



HISPALIS DE SERVICIOS, S.L.

Asesoría de Empresas y Profesionales

ACUERDO SOCIAL Y ECONÓMICO

***Para el crecimiento, el empleo
y la garantía de las pensiones***

I. Introducción.

Parte 1ª

- II. Pensiones (Acuerdo para la Reforma y Fortalecimiento del Sistema Público 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

Parte 2ª

- V. Compromiso bipartito entre el Gobierno y las Organizaciones Sindicales para el tratamiento de cuestiones relativas a la Función Pública.

Parte 3ª

- VI. Acuerdo bipartito entre las Organizaciones Sindicales y Empresariales sobre criterios básicos para la reforma de la negociación colectiva.

I. INTRODUCCION

El Diálogo Social ha sido desde la transición a la democracia uno de los elementos que han contribuido a configurar de manera decisiva la regulación de nuestro sistema social y laboral. Forma parte esencial, por tanto, de la historia de nuestras relaciones laborales democráticas y ha sido fundamental en el proceso de consolidación y desarrollo de nuestro Estado social y democrático de Derecho.

No se puede atribuir a la casualidad, por ello, que uno de los primeros actos políticos de las dos últimas legislaturas haya sido la firma de Declaraciones entre el Gobierno, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT para subrayar la importancia de un Diálogo Social reforzado y enmarcar sus ámbitos, sus contenidos y sus procedimientos.

Después de una legislatura pasada en la que, en un contexto de bonanza económica, el Diálogo Social dio lugar a un número amplio de Acuerdos relevantes en muy variadas materias, al principio de ésta, el 29 de julio de 2008, se suscribió la **Declaración para el impulso de la economía, el empleo, la competitividad y el progreso social**. En la misma se declaraba que “entre las fortalezas de nuestro sistema económico está sin duda el Diálogo Social que el Gobierno y los Interlocutores Sociales convienen en reforzar y dotar de mayor relevancia ante la nueva situación”. Más adelante se señalaba que “el avance en los objetivos que dan título a la Declaración debe ser compatible con la sostenibilidad de nuestro Estado de Bienestar, progresando en la solidaridad, la igualdad y la mejora de la cohesión social”, para concluir con el compromiso del Gobierno de “mantener un diálogo reforzado con los interlocutores sociales”.

La economía española, tras de un largo periodo de crecimiento y creación de empleo, atraviesa desde hace más de dos años una situación muy delicada, como demuestra el elevado número de personas en desempleo y el alto endeudamiento de sus agentes económicos.

La destrucción de tejido productivo, el deficiente funcionamiento del crédito y el desequilibrio de las cuentas públicas, con un elevado montante de deuda pública a refinanciar a corto plazo, han creado un escenario que restringe las posibilidades de crecimiento y, por tanto, la posibilidad de crear empleo.

En tan difíciles circunstancias, es necesario reforzar los cimientos de la economía, con el propósito de ampliar su capacidad de crecimiento de riqueza, mediante la aplicación de medidas en distintos campos, en las que se realice una aportación equilibrada de los diferentes colectivos de la población española.

La sociedad española ha sido capaz siempre de superar las adversidades económicas y ha dado pruebas suficientes de ello a lo largo de de los últimos treinta años. Las contribuciones de los agentes sociales y económicos han constituido a este respecto una aportación fundamental.

Nuestra historia en democracia nos ha hecho conscientes de la dificultad añadida que toda situación de crisis económica supone a la hora de alcanzar acuerdos en el marco del Diálogo Social, máxime si éste se desarrolla en un contexto muy delicado de la situación económica donde destaca como principal objetivo crear empleo.

A pesar de la intensidad de la crisis, o precisamente como consecuencia de la misma, el Gobierno y los Interlocutores sociales no han abandonado en momento alguno el empeño de mantener abiertos los cauces de diálogo y, por encima de recientes desencuentros, han seguido defendiendo que la situación económica y social actual exigía redoblar los esfuerzos de todos para recomponer el Diálogo Social con el objetivo de alcanzar un marco de entendimiento que permitiera acordar el contenido de las reformas necesarias para contribuir a asegurar la viabilidad de nuestro sistema de protección social y mejorar la eficiencia de nuestras políticas de empleo.

Con este espíritu, a lo largo de las últimas semanas, el Gobierno y los Interlocutores Sociales hemos desarrollado un intenso proceso de diálogo tripartito en el que se han negociado la reforma del sistema de Seguridad Social, la reforma de las Políticas Activas de Empleo incluyendo programas específicos para la situación coyuntural y otras cuestiones vinculadas con la reforma laboral, todo ello junto a aspectos de responsabilidad bipartita relacionados con la reforma de la Negociación Colectiva.

Todas las partes hemos compartido la necesidad de que, en la situación actual de la economía y del empleo, resultaba transcendental recomponer el Diálogo Social y la negociación entre el Gobierno y los Interlocutores Sociales. La economía española se enfrenta al reto fundamental de generar empleo y un crecimiento sostenido a largo plazo de forma que pueda superarse de manera equilibrada la actual situación.

Con este objetivo, se hace necesario actuar con decisión y convicción avanzando simultáneamente en varios frentes para lograr alcanzar los objetivos señalados:

- Equilibrar las cuentas públicas de acuerdo con los compromisos adoptados, sobre la base de un ejercicio de austeridad que incluya esfuerzos en el gasto público para elegir aquellos con mayor grado de eficiencia y equidad, combinados con la definición de un sistema de ingresos capaz de sostener la presencia de un sector público eficiente que asegure no sólo la cohesión social en España, sino también su competitividad. Desde esta perspectiva también adquiere relevancia el papel de la lucha contra el fraude fiscal.
- Garantizar la sostenibilidad a largo plazo del Sistema público de Seguridad Social, especialmente en materia de pensiones, a través de las reformas que garanticen su papel fundamental en el Estado del Bienestar.
- Fomentar el dinamismo y competitividad de nuestra economía para que

sea capaz de generar empleo de calidad en un entorno en el que la innovación tendrá cada vez más importancia.

La economía española debe contar con más emprendedores, mejor educación de las personas para aumentar el capital humano, más tecnología con infraestructuras físicas más eficientes, mejor uso de las materias primas, y también un marco de relaciones laborales que permita afrontar las necesidades en mejores condiciones, combinando la flexibilidad con la seguridad.

El mercado de trabajo debe favorecer la creación de empleo y la capacidad de adaptación laboral. Para ello, la negociación colectiva juega un papel esencial para que, desde una representación y participación real de empresarios y trabajadores, se produzca una mejora en la organización del trabajo y un mayor protagonismo del concepto de productividad en todos los aspectos. Las políticas activas deben dirigirse, por su parte, a facilitar la transición hacia nuevos empleos fomentando la capacidad de adaptación de los desempleados.

Para reforzar el peso de la industria en la actividad económica, Gobierno e interlocutores sociales estiman necesario reformular la política industrial, entendida en un sentido amplio, comprensivo de la actividad manufacturera y de todos los servicios no financieros relacionados con la misma. La apuesta común se orienta a subrayar el protagonismo de una política industrial moderna, competitiva y que incorpore tecnologías, innovación y personal cualificado, con vistas a establecer una estrategia que mejore las condiciones en las que se desenvuelve la actividad industrial y apoyar su crecimiento a partir de actuaciones dirigidas a mejorar la competitividad de la industria española.

La economía española debe superar la excesiva dependencia de los combustibles fósiles y configurar una combinación de fuentes de energía sostenible en el tiempo que conceda un papel relevante a las energías renovables, junto con el uso del resto de los instrumentos disponibles. La estrategia energética debe también permitir que se alcance un coste razonable de la energía que no penalice la actividad de la economía española, para lo cual es preciso discutir sobre el mecanismo de conformación de su precio.

La estabilidad de precios es un elemento que cobra todavía gran importancia en la actual situación de la economía española, en la que es preciso utilizar todos los instrumentos posibles para ganar cuotas de mercado interno y externo. Por este motivo, todos los agentes implicados en el proceso de determinación de los precios deben asumir su responsabilidad para evitar desviaciones al alza, sobre todo, en relación con nuestros socios de la Unión Europea.

Actuaciones todas que deben estar acompañadas de otras medidas para reducir el fracaso escolar, superar las deficiencias en el apartado de la formación profesional y mejorar la calidad de la enseñanza universitaria, como

factores que impulsen la competencia presente y futura de los ciudadanos españoles.

Un compromiso con los grandes retos de la sociedad española, en el que deben participar de forma directa y fundamental todos los niveles de gobierno que componen el Estado de las Autonomías, incluyendo la mejora de la colaboración y coordinación de sus decisiones y actuaciones para potenciar los intereses comunes.

En el curso de las negociaciones, todas las partes han sido plenamente conscientes de las responsabilidades que a cada uno correspondían. La flexibilidad en las posiciones defendidas por cada parte, el ánimo constructivo para que las negociaciones avanzaran hasta una posición compartida por todos y la voluntad de encontrar espacios para el entendimiento y el consenso ha permitido concluir este documento de Acuerdos.

El Acuerdo alcanzado reúne 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. Una importancia que no es tan sólo una declaración retórica y que encuentra su plena justificación cuando, en momentos como el presente, se hace posible alcanzar un marco de reformas consensuadas cuya eficacia y aceptación por el conjunto de la sociedad queda multiplicada al contar con el aval de los Interlocutores Sociales.

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. La reforma de la sostenibilidad del sistema pasará además por reforzar su universalidad a través de los sistemas complementarios, desarrollados en los países de nuestro entorno con mucha más intensidad que en España. Los interlocutores sociales y el Gobierno asumen la importancia de incentivarlos en mayor medida y mejorar los marcos que los regulan.

Al mismo tiempo, 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 española un mensaje inequívoco de solidaridad social y de confianza en el futuro de vital importancia, porque la colaboración de todos para mejorar nuestra capacidad de crecimiento, para aumentar la competitividad de las empresas españolas y para reforzar la cohesión social y recuperar la credibilidad de los inversores nacionales e internacionales se hace imprescindible para afrontar los retos que determinarán nuestro futuro.

Asesoría de Empresas y Profesionales

El resultado de las negociaciones se estructura en un Acuerdo global de naturaleza social y económica en el que se integran distintos tipos de acuerdo. El primero de ellos, de carácter tripartito, se refiere a tres ámbitos específicos: la reforma y el fortalecimiento del sistema público de pensiones, el desarrollo de las Políticas Activas de Empleo y otras medidas de índole laboral, y, por último, el ámbito de las políticas industrial, energética y de innovación. La segunda parte recoge un compromiso de carácter bipartito entre el Gobierno y las Organizaciones Sindicales, que aborda diversas cuestiones relativas a la Función Pública. Finalmente, el tercer Acuerdo es de naturaleza bilateral entre las Organizaciones Empresariales y Sindicales, y en él se establecen los criterios básicos para la reforma de la negociación colectiva.

II. Pensiones (Acuerdo para la Reforma y Fortalecimiento del Sistema Público de Pensiones)

Derecho legal a jubilación

El derecho legal a jubilación se sitúa con carácter general en un intervalo entre 63 y 67 años, articulado de la siguiente forma:

a) Jubilación ordinaria

Se incorpora el concepto de carrera laboral completa ante la Seguridad Social para los trabajadores que hayan cotizado 38 años y seis meses.

La edad de jubilación de los trabajadores que acumulen la carrera laboral completa será a partir de los 65 años. Para el resto la edad de jubilación se fija en 67 años.

El paso de 65 a 67 años se aplicará progresivamente en el periodo comprendido entre 2013 y 2027, con un ritmo de un mes por año hasta 2018 y de dos meses por año desde 2019 a 2027 (*ver tabla 1 del Anexo*).

La cotización de 35 años a 38 años y seis meses para acceder a la jubilación a los 65 años se producirá en un periodo transitorio iniciado en 2013 y finalizado en 2027, con una cadencia de tres meses cada año (*ver tabla 2 del Anexo*).

b) Jubilación anticipada

Criterio general

Los trabajadores podrán jubilarse de forma voluntaria a partir de los 63 años de edad con un mínimo de 33 años de cotización. El coeficiente reductor anual será del 7,5% por año de anticipo sobre la edad ordinaria de jubilación en cada caso.

Sin perjuicio de lo previsto para la jubilación anticipada en situación de crisis, no existirá ningún otro tipo de coeficiente reductor de la Base Reguladora diferente del antedicho en el párrafo anterior.

El acceso anticipado a la jubilación mediante este mecanismo no podrá generar complemento por mínimos en la pensión obtenida. De este criterio estará excepcionada la jubilación anticipada en situaciones de crisis que se describe a continuación.

La edad mínima a la que nos hemos referido anteriormente podrá ser reducida hasta los 61 años de edad en el caso de venir motivado por situaciones de crisis.

Cuando se cumpla este requisito, la jubilación podrá producirse a partir de los 61 años del trabajador con 33 años cotizados y un coeficiente reductor del 7,5% que no podrá ser inferior al 33% ni superior al 42% de la base reguladora (*ver tabla 3 del Anexo*).

Se mantendrán las condiciones existentes con anterioridad a esta reforma a todos los afectados constatables antes de la publicación de la nueva norma en el Boletín Oficial del Estado.

Singularmente se mantendrán las condiciones de acceso de jubilación anticipada previas a la suscripción de este acuerdo a todas las personas con relación laboral suspendida o extinguida como consecuencia de decisiones adoptadas en EREs o por medio de convenios colectivos y/o acuerdos colectivos de empresa, así como decisiones de procesos concursales aprobados o suscritos con anterioridad a la firma de este acuerdo, incluso para las personas que tengan comprometida su salida para un momento posterior a la firma del mismo.

Jubilación Parcial

Se mantiene la situación actual de jubilación parcial a los 61 años.

La cotización será íntegra tanto para relevista como para relevado.

La elevación de la cotización respecto a la situación actual, se realizará progresivamente en un periodo de 15 años desde la entrada en vigor de la reforma.

Jubilación especial a los 64 años

La actual jubilación a los 64 años desaparece en el momento de aplicación de la nueva norma.

Período de Cómputo

El periodo de cálculo de la base reguladora de la pensión pasará de 15 a 25 años.

La elevación se realizará progresivamente a razón de un año desde 2013 a 2022 (*ver tabla 4 del Anexo*).

Durante el periodo transitorio, los trabajadores despedidos podrán aplicarse periodos de cómputo más amplios para evitar perjuicios por la reducción de sus bases de cotización al final de su vida laboral.

En caso de existir lagunas de cotización serán completadas siempre de acuerdo a la fórmula siguiente:

- Las correspondientes a los primeros 24 meses con la base mínima de cotización y las que excedan de 24 meses con el 50% de la misma.
- Adicionalmente, la Seguridad Social arbitrará fórmulas que reconozcan los periodos cotizados de los 24 meses anteriores al de cómputo para el relleno de lagunas de cotización, en los términos y con las condiciones que reglamentariamente se determinen.

Escala de cálculo para acceder al 100% de la base reguladora de la pensión.

Se modifica la escala de la pensión con los siguientes parámetros:

- la escala evolucionará desde el 50% de la base reguladora a los 15 años hasta el 100% de la base reguladora a los 37 años con una estructura totalmente regular y proporcional.
- El paso de la escala actual a la nueva se producirá en un período delimitado entre 2013 y 2027 (*ver tabla 5 del Anexo*).

Incentivos a la prolongación voluntaria de la vida laboral

Uno de los objetivos prioritarios de la reforma es hacer posible el alargamiento voluntario de la vida laboral y de las carreras de cotización de los trabajadores.

En este sentido, se establecen nuevos incentivos calculados por cada año adicional trabajado después de la edad en la que el trabajador pudiera acceder a la jubilación, 65 o 67 años según sus años de cotización:

Para las carreras inferiores a 25 años, el coeficiente será del 2% anual a partir de los 67 años de edad.

Para las carreras de cotización comprendidas entre 25 y 37 años, el incentivo a la extensión voluntaria de la vida laboral después de la edad de jubilación ordinaria será del 2,75% anual a partir de los 67 años de edad.

El incentivo será del 4% anual para los trabajadores que tengan la carrera laboral completa a partir de los 65 ó 67 años de edad.

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, 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. Dichas revisiones se efectuarán cada cinco años utilizando a este fin las previsiones realizadas por los organismos oficiales.

Mujeres

Es evidente que distinguir entre carreras largas y comunes o cortas a efectos de determinar la edad legal de jubilación tendrá un impacto desigual entre hombres y mujeres.

- Las mujeres que hayan interrumpido su vida laboral por nacimiento o adopción podrán adelantar antes de los 67 años la 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 amplía a tres años el periodo cotizado por excedencia para cuidado de hijos.

Jóvenes

La entrada en el mercado de trabajo cada vez se produce con más frecuencia a través de la participación de los jóvenes en programas formativos o de investigación, en algunas ocasiones sin la correspondiente protección social.

- Los programas formativos, de formación profesional o universitarios, gozarán de la misma protección que los contratos formativos, con las mismas limitaciones temporales, y los entes y empresas que los financien deberán cotizar a la Seguridad Social por los beneficiarios en los mismos términos.
- Se eliminarán las restricciones a que el inicio en la cotización de Seguridad Social pueda producirse a través de programas formativos o de investigación (no se requerirá actividad laboral previa para la suscripción de convenio especial)
- Para aquellas circunstancias en que sea necesario (por ejemplo, trabajos en el extranjero) se posibilitará la formalización de convenios especiales por la participación en programas de formación e investigación remunerados.
- Se permitirá el pago de cotizaciones, por una única vez y por un plazo no superior a dos años, por las situaciones en las que existe obligación de cotizar en la actualidad, y en las que en el periodo de cuatro años previos a la promulgación de la ley, al no existir, provocó una amplia laguna de cotización en los años iniciales de la vida laboral de los cotizantes.
- Se establecerán mecanismos de evaluación y seguimiento de las modificaciones enunciadas.

Los problemas de penosidad, toxicidad, peligrosidad, insalubridad y siniestralidad diferencial de los trabajadores veteranos en determinadas profesiones deben resolverse de forma ordinaria a través del cambio en las condiciones de trabajo, y de puesto de trabajo. Pero en algunas circunstancias esto es imposible.

- En paralelo a la tramitación parlamentaria del proyecto de ley, 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.
- Dicho texto contendrá un primer catálogo de profesiones que estudie la aplicación de coeficientes reductores, por cumplir las condiciones de mayor penosidad, peligrosidad y siniestralidad entre sus trabajadores de mayor de edad que la media de la profesión y del sistema.

Integración de Regímenes

- Los trabajadores por cuenta ajena del REASS se verán integrados en el Régimen General, a través de un Sistema que garantice la equiparación de sus prestaciones, habilitándose un periodo transitorio de evolución de las cotizaciones que garantice el mantenimiento de la competitividad de las explotaciones agrarias.
- Durante el proceso de tramitación parlamentaria de la reforma de la Seguridad Social se procederá a la revisión de la situación del Régimen Especial de Empleados de Hogar a los efectos de su integración en el Régimen General de la Seguridad Social.

Autónomos

Con el fin 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 medias de cotización del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos experimentarán un crecimiento al menos similar al de las medias del Régimen General.

En todo caso, la subida anual no superará el crecimiento de las medias del Régimen General en más de un punto porcentual. Las subidas de cada año se debatirán con carácter previo en el marco del diálogo social, y no serán aplicables los años en los que las crisis económicas tengan como efectos la pérdida de rentas o empleo en este colectivo.

Bases máximas de cotización

Conforme a las recomendaciones del Pacto de Toledo, cuando la situación económica y del empleo lo permita, el Ministerio de Trabajo e Inmigración y los interlocutores sociales examinarán la relación entre las bases máximas de cotización y los salarios medios, a fin de mantener el carácter contributivo del sistema.

Alternativas de financiación complementaria

Los Ministerios de Trabajo e Inmigración, Economía y Hacienda, y los agentes económicos y sociales, examinarán en el marco de las recomendaciones del Pacto de Toledo, la conveniencia de establecer posibles escenarios de financiación complementaria de nuestro sistema de Seguridad Social en el medio y largo plazo.

Separación de fuentes de financiación

Los firmantes del acuerdo asumen plenamente el conjunto de las recomendaciones del Pacto de Toledo en orden a la separación y clarificación de las fuentes de financiación, y en este sentido consideran necesario que se hagan compatibles los objetivos de consolidación y estabilidad presupuestaria con los de plena financiación de las prestaciones no contributivas y universales a cargo de los Presupuestos de las Administraciones Públicas, con especial interés en el cumplimiento de los compromisos de financiación mediante impuestos de los complementos a mínimos de pensiones.

Pensiones de unidades económicas unipersonales

Aunque los incrementos de las pensiones mínimas han situado buena parte de éstas por encima del umbral de pobreza relativa, todavía las situaciones de privación se concentran, especialmente, entre pensionistas que viven solos con una edad avanzada. Se considera necesario reforzar el esfuerzo del sistema, desde la vertiente no contributiva, en estas situaciones, sin hacer distinciones por razón de la contingencia protegida.

Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

- La cuota de contingencias profesionales de Seguridad Social ya lleva incorporado un elemento de capitalización (capitales coste) que prevé deslizamientos futuros del gasto, y por tanto su cuantía debe ajustarse a los costes de las prestaciones y de su gestión, y de la prevención de la siniestralidad y demás riesgos laborales para cada sector de actividad. Durante el periodo de cinco años a partir de la vigencia del presente acuerdo se procederá a una evaluación anual de los costes de las prestaciones así como de los costes de gestión de forma que ello propicie el ajuste de las cotizaciones profesionales en un contexto compatible con las necesidades de la coyuntura económica.



Asesoría de Empresas y Profesionales

- 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 IT de duración inferior a 15 días.
- 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.

Tabla 1 (aplicación de elevación de edad de jubilación)

	Edad de jubilación en función de los períodos de cotización acreditados	
	Menos de 38 años y 6 meses cotizados	38 años y 6 meses o más cotizados
Durante año 2013	65 años y 1 mes	65
Durante año 2014	65 años y 2 meses	65
Durante año 2015	65 años y 3 meses	65
Durante año 2016	65 años y 4 meses	65
Durante año 2017	65 años y 5 meses	65
Durante año 2018	65 años y 6 meses	65
Durante año 2019	65 años y 8 meses	65
Durante año 2020	65 años y 10 meses	65
Durante año 2021	66 años	65
Durante año 2022	66 años y 2 meses	65
Durante año 2023	66 años y 4 meses	65
Durante año 2024	66 años y 6 meses	65
Durante año 2025	66 años y 8 meses	65
Durante año 2026	66 años y 10 meses	65
A partir de año 2027	67 años	65

Tabla 2 (régimen transitorio del incremento de 35 a 38 años y 6 meses en la jubilación a los 65 años)

	Período cotizado
Durante año 2013	35 años y 3 meses
Durante año 2014	35 años y 6 meses
Durante año 2015	35 años y 9 meses
Durante año 2016	36 años
Durante año 2017	36 años y 3 meses
Durante año 2018	36 años y 6 meses

Asesoría de Empresas y Profesionales

Durante año 2019	36 años y 9 meses
Durante año 2020	37 años
Durante año 2021	37 años y 3 meses
Durante año 2022	37 años y 6 meses
Durante año 2023	37 años y 9 meses
Durante año 2024	38 años
Durante año 2025 y 2026	38 años y 3 meses
A partir del año 2027	38 años y 6 meses

Tabla 3 (coeficientes reductores en supuestos de jubilación anticipada en situaciones de crisis)

Tabla 4 (elevación del periodo de cómputo)

Elevación del periodo de cómputo (cálculo de la base reguladora)	
Referencia temporal	Tiempo computado
Durante año 2013	192 meses (16 años)
Durante año 2014	204 meses (17 años)
Durante año 2015	216 meses (18 años)
Durante año 2016	228 meses (19 años)
Durante año 2017	240 meses (20 años)
Durante año 2018	252 meses (21 años)
Durante año 2019	264 meses (22 años)
Durante año 2020	276 meses (23 años)
Durante año 2021	288 meses (24 años)
A partir de 2022	300 meses (25 años)

Tabla 5 (aplicación de la escala de cálculo para acceder al 100% de la base reguladora de la pensión)

Escala de cálculo para acceder a 100% de base reguladora de pensión	
Referencia temporal	Escala de cálculo
Durante años 2013 a 2019	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 163, el 0,21 por 100 y por los 83 meses siguientes, el 0,19 por 100
Durante años 2020 a 2022	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 106, el 0,21 por 100 y por los 146 meses siguientes, el 0,19 por 100
Durante años 2023 a 2026	Por cada mes adicional de cotización entre los meses 1 y 49, el 0,21 por 100 y por los 209 meses siguientes, el 0,19 por 100
A partir del 1 enero 2027	Por cada mes adicional de cotización, comprendidos entre los meses 1 y 248, el 0,19 por 100 y los que rebasen el mes 248, el 0,18 por 100

Acuerdo sobre Políticas Activas de Empleo y otras materias de índole laboral.

Reforma de las Políticas Activas de Empleo

El desempleo constituye el problema más grave de la economía española. Mejorar la situación del empleo en nuestro país constituye un objetivo compartido e irrenunciable para las partes firmantes. Para ello, es preciso seguir avanzando hacia un crecimiento económico robusto que se traduzca en un nivel de creación de empleo capaz de reducir el número de personas desempleadas. En esa dirección, resulta urgente abordar una reforma de las políticas activas de empleo que permita preparar a las personas para mejorar su empleabilidad, dar mejor respuesta a las necesidades de personal de las empresas y situar a los servicios de empleo como los mejores instrumentos para la gestión del capital humano en el nuevo modelo económico más equilibrado y más productivo.

En este contexto, las partes acuerdan una reforma de las políticas activas de empleo que contribuya a la mejora del mercado de trabajo y a la mayor empleabilidad de quienes buscan su empleo. Para ello, esta reforma contemplará dos tipos de medidas:

- De carácter estructural, orientada al medio y largo plazo, y que implica su reforma en profundidad a través de la modificación de la Ley de Empleo.
- Otra de carácter coyuntural, consistente en poner en marcha en 2011 un plan de choque dirigido especialmente a jóvenes y parados de larga duración.

1. Medidas de carácter estructural:

1.1 Desarrollar un modelo de atención personalizada a las personas en situación de desempleo basado en un **itinerario individual y personalizado de empleo**. El citado itinerario se materializará en un **Acuerdo Personal de Empleo (APE)**, por el cual, la persona beneficiaria del itinerario se comprometerá a su participación activa en las acciones para la mejora de su empleabilidad y de búsqueda activa de empleo o puesta en marcha de una iniciativa empresarial, y el Servicio Público de Empleo a la asignación y seguimiento de dichas acciones.

Los itinerarios individuales y personalizados asegurarán la igualdad de derechos en el acceso al servicio público, y se aplicarán con carácter prioritario a las personas desempleadas con el objetivo de su universalización para toda la población activa a partir de 2013.

1.2 Fortalecer los Servicios Públicos de Empleo (SPE) en el marco del Sistema Nacional de Empleo. Las partes consideran que se han de continuar los esfuerzos para el mejor aprovechamiento y refuerzo de los recursos humanos y medios técnicos de estos Servicios, de acuerdo con las

disponibilidades financieras, y con el horizonte de aproximarnos a los estándares europeos.

Asimismo, se procederá al afianzamiento de los órganos del Sistema Nacional de Empleo, así como de los instrumentos de que se sirve dicho Sistema para reforzar su coordinación.

Se adoptarán medidas para mejorar la planificación, gestión y evaluación de las políticas de empleo de cara a asegurar su eficacia y eficiencia.

1.3 Establecer un **catálogo de servicios básicos a la ciudadanía**, común para todos los Servicios Públicos de Empleo, en el que predomine un enfoque integral de los servicios y se determinen los destinados a las personas, tanto desempleadas como ocupadas, y a las empresas. Su concreción para cada colectivo y territorio se establecerá por cada Servicio Público de Empleo.

1.4 Elaborar una **Estrategia Española de Empleo**, coordinada por el Gobierno, que defina las actuaciones a adoptar con carácter plurianual por los Servicios Públicos de Empleo para responder a las necesidades estructurales de nuestro mercado de trabajo y contribuir a la recuperación del empleo, en conexión con los ejes de la Estrategia Europea 2020 y el Plan Nacional de Reformas.

Determinará los colectivos de atención preferente, los objetivos cuantitativos a alcanzar para el conjunto del Estado y su especificación en cada Comunidad Autónoma, junto a los recursos que se destinarán para su realización. Se establecerá un sistema de seguimiento y evaluación de la Estrategia.

La Estrategia garantizará la igualdad de acceso, la cohesión social y la complementariedad entre la unidad de mercado y la diversidad territorial.

1.5. Transformar en profundidad los actuales programas de políticas activas de empleo y redefinir su contenido y desarrollo para que sean más útiles para las personas desempleadas.

Las normas estatales deberán identificar las distintas medidas y fijar los contenidos comunes de las acciones en materia de orientación profesional, promoción del empleo, formación para el empleo y promoción del autoempleo y de la actividad económica, correspondiendo a las Comunidades Autónomas su ejecución ajustada a las necesidades específicas de su territorio, favoreciendo la autonomía y responsabilidad en su gestión, sin perjuicio de las actuaciones de ámbito estatal que le corresponda al Servicio Público de Empleo Estatal.

Partiendo de los avances alcanzados en el marco de los IV Acuerdos de Formación Profesional, se revisará el funcionamiento del subsistema de formación profesional para el empleo a fin de que la oferta permita una mayor respuesta a las necesidades de empleabilidad de los trabajadores, a las necesidades de las empresas y al desarrollo socio-económico de cada territorio y sector. Para ello, se iniciarán las negociaciones de un nuevo Acuerdo en esta materia.

1.6. Impulsar una mayor relación de las políticas activas de empleo y el sistema de protección por desempleo para reducir el tiempo en que una persona está desempleada. Considerando que el actual sistema de protección es una herramienta imprescindible para la transición a niveles más altos de empleo, las partes coinciden en la necesidad de articular un sistema que mejore la coordinación entre los diferentes ámbitos de responsabilidades en las políticas de empleo.

2. Medidas de carácter coyuntural para 2011-2012: Plan de choque, que incluirá las siguientes medidas:

2.1. Programa excepcional de empleo para la transición hacia la contratación estable, dirigido a jóvenes hasta 30 años y a personas en desempleo de larga duración, mediante una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social, durante el primer año de vigencia del contrato, para las empresas que creen nuevos puestos de trabajo a tiempo parcial con **una jornada que oscile entre el cincuenta por ciento y el setenta y cinco por ciento de la considerada habitual**.

El programa podrá ser de aplicación a los contratos de trabajo de estas características que se celebren durante los doce meses posteriores a la aprobación de esta medida, e incluirá reducciones de cuotas cuando se traté de contratos indefinidos y de contratos temporales de, al menos, seis meses de duración.

La reducción de cuotas será del 100%, si el contrato se realiza por empresas con una plantilla inferior a 250 trabajadores, y del 75%, en el caso de que las empresas tengan una plantilla igual o superior a la señalada.

Asimismo, existirán estímulos para la conversión de estos contratos en indefinidos:

- cuando la persona contratada pertenezca a los colectivos a que se refiere el artículo 10 de la Ley 35/2010, las empresas podrán acogerse a las bonificaciones de cuotas por la contratación indefinida previstas en el mismo;
- cuando la persona contratada pertenezca a colectivos diferentes de los anteriores, las empresas podrán acogerse a la transformación en contratos de fomento de la contratación indefinida a que se refiere el artículo 3 de la Ley 35/2010;
- en ambos casos, la transformación del contrato debe producirse durante su primer año de vigencia.

Esta medida tendrá una duración de doce meses desde su aprobación. No obstante, a los seis meses de su aplicación, las partes firmantes de

este Acuerdo procederán a una evaluación del impacto que ha tenido la misma y constituirán un grupo de trabajo que, con base en las experiencias comparadas y en el propio impacto de esta medida, analice y, en su caso, proponga una nueva regulación del trabajo a tiempo parcial que incluya, entre otros aspectos, el de su protección social.

2.2. Programa de recualificación profesional de las personas que hayan agotado su protección por desempleo. Se establecerá un programa específico de carácter nacional que incluya medidas de política activa de empleo y ayudas económicas de acompañamiento.

Serán beneficiarias de este programa las personas que agoten 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.

Las personas beneficiarias de este programa tendrán derecho a:

- realizar un itinerario individualizado y personalizado de inserción, que contemple el diagnóstico sobre su empleabilidad, así como las medidas de política activa de empleo dirigidas a mejorarla;
- participar en medidas de política activa de empleo encaminadas a la recualificación y/o reinserción profesional necesarias para que estas personas puedan incorporarse a nuevos puestos de trabajo, especialmente en sectores emergentes y con mayor potencial de crecimiento;
- recibir una ayuda económica de acompañamiento del 75% del IPREM mensual, hasta un máximo de 6 meses, cuando la persona beneficiaria carezca de rentas superiores al 75% del Salario Mínimo Interprofesional.

Con el objeto de realizar las acciones de política activa de empleo comprendidas en este programa, las Comunidades Autónomas destinarán el número de orientadores y promotores de empleo necesario para la atención individualizada de las personas beneficiarias, y programarán las acciones de recualificación y/o reinserción profesional que aseguren el acceso y participación de las mismas en estas acciones.

Dado que se trata de un programa de carácter nacional, el Servicio Público de Empleo Estatal será el encargado de la gestión y pago de estas ayudas económicas de acompañamiento.

A fin de garantizar el correcto funcionamiento de este programa, el Servicio Público de Empleo Estatal y los servicios públicos de empleo de las Comunidades Autónomas establecerán los mecanismos necesarios para la coordinación e intercambio de información.

Esta medida tendrá una duración de seis meses desde su aprobación. Antes de que concluya este plazo, se procederá a una evaluación de su aplicación.

2.3. Teniendo en cuenta las dificultades de inserción laboral de las personas en desempleo en este periodo, que en muchos casos está acompañada de necesidades de cualificación para el mismo, las partes consideran que ha de realizarse una revisión de las medidas de políticas activas de empleo que actualmente se viene aplicando para reforzar su eficacia y eficiencia en el corto plazo. Para ello, se procederá a reordenar, con carácter transitorio, el **presupuesto de las actuales políticas activas de empleo** con el fin de responder mejor a las necesidades de inserción laboral y recualificación de las personas desempleadas en la actual coyuntura, especialmente de aquellas procedentes de sectores que no alcanzarán las cotas de crecimiento de años anteriores.

2.4. Acciones de mejora de la empleabilidad que combine actuaciones de orientación y formación para el empleo, mediante la puesta en marcha de itinerarios individuales y personalizados de empleo, dirigidos a jóvenes, mayores de 45 años en desempleo de larga duración, y personas procedentes del sector de la construcción y otros afectados por la crisis que, dentro de estos colectivos, tengan baja cualificación.

Más y mejor formación para los jóvenes

Los estudios internacionales indican que en el año 2020 sólo el 15% del empleo en la Unión Europea será para personas sin ninguna cualificación profesional. O dicho de otra forma, debe garantizarse que en el futuro el 85% de los jóvenes españoles tengan como mínimo una formación profesional de grado medio. Se trata de un objetivo que servirá a la vez para elevar la cualificación de nuestros jóvenes y para mejorar su situación presente y futura en el mercado de trabajo.

A la vista de lo anterior, y sin perjuicio de otras acciones, las partes firmantes acuerdan:

- Incrementar la oferta de plazas de formación profesional en el sistema educativo dirigidas a los sectores con mayores posibilidades de crecimiento del empleo y convocar el procedimiento de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral especialmente dirigido a la población que hoy se encuentra en paro y no tiene ninguna cualificación reconocida, para posteriormente ofrecerles la formación complementaria que necesitan para obtener un título de formación profesional o un certificado de profesionalidad.
- El Ministerio de Trabajo e Inmigración y el Ministerio de Educación trabajarán conjuntamente y con los interlocutores sociales, para realizar un estudio que permita identificar los sectores con mayores posibilidades de crecimiento del empleo y a partir de ese estudio elaborar una propuesta de Mapa de la oferta

de formación profesional, un Mapa que de respuesta a las necesidades de los distintos sectores productivos adecuadas a nuestro modelo de crecimiento económico. Este Mapa, con las consecuentes líneas de actuación, debe servir de referente para planificar el conjunto de la oferta de formación profesional.

- Analizar conjuntamente las infraestructuras, formadores y recursos económicos de los que se dispone con el fin de optimizar su utilización y realizar una oferta que cubra tanto las necesidades de los jóvenes escolarizados en el sistema educativo como las necesidades de la población activa, especialmente dirigida a los jóvenes para mejorar sus posibilidades de empleabilidad.
- Potenciar las Plataformas on-line, con oferta semipresencial, para facilitar el acceso a las ofertas de formación profesional al conjunto de la población. El Ministerio de Educación está ofertando en la actualidad a través de esta modalidad 9 ciclos formativos de formación profesional de grado medio y de grado superior. Para el próximo curso (septiembre de 2011) está oferta se ampliará hasta 100 ciclos que también permitirán ser cursados de forma parcial para ajustarse a las necesidades de la población activa.

Estrategia global para el empleo de los trabajadores de más edad

La tasa de empleo de los trabajadores entre 55 y 64 años de edad se sitúa actualmente en el 43,7 %, cinco puntos por debajo de la tasa de empleo de estos trabajadores en los países de la Unión Europea-15 y diecinueve puntos por debajo de nuestra tasa general de empleo, que es el 62, 8 %.

Para mejorar la situación del empleo de los trabajadores de más edad, resulta necesario adoptar una visión más integral de las políticas públicas a desarrollar que, junto a los incentivos económicos hasta ahora utilizados, integre los valores positivos que presenta el mantenimiento de estos trabajadores en la empresa.

Por otra parte, el desarrollo de políticas de la prolongación de la vida laboral aconseja la adopción de nuevas medidas también en el ámbito del empleo que proporcionen oportunidades de empleo durante toda la vida activa y, por tanto, que contribuyan a aumentar la edad en la que los trabajadores abandonan el mercado de trabajo y acceden a la jubilación, lo cual debe redundar tanto en un mejor funcionamiento del mercado de trabajo que aproveche la experiencia y cualificación de los trabajadores de mayor edad, como en la mayor sostenibilidad financiera del sistema de Seguridad Social.

Teniendo presente lo anterior, las partes firmantes acuerdan que **el Gobierno, previa consulta y negociación con las organizaciones empresariales y sindicales firmantes, elabore, con anterioridad al 30 de septiembre de 2011, una Estrategia global de empleo de los trabajadores de más edad**, que incluya medidas en materia de empleo, formación y condiciones de trabajo, con los objetivos de favorecer su mantenimiento en el mercado de trabajo y

promover la reincorporación al mismo de aquellos que pierden su empleo en los últimos años de su vida laboral.

Desarrollo de la reforma laboral

La Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, incluye diversas cuestiones y materias pendientes de desarrollo. A tal efecto, las partes firmantes acuerdan:

- **Expedientes de regulación de empleo**

El Gobierno ha remitido a los interlocutores sociales para consulta un borrador de Proyecto de Real Decreto por el que se aprueba el reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos.

Sin perjuicio de las posiciones de las organizaciones empresariales y sindicales sobre el concreto contenido del indicado Proyecto de Real Decreto, las partes firmantes acuerdan trasladar y abordar todas las cuestiones referidas al mismo a partir de la firma de este Acuerdo.

- **Fondo de capitalización**

El Gobierno debe aprobar, con anterioridad al 18 de junio de 2011, un proyecto de Ley por el que, sin incremento de las cotizaciones empresariales, se regule la constitución de un fondo de capitalización para los trabajadores, mantenido a lo largo de su vida laboral, por una cantidad equivalente a un número de días de salario por año de servicio a determinar, que se hará efectivo en los supuestos de despido, de movilidad geográfica, para el desarrollo de actividades de formación o en el momento de su jubilación.

Con el objetivo de analizar el funcionamiento de instituciones similares que existen en otros países de nuestro entorno y su posible adaptación al sistema español de relaciones laborales para dotar a nuestro mercado de trabajo de mayor estabilidad en el empleo y una más sana movilidad laboral, las partes firmantes **acuerdan la creación de un grupo de expertos integrado por 6 miembros que serán consensuados por los firmantes.**

A tal efecto, las partes firmantes elaborarán un mandato concreto al grupo de expertos para que se pronuncie sobre las distintas alternativas posibles para instrumentar este fondo de capitalización, abordando las siguientes cuestiones: su aplicación a todos los contratos de trabajo vigentes o a los que se celebren con posterioridad a su entrada en vigor, su configuración como un nuevo derecho de capitalización individual para los trabajadores o relacionado con los costes de extinción del contrato de trabajo, el tipo de institución más adecuada para su gestión y los aspectos relacionados con su financiación.

Las conclusiones del trabajo de este grupo de expertos se pondrán a disposición de las partes firmantes. A partir de estas conclusiones, el Gobierno



HISPALIS DE SERVICIOS, S.L.

Asesoría de Empresas y Profesionales

aprobará el proyecto de ley relativo al fondo de capitalización, previa consulta y negociación con las organizaciones empresariales y sindicales firmantes.

III. Acuerdo sobre Política Industrial, Política Energética y Política de Innovación

POLÍTICA INDUSTRIAL

La crisis económica y financiera ha provocado sobre nuestra industria un impacto particularmente fuerte en forma de ajustes severos. El entorno actual es muy distinto al existente antes de la crisis y también lo deben ser las estrategias de las empresas para abordar una nueva fase de crecimiento.

Las partes firmantes reconocen el papel central que debe jugar el sector industrial, como motor de la recuperación y creador de riqueza y de empleo de calidad. Se trata en definitiva de que el peso de la actividad industrial con relación al total de la economía española aumente hasta niveles equiparables a los existentes en los países europeos más desarrollados que son, no sólo nuestros competidores, sino un buen referente.

Con este objetivo, el Gobierno e interlocutores sociales acuerdan incorporar al Plan Integral de Política Industrial 2020 (PIN2020) las siguientes propuestas que, enriqueciendo el Plan, permitan acercar la nueva formulación de la Política Industrial y de Innovación en él plasmada a las consideraciones compartidas por todas las partes firmantes:

1. Todas las partes convienen en la necesidad de introducir la noción de calidad, la innovación, la tecnología, en particular el uso de las TICs, y el uso eficiente de los recursos como base de la competitividad de nuestra industria. Paralelamente, apuestan por el desarrollo de actuaciones que potencien la imagen de la industria en la sociedad, como motor de creación de riqueza y empleo.
2. También es necesario reforzar los instrumentos vigentes de concertación mejorando los mecanismos existentes de participación, así como establecer medidas dirigidas al seguimiento sistemático de los procesos sectoriales y locales de restructuración para la definición de estrategias de anticipación ante los cambios en los sectores productivos.
3. En este contexto, las partes acuerdan reforzar el trabajo de los Observatorios Industriales, que deben desarrollar un papel central en la evaluación, el seguimiento y la formulación de la política industrial en su ámbito sectorial. Para ello, se analizará y evaluará la actividad de los Observatorios Industriales y su labor como colaboradores en la formulación de la política industrial. Esta evaluación se llevará a cabo en el seno del Grupo de Trabajo de Industria y Energía para el Diálogo Social Reforzado, además de en los propios observatorios. En caso de considerarse necesario, se rediseñará su estructura y/o los ámbitos de cobertura sectorial. El trabajo de los Observatorios es complementario al realizado por el Grupo de Trabajo de Industria y Energía para el Diálogo Social Reforzado que aporta una visión horizontal de la actividad industrial

y que, durante su vigencia y por razones de simplicidad, adoptará todas las funciones de la Comisión de Seguimiento de los Observatorios Industriales.

4. Gobierno e interlocutores sociales reconocen que las actuaciones de apoyo a la industria deberán ir acompañadas de una estimación de impacto que permita conocer los efectos de las mismas en la cadena de valor del sector industrial en el que inciden.
5. Los instrumentos de apoyo podrán adquirir formas diferentes y ser de carácter cualitativo o cuantitativo. En relación con las medidas de apoyo financiero, las partes firmantes consideran esencial primar el esfuerzo inversor de la empresa por lo que este será una consideración importante entre los criterios evaluadores de las solicitudes.
6. De igual forma, entre estas medidas de apoyo financiero estará reforzar el marco de financiación de las empresas industriales de menor dimensión, en el que se compensen las carencias de los mercados financieros que impiden a estas empresas implantarse y consolidarse. En este ámbito, se potenciará la función que realiza tanto la Empresa Nacional de Innovación (ENISA) como la Compañía Española de Reafianzamiento (CERSA) como instrumentos de apoyo a las pequeñas y medianas empresas.
7. Las Telecomunicaciones y la Sociedad de la Información son un sector clave por su gran capacidad para innovar, invertir y seguir generando crecimiento y empleo, por lo que es necesario impulsar el uso, la calidad y conectividad de las redes.
8. Las partes coinciden en la necesidad de incorporar en el PIN2020 una nueva actuación, dirigida a reflejar el Plan de Acción para la Reducción de Cargas Administrativas.
9. El Gobierno se compromete a promover en los foros europeos la adopción del aseguramiento del acceso a las materias primas como uno de los ejes prioritarios de la política comercial de la UE en el exterior, adecuando las actuaciones en España a las especificidades de nuestra economía.
10. Ante la constatación de algunas disfunciones o solapamientos, las partes firmantes acuerdan la creación de un Foro de Encuentro compuesto por el Gobierno, Organizaciones Empresariales y sindicatos que contará con la presencia de representantes de las CC.AA. para analizar la normativa industrial estatal y autonómica, y proponer posibles soluciones.
11. Es preciso que la actividad industrial contribuya al cumplimiento de los objetivos medioambientales asumidos por España, sin que ello suponga un menoscabo de su competitividad. En esta línea, hay proyectos industriales que pueden contribuir de forma notable a ambos objetivos y, entre ellos, el desarrollo del vehículo eléctrico como proyecto, no sólo energético o medioambiental, sino también industrial. Por ello, se desarrollarán planes industriales, además de promover su fabricación en

nuestro país, que permitan desarrollar una tecnología propia y exportar el know how asociado.

12. En materia internacional, las partes coinciden en la necesidad de adoptar, entre otras, las siguientes actuaciones: fomentar la aplicación de regulaciones y estándares de la Unión Europea en terceros mercados; potenciar la Estrategia Europea de Acceso a Mercados, dando a conocer mejor este instrumento entre las empresas españolas; facilitar el acceso al mercado de contratación pública en terceros países y promover que los compromisos de la OCDE en materia de financiación se apliquen de manera homogénea en todos los países.
13. Reconociendo el papel crucial que ha de jugar el sector exterior en la recuperación de nuestra economía, el Gobierno se compromete a abordar una reforma del ICEX, reforzando su capacidad financiera, y de los instrumentos que permiten acompañar a las empresas en sus planes de apertura al exterior.
14. El Gobierno y los interlocutores sociales convienen en la necesidad e incorporar criterios que permitan establecer de forma objetiva el carácter estratégico y/o prioritario de los sectores, consideración que habrá de ser objeto de revisión en el tiempo. La definición de los criterios y la calificación de los sectores tendrá en cuenta las aportaciones del Grupo de Trabajo de Industria y Energía para el Diálogo Social Reforzado.
15. Las partes firmantes acuerdan que el seguimiento, la evaluación y la eventual reformulación del PIN2020 será realizada por el Grupo de Trabajo de Industria y Energía para el Diálogo Social Reforzado, con la colaboración de los Observatorios Industriales.
16. Finalmente, se acuerda que las políticas públicas han de actuar también sobre los siguientes ejes: i) desarrollar una acción concertada del conjunto de Administraciones Públicas y el sector privado, al mismo tiempo que se impulsa un programa específico de rehabilitación urbana y de vivienda residencial, con especial atención a la mejora de la eficiencia energética; el Plan para una acción concertada entre las administraciones públicas y el sector privado deberá ser conocido por el Grupo de Trabajo de Diálogo Social Reforzado para vivienda y ii) en materia de infraestructuras y transporte, es necesario actualizar el PEIT para garantizar la coordinación de las actuaciones en los diferentes modos de transporte reforzando el papel que este tiene para mejorar la competitividad de la economía, dando prioridad a la finalización de los ejes transversales que tienen carácter vertebrador, como el corredor del Mediterráneo, y las declaradas como prioritarias por la UE y el reequilibrio modal.

La energía constituye uno de los ejes principales de la actividad económica y, como tal, un motor para el desarrollo y progreso de cualquier país. Uno de los grandes retos de los Gobiernos del siglo XXI es el de garantizar a sus ciudadanos y empresas un sistema de abastecimiento energético basado en tres objetivos: 1) la seguridad de suministro y la reducción de la dependencia energética, 2) la competitividad económica y 3) la sostenibilidad medioambiental.

En los últimos años el sector energético ha experimentado profundas transformaciones como consecuencia de la creciente participación de las economías emergentes en la demanda energética, del importante desarrollo tecnológico y de los compromisos internacionales en materia de reducción de las emisiones contaminantes de los modelos de generación de energía. A ello hay que añadir, en el caso español, debilidades como la elevada dependencia exterior o el relativo aislamiento de nuestra red básica de energía del resto del continente europeo.

Todos estos cambios, junto a los rasgos propios del sector energético español, refuerzan la dimensión estratégica de este sector y exigen la adopción de un conjunto de medidas de carácter estructural que contribuyan a la sostenibilidad económica y medioambiental a medio y largo plazo, garantizando la estabilidad frente a los cambios de ciclo económicos y políticos.

Paralelamente, el actual contexto económico ha condicionado la evolución de la demanda energética nacional e internacional poniendo de manifiesto la necesidad de medidas de naturaleza coyuntural, incluyendo mecanismos de protección social para los consumidores domésticos más vulnerables y, por ende, con menor capacidad de ahorro energético.

Desde el convencimiento de que la política energética es un factor clave para impulsar un desarrollo económico compatible con la protección del medio ambiente, las partes firmantes consideran que la consolidación de un modelo energético sostenible, estable y eficiente, que refuerce la confianza de empresas y de consumidores, exige el impulso de las siguientes actuaciones.

1. Mantener una oferta diversificada de fuentes de energía que esté en línea con el mix energético de referencia a 2020 de la Subcomisión de análisis de la estrategia energética española para los próximos 25 años. El Grupo de Trabajo de la Industria y Energía para el Diálogo Social Reforzado formulará propuestas del mix en el horizonte 2035. También se abordará la gestión de los residuos nucleares.

El mix de referencia tendrá en cuenta el objetivo de convergencia con los valores medios de la UE de la intensidad energética y la reducción de la dependencia en este ámbito. Además, contemplará una mayor electrificación de la economía y asegurará el cumplimiento en 2020 de los objetivos de alcanzar el 20% de energía final renovable y, de modo específico, el 10% de renovables en el transporte. Lo anterior exigirá el

desarrollo de las interconexiones de electricidad y gas hasta alcanzar los objetivos establecidos en el ámbito europeo.

2. Reforzar el liderazgo tecnológico de España en el ámbito de las energías renovables, que contribuyen a reducir las emisiones y a aliviar nuestra dependencia energética exterior. Para ello se acuerda la elaboración de un nuevo Plan de Energías Renovables 2011-2020 en el que se recogerá una senda indicativa de la instalación de esta modalidad de energía que permita alcanzar el mix energético de referencia a 2020. Las políticas de apoyo a las renovables pondrán énfasis en el fomento de la innovación y el desarrollo tecnológico y la eficiencia en los mecanismos de incentivos a la generación, con los objetivos de mejorar la competitividad de estas tecnologías y que las empresas españolas fortalezcan su posición de liderazgo industrial en el ámbito internacional. Todo lo anterior teniendo en cuenta un marco de sostenibilidad económica del sistema.
3. Impulsar medidas de ahorro y eficiencia energética a través del desarrollo de un mercado de servicios energéticos, incluyendo medidas de apoyo a la financiación de las empresas de servicios energéticos. En particular, se contemplan actuaciones como el desarrollo y ejecución del Plan 2000 ESE y, con la participación de los agentes sociales, la elaboración de una futura ley de Eficiencia Energética y Energías Renovables, así como la aprobación de un nuevo Plan de Acción 2012-2020 de Ahorro y Eficiencia Energética. Se valora, en este sentido, que el ahorro y la eficiencia en este ámbito tienen una repercusión notable en el desarrollo tecnológico de los sectores industriales proporcionando nuevas oportunidades para la generación de empleo. El nuevo Plan de Acción continuará las campañas de concienciación entre los ciudadanos sobre comportamientos responsables en materia energética.
4. Apoyar una mejor gestión de la demanda energética. En este ámbito se plantean como actuaciones concretas el fomento de las redes inteligentes, la telegestión y la telemida con el objetivo de facilitar a los consumidores señales de precio en tiempo real para que puedan reducir el coste energético a la vez que se optimiza el uso de las redes. Más concretamente, se incentivarán los consumos en periodos de menor coste para el sistema (p.ej. tarifas super-valle).
5. Fomentar la eficiencia y sostenibilidad en el sector del transporte, por su importancia en cuanto al consumo energético y a las emisiones de gases de efecto invernadero, mediante la sustitución gradual de combustibles fósiles.
6. Apoyar e intensificar la investigación y desarrollo de las tecnologías de captura y almacenamiento de CO₂.

POLÍTICA DE INNOVACIÓN

La sostenibilidad económica y el aumento del potencial de crecimiento a largo plazo exigen a nuestro país consolidar un nuevo patrón de crecimiento basado en la innovación, el conocimiento, el desarrollo tecnológico y el valor añadido. En los últimos años, y a pesar de la adversa coyuntura económica, la administración pública española ha hecho un importante esfuerzo en apoyo de actividades de investigación, desarrollo tecnológico e innovación.

No obstante, debe ponerse el acento en la transferencia del conocimiento desde la investigación básica a las aplicaciones del desarrollo tecnológico que precisa nuestro aparato productivo, así como a la difusión y uso de las Nuevas Tecnologías e innovaciones.

Pero, más allá de estas actuaciones concretas, el principal logro de estos últimos años es que se ha consolidado una concepción de la I+D+i como un elemento esencial para la generación de nuevos conocimientos y la mejora de la competitividad empresarial que repercuten en un desarrollo sostenible, en la creación de un empleo de calidad y en la mejora de las oportunidades para los trabajadores.

En esta línea, las partes firmantes consideran necesario mantener el carácter prioritario que se ha dado a las políticas de I+D+I con el fin de lograr los objetivos previstos en el Plan Nacional de I+D+i y en la Estrategia Estatal de Innovación así como impulsar un conjunto de actuaciones en este ámbito enmarcadas en tres grandes ejes.

1. Medidas para la generación de nuevos empleos en el marco de un nuevo modelo productivo

1.1. Apoyar la incorporación de profesionales de perfil investigador, tecnológico, administrativo y de gestión a centros públicos de investigación y a empresas y centros de innovación.

Con ello se persigue favorecer la modernización y la innovación en la empresa, así como la generación de empleos cualificados. Igualmente debe valorarse como un incentivo para la mejora de la formación y de la inserción laboral de los jóvenes.

Los firmantes constatan que la ejecución del Programa Nacional de Recursos Humanos del Plan Nacional de I+D+i y del Plan Innocorp es un instrumento alineado con estos objetivos y, en consecuencia, apuestan por su continuidad y refuerzo, con especial énfasis en las PYMEs, colectivo de empresas con especiales necesidades de formación y cualificación.

Adicionalmente, la escasez de personal cualificado para el desarrollo, incorporación y/o adaptación de los procesos que conlleva la I+D+i se compensará a través del fomento o promoción de acciones específicas de formación y cualificación del personal que tenga acceso a las nuevas

tecnologías y a cualquier tipo de estos procesos que son puestos a disposición por parte del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.

1.2. Calidad en el empleo del personal de investigación

En el marco del Estatuto Básico del Empleado Público y de la futura Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, se impulsará el empleo estable, con una carrera profesional definida, de todos aquellos empleados públicos de la Administración General del Estado y de sus Organismos Públicos que realicen su actividad laboral en el ámbito de la I+D+I.

1.3. Lanzamiento de un nuevo Fondo de Capital Riesgo.

Con esta iniciativa se trata de dar respuesta a un déficit histórico de nuestra economía, posibilitando que los emprendedores económicos dispongan de los recursos necesarios para la creación y consolidación de empresas viables, que atraigan la inversión internacional e impliquen la contratación de trabajadores cualificados.

El Fondo contará con una dotación pública y prevé una captación adicional de recursos privados en régimen de coinversión mayoritaria, contemplando inversiones directas en fondos especialistas y empresas de alto contenido tecnológico.

2. Actuaciones que apoyen la transferencia de conocimiento y la cooperación público-privada

2.1. Impulsar la priorización de la I+D+i en las políticas de Recursos Humanos de la Administración Pública, en especial a través de la Oferta de Empleo Público de la Administración General del Estado. Priorizar la asignación de plazas de investigación y personal técnico a los Organismos Públicos de Investigación a través de la OEP permitirá mejorar su posición competitiva, reforzando la eficacia de las políticas de formación y fomento de contratación del Plan Nacional de I+D+i, en especial el Programa Ramón y Cajal para jóvenes investigadores.

2.2. Impulsar la cooperación entre organismos de investigación y empresas para la realización conjunta de proyectos de I+D+i.

El objetivo es potenciar la actividad innovadora, movilizar la inversión privada, generar empleo y mejorar la balanza tecnológica del país. Y, en este sentido, los firmantes declaran como muy positivas las medidas de movilidad de profesionales entre el sector público y entre el sector público y el privado que se contemplan en la futura Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

2.3. Apoyar el lanzamiento de proyectos consorciados de investigación industrial y desarrollo experimental.

A partir de experiencias anteriores exitosas, se plantea la utilización de los remanentes existentes en el Fondo Tecnológico Europeo para financiar

proyectos en las Comunidades Autónomas “de convergencia”, así como la extensión de programas similares al resto de Comunidades Autónomas.

- 2.4. Impulsar alianzas (programas de financiación de la cooperación público-privada) en los sectores de la energía y la salud, así como en aquellos otros sectores que justifiquen su capacidad innovadora, su impacto social o de creación de empleo.

Más allá de la enorme relevancia que tienen las políticas en materia de energía y salud por sus repercusiones estratégicas, económicas y sociales, los firmantes llaman la atención sobre las expectativas que despierta la I+D en los sectores para la creación de empleo y la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.

Con el fin de dar una mejor respuesta a los principales retos de estos sectores y contribuir a definir una estrategia compartida entre administración, sector productivo, agentes sociales y agentes de I+D a nivel nacional y europeo, se plantea la promoción de sendas alianzas en estos ámbitos prioritarios.

- 2.5. Impulsar la creación y consolidación de empresas intensivas en I+D.

Ante la ausencia de un marco normativo singular que atienda las particularidades de las empresas innovadoras, intensivas en trabajo cualificado y cuyo mayor activo es el conocimiento, se prevé el reconocimiento del estatuto de “joven empresa innovadora”.

Dicho estatuto, inspirado en experiencias europeas de éxito, es un aspecto clave para el apoyo de sociedades de reciente creación que dedican una parte significativa de su facturación a actividades de I+D+i.

Este nuevo marco normativo deberá contemplar incentivos y beneficios, incluyendo la bonificación de la cotización a la Seguridad Social por la contratación, con condiciones de estabilidad y garantías salariales, de trabajadores cualificados.

3. Medidas de impulso de nuevos sectores y compra pública innovadora.

La falta de un marco que permita anticipar las necesidades del Estado en materia de nuevos productos y servicios ha supuesto una barrera para la innovación en nuestro tejido productivo, especialmente en pequeñas y medianas empresas, y un gran desequilibrio en nuestra balanza de pagos tecnológica. Los firmantes consideran que el compromiso de publicar el mapa de compra pública del Estado, unido a otros instrumentos de fomento del desarrollo científico, tecnológico e innovador, favorecerá que nuestras empresas desarrollen capacidades que den lugar a nuevos productos y servicios que, con el efecto tractor de compra por parte de las Administraciones Públicas, sirvan de plataforma de internacionalización.

- 3.1. Desarrollo del mapa de compra pública y nuevos instrumentos.

Asesoría de Empresas y Profesionales

De este modo se pretende que las licitaciones, concursos y compras realizados por las Administraciones Públicas fomenten, a través de los instrumentos y criterios adecuados, que las empresas (en particular las pymes) realicen un esfuerzo por ofrecer productos y servicios más avanzados que redunden en última instancia en su competitividad y capacidad de crear empleo.

En este sentido, se prevé que la Administración General del Estado, con el concurso de todos los ministerios y bajo la coordinación del Ministerio de Ciencia e Innovación, identifique y publique un mapa de licitaciones susceptibles de aplicar en sus procesos de contratación pública criterios acordes con el fomento de la innovación y a desarrollar nuevos instrumentos destinados a la compra pública pre-comercial y a la compra pública de tecnología innovadora (publicación del mapa con el fin de que las empresas puedan dimensionar y preparar sus esfuerzos y capacidades en base a las oportunidades que ofrece la AGE como comprador).

3.2. Medidas para el fomento de la cultura de innovación y difusión de los productos innovadores españoles.

Con el objetivo de mejorar la visibilidad del tejido de empresas innovadoras, con especial énfasis en las PYMEs.

IV. Compromiso bipartito entre el Gobierno y las Organizaciones Sindicales para el tratamiento de cuestiones relativas a la Función Pública

El Gobierno y las organizaciones sindicales adquieren el compromiso de abrir un proceso de diálogo en la Mesa de Diálogo Social de la Función Pública que abordará los siguientes aspectos:

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

V. Acuerdo bipartito entre las Organizaciones Sindicales y Empresariales sobre criterios básicos para la reforma de la negociación colectiva

En el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), suscrito el 9 de febrero de 2010, las Confederaciones Empresariales (CEOE y CEPYME) y Sindicales (CCOO y UGT), se comprometieron, en su Disposición Adicional Única, a negociar bilateralmente una reforma del actual sistema de negociación colectiva.

Pero ya con anterioridad se había venido constatando la necesidad de acometer esta reforma. A este respecto, debe citarse, como antecedentes más inmediatos, la Declaración para el Diálogo Social de 2004 y con posterioridad la “Declaración para el impulso de la economía, el empleo, la competitividad y el progreso social”, de 2008, suscritas ambas por las Organizaciones firmantes con el Gobierno.

Las Organizaciones CEOE, CEPYME, CCOO y UGT han alcanzado un acuerdo sobre los criterios básicos que deben informar la reforma de la negociación colectiva, a través del diálogo social bipartito, comprometiéndose al desarrollo de un proceso de negociación, que tomará en consideración a efecto de su duración, la fecha del 19 de marzo de 2011 contemplada en la Ley 35/2010.

La reforma que se propugna parte del principio de respeto a la autonomía de los interlocutores sociales para gestionar la negociación colectiva.

La autonomía de los representantes de los empresarios y de los trabajadores, a la hora de definir las condiciones de trabajo, es un principio central de la negociación colectiva. Es objetivo de UGT, CCOO, CEOE y CEPYME reforzar esta autonomía en aras a potenciar y mejorar la actividad económica de las empresas, las condiciones de trabajo y el empleo.

La negociación colectiva tiene problemas de estructura y de vertebración; de legitimación; de flexibilidad interna; de innovación y adaptación de contenidos; de gestión; de adecuación a las dificultades, entre otros.

Para las Confederaciones Empresariales y Sindicales firmantes del presente Acuerdo, el sistema español de negociación colectiva debe hacer frente a la realidad empresarial y a la de los trabajadores. Para ello habrá que racionalizar y vertebrar mejor los convenios colectivos, potenciando asimismo la negociación colectiva en el ámbito de la empresa, lo que permitirá ampliar su eficiencia y destinatarios.

A estos efectos, el establecer la estructura de la negociación en cada sector debe corresponder a la negociación colectiva sectorial, de ámbito estatal o en

su defecto de ámbito autonómico, suscrita por las Organizaciones Empresariales y Sindicales más representativas.

Existen deficiencias de legitimación en la negociación de los convenios. Los firmantes se comprometen a analizar y reforzar esta materia, en sus ámbitos respectivos.

La imprescindible adecuación a los cambios en los sectores y en la empresa, a través de medidas de flexibilidad interna, debe realizarse con una mayor participación de los representantes de los trabajadores, como forma de garantizar su eficacia.

Es necesario dinamizar la negociación colectiva, tanto respecto a los procesos negociadores, como en nuevos contenidos y renovación de materias, así como en la supresión de los que no deban tener continuidad.

Los interlocutores sociales firmantes apoyan, con este Acuerdo, una mejor gestión y administración permanente de los convenios durante su ámbito temporal, potenciando los instrumentos de consulta, interpretación, solución de discrepancias, propuestas de mejora para el convenio, entre otros; y propiciando que los medios de solución extrajudicial de conflictos aporten asistencia activa. Por último será necesario contar con el debido apoyo institucional.

La negociación colectiva no ha sido ajena a la crisis económica, especialmente en los últimos dos años, lo que debe llevar a los negociadores a abordar, en los convenios que se firmen, además de los criterios del AENC, en el período 2010-2012, la adecuación a las dificultades, con el mayor realismo y celeridad, a fin de dar la necesaria y urgente respuesta a la viabilidad de las empresas.

Finalmente, las Confederaciones firmantes se comprometen a suscribir un Acuerdo Interconfederal en el que se incorporen los acuerdos de reforma de la negociación colectiva.

El presente acuerdo de criterios básicos está sujeto a la ratificación de los Órganos de Dirección de las Confederaciones Empresariales (CEOE y CEPYME) y Sindicales (CCOO y UGT).