



PRINCIPALES ASPECTOS DEL ACUERDO SOCIAL Y ECONÓMICO PARA EL CRECIMIENTO, EL EMPLEO Y LA GARANTÍA DE LAS PENSIONES

Afortunadamente, y tras numerosos desencuentros, parece que el Gobierno y los Interlocutores Sociales han reanudado el diálogo social y en el intenso proceso de diálogo tripartito han logrado un Acuerdo sobre la reforma del sistema de Seguridad Social, la reforma de las Políticas Activas de Empleo y la modificación de la Negociación Colectiva.

El Acuerdo alcanzado tiene un triple significado. En primer lugar, reafirma la importancia, el valor, la vigencia y la utilidad del Diálogo Social como un elemento esencial de nuestro modelo socio-laboral en democracia.

En segundo lugar, el Acuerdo introduce reformas que aseguran la sostenibilidad financiera y la viabilidad futura de nuestro sistema de Seguridad Social, especialmente para las generaciones futuras, sin poner en cuestión su carácter público y universal. Además, se abordan reformas de calado en las políticas de empleo para asegurar una atención más personalizada a las personas en situación de desempleo e incrementar sus oportunidades de encontrar una nueva ocupación.

Y, en tercer lugar, este ejercicio de responsabilidad compartida por Gobierno e Interlocutores Sociales transmite a la sociedad un mensaje inequívoco de confianza, de vital importancia para mejorar nuestra capacidad de crecimiento, para aumentar la competitividad de las empresas españolas y recuperar la credibilidad de los inversores nacionales e internacionales.

A continuación presentamos unas breves notas que resumen de forma concisa los contenidos fundamentales del **Acuerdo Social y Económico**, y que hemos dividido en tres grandes áreas:

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

Siendo como es el desempleo el problema más grave de la economía española, el Acuerdo alcanzado por el Gobierno y los agentes sociales no podía dejar de abordar una reforma en profundidad de las políticas activas de empleo cuyo objetivo básico sea la mejora de la empleabilidad. Esta reforma se basa en dos tipos de medidas: de carácter estructural, es decir, medidas a medio o largo plazo, y de carácter coyuntural, consistentes en un plan de choque de aplicación inmediata a lo largo de este 2011, dirigido, específicamente a jóvenes y parados de larga duración.

Estas son, en grandes pinceladas, algunas de las medidas recogidas en el Acuerdo Económico y Social acerca de este tema:

→ Medidas de carácter estructural

- a.- Desarrollo de un modelo de atención personalizada, basado en un itinerario individual y personalizado de empleo.
- b.- Fortalecimiento de los Servicios Públicos de Empleo.



c.- Elaboración de una Estrategia Española de Empleo que defina las actuaciones a adoptar con carácter plurianual.

d.- Mejora de la coordinación entre las políticas activas de empleo y el sistema de protección por desempleo.

→ Medidas de carácter coyuntural

a.- Promoción de contratos a tiempo parcial para jóvenes menores de 30 años y parados de larga duración con bonificaciones en las cuotas entre el 75 y el 100 por 100.

b.- Establecimiento de un programa de recualificación profesional para quienes hayan agotado su protección por desempleo. Este programa combinará políticas activas de empleo y ayudas económicas.

c.- Especial atención a la formación profesional, mediante el incremento de plazas en el sistema educativo, elaboración de un Mapa de oferta de formación profesional que identifique los sectores con mayores posibilidades de crecimiento de empleo y potenciación de las plataformas on-line, que faciliten el acceso a la oferta formativa al conjunto de la población.

d.- Elaboración de una Estrategia global de empleo de los trabajadores con más edad, sobre todo teniendo en cuenta la nueva dirección de las políticas de prolongación de la vida laboral y el retraso de la edad de jubilación

→ Desarrollo de la reforma laboral

Por último, se han abordado en el Acuerdo, algunas cuestiones mencionadas en la [Ley 35/2010](#), de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, que requieren desarrollo, como son:

a.- Los expedientes de regulación de empleo, para lo cual el Gobierno ya ha remitido a los interlocutores sociales un proyecto de Real Decreto en el que se regule este asunto.

b.- Fondo de capitalización. En este sentido, las partes firmantes han acordado la creación de un grupo de expertos que analice los modelos e instituciones similares que existen en países de nuestro entorno y estudie su adaptación al sistema español de relaciones laborales. En todo caso, el Gobierno deberá aprobar antes de junio de 2011 un proyecto de Ley en el que se regule la constitución y funcionamiento de un fondo de capitalización.

2.- ACUERDO RELATIVO A LA REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA:

La [Ley 35/2010](#) en su disposición adicional vigésima primera establecía como plazo máximo para llevar a cabo la reforma de la negociación colectiva el 19 de marzo de 2011. Esta reforma se llevará a cabo mediante el Acuerdo Interconfederal que sindicatos y empresarios se han comprometido a suscribir y que recogerá los siguientes puntos:

a.- Potenciar el convenio de empresa para hacer frente a la realidad empresarial.

b.- Establecer la estructura de la negociación en cada sector desde el ámbito estatal o autonómico en su defecto.

c.- Solucionar las deficiencias en la legitimación.

d.- Potenciar las medidas de flexibilidad interna garantizada con la participación de los representantes de los trabajadores.

e.- Dinamizar la negociación colectiva, actualizando y adaptando los contenidos y materias a la realidad actual.

f.- Mejorar la gestión y administración permanente de los convenios durante su ámbito



temporal potenciando los instrumentos de consulta, interpretación y de solución de conflictos.

g.- Firma de un nuevo Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva AENC 2010-2012.

3.- ACUERDO RELATIVO A LA JUBILACIÓN:

Con carácter general, se establece la edad de jubilación entre los 63 y los 67 años.

→ Jubilación anticipada

a.- De forma voluntaria, a partir de los 63 años, con un mínimo 33 años cotizados, y con un coeficiente reductor por cada año de anticipo, y no podrá generar complementos por mínimos en la pensión obtenida.

b.- Se exceptúa la jubilación anticipada en situación de crisis, en la que la edad podrá ser reducida a 61 años de edad y 33 años de cotización y con un coeficiente reductor.

→ **Jubilación especial a los 64 años:** Esta jubilación, como medida de fomento del empleo, desaparece.

→ Jubilación de las mujeres

a.- Cuando hayan interrumpido su vida laboral por nacimiento o adopción, podrán adelantar antes de los 67 años la edad de jubilación, en nueve meses por cada hijo, con un máximo de dos años, siempre que con este período adicional dispongan de una carrera de cotización suficiente para la jubilación plena entre los 65 y los 67 años.

b.- Se amplía a tres años el período cotizado por excedencia para cuidado de hijos.

→ Jubilación ordinaria

a.- Concepto de carrera laboral completa ante la Seguridad Social, 38 años y 6 meses cotizados.

b.- Cotización: El paso de 35 a 38 años y medio se producirá en un período transitorio entre 2013 y 2027.

c.- Edad: A los 65 años, cuando se acumule la carrera laboral completa. Para el resto, 67 años.

d.- El paso de 65 a 67 años se aplicará progresivamente entre 2013 y 2027.

e.- Coeficientes reductores de la edad (penosidad, peligrosidad, etc.): Se culminará con la aprobación de un real decreto conteniendo un primer catálogo de profesiones.

→ Jubilación parcial

a.- Se mantiene la edad de 61 años, y la cotización será íntegra tanto para el relevista como para el relevado.

b.- La elevación de la cotización se realizará progresivamente en un período de 15 años.

→ Base reguladora de la pensión:

El período de cómputo pasará de 15 a 25 años, con progresividad a razón de un año más por cada año transcurrido desde 2013 a 2022. La escala de cálculo evolucionará desde el 50 por ciento a los 15 años hasta el 100 por ciento a los 37 años, y se producirá en un período entre 2013 y 2027.

→ Prolongación de la vida laboral

Por cada año adicional trabajado después de la edad de jubilación, 65 o 67 años, y según los años cotizados, se establece un incentivo en función de las carreras de cotización.