

Abdón Pedrajas & Molero

ABOGADOS & ASESORES TRIBUTARIOS

www.abdonpedrajas.com

boletín
LABORAL

ACUERDO SOCIAL Y ECONÓMICO (2 DE FEBRERO DE 2011)

Abdón Pedrajas Moreno
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Socio Director *Abdón Pedrajas Abogados y Asesores Tributarios*

Tomás Sala Franco
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Director Formación *Abdón Pedrajas Abogados y Asesores Tributarios*

Febrero, 2011

boletín LABORAL

Abdón Pedrajas & Molero

SUMARIO

I.- INTRODUCCIÓN

II.- ACUERDO PARA LA REFORMA Y EL FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA PUBLICO DE PENSIONES

III.- ACUERDO SOBRE POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO Y OTRAS MATERIAS DE ÍNDOLE LABORAL

IV.- ACUERDO SOBRE POLÍTICA INDUSTRIAL, POLÍTICA ENERGÉTICA Y POLÍTICA DE INNOVACIÓN

V.- COMPROMISO BIPARTITO ENTRE EL GOBIERNO Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES PARA EL TRATAMIENTO DE CUESTIONES RELATIVAS A LA FUNCIÓN PÚBLICA

VI.- ACUERDO BIPARTITO ENTRE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y EMPRESARIALES SOBRE CRITERIOS BÁSICOS PARA LA REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

I.- INTRODUCCIÓN

1.- Tras un largo periodo de diálogo social, caracterizado por el fracaso, por la declaración de dos importantes huelgas (huelga de funcionarios público y huelga general) y por la promulgación de una serie de normas legales aprobadas sin consenso de los agentes sociales, se ha llegado a un importante Acuerdo “para el *crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones*” (el Acuerdo Social y Económico, firmado el 2 de febrero de 2011 por el Gobierno, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, en adelante, ASE), en línea con los grandes Pactos Sociales de otros tiempos.

Como se indica en la propia Introducción del ASE, donde se hace una loa al diálogo social como seña de identidad interiorizada del modelo español de relaciones laborales desde los tiempos de la Transición Política, no ha sido fácil en una situación de crisis económica, que se alarga duramente en el tiempo, con la consiguiente destrucción de tejido productivo y las altas tasas de desempleo, llegar a este Acuerdo.

2.- Los objetivos del ASE vienen enunciados en la Introducción al mismo:

- a) En primer lugar, asegurar la sostenibilidad del Sistema de Seguridad Social.
- b) En segundo lugar, reformular la política industrial y energética.
- c) En tercer lugar, reformar las políticas activas de empleo y otras materias de índole laboral.
- d) En cuarto lugar, abordar el tratamiento de diversas cuestiones relativas a la Función Pública.
- e) Y, en quinto lugar, finalmente, reformar la negociación colectiva.

3.- El ASE alcanza así un triple significado:

1º) Reafirmar la importancia y utilidad del diálogo social en nuestro modelo sociolaboral en democracia.

2º) Enviar un mensaje común (del Gobierno y de los agentes sociales) a la sociedad de solidaridad social y de confianza en el futuro que permita recuperar la credibilidad de los inversores nacionales e internacionales.

3º) Introducir las reformas necesarias en orden a la sostenibilidad del Sistema de Seguridad Social y de la Negociación Colectiva.

4.- El resultado de las negociaciones se ha plasmado en cinco Acuerdos de muy diferente naturaleza; tripartitos unos y bipartitos otros (entre el Gobierno y los sindicatos o entre los sindicatos y las asociaciones empresariales); alguno más concreto (por ejemplo, el Acuerdo de Pensiones) y otros muy genéricos (por ejemplo, el Acuerdo sobre la negociación colectiva).

II.- ACUERDO PARA LA REFORMA Y EL FORTALECIMIENTO DEL SISTEMA PUBLICO DE PENSIONES

5.- El Acuerdo sobre las pensiones no resulta operativo hasta el año 2013 y comprende las siguientes medidas:

1º) Derecho legal a la jubilación.- El derecho legal a la jubilación se sitúa con carácter general entre los 63 y los 67 años, articulándose de la siguiente forma:

- a) La edad de jubilación ordinaria será de 65 años para los trabajadores que hayan cotizado 38 años y medio; hasta el año 2012 se mantendrá la cotización de 35 años; a partir de 2013 y hasta 2027 se aumentará la cotización de 35 años a 38 años y medio progresivamente según la escala que figura en la Tabla 2 del Anexo (ver Acuerdo). Para el resto de trabajadores, la edad de jubilación ordinaria será de 67 años a partir del año 2027; hasta el año 2012 se mantendrá la edad de jubilación de 65 años; a partir de 2013 y hasta 2027 se aumentará la edad de jubilación progresivamente según la escala que figura en la Tabla 1 del Anexo (ver Acuerdo).

b) La edad general de jubilación anticipada voluntaria serán los 63 años con un mínimo de 33 años de cotización, con un coeficiente reductor anual del 7.5% por año de anticipo sobre la edad de jubilación ordinaria. La edad de jubilación anticipada en situaciones de crisis podrá ser reducida hasta los 61 años con 33 años cotizados y un coeficiente reductor anual del 7.5%, que no podrá ser inferior al 33% ni superior al 42% de la base reguladora (ver Tabla 3 del Anexo en el Acuerdo).

2º) Jubilación parcial.- Podrá jubilarse parcialmente un trabajador a los 61 años, como hasta ahora. La cotización será íntegra tanto para el relevista como para el relevado, pudiendo elevarse la cotización respecto de la actual progresivamente en un periodo de 15 años desde la entrada en vigor de la Reforma.

3º) Jubilación especial a los 64 años.- Desaparece.

4º) Periodo de cálculo de la base reguladora de la pensión.- Pasará de 15 a 25 años progresivamente a razón de un año desde 2013 a 2022, según la Tabla 4 que figura en el Anexo (ver Acuerdo).

5º) Escala de cálculo para acceder al 100% de la pensión.- La escala pasará desde el 50% de la base reguladora a los 15 años hasta el 100% de la base reguladora a los 37 años, progresivamente desde el 2013 al 2027, según la escala que figura en la Tabla 5 del Anexo (ver Acuerdo).

6º) Incentivos a la prolongación de la vida laboral.- Se establecen nuevos incentivos para fomentar el alargamiento de la vida laboral: del 2% anual a partir de los 67 años para las carreras inferiores a 25 años; del 2.75% anual a partir de los 67 años para las carreras comprendidas entre 25 y 27 años; del 4% anual para los trabajadores que tengan la carrera laboral completa a partir de los 65 años de edad.

7º) Factor de sostenibilidad.- Para garantizar la sostenibilidad del Sistema y mantener la proporcionalidad entre las cotizaciones y las prestaciones, a partir de 2027, y cada 5 años, se revisarán los parámetros fundamentales del Sistema en función de la evolución de la esperanza de vida de la población a los 67 años.

8º) Mujeres.- En función de la interrupción de la vida laboral de las mujeres por nacimiento de hijo o adopción, se adelantará su edad de jubilación en 9 meses por cada hijo, con un máximo de 2 años, siempre que con ese periodo adicional dispongan de una carrera de cotización suficiente para la jubilación plena entre los 65 y los 67 años. Se ampliará igualmente a 3 años el periodo cotizado por excedencia por cuidado de hijos.

9º) Jóvenes.- Se tendrá en cuenta que la entrada en el mercado de trabajo de los jóvenes se produce cada vez con más frecuencia a través de programas formativos o de investigación, sin la correspondiente protección social, adoptando medidas correctoras (ver Acuerdo).

10º) Penosidad.- En el caso de profesiones de especial penosidad, peligrosidad, insalubridad, toxicidad y siniestralidad catalogadas como tales, se aprobarán coeficientes reductores de la edad de jubilación.

11º) Integración de Regímenes de Seguridad Social.- Se pretenderá la integración del Régimen Especial Agrario y del Régimen Especial de Empleados del Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social.

12º) Autónomos.- Las bases medias de cotización del RETA crecerán de modo similar a las bases medias del Régimen General.

13º) Bases máximas de cotización.- Para mantener el carácter contributivo del Sistema, conforme a las recomendaciones del Pacto de Toledo, cuando la situación económica y de empleo lo permitan, el Ministerio de Trabajo e Inmigración y los interlocutores sociales examinarán la relación entre las bases máximas de cotización y los salarios medios.

14º) Alternativas de financiación complementaria.- Los Ministerios de Trabajo e Inmigración y de Economía y Hacienda y los agentes sociales, en el marco de las recomendaciones del Pacto de Toledo, examinarán la conveniencia de establecer una financiación complementaria del Sistema de Seguridad Social a medio y largo plazo.

15º) Separación de fuentes de financiación.- Asumiendo las recomendaciones de los Pactos de Toledo, las partes firmantes del Acuerdo consideran necesario que las prestaciones no contributivas y universales se financien plenamente con cargo a los Presupuestos Generales del Estado.

16º) Pensiones de unidades económicas unipersonales.- Se entiende necesario reforzar las prestaciones no contributivas de los pensionistas que viven solos con una edad avanzada.

17º) Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.- Respecto de las Mutuas se ha llegado a los siguientes acuerdos:

- a) Durante los 5 años siguientes a la vigencia del presente Acuerdo, se evaluarán los costes de las prestaciones y de gestión de forma que ello propicie el ajuste de las cotizaciones profesionales en un contexto compatible con las necesidades de la coyuntura económica.
- b) Las Mutuas y el INSS desarrollarán programas y criterios de colaboración a fin de controlar más eficazmente los costes empresariales derivados de los procesos de incapacidad temporal de duración inferior a quince días.
- c) Los órganos directivos de las Mutuas se compondrán de las empresas con mayor número de trabajadores mutualizados, de otras designadas paritariamente por las organizaciones empresariales y de una representación de las organizaciones sindicales más representativas.

III.- ACUERDO SOBRE POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO Y OTRAS MATERIAS DE INDOLE LABORAL

6.- Este Acuerdo se refiere a una serie de cuestiones muy diversas: la reforma de las políticas activas de empleo, el empleo de los jóvenes, el empleo de los trabajadores de más edad y el desarrollo de la reforma laboral.

7.- En cuanto a la reforma de las políticas activas de empleo, tendentes a conseguir la mejora del mercado de trabajo y la mayor empleabilidad de quienes buscan empleo, se contemplan en el Acuerdo dos tipos de medidas:

a) Medidas de carácter estructural:

- Desarrollar un itinerario individual y personalizado de empleo para las personas en situación de desempleo, a materializar en un Acuerdo Personal de Empleo (APE) entre el desempleado y el Servicio Público de Empleo.
- Fortalecer los Servicios Públicos de Empleo mediante la mejora de los medios personales, técnicos y organizativos.
- Establecer un Catálogo de Servicios Básicos a la ciudadanía.
- Elaborar una Estrategia Española de Empleo.
- Transformar los actuales Programas de Políticas Activas de Empleo.
- Impulsar una mayor relación de las políticas activas de empleo y el sistema de protección por desempleo.

b) Medidas de carácter coyuntural:

- Programa excepcional de empleo para la transición hacia la contratación estable, dirigido a jóvenes de hasta 30 años y a desempleados de larga duración (que no concreta) mediante una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, durante el primer año de vigencia del

contrato, para contratos indefinidos o temporales de al menos 6 meses de duración, a tiempo parcial con una jornada que oscile entre el 50% y el 75% de la considerada habitual. Esta medida tendrá una duración de doce meses desde su aprobación, siendo reconsiderada con posterioridad.

- Programa de recualificación profesional de las personas que hayan agotado su protección por desempleo a partir del 16 de febrero de 2011 y no cumplan los requisitos de acceso a la renta Activa de Inserción, a gestionar por el Servicio Público de Empleo Estatal, que se concretará en un diagnóstico sobre su empleabilidad, en medidas de política activa de empleo encaminadas a la recualificación y/o reinserción profesional y de ayuda económica de acompañamiento del 75% del IPREM mensual hasta un máximo de 6 meses, cuando el beneficiario carezca de rentas superiores al 75% del SMI.
- Reordenación transitoria del presupuesto de las actuales políticas activas de empleo para responder mejor a la reinserción y recualificación profesional de los desempleados.
- Acciones de mejora de la empleabilidad que combinen actuaciones de orientación profesional y de formación para el empleo, dirigidas a jóvenes, mayores de 45 años desempleados de larga duración y trabajadores procedentes del sector de la construcción o de otros sectores afectados por la crisis, con baja cualificación.

8.- Por lo que se refiere al empleo de los jóvenes, se acuerdan las siguientes medidas:

- Incrementar la oferta de plazas de formación profesional en el sistema educativo.
- Realizar un Estudio entre el Ministerio de Trabajo e Inmigración y los interlocutores sociales en orden a elaborar un Mapa de los sectores con mayores posibilidades de crecimiento del empleo para, a partir de él, planificar la oferta de formación profesional.
- Optimizar la utilización de las infraestructuras, formadores y recursos económicos referidos a la formación profesional de jóvenes.

- Potenciar las plataformas on-line, con oferta semipresencial, para facilitar el acceso a las ofertas de formación profesional al conjunto de la población.

9.- En cuanto a los trabajadores de mayor edad (entre 55 y 64 años), sea cuerda que el Gobierno, previa consulta y negociación con las organizaciones empresariales y sindicales firmantes, elabore, antes del 30 de septiembre de 2011, una Estrategia Global de Empleo de los trabajadores de mayor edad, para favorecer su mantenimiento en el mercado de trabajo y para promover la recuperación al mismo de los que lo hubieran perdido.

10.- Respecto del desarrollo de la Reforma Laboral efectuada por Ley 35/2010, se acuerda lo siguiente:

- 1) Remitir (ya se ha remitido) el Proyecto de Real Decreto , sobre el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos, a los interlocutores sociales para que trasladen sus posiciones sobre el contenido del mismo.
- 2) Reiterar el compromiso del Gobierno de aprobar, antes del 18 de junio de 2011, un Proyecto de Ley por el que se cree el Fondo de Capitalización para los trabajadores, a que se refiere la Ley 35/2010. Se acuerda para ello crear un Grupo de Expertos de 6 miembros, consensuados por las partes firmantes, para estudiar el funcionamiento de instituciones similares en otros países de nuestro entorno

IV.- ACUERDO SOBRE POLÍTICA INDUSTRIAL, POLÍTICA ENERGÉTICA Y POLITICA DE INNOVACIÓN

11.- En materia de Política Industrial, las partes firmantes de este Acuerdo (Gobierno e interlocutores sociales) reconocen el papel central del sector industrial como motor de recuperación económica y de creación de empleo de calidad y proponen una serie de consideraciones generales a incorporar al Plan Integral de Política Industrial 2010 (PIN 2020) (ver Acuerdo).

12.- En materia de Política Energética, las partes firmantes reconocen igualmente que la política energética es un factor clave para impulsar un desarrollo económico compatible con la protección del medio ambiente y proponen una serie de actuaciones en este sentido (ver Acuerdo).

13.- En materia de Política de Innovación, las partes firmantes reconocen que la sostenibilidad y el crecimiento económico exigen consolidar en España un nuevo patrón de crecimiento basado en la innovación, el conocimiento, el desarrollo tecnológico y el valor añadido y proponen en consecuencia una serie de medidas enmarcadas en tres grandes ejes:

- 1) Medidas para la generación de nuevos empleos en el marco de un nuevo modelo productivo (ver Acuerdo).
- 2) Actuaciones que apoyen la transferencia de conocimientos y la cooperación público-privada (ver Acuerdo).
- 3) Medidas de impulso de nuevos sectores y compra pública innovadora (ver Acuerdo).

V.- COMPROMISO BIPARTITO ENTRE EL GOBIERNO Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES PARA EL TRATAMIENTO DE CUESTIONES RELATIVAS A LA FUNCIÓN PÚBLICA

14.- El Gobierno y las organizaciones sindicales se comprometen a abrir un proceso de diálogo en la Mesa de la Función Pública, sobre los siguientes aspectos:

- 1) Régimen de Clases Pasivas.
- 2) Desarrollo del estatuto Básico del Empleado Público.
- 3) Evaluación de los acuerdos en su día alcanzados en el ámbito de la Función Pública.

VI.- ACUERDO BIPARTITO ENTRE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y EMPRESARIALES SOBRE CRITERIOS BÁSICOS PARA LA REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

15.- Las organizaciones firmantes del Acuerdo (CEOE, CEPYME, CCOO y UGT) se comprometen a negociar la reforma de la negociación colectiva *“tomando en consideración, a efectos de su duración, la fecha del 19 de marzo de 2011 contemplada en la Ley 35/2010”*, partiendo del *“principio del respeto a la autonomía de los interlocutores sociales para gestionar la negociación colectiva”*, de acuerdo con los siguientes criterios básicos:

1º) Potenciar la negociación colectiva en el ámbito de la empresa, correspondiendo establecer la estructura de la negociación colectiva de cada sector al convenio colectivo estatal o, en su defecto, al convenio colectivo de Comunidad Autónoma, suscritos por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

2º) Analizar y reforzar las deficiencias de legitimación en la negociación de los convenios colectivos, en sus ámbitos respectivos.

3º) En cuanto a las medidas de flexibilidad interna, realizarlas con una mayor participación de los representantes de los trabajadores, como formas de garantizar su eficacia.

4º) Dinamizar la negociación colectiva respecto de los procesos negociadores y de sus contenidos.

5º) Apoyar una mejor gestión y administración permanente de los convenios colectivos durante su vigencia, potenciando los instrumentos de consulta, interpretación, solución de discrepancias, propuestas de mejora y medios de solución extrajudicial de los conflictos.

6º) Tener en cuenta en la negociación de los convenios colectivos la situación de crisis económica, siguiendo los criterios del AENC 2010-2012.

16.- Las partes firmantes se comprometen a suscribir un Acuerdo Interprofesional en el que se incorporen los acuerdos de reforma de la negociación colectiva.

El presente documento recoge información relativa a novedades normativas y/o jurisprudenciales. Las opiniones en él contenidas no constituyen asesoramiento profesional o jurídico.

© Abdón Pedrajas Abogados y Asesores Tributarios, S.L.P. Quedan reservados todos los derechos prohibiéndose la explotación, reproducción, comunicación pública y transformación, total o parcial, sin la pertinente autorización de Abdón Pedrajas Abogados y Asesores Tributarios, S.L.P. (Madrid - Tel. +34 91 590 39 94; Barcelona - Tel. +34 93 209 29 67).