmado en junio de 2014 por la Ministra de Empleo y Seguridad Social y el Director General del IMSS (Instituto Mejicano de Seguridad Social).

La Secretaría de Estado de la Seguridad Social remitió el 2 de marzo de 2015 a la SGRSI, para su remisión a las autoridades mejicanas, las propuestas de las Entidades para llevar a cabo acciones, o actividades para impulsar este instrumento de cooperación.

**1.2.2. Estados Unidos:** en 2014 se inició la negociación entre las partes para **determinar exactamente el proceso de intercambio de datos y estudiar** la introducción, si fuera posible, de otros controles para evitar el fraude en el percibo de las prestaciones. Finalmente se detectó una incompatibilidad entre los sistemas informáticos de intercambio de datos, estando pendiente de que EEUU se adapte a los estándares europeos.

**1.2.3. Chile:** en negociación un Memorando de Cooperación y asistencia técnica en materia laboral entre Chile y el MEySS. Este MOU afecta a las competencias de diversas áreas del MEySS, entre otras a seguridad social. Últimas gestiones octubre de 2015.

**1.2.4. Paraguay:** hay intentos de acordar un MOU en 2014 que finalmente no fructifican. En mayo de 2015 se intenta, por su parte, la firma de una declaración de intenciones que tampoco se concreta.

### **1.3. Organismos Internacionales**

**1.3.1. OCDE:** atención a la actualización de la información solicitada por la OCDE (normativa, reformas, indicadores, datos estadísticos), en lo relativo a nuestro Sistema de Seguridad Social, en el marco del Comité DELSA (Dirección de Empleo, Trabajo y Asuntos Sociales).



Comité **DELSA**: participación del Secretario de Estado de la Seguridad Social en la reunión del Comité de abril de 2015, presentando las reformas en nuestro Sistema de Seguridad Social, introducidas en esta legislatura.

Grupo de Trabajo de Política Social: asistencia a las reuniones anuales de 2012, 2013, 2014 y 2015 del Grupo de Política Social, en lo relativo al ámbito de competencia de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social.

Grupo online de expertos **en pensiones**: análisis seguimiento y actualización de datos e indicadores preparatorios del informe “Pensions at a Glance”: Publicación bianual.

**1.3.2.OIT**: Presentación de todos los informes y cuestionarios solicitados sobre los convenios suscritos por España y sobre los pendientes de ratificación.

### **1.3.3.OISS (Organización Iberoamericana de Seguridad Social)**

**Bogotá noviembre de 2013**, reunión del comité permanente y **Seminario**: “Políticas Públicas, el reto de la Protección Social en la vejez. Modelos y reformas de pensiones en la región”.

### **1.3.4.AISS (Asociación Internacional de Seguridad Social)**

**Doha – Qatar, noviembre de 2014**, participación del SESS, acompañado de otros **responsables** de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, al Foro Mundial de la Seguridad Social por invitación de la Autoridad General de Jubilaciones y del Seguro Social de Qatar.

### **1.3.5.NN.UU:**

**Examen Periódico Universal a España en 2014 (EPU)**. Elaboración de informes y participación en las reunión interministeriales **MAEC** sobre el **seguimiento de las recomendaciones que se efectuaban a España**.

**Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW)**: **Elaboración de informes sobre las cuestiones y preguntas planteadas por el Comité para el análisis y seguimiento del VII y VIII Informes Periódicos de España y colaboración, por telepresencia, en las sesiones de la defensa de España de los citados informes en NN.UU.**

**Elaboración de informes respecto de la posición de este Ministerio sobre de la declaración de España respecto a los artículos 10 y 11 del Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas.**

**Aportación de información para actualizar los datos sobre España que figuran en la Oficina de la Alta Comisionada de Naciones Unidas para los Derechos Humanos**, cuya última revisión se realizó en mayo de 2010.

Aportaciones **al Informe Nacional de España sobre la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995) en el contexto del 20º aniversario** de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y la aprobación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing 2015.

#### **1.3.6. CONSEJO DE EUROPA:**

Código Europeo de **Seguridad Social**: Presentación anual de los informes **sobre** las partes ratificadas del Código y asistencia a las reuniones del Comité en Estrasburgo.

#### **1.3.7. CONSEJO EUROPEO. Consejo EPSCO. Participación del SESS:**

**21 de abril 2015 (Riga)** “El rol del diálogo social para un crecimiento inclusivo”

**18 de junio de 2015 Luxemburgo**, donde se trató la brecha de género en las pensiones.

#### **1.3.8. COMISIÓN EUROPEA:** Comisión administrativa de la seguridad social para la protección de los trabajadores migrantes:

Presentación de informes, notas, cuestionarios que se remiten a la Comisión.

Presentación anual de informes sobre fraude y error, tarjeta sanitaria europea.

Seguimiento del proyecto EESSI.

Asistencia a las reuniones anuales del Foro de Internacionalización.

Presentación anual de la Declaración sobre legislación nacional en aplicación del Artículo 9 (R.883/04).

#### **1.3.9. Tribunal de Justicia de la UE:**

Seguimiento y presentación de informes sobre cuestiones prejudiciales.

Seguimiento de casos SOLVIT en materias del área.

Proyectos UE- PILOT (ej.: mutualidades, tarjeta sanitaria).

Procedimientos de infracción en materia de seguridad social.

### 1.3.10. Comité de Protección Social de la UE y subgrupos de trabajo (Subgrupo de Indicadores Sociales y Subgrupo de Envejecimiento)

La Seguridad Social es miembro del Comité de Protección Social y participa mensualmente en las reuniones de trabajo así como en la elaboración de los documentos del Comité, y toma de decisiones. Asimismo, participa y elabora los indicadores sociales requeridos por los subgrupos de trabajo del Comité.

### 1.4. Visitas Autoridades internacionales

Existe un alto grado de interés por parte de las autoridades extranjeras, sobre todo de los países con economías emergentes, para iniciar o profundizar el conocimiento del Sistema de Seguridad Social español. Se ha recibido a las siguientes delegaciones:

- **El día 20 de octubre de 2015** tuvo lugar una visita al MEySS de una delegación del Fondo de Reserva de Seguridad Social de China, para conocer nuestro Fondo de Reserva, su Gestión e Inversiones. Fue recibida por el SESS y responsables de DGOSS y TGSS.
- **El 11 noviembre de 2014** se celebró en el MEySS una reunión con una Delegación china del Gobierno Provincial del Pueblo Guizhou para debatir una propuesta de cooperación en Formación de Recursos Humanos y Seguridad Social con ese país. Se atendió a la delegación desde el Gabinete del SESS y la S. Gral. de Planificación y Análisis Económico-Financiero de la SS. (DGOSS)
- **El 3 de noviembre de 2014**, encuentro en el Ministerio de Empleo y Seguridad Social de la SEE y el SESS con una delegación de diputados Mejjicanos.
- **El 14 de noviembre 2013** tuvo lugar una visita de una delegación de altos cargos del departamento de Seguridad Social del Ministerio de Finanzas Chino y de dicho departamento en diversas provincias de China, para conocer la gestión de la financiación de la seguridad social en España. La delegación china fue recibida por miembros del Gabinete de la Ministra y de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social.
- **El 23 de marzo de 2012** tuvo lugar en Madrid, un encuentro del Embajador de China, Sr. Zhu Bangzao, con el Secretario de Estado de Seguridad Social, en la sede del MEySS, cuyo objetivo fue presentar brevemente los respectivos Sistemas de Seguridad Social y acordar el interés de ambas partes en negociar un Convenio bilateral de Seguridad Social.

#### 1.4.1. Visitas de delegaciones de expertos:

- **11 de noviembre de 2015** visita al MEySS de una delegación de expertos turcos que participan en el Proyecto de la UE Technical Assistance for Monitoring Registered Employment through Better Guidance and Inspection.

- 16 al 20 **de noviembre de 2015** Visita capacitación técnica de personal de Córdoba (Argentina), a las distintas entidades de la SESS

### 1.5. Visitas periódicas de organismos internacionales

- FMI
- Estándar & Pour
- Banco Mundial
- Comisión de la UE

### 1.6. Proyecto sobre la reforma del sistema de protección social UE-CHINA (SPRP)

La Unión Europea y el Gobierno Chino han suscrito una iniciativa de cooperación entre ambas partes, denominado “**Proyecto de Reforma de Protección Social UE-China**”, dirigido a promocionar la igualdad y la inclusión social en el desarrollo económico de la sociedad china, así como a la cooperación y el diálogo entre la UE y China en ese mismo campo.

El proyecto plantea **tres líneas de acción o componentes**, centrados en:

- El fortalecimiento de la capacidad institucional para el desarrollo de las políticas de protección social,
- Mejorar la capacidad institucional para la gestión financiera y supervisión de los fondos de seguridad social,
- Mejorar el marco legal y de las políticas de asistencia social.
- Su duración está fijada en 48 meses. España es uno de los cinco países comunitarios que, conforman el consorcio que lo gestiona, junto con Francia, Bélgica, Polonia, Rumanía e Italia.
- Las contrapartes del proyecto por parte China para la ejecución del Programa son:
  - La Comisión Nacional de Desarrollo y Reforma (NDRC), para la cuestiones relativas al fortalecimiento de la capacidad institucional para el desarrollo y la implementación de las políticas de reforma de la protección social.
  - El Ministerio de Finanzas (MF), para las cuestiones relativas al impulso y mejora de la capacidad institucional para la gestión financiera y la supervisión de los fondos de la seguridad social.
  - El Ministerio de Asuntos Civiles (MoCA), para la mejora del marco jurídico y la obligatoriedad de las políticas de asistencia social.

**Italia fue designada** para asumir la coordinación del proyecto. El **Ministerio de Empleo y Seguridad Social español** ha estado manteniendo un papel relevante en el Componente 1.

**España** asistió a la **primera reunión del proyecto, celebrada en Beijing del 16 al 19 de diciembre de 2013**, en la que se pusieron de manifiesto las prioridades de las contrapartes chinas en el proyecto, sus intereses y preferencias. Posteriormente han tenido lugar otros encuentros (Varsovia, París, Beijing, Madrid, Roma, París...).

Destacan los siguientes eventos:

- Conferencia de Alto nivel en Asistencia Social 15 y 16 de Septiembre en Beijing, con la participación del SESS.
- Visita de estudio a España los días 28, 29 y 30 de octubre del Componente 1, continuando la visita a Chequia y Polonia.
- Actividades previstas **para 2016**: El NDRC, nos ha trasladado su interés por mantener en 2016 la propuesta de actividad formativa en España, en materia de Seguridad Social. España está elaborando una propuesta de contenidos para dicha actividad formativa que se presentará a la NDRC.

### 1.7. Asistencias Técnicas

Esta SESS ha participado en las siguientes asistencias técnicas en materia de seguridad social:

- 2011: 2 asistencias en México
- 2012: 2 asistencias en México
- 2013: Bolivia (1), Ecuador (1), México (3)
- 2014: México (3), Perú (1), República Dominicana (1)
- 2015: Bolivia (1), México (2), Paraguay (1) y Perú (1).

Asimismo se participa anualmente en los siguientes programas:

**SOCIEUX**, Social Protection European Union Expertise in Development Cooperation.

**Programa Iberoamericano de Formación Técnica Especializada (PIFTE)** para, que gestiona la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).

**Otras actividades:** Organización de la visita de la delegación de la Escuela Nacional de Estudios Superiores de la Seguridad Social Francesa Saint-Etienne. 19 al 30 de noviembre de 2012.

## **2. REUNIONES CON AGENTES SOCIALES EN EL ÁMBITO DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL (X-LEGISLATURA)**

Desde comienzo de la legislatura han sido múltiples los contactos de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social con los representantes sociales, bien en reuniones concretas para abordar cuestiones puntuales, bien en grupos de trabajo.

Seguidamente se citan los que tienen **carácter periódico**:

- Consejos Generales del Instituto Social de la Marina, del Instituto Nacional de la Seguridad Social y de la Tesorería General de la Seguridad Social.
- Comisiones Ejecutivas Centrales del Instituto Nacional de la Seguridad Social, Tesorería General de la Seguridad Social e Instituto Social de la Marina.
- Comités de Gestión del Fondo de Reserva de la Seguridad Social.
- Asistencia a la Mesa Delegada de la Seguridad Social con la Subdirección General de Recursos Humanos de los Organismos Autónomos, Entidades Gestoras y Servicios Comunes.
- Participación de los agentes sociales en el Seminario UIMP de Santander en mesa redonda.
- Comité de Seguridad y Salud. Participan los delegados de prevención, en la proporción que corresponda con arreglo a las elecciones sindicales, y participan con voz pero sin voto los delegados sindicales y los responsables técnicos de prevención.
- Gestión de aplazamientos de deudas por la Tesorería General de la Seguridad Social. Proporcionar información en materia de aplazamientos de deudas con la SS. Participan representantes de los sindicatos UGT y CCOO y las asociaciones empresariales CEOE y CEPYME.

Cuadro V.1. REUNIONES CON AGENTES SOCIALES EN EL ÁMBITO DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE LA SEGURIDAD SOCIAL (X-LEGISLATURA)

MATERIA	AGENTES SOCIALES	FECHA
Reunión del SE	UGT	19-01-2012
Reunión del SE	CCOO	20-01-2012
Asuntos que afectan a la Dirección General de Ordenación	CCOO	23/01/2012
	UGT	20/03/2012
Reunión del SE	CEOE CEPYME	24/01/2012
Reunión del SE	CEOE	29/02/2012
Integración Régimen Especial Agrario	FITAG	05/03/2012
	UGT	02/07/2012
	CCOO	06/07/2012
	CEOE	
Empleados de Hogar	UGT	06/03/2012
Comités de Seguridad y Salud	UGT	26/03/2012
	CSIF	27/06/2012
		22/10/2012
		28/02/2013
		26/06/2013
		10/10/2013
		26/02/2014
		24/06/2014
		31/10/2014
		26/03/2015
Reunión del SE	CCOO	09/04/2012
Reunión del SE	CEOE	16/04/2012
Mesa Delegada	UGT	03/05/2012
Autónomos, venta ambulante de Cataluña	AFAC	09/05/2012
Presupuestos y Mutuas	CCOO	14/05/2012
Desarrollo Real Decreto Ley 27/2011	Agentes Sociales	23/05/2012
Regulación de la integración de lagunas en la cotización	CEOE	30/05/2012
	CEPYME	
Información sobre la situación económica de la Seguridad Social	CCOO	01/06/2012
Agentes sociales cita informativa, examen del proyecto de RD de desarrollos normativos Ley 27/2011	Agentes Sociales	07/06/2012
Reunión del SE	CCOO	06/09/2012
Comisión de Seguimiento IT	CEOE	27/09/2012
	CEPYME	25/02/2013
	UGT	12/03/2013
	CCOO	
	ELA/STV	
Mesa negociadora del I convenio colectivo de buques del ISM	UGT	08/10/2012
	CCOO	20/09/2013
	Sindicato de trabajadores de la Marina Mercante-CGT "La coordinadora" (Sindicato Independiente)	
Reunión del SE	CCOO	22/10/2012
Cotización-Análisis cambios LGPGE 2013	ASAJA	15/11/2012
Notificaciones telemáticas	CEOE y CEPYME	15/11/2012
Reunión del SE	CCOO	23/11/2012
Jubilación parcial y anticipada	CCOO	30/11/2012

MATERIA	AGENTES SOCIALES	FECHA
	UGT	16/01/2013 24/01/2013 04/02/2013 26/02/2013
<b>Sistema especial agrario</b>	CEOE CEPYME CCOO UGT	12/12/2012 15/05/2013
<b>Sentencia del TSJUE sobre protección social de los trabajadores a tiempo parcial</b>	CEOE CEPYME CCOO UGT	14/12/2012 23/04/2013 21/05/2013 17/07/2013 30/07/2013 31/07/2013
<b>Reunión del SE</b>	CCOO	18/12/2012
<b>Sociedades de Prevención y Mutuas</b>	UGT	19/12/2012
<b>Aplazamientos empresa HERBEX</b>	CCOO	27/12/2012
<b>Observatorio del fraude</b>	CEOE CEPYME CCOO UGT	17/1/2013
<b>Reunión del SE</b>	CEOE CEPYME	08/02/2013
<b>Aplazamientos</b>	CEOE CCOO UGT	7/3/2013
<b>Reunión del SE</b>	CCOO	14/03/2013
<b>Reunión del SE</b>	CCOO	09/04/2013
<b>Reunión Ministra y Agentes Sociales</b>	Agentes Sociales	16/04/2013
<b>Factor de Sostenibilidad</b>	CCOO UGT	23/05/2013
<b>Prevención de riesgos laborales-Mutuas</b>	CCOO UGT	31/05/2013
<b>Recursos humanos</b>	CSIF	17/7/2013
<b>Reunión con la Ministra y Agentes Sociales</b>	Agentes Sociales	02/09/2013
<b>Gestión y control de los procesos por incapacidad temporal</b>	UGT CCOO CEOE CEPYME	11/09/2013 13/01/2014 24/01/2014
<b>Reunión del SE</b>	CEOE CEPYME UGT CCOO	13/09/2013
<b>Reunión del SE</b>	UGT CCOO	07/10/2013
<b>Reunión del SE</b>	CEOE CEPYME	14/10/2013
<b>Aplazamientos y lucha contra el fraude</b>	CEOE CEPYME CCOO UGT	21/10/2013
<b>Sistema de Seguridad Social</b>	CEOE CEPYME UGT CCOO	25/10/2013
<b>Reunión del SE</b>	CEOE CEPYME UGT	12/11/2013



MATERIA	AGENTES SOCIALES	FECHA
	CCOO	
<b>Reunión Ministra y Agentes Sociales</b>	Agentes Sociales	16/12/2013
<b>Modificación régimen jurídico de las Mutuas de AT/EP</b>	UGT	13/01/2014
	CCOO	22/04/2014
	CEOE	13/05/2014
	CEPYME	09/07/2014
		14/07/2014
		29/09/2014
		03/11/2014
		14/11/2014
<b>Derecho de información</b>	UGT	13/1/2014
	CCOO	
	CEOE	
	CEPYME	
<b>Bases de cotización</b>	CEOE	21/01/2014
	CICAE (Asociación de Colegios Privados e Independientes)	21/01/2014
	AEEVCOS (Asociación de Emisores de Vales de Comida)	23/01/2014
		08/05/2014
	UGT	30/01/2014
	INVERCO	
	USO-Federación de Enseñanza	13/03/2014
<b>Enfermedades profesionales</b>	CEPYME	11/02/2014
	CCOO	
	CEOE	
	CIGA	
	UGT	
	CEPYME	18/06/2014
	CCOO	18/07/2014
	CEOE	
	CIG	
	UGT	
<b>Recaudación de cuotas. Sistema de liquidación directa de cuotas</b>	UGT	20/02/2014
	CCOO	20/11/2014
	CEOE	
	CEPYME	
<b>Reunión del SE</b>	CEOE	07/03/2014
<b>Reunión del SE</b>	CCOO	06/05/2014
<b>Reunión con representantes sindicales del sector de la minería del Carbón</b>	CCOO	29/05/2014
	UGT	
<b>Cotización</b>	CONACEE (Confederación Nacional de Centros Especiales de Empleo)	05/06/2014
<b>Reunión del SE</b>	CCOO	12/06/2014
<b>Recogida de RSU (Residuos Sólidos Urbanos)</b>	Representantes del Comercio Ambulante	27/06/2014
<b>Sistema Especial Agrario</b>	CEOE	30/06/2014
	CEPYME	16/07/2014
	UGT	
	CCOO	
<b>Lucha contra el fraude</b>	CCOO	14/07/2014
	CCOO	06/07/2015
	UGT	
	CEOE	

MATERIA	AGENTES SOCIALES	FECHA
	CEPYME	
<b>Cotizaciones liberados sindicales</b>	CCOO	14/07/2014 30/07/2014
<b>Jubilación anticipada y Convenios Especiales</b>	CEPYME CCOO CEOE UGT	03/09/2014
<b>Reunión del SE</b>	CEOE	07/10/2014
<b>Sistema de Liquidación Directa</b>	CCOO UGT CEOE CEPYME	17/10/2014
<b>Telemadrid</b>	CCOO	29/10/2014
<b>Reunión del SE</b>	CEOE	18/11/2014
<b>Redacción del Anteproyecto y Proyecto de ley reguladora del Régimen Especial de la Seguridad Social de los trabajadores del mar</b>	UGT CCOO CIGA ELA/STV	02/12/2014 16/04/2015
<b>Reunión del SE</b>	CCOO	23/12/2014
<b>Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo</b>	CEPESCA CEOE UGT CCOO	2015
<b>Formación</b>	CCOO UGT CSIF	20/01/2015
<b>Formación</b>	CCOO UGT CIG USO CSIF	21/01/2015
<b>Promoción Profesional</b>	UGT CCOO CSIF USO CIG	29/01/2015
<b>Formación</b>	CCOO UGT CIG CSIF	30/01/2015
<b>Reunión del SE</b>	CEOE	30/01/2015
<b>Reunión del SE</b>	CCOO	10/02/2015
<b>Bonus y Tarifas Contingencias Profesionales</b>	CEOE CCOO UGT	12/02/2015 25/09/2015
<b>Coefficientes reductores en la edad de jubilación de los bomberos de empresas privadas</b>	CCOO	05/06/2015
<b>Complemento de maternidad en las pensiones contributivas</b>	CCOO UGT CSIF CEOE CEPYME	10/06/2015
<b>Reunión del SE</b>	UGT	28/06/2015
<b>Reunión del SE</b>	CEOE	29/06/2015
<b>UNECA</b>	UNECA (Unión Nacional de Empresas del Comercio Ambulante)	28/07/2015

MATERIA	AGENTES SOCIALES	FECHA
<b>Jubilación anticipada de policía local</b>	UGT	28/07/2015
<b>Promoción Profesional</b>	Comité de Empresa de los buques (UGT y CGT).	03/08/2015 04/08/2015
<b>Modificación plazos procedimientos TGSS</b>	CEOE ASEMPLEO	22/09/2015
	Graduados Sociales	23/09/2015
<b>Real Decreto Mutuas</b>	CEOE	06/10/2015
<b>Formación Profesional del ISM</b>	UGT	03/11/2015
	CSIF	04/11/2015
	USO	05/11/2015
	CIG	06/11/2015
	ELA	
<b>Legislación aplicable a españoles en barcos franceses</b>	UGT	13/11/2015

### 3. ACUERDO PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE ACCESO A LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL

#### ACUERDO PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE ACCESO A LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS TRABAJADORES A TIEMPO PARCIAL.

---

La protección social de los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial en España ha sido recientemente objeto de análisis y valoración por distintas instancias, que han venido a cuestionar, por un lado, la conformidad del Ordenamiento Jurídico Español con el Derecho Comunitario y, en segundo lugar, la constitucionalidad de la norma reguladora de las condiciones de acceso a las prestaciones.

En primer lugar, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en su sentencia de 22 de noviembre de 2012, sobre la interpretación del Derecho Comunitario en la aplicación de la disposición adicional séptima de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) a trabajadoras a tiempo parcial, viene a señalar que el artículo 4 de la Directiva 79/7, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social, es contrario a la normativa española que exige a los trabajadores a tiempo parcial, en su inmensa mayoría mujeres, en comparación con los trabajadores a tiempo completo, un periodo de vida laboral proporcionalmente mayor para acceder, en su caso, a una pensión de jubilación contributiva cuya cuantía está proporcionalmente reducida por razón de la parcialidad de la jornada.

A su vez, con fecha 14 de marzo de 2013, el Tribunal Constitucional dicta su Sentencia n. 61 por la que declara inconstitucional y nula la regla segunda del apartado 1 de la disposición adicional séptima de la Ley General de la Seguridad Social, al considerar que dicha norma establece una diferencia de trato entre trabajadores a tiempo completo y trabajadores a tiempo parcial respecto al cumplimiento del requisito de carencia para el acceso a las prestaciones contributivas de Seguridad Social. Esa diferencia, a juicio del Tribunal, da un resultado desproporcionado, al dificultar el acceso a la protección de la Seguridad Social de los trabajadores contratados a tiempo parcial, sin que esa situación se corrija por los factores incorporados en 1998 (a través de la aplicación del coeficiente del 1,5) que, si bien mitiga los resultados de esa "doble proporcionalidad", sin embargo no logra evitar ese resultado desmedido. Siendo mayoritaria la presencia de mujeres en el trabajo a tiempo parcial, la diferencia de trato constituye una vulneración indirecta del principio de igualdad de trato a que se refiere el artículo 14 de la Constitución.

Ante esta situación, Gobierno e Interlocutores Sociales comparten la necesidad de revisar con urgencia la normativa declarada inconstitucional y nula para lo cual, tras el correspondiente proceso negociador, se ha alcanzado un principio de acuerdo en base al cual, la nueva regulación de la protección social de los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial, así como a los fijos discontinuos, debe respetar los siguientes principios:

✚ *Principio de igualdad en el acceso a las prestaciones, que se garantiza mediante la adaptación de las condiciones de acceso a las prestaciones para cada uno de los trabajadores en función de la mayor o menor parcialidad en el desarrollo de su actividad laboral.*

✚ *Principio de contributividad y proporcionalidad entre las aportaciones realizadas y las prestaciones a percibir, de manera que es de general aceptación que los trabajadores a jornada completa y a tiempo parcial causen prestaciones de cuantía adecuada en cada caso al esfuerzo contributivo realizado.*

✚ *Principio de conservación de normas favorables, que conduce a la necesidad de abordar la reforma respetando aquellos mecanismos que, no habiendo sido declarados inconstitucionales y nulos, tienen una valoración positiva.*

✚ *Principio de legalidad, que impone la aprobación urgente de un nuevo marco legislativo que de cobertura legal a la actuación de la Administración Pública y garantice, al mismo tiempo, un tratamiento homogéneo y uniforme de estas situaciones ante los pronunciamientos judiciales.*

✚ *Principio de solidaridad y suficiencia de las pensiones, con la garantía de pensiones mínimas en la misma extensión, términos y condiciones que los establecidos para el resto de los trabajadores.*

Las partes firmantes consideran que el Acuerdo alcanzado responde a los objetivos y principios anteriormente reseñados y, al tiempo, da cumplida respuesta a las expectativas de protección social de un colectivo de trabajadores cuya presencia en el mercado laboral va adquiriendo notoria relevancia.

Todo lo anterior se concreta en los siguientes términos:

■ **Condiciones de acceso.- Período de cotización.**

- **Cotizaciones computables.-** El período de cotización a tiempo parcial computable para acreditar el requisito de la carencia (período mínimo exigido), será el resultado de aplicar al período de alta el coeficiente de parcialidad asignado en base al porcentaje de jornada que realice el trabajador en relación a la jornada habitual en la actividad.
- **El período mínimo de cotización exigido** para causar derecho a una pensión será el período exigido con carácter general, reducido en proporción a la parcialidad acreditada por el trabajador a lo largo de toda la vida laboral, que se define a través del coeficiente global de parcialidad.
- **Lapso temporal.-** Cuando una parte del período mínimo exigido o la totalidad del mismo haya de estar comprendido en un lapso de tiempo determinado, el período mínimo se reducirá por aplicación del coeficiente global de parcialidad más no el lapso temporal en el que ha de acreditarse, manteniéndose el establecido con carácter general.
- **Coeficiente global de parcialidad.-** Es el coeficiente que expresa el grado de parcialidad de toda la vida laboral o al menos de aquella parte en la que ha de acreditarse los requisitos exigidos. Se

determina o se concreta en el porcentaje que representa el total de días efectivamente cotizados sobre el total de días en alta a lo largo de toda la vida laboral de la persona.

- **Incapacidad temporal y maternidad.-** En el supuesto de subsidios por incapacidad temporal por enfermedad común y maternidad, el coeficiente global de parcialidad que servirá para reducir el período mínimo exigido, se calculará sobre los cinco o siete últimos años respectivamente.

#### ▪ **Cuantía de la prestación.-**

- **Cotizaciones computables – coeficiente 1,5.-** En aquellas prestaciones cuya cuantía está en función de los períodos de cotización acreditados por el trabajador, como es el caso de las pensiones de jubilación o de incapacidad permanente, el período de cotización a tiempo parcial calculado conforme al apartado primero, se incrementará multiplicándolo por el coeficiente del 1,5.
- **Escala aplicable.-** El porcentaje aplicable sobre la base reguladora se determinará mediante la aplicación de la escala general a que se refiere el artículo 163.1 de la Ley General de la Seguridad Social, de forma que a los 15 años de cotización se aplicará un 50% y por cada mes adicional el porcentaje que se determina en cada momento conforme a la disposición transitoria vigésima primera (en el período 2013 – 2019, un 0,21% durante 163 meses y un 0,19% durante 83 meses, hasta alcanzar el 100% a los 35 años y 6 meses).
- **Período de cotización inferior a 15 años.-** No obstante lo anterior, comoquiera que habrá trabajadores que accederán a la jubilación con un período de cotización inferior a 15 años, el porcentaje aplicable en estos casos será proporcional y equivalente al porcentaje que represente el período cotizado sobre quince años.



▪ **Pensiones mínimas.-**

- Se garantiza la pensión mínima prevista en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, conforme establece la Ley 27/2011, de 1 de agosto en los mismos términos que los establecidos para el resto de trabajadores. Por consiguiente, si la pensión causada por el trabajador resulta inferior al importe de la pensión mínima vigente en cada momento y reúne el resto de los requisitos (carencia de otros ingresos o rentas), tendrá derecho a un complemento hasta alcanzar la cuantía mínima, si bien el citado complemento nunca podrá superar la cuantía de la pensión no contributiva.

▪ **Seguimiento de la nueva regulación.**

- Los firmantes se comprometen a establecer los espacios oportunos para el seguimiento de la implementación y los efectos de la nueva regulación, con objeto de garantizar el cumplimiento de la doctrina constitucional. A estos efectos se hará una primera evaluación al cabo de un año de la entrada en vigor de esta nueva normativa y, posteriormente, se realizará este seguimiento en el marco del Pacto de Toledo y el Diálogo Social.

▪ **Memoria de impacto de género.**

- La nueva regulación incorporará una memoria de impacto de género que analice convenientemente los efectos de la misma, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Dado en Madrid, a treinta y uno de julio de dos mil trece.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Por el Gobierno



Fátima Báñez García  
Ministra de Empleo y Seguridad Social

Por las Organizaciones Sindicales

Por la Confederación Sindical de  
Comisiones Obreras (CCOO)



Carlos Bravo Fernández.  
Secretario Confederal de  
Protección Social y Políticas  
Públicas de CCOO

Por las Organizaciones Empresariales

Por la Confederación Española de  
Organizaciones Empresariales  
(CEOE)



María Gordón Ortiz  
Jefe de área de Seguridad Social

Por la Unión General de  
Trabajadores (UGT)



Carmen López Ruiz  
Secretaría de Política Social

Por la Confederación Española de  
la Pequeña y Mediana Empresa  
(CEPYME)



José Ignacio Torres Marcos  
Responsable de las Áreas de  
Seguridad Social y de Prevención  
de Riesgos Laborales



**MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL**  
Secretaría de Estado de la Seguridad Social

**INFORME SOBRE EL DESARROLLO DEL PACTO DE TOLEDO**  
**PERÍODO 2011 - 2015**



**CAPÍTULO VI**

**REFERENCIA A LA LPGE**  
**PARA 2016**



## CAPÍTULO VI

### REFERENCIA A LA LPGE PARA 2016

#### PRESUPUESTO DE LA SEGURIDAD SOCIAL PARA EL EJERCICIO 2016

Aunque todo apunta a que la economía ha adquirido una tendencia positiva que permitirá superar los desequilibrios económicos sufridos en los últimos años, la crisis ha puesto de relieve que el sistema de la Seguridad Social debe reforzar su sostenibilidad en el tiempo y garantizar la eficiencia en la gestión de sus recursos. Por ello, el presupuesto para el ejercicio 2016 presenta un crecimiento en sus componentes destinados a satisfacer el pago de sus prestaciones, en tanto que registra una disminución en los gastos de funcionamiento.

En lo que respecta al ámbito prestacional, el presupuesto afronta los riesgos a los que se expone el sistema de pensiones, como consecuencia de la elevación de la esperanza de vida y la baja tasa de natalidad. A las consecuencias económicas de este envejecimiento demográfico, deben añadirse los efectos negativos derivados de la pasada crisis económica.

El presupuesto de la Seguridad Social para el ejercicio 2016 se enmarca dentro de la estrategia de política económica diseñada por el Gobierno, a fin de superar los actuales desequilibrios macroeconómicos derivados de la recesión que comenzó a experimentar la economía española en el año 2008. Este objetivo exige llevar a cabo actuaciones destinadas a la eliminación del déficit excesivo como una de las condiciones indispensables tanto para garantizar la financiación adecuada del sector público y los servicios públicos de calidad sobre los que descansa el sistema de bienestar, como para retomar la senda del crecimiento y la creación de empleo.

En este sentido, la Ley 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, establece que uno de los ejes fundamentales sobre los que debe girar la política económica es la consolidación fiscal, es decir, la eliminación del déficit público, de modo que esta actuación sea una de las claves de la política económica para contribuir a reforzar la confianza en la economía española, facilite la captación de financiación en mejores condiciones y permita alcanzar las condiciones básicas para la recuperación económica.

Dentro de este contexto, el presupuesto de la Seguridad Social incorpora las medidas necesarias para, sin menoscabar la prestación de los servicios públicos esenciales, mejorar la eficiencia de sus actuaciones en el uso de los recursos públicos y contribuir así a la consecución del inexcusable objetivo de estabilidad presupuestaria derivado del marco constitucional y de los compromisos adquiridos con la Unión Europea.

Así, superados los peores riesgos financieros y las mayores amenazas económicas conocidas en muchos años, las actuaciones van destinadas a mejorar el acceso al empleo de los trabajadores, facilitar la creación de empleo estable y favorecer la flexibilidad interna para evitar la destrucción masiva de puestos de trabajo. De este modo, se asegura el futuro de un sistema de pensiones público, equitativo, de reparto, y sostenible en el tiempo.

Pero con todo, también es preciso proteger el sistema de otros riesgos, como pueden ser las perturbaciones demográficas, para la que se ha diseñado un factor de sostenibilidad que preservará al sistema público de pensiones de las amenazas que se ciñen sobre él en la actualidad.

Por otra parte, deben destacarse medidas ya adoptadas como la creación del Fondo de Reserva de la Seguridad Social que, en momentos de crisis como los actuales, está permitiendo cumplir con las obligaciones del sistema.

## 1. Ingresos y gastos desde una perspectiva global

Una primera aproximación al presupuesto de la Seguridad Social ha de hacerse desde la visión global de sus ingresos y gastos para, en epígrafes posteriores, analizar por separado y detalladamente unos y otros.

Desde esta perspectiva hay que destacar, en primer lugar, que el presupuesto de la Seguridad Social para el año 2016 se presenta formalmente equilibrado en términos de ingresos y gastos del sistema, a cuyo efecto incorpora entre los gastos los activos financieros para materialización de los distintos fondos, entre los que se incluye el Fondo de Reserva, previsto en el artículo 91 de la Ley General de la Seguridad Social, y en los ingresos la utilización de activos financieros afectos a este último.

Los aspectos más significativos de los presupuestos de la Seguridad Social responden a lo siguiente:

### 1.1. Presupuesto de Gastos.

#### Capítulo I “Gastos de personal”

Los gastos de personal presentan un crecimiento de tan solo un 1,51 por ciento. Si se analiza singularmente el sector de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (MCSS), se observa un crecimiento del 2,82 por ciento, que se ve compensado en gran parte por el débil incremento que experimentan este tipo de gastos (0,59 por ciento) en las entidades gestoras y servicios comunes, originado básicamente por la disminución de las plantillas como consecuencia de las jubilaciones, que se compensa con la potenciación de la administración electrónica.

(Miles de euros)

Presupuesto 2015	Presupuesto 2016	Diferencia (valor absoluto)	Diferencia (términos relativos)
2.322.689,59	2.357.732,98	35.043,39	1,51 %

### Capítulo II “Gasto corriente en bienes y servicios”

Las actuaciones de racionalización del gasto que vienen realizándose desde los tres últimos ejercicios permiten cuantificar las dotaciones de créditos por importe inferior al -5,33 por ciento con respecto al presupuestado para 2015. Esta disminución del gasto se ve fuertemente influida por la desaparición de los colaboradores en la gestión en el sector de las MCSS, lo que produce una disminución del gasto en el sector equivalente al -7,89 por ciento.

(Miles de euros)

Presupuesto 2015	Presupuesto 2016	Diferencia (valor absoluto)	Diferencia (términos relativos)
1.548.809,23	1.466.270,41	-82.538,82	-5,33 %

### Capítulo III “Gastos financieros”

La cifra se mantiene casi constante respecto a la del ejercicio anterior y su valor absoluto carece prácticamente de incidencia en el presupuesto.

(Miles de euros)

Presupuesto 2015	Presupuesto 2016	Diferencia (valor absoluto)	Diferencia (términos relativos)
15.864,36	15.900,27	35,91	0,23 %

### Capítulo IV “Transferencias corrientes”

Dentro de este capítulo, los aspectos más destacables son los siguientes:

Las **pensiones contributivas** presentan un crecimiento del 2,83 por ciento con respecto al ejercicio precedente. En este crecimiento, además del efecto demográfico, se contempla la revalorización de estas prestaciones.

(Miles de euros)

Presupuesto 2015	Presupuesto 2016	Diferencia (valor absoluto)	Diferencia (términos relativos)
115.669.230,00	118.941.720,00	3.272.490,00	2,83 %

Las **pensiones no contributivas** vienen presentando un crecimiento en el número de sus beneficiarios, lo que provoca un incremento en su dotación del 2,15 por ciento con respecto a la prevista para el ejercicio anterior. Al ser financiadas por el Estado, su incidencia en el resultado presupuestario es nula.

(Miles de euros)

Presupuesto 2015	Presupuesto 2016	Diferencia (valor absoluto)	Diferencia (términos relativos)
2.242.594,69	2.290.845,12	48.250,43	2,15 %

Los **complementos a mínimos**, incluidos gastos de gestión, presentan una disminución del -2,02 por ciento en relación con el presupuesto del ejercicio precedente. Esta menor cuantía responde a que en 2015 se prevé que se produzca un exceso de financiación por resultar el importe que se estima liquidar en este epígrafe inferior al presupuestado para dicho año.

(Miles de euros)

Presupuesto 2015	Presupuesto 2016	Diferencia (valor absoluto)	Diferencia (términos relativos)
7.563.020,00	7.409.936,20	-153.083,80	-2,02 %

La prestación por **incapacidad temporal** registra un crecimiento del 9,21 por ciento en relación con lo presupuestado para el ejercicio anterior. Este incremento tiene sus bases en la mayor afiliación esperada y en la consolidación de las medidas de control que se han desarrollado durante los pasados años, que podrían haber agotado sus efectos sobre el ahorro, al haber situado el consumo de la prestación en los adecuados límites.

(Miles de euros)

Presupuesto 2015	Presupuesto 2016	Diferencia (valor absoluto)	Diferencia (términos relativos)
4.942.715,03	5.397.960,00	455.244,97	9,21 %

Las **prestaciones familiares** presentan un crecimiento del 10,77 por ciento, a causa de los crecimientos registrados en los beneficiarios de esta prestación. Debido a su naturaleza no contributiva, estas obligaciones están financiadas por el Estado por lo que su efecto en el resultado de la liquidación en el presupuesto es nulo.

(Miles de euros)

Presupuesto 2015	Presupuesto 2016	Diferencia (valor absoluto)	Diferencia (términos relativos)
1.372.584,96	1.520.397,65	147.812,69	10,77 %

Las prestaciones de **maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia natural y menores afectados de cáncer u otra enfermedad grave** presentan un incremento del 5,04 por ciento. Su contraste con el pasado ejercicio resultaría como sigue:

(Miles de euros)

Presupuesto 2015	Presupuesto 2016	Diferencia (valor absoluto)	Diferencia (términos relativos)
2.098.243,04	2.203.920,00	105.676,96	5,04 %

El resto de las prestaciones, muy inferiores en valores absolutos a las relacionadas hasta el momento, no presentan novedades dignas de resaltar.



### Capítulo VI “Inversiones reales”

Este capítulo registra un crecimiento del 7,08 por ciento. En esta cifra destaca el sector de las MCSS que presenta un crecimiento de 9,50 por ciento, sensiblemente superior al 5,92 por ciento que se registra en las entidades gestoras y servicios comunes.

(Miles de euros)

Presupuesto 2015	Presupuesto 2016	Diferencia (valor absoluto)	Diferencia (términos relativos)
208.838,65	223.618,52	14.779,87	7,08 %

### Capítulo VII “Transferencias de capital”

No significativo.

### Capítulos VIII y IX “Activos y pasivos financieros”

Estos capítulos no afectan a los cálculos del resultado presupuestario por tratarse de operaciones financieras. En términos generales responden a la adquisición de activos financieros afectos a distintos fondos.

(Miles de euros)

Presupuesto 2015	Presupuesto 2016	Diferencia (valor absoluto)	Diferencia (términos relativos)
3.392.015,43	4.119.273,51	727.258,08	21,44 %

## 1.2. Presupuesto de Ingresos

### Capítulo I “Cotizaciones sociales”

Las **cotizaciones sociales** presentan un crecimiento del 6,75 por ciento, en línea con la notable evolución positiva prevista para el PIB en 2016. Este ambicioso incremento de la recaudación resulta preciso para alcanzar el objetivo de déficit del -0,3 por ciento del PIB determinado en el Programa de Estabilidad.

(Miles de euros)

Presupuesto 2015	Presupuesto 2016	Diferencia (valor absoluto)	Diferencia (términos relativos)
109.833.300,69	117.242.577,41	7.409.276,72	6,75 %

Debe destacarse que, como consecuencia del sostenido crecimiento de la afiliación, las cotizaciones sociales de los desempleados que son abonadas por el SPEE, presentan una disminución del -13,26 por ciento.

### Capítulos IV y VII “Transferencias corrientes y de capital”

Se recogen fundamentalmente en estos capítulos las **aportaciones del Estado** al presupuesto de la Seguridad Social para financiar las prestaciones de naturaleza no

contributiva. Las variaciones de cada una de ellas no presentan movimientos significativos y en su conjunto suponen el 0,67 por ciento de crecimiento con respecto al ejercicio anterior, compensándose, en la práctica, los incrementos con las disminuciones.

(Miles de euros)

Presupuesto 2015	Presupuesto 2016	Diferencia (valor absoluto)	Diferencia (términos relativos)
13.073.146,24	13.160.121,85	86.975,61	0,67 %

### Capítulos III, resto del IV, V, VI y VII “Resto de ingresos no financieros”

En el conjunto de estos capítulos destaca la disminución del -20,62 por ciento en los ingresos patrimoniales, como consecuencia de la menor dotación del Fondo de Reserva de la Seguridad Social.

(Miles de euros)

Presupuesto 2015	Presupuesto 2016	Diferencia (valor absoluto)	Diferencia (términos relativos)
3.360.378,17	2.667.366,30	-693.011,87	-20,62 %

### Capítulos VIII y IX “Activos y pasivos financieros”

Dentro de estas operaciones pueden destacarse las relacionadas con las operaciones del Fondo de Reserva y las aplicaciones de los remanentes de tesorería, necesarias para el equilibrio presupuestario. El total de las operaciones financieras presenta una disminución que se sitúa en el -20,05 por ciento.

(Miles de euros)

Presupuesto 2015	Presupuesto 2016	Diferencia (valor absoluto)	Diferencia (términos relativos)
9.836.406,99	7.863.839,94	-1.972.567,05	-20,05 %

## 1.3. Conclusión

En resumen, puede afirmarse que los gastos de funcionamiento del sistema mantienen la evolución a la baja de ejercicios anteriores, generando ahorros que compensan sobradamente el incremento que registran las inversiones, especialmente significativas en el sector de las MCSS. En el ámbito de las prestaciones, las pensiones presentan los incrementos esperados en tanto que las de incapacidad temporal registran cierto crecimiento.

Por lo que respecta a los ingresos, las cotizaciones sociales suponen un ambicioso reto recaudatorio, a fin de dar cobertura a los gastos en la medida necesaria para el cumplimiento del objetivo de déficit determinado para el año 2016 por el Programa de Estabilidad.

## 2. Análisis comparativo de ingresos y gastos consolidados y resultados globales del sistema de la seguridad social

En este apartado se efectúa un análisis de los resultados globales previstos para el 2016, especificando en sus diferentes cuentas de ingresos y gastos el resultado del ejercicio que nos ocupa.

### 2.1 Operaciones Presupuestarias

Después del análisis realizado en el apartado anterior, es conveniente presentar la integración de los ingresos y los gastos entre sí, de forma que muestren los resultados y las variaciones en la situación financiera de la Seguridad Social. Para hacer más fácil la comprensión se han agrupado las distintas partidas en tres cuentas: operaciones corrientes, operaciones de capital y operaciones financieras.

La diferencia entre ingresos corrientes y gastos corrientes es el ahorro o el déficit. Si se agregan al ahorro los ingresos de capital y se deducen los gastos de capital se obtiene la capacidad o la necesidad de financiación en función de si el saldo resulta positivo o negativo. Por último, tanto en un caso como en otro, las operaciones financieras, mediante las variaciones de activos y pasivos financieros, permiten la consecución del equilibrio presupuestario.

#### 2.1.1. Operaciones corrientes

Son aquellas que tienen todo su efecto en el mismo ejercicio, no afectan ni al pasado ni al futuro.

Cuadro VI.1 OPERACIONES CORRIENTES 2016

INGRESOS	Millones de euros	GASTOS	Millones de euros
Cotizaciones Sociales	117.242,58	Gastos de personal	2.357,73
Tasas, precios públicos y otros ingresos	977,28	Gastos corrientes en bienes y servicios	1.466,27
Transferencias corrientes	13.199,00	Gastos financieros	15,90
Ingresos patrimoniales	1.633,50	Transferencias corrientes	132.751,11
<b>Total Operaciones Corrientes</b>	<b>133.052,37</b>	<b>Total Operaciones Corrientes</b>	<b>136.591,01</b>
<b>Déficit por operaciones corrientes- 3.538,65</b>			

#### 2.1.2. Operaciones de capital

Las operaciones de capital de la Seguridad Social afectan a la propiedad de bienes físicos cuya duración es superior al ejercicio y a las transferencias de capital.

Cuadro VI.2 CUENTA DE CAPITAL 2016

INGRESOS	Millones de euros	GASTOS	Millones de euros
Enajenación de inversiones reales	0,31	Inversiones reales	223,62
Transferencias de capital	17,39	Transferencias de capital	0,00
<b>Total Operaciones de Capital</b>	<b>17,70</b>	<b>Total Operaciones de Capital</b>	<b>223,62</b>
<b>Déficit por operaciones de capital -205,92</b>			

El resultado de la agregación del excedente por operaciones corrientes y el déficit por operaciones de capital da lugar al excedente no financiero.

*Millones de euros*

Déficit por operaciones corrientes	-3.538,65
Déficit por operaciones de capital	-205,92
<b>Déficit no financiero</b>	<b>-3.744,57</b>

### 2.1.3. Operaciones financieras

Las operaciones financieras representan las deudas y créditos de la Seguridad Social con el resto de los sectores (bien sea en forma de créditos, bien a través de títulos, valores o depósitos).

Cuadro VI.3 CUENTA FINANCIERA 2016

INGRESOS	Millones de euros	GASTOS	Millones de euros
Aplicación de activos financieros	6.858,58	Activos financieros	4.119,24
Remanente de Tesorería	1.004,26	Pasivos financieros	0,03
Aplicación de pasivos financieros	1,00		
<b>Total Operaciones financieras</b>	<b>7.863,84</b>	<b>Total Operaciones financieras</b>	<b>4.119,27</b>
<b>Superávit por operaciones financieras 3.744,57</b>			

Los ingresos por operaciones financieras representan el 5,58% siendo su mayor cuantía la destinada a la utilización de activos financieros afectos al Fondo de Reserva de la Seguridad Social por importe de 6.283,33 millones de euros.

El resultado de la agregación del déficit por operaciones no financieras y el superávit por operaciones financieras da lugar al resultado equilibrado del ejercicio.

Millones de euros

Déficit por operaciones no financieras	-3.744,57
Superávit por operaciones financieras	3.744,57
Resultado del ejercicio	0,00

## 2.2. Obtención del Presupuesto Resumen Consolidado

El Presupuesto-resumen de la Seguridad Social constituye la expresión consolidada de los Presupuestos de las diferentes Entidades Gestoras, Servicios Comunes y Mutuas colaboradoras que integran el Sistema de la Seguridad Social.

A continuación se incluye el cuadro de equilibrio que da una visión global de las grandes cifras del Presupuesto del Sistema de la Seguridad Social y de los Sectores que lo integran por capítulos económicos, reflejando a pie de página las eliminaciones realizadas para obtener el Presupuesto consolidado neto del Sistema.

Del citado cuadro se desprende que el presupuesto total íntegro del Sistema asciende a 145.385,96 millones de euros.

La obtención del presupuesto consolidado exige llevar a cabo determinados ajustes, de modo que se eliminan los servicios prestados entre Entidades que implican una sola prestación final, y aquellas otras operaciones que suponen una duplicación de los recursos o gastos totales.

La justificación de tales eliminaciones se explica seguidamente:

**Cuadro VI.4 PRESUPUESTO RESUMEN CONSOLIDADO NETO 2016**

INGRESOS	Millones de euros	GASTOS	Millones de euros
<b>* Total Presupuesto íntegro</b>	<b>145.385,96</b>	<b>* Total Presupuesto íntegro</b>	<b>145.385,96</b>
<b>Menos: Operaciones Inter.-Entidades</b>	<b>4.452,05</b>	<b>Menos: Operaciones Inter.-Entidades</b>	<b>4.452,05</b>
Ingresos por servicios prestados a Entidades del Sistema	11,88	Conciertos con Entidades del Sistema	11,88
Transferencias internas	4.440,18	Transferencias internas	4.440,18
<b>* Ingresos consolidados netos</b>	<b>140.933,91</b>	<b>* Gastos consolidados netos</b>	<b>140.933,91</b>

Los datos que anteceden ponen de manifiesto que en el presupuesto del año 2016 existe un equilibrio entre los gastos y los recursos efectivos del Sistema en su conjunto, ascendiendo unos y otros a 140.933,91 millones de euros.

**Cuadro VI.5 PRESUPUESTO RESUMEN DEL SISTEMA DE LA SEGURIDAD SOCIAL PARA EL AÑO 2016**  
**CUADRO DE EQUILIBRIO ENTIDADES**

						Millones de euros					
GASTOS Y DOTACIONES	INGESA	IMSERSO	OTRAS ENTIDADES	MUTUAS	TOTAL	RECURSOS Y APLICACIONES	INGESA	IMSERSO	OTRAS ENTIDADES	MUTUAS	TOTAL
<b>C.1. Gastos de personal</b>	127,35	83,22	1.159,68	987,48	2.357,73	<b>C.1. Cotizaciones Sociales.</b>	0,00	0,00	105.454,50	11.788,08	117.242,58
<b>C.2. Gtos. corr. bienes y servicios</b>	57,81	167,89	442,48	809,97	1.478,15	De empresas y trabajadores ocupados	0,00	0,00	98.683,95	11.788,08	110.472,03
<b>C.3. Gastos financieros</b>	0,06	0,25	13,97	1,62	15,90	Del SPEE (cotizaciones y bonificaciones)	0,00	0,00	6.767,93	0,00	6.767,93
<b>C.4. Transferencias corrientes</b>	38,56	3.651,33	124.879,51	7.714,42	136.283,82	De Mutuas por cese de actividad	0,00	0,00	2,62	0,00	2,62
Transferencias internas	1,43	1,89	68,11	3.461,28	3.532,71	<b>C.3. Tasa y otros ingresos</b>	0,00	3,58	749,42	236,16	989,16
Otras transferencias corrientes	37,13	3.649,44	124.811,40	4.253,14	132.751,11	Por Servicios prestados a Entid. Sist.	0,00	0,00	0,00	11,88	11,88
						Otros ingresos	0,00	3,58	749,42	224,29	977,28
						<b>C.4. Transferencias corrientes</b>	223,77	3.871,20	12.535,14	101,60	16.731,71
						Transferencias internas	0,65	0,00	3.431,12	100,94	3.532,71
						Aportaciones finalistas del Estado	223,12	3.846,99	9.072,62	0,00	13.142,74
						Otras transferencias corrientes	0,00	24,21	31,40	0,66	56,27
						<b>C.5. Ingresos patrimoniales</b>	0,00	0,00	1.507,79	125,72	1.633,50
<b>Operaciones Corrientes</b>	223,78	3.902,69	126.495,64	9.513,49	140.135,60	<b>Operaciones Corrientes</b>	223,77	3.874,78	120.246,85	12.251,56	136.596,96
<b>C.6. Inversiones reales</b>	10,14	6,13	133,40	73,95	223,62	<b>C.6. Enajenación de inversiones reales</b>	0,00	0,00	0,20	0,11	0,31
<b>C.7. Transferencias de capital</b>	0,00	0,00	15,00	891,85	906,85	<b>C.7. Transferencias de capital:</b>	10,14	6,13	892,17	15,80	924,24
Transferencias internas	0,00	0,00	15,00	891,85	906,85	Transferencias internas	0,00	0,00	891,05	15,80	906,85
Otras transferencias de capital	0,00	0,00	0,00	0,00		Aportaciones finalistas del Estado	10,14	6,13	1,12	0,00	17,39
<b>Operaciones de Capital</b>	10,14	6,13	148,40	965,80	1.130,47	<b>Operaciones de Capital</b>	10,14	6,13	892,37	15,91	924,55
<b>Total Operaciones no Financieras</b>	233,92	3.908,82	126.644,04	10.479,29	141.266,07	<b>Total Operaciones no Financieras</b>	233,91	3.880,90	121.139,22	12.267,47	137.521,51
<b>C.8. Activos financieros</b>	0,45	1,16	784,97	3.332,66	4.119,24	<b>C.8. Activos financieros</b>	0,45	29,07	6.289,83	1.544,10	7.863,45
Activos financieros (excepto artº.88)	0,45	1,16	7,39	3.332,66	3.341,66	Activos financieros (excepto artº.87 y 88)	0,45	1,16	6,50	567,76	575,86
Para aplicacs. De excedente (artº 88)	0,00	0,00	777,58	0,00	777,58	Remanente de tesorería (artº. 87)	0,00	27,92	0,00	976,34	1.004,26
						Aplicaciones de excedente (artº88)	0,00	0,00	6.283,33	0,00	6.283,33
<b>C.9. Pasivos financieros</b>	0,00	0,00	0,04	0,61	0,65	<b>C.9. Pasivos financieros</b>	0,00	0,00	0,00	1,00	1,00
<b>Total Operaciones Financieras</b>	0,45	1,16	785,01	3.333,27	4.119,89	<b>Total Operaciones Financieras</b>	0,45	29,07	6.289,83	1.545,10	7.864,45
<b>Operaciones de capital y financieras</b>	10,59	7,29	933,41	4.299,07	5.250,36	<b>Operaciones de capital y financieras</b>	10,59	35,20	7.182,21	1.561,01	8.789,00
<b>TOTAL AGREGADO DE GASTOS</b>	234,37	3.909,98	127.429,05	13.812,56	145.385,96	<b>TOTAL AGREGADO DE RECURSOS</b>	234,36	3.909,97	127.429,05	13.812,57	145.385,96
<b>Eliminaciones:</b>						<b>Eliminaciones:</b>					
Ciencios con Entidades del Sistema	0,00	0,00	1,53	10,35	11,88	Ingresos por servicios prestados a Ent. Sist.	0,00	0,00	0,00	11,88	11,88
Transferencias internas (Op. Ctes.)	1,43	1,89	68,11	3.461,28	3.532,71	Transferencias internas (Op. Ctes.)	0,65	0,00	3.431,12	100,94	3.532,71
Transferencias internas (Op. Capital)	0,00	0,00	15,00	891,85	906,85	Transferencias internas (Op. Capital)	0,00	0,00	891,05	15,80	906,85
Operaciones financieras	0,00	0,00	0,00	0,61	0,61	Operaciones financieras	0,00	0,00	0,00	0,61	0,61
<b>PRESUPUESTO CONSOLIDADO NETO</b>	232,94	3.908,09	127.344,41	9.448,47	140.933,91	<b>PRESUPUESTO CONSOLIDADO NETO</b>	233,71	3.909,97	123.106,88	13.683,34	140.933,91
Excedente(+) o déficit(-) corriente	0,00	-27,92	-6.248,79	2.738,06	-3.538,65	<b>PRESUPUESTO BRUTO NO FINANCIERO</b>					
Excedente(+) o déficit(-) capital	0,00	0,00	743,97	-949,89	-205,92	GASTOS	233,91	3.908,82	126.644,04	10.479,30	141.266,07
Excedente(+) o déficit(-) financiero	0,00	27,92	5.504,82	-1.788,17	3.744,57	RECURSOS	233,91	3.880,90	121.139,22	12.267,47	137.521,51
<b>Excedente(+) o déficit(-) total</b>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	<b>RESULTADO PRESUP. NO FINANCIERO</b>	0,00	-27,92	-5.504,82	1.788,17	-3.744,57
<b>PRESUPUESTO CONSOLIDADO NETO</b>	232,94	3.908,09	127.344,41	9.448,47	140.933,91	<b>PRESUPUESTO CONSOLIDADO NETO</b>	233,71	3.909,97	123.106,88	13.683,34	140.933,91



