

**UN PLAN POR UN EMPLEO ESTABLE Y DE CALIDAD: ASPECTOS LABORALES CONTENIDOS EN EL ACUERDO DE GOBIERNO PSOE /CIUDADANOS.**

**Eduardo Ortega Figueiral**  
**Abogado**

El pasado 24 de febrero, PSOE y Ciudadanos, o lo que es lo mismo Pedro Sánchez y Albert Rivera, formalizaron y firmaron públicamente el denominado *“Acuerdo para un Gobierno reformista y de progreso.”*

Si bien los visos de que dicho acuerdo fructifique y en base al mismo tengamos nuevo ejecutivo son muy escasos por no decir quiméricos, el resto de fuerzas políticas, especialmente tanto el PP como Podemos, ya se han manifestado en contra del mismo y se han posicionado en un claro “no” en el próximo debate de investidura a celebrar esta misma semana, desde un punto de vista estrictamente jurídico-laboral, único objeto de estas Circulares, sí entendemos conveniente y relevante desarrollar y destacar los aspectos relativos a nuestro ámbito que contiene el citado documento de acuerdo para coocimiento general y a modo de *“aviso a navegantes”*.

Es relevante apuntar, ya de entrada, que si bien el texto del acuerdo, en el ámbito del mercado de trabajo contiene importantes modificaciones en algunos de los aspectos claves de la reforma laboral de febrero de 2012 aprobada por el Ejecutivo de Mariano Rajoy, como por ejemplo en la negociación colectiva, no contiene mención expresa alguna, a pesar de lo que se ha ido indicando estos últimos días desde filas socialistas, a la derogación íntegra de la apuntada reforma laboral aprobada en su día por el PP. Correcciones y reordenaciones, sí pero derogación de la misma no.

Tales aspectos más relevantes en el ámbito estrictamente laboral y de la Seguridad Social “en mayúsculas” – algunos, como se apreciará suficientemente desarrollados y otros simplemente apuntados en el acuerdo de forma más genérica o sucinta - serían las siguientes:

**1. APOYO A LOS AUTÓNOMOS Y EMPRENDEDORES:**

**a. Reforma integral y en profundidad del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) y de sus cotizaciones sociales:**

- i.* Adaptación de las cotizaciones a los ingresos reales -incluida la posibilidad de cambiar de base de cotización al menos cuatro veces al año y el pago trimestral de la cuota en vez de mensual. -
- ii.* Implementación de la cotización por el trabajo autónomo a tiempo parcial o el no habitual o complementario.
- iii.* Cotización reducida de 45 euros mensuales para autónomos cuyos ingresos reales no superen el SMI en cómputo anual.
- iv.* Cotización por los días efectivos de trabajo en el mes de alta o baja de forma similar a la establecida en el RGSS.
- v.* Reducción del recargo por retrasos en el pago.
- vi.* Incorporación de las deudas con la Seguridad Social al mecanismo de segunda oportunidad.

**2. PLAN DE EMPLEO:**

**a. Reforma integral de la negociación colectiva:**

- i.* Prioridad del convenio sectorial sobre el de empresa. En materia de jornada y salario base cuando exista regulación contenida en el nivel sectorial superior al de empresa no podrá alterarse -a salvo de los procedimientos de descuelgue establecidos-. No obstante, en el resto de las materias la preferencia residirá en el ámbito de la empresa.
- ii.* Mantenimiento de la ultraactividad de los convenios colectivos durante el período de renegociación y establecimiento de un plazo máximo de 18 meses durante el cual deberá acudir a resolver las discrepancias en un procedimiento arbitral.

- iii.* En el caso de la modificación de la estructura y cuantía del salario, el procedimiento que permite al empresario la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual y colectivo se aplicará por una cuantía máxima del 5% y por un período máximo de 12 meses, tras el cual deberá demostrarse de nuevo la causa por el empresario y negociarse con un nuevo período de consulta.
  - iv.* Supresión del arbitraje obligatorio de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en los procedimientos de inaplicación (“descuelgues”) de los convenios colectivos. Si no se alcanza acuerdo tras el período de consulta se ha de acudir, a un procedimiento arbitral según el procedimiento de los acuerdos estatal o autonómicos de solución de conflictos.
- b. Modificación integral del marco contractual laboral:**
- i.* Se mantendrían los contratos para la formación y el aprendizaje y aquél de relevo y se derogaría el resto de modalidades contractuales temporales.
  - ii.* Adicionalmente se establecería un contrato indefinido ordinario y un contrato estable y progresivo para la cobertura de puestos de trabajo de duración determinada el cual no podría superar los dos años.
  - iii.* En los nuevos contratos estables y progresivos se establecerían indemnizaciones crecientes por despido por causas económicas, organizativas, productivas, técnicas y de finalización del trabajo que tendrían un coste de 12 días el primer año, que se transformarían en 16 días el segundo año y alcanzarían los 20 existentes hoy para los despidos objetivos procedentes en los contratos indefinidos. En caso de despido improcedente la indemnización será de 20 el primer año, 25 en el segundo hasta confluir con los actuales 33 días por año.
  - iv.* Adicionalmente se establecerían otras medidas tales como:

    - 1.** Desincentivos al despido abusivo e incentivos a la conversión de relaciones temporales en indefinidas mediante incentivos o incrementos sobre cotizaciones sociales en función de la temporalidad existente en las empresas – a modo de “*bonus/malus*” -.
    - 2.** Fondo para financiar una parte del coste del de despido – hasta 8 días por año -, similar al “*modelo austriaco*”.
  - v.* Redacción de un nuevo Estatuto de los Trabajadores en el plazo máximo de un año.

    - 1.** Reiterar que esa mención relativa a esa genérica nueva redacción no significa, o por lo menos no se expresa claramente, que venga a significar una derogación de la reforma laboral de 2012 más allá de las modificaciones que venimos comentando.

**vi. Plan de choque por el empleo y la inserción laboral:**

- 1.** Duplicación de la dotación presupuestaria en empleo y formación.
- 2.** Protagonismo a la orientación laboral y formativa individualizada.
- 3.** Sustitución de la mayoría de las exenciones y reducciones de Seguridad Social por programas más eficaces.
- 4.** Plan de recolocación externa de trabajadores despedidos (PREX) con prioridad a mayores de 45 años.
- 5.** Diversificación de la oferta de formación con medidas como cheques a los desempleados para realizar cursos de su elección.
- 6.** Evaluación permanente de las políticas activas de empleo.
- 7.** Planes de choque contra el paro de larga duración y para la Adquisición de Competencias Básicas para el Empleo.

**3. FORTALECIMIENTO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL DEL ESTADO DEL BIENESTAR.**

**a. Establecimiento del denominado “Plan de emergencia social”:**

- i.** Ingreso mínimo vital reconocido en la LGSS.
- ii.** Aumento de la prestación por hijo a cargo.
- iii.** Complemento salarial garantizado en hogares con rentas más bajas.
- iv.** Medidas para la inclusión de personas sin hogar, contra la pobreza energética y los desahucios.
- v.** Subida del SMI del 1% durante 2016 a fin de recuperar su poder adquisitivo.
- vi.** Recuperación del subsidio por desempleo para parados mayores de 52 años.

**b. Medidas por la igualdad de mujeres y hombres:**

- i.** Igualdad salarial.
- ii.** Límite de la jornada laboral en la Administración a las 18h.
- iii.** Racionalización de horarios y jornadas (nuevas medidas para implementar la conciliación de la vida laboral y familiar.)
- iv.** Incremento del permiso de maternidad y paternidad.
- v.** Nueva regulación del teletrabajo.
- vi.** Nueva prestación no contributiva por maternidad.
- vii.** Bonus a las mujeres de dos años de cotización por cada hijo/a a efectos del cálculo de pensiones o de un año al otro progenitor cuidador.

---

Barcelona, 29 de febrero de 2016