



# Modelo Laboral

En **ENE** mantenemos que toda política económica y laboral que no tenga como objetivo alcanzar a toda costa el pleno empleo, no sólo condena a la pobreza a quienes se encuentran en el paro, sino al resto de la población que no puede ver incrementados sus salarios, ni mejoradas sus condiciones laborales. **La mejor política para elevar los salarios es alcanzar el pleno empleo.**

Por ello planteamos una política laboral que ha demostrado su eficacia en otros países europeos como Austria y Alemania, y que obedece a tres criterios: eficacia, justicia y honestidad.

El tipo de contrato laboral que consideramos que cumple estos criterios incluye:

- 1. Creación del contrato único y desaparición de los contratos en prácticas o “becarios”**, debiendo sustituirse por contratos a jornada completa o tiempo parcial si se dedica una parte a la formación y otra al trabajo en prácticas, quedando claramente especificado en el correspondiente contrato.

En **ENE** consideramos abusivos los actuales contratos en prácticas, al ser total o prácticamente gratuitos para una de las partes, contribuir a la inseguridad laboral más allá de su precarización y evitar la implantación de un verdadero modelo de formación toda vez que, con la excusa de la formación, se somete a condiciones en muchos casos abusivas al ser gratuitos y se exige en muchos casos a los prestatarios el realizar trabajos no acordes con su formación y



contrato. Además se efectúa un auténtico fraude a la ley cuando se incluyen rotaciones en la plantilla, mediante despidos y nuevos contratos de prácticas, que sólo se justifican en la intención de conseguir una mano de obra rayana en la semi-esclavitud, que carece de los más mínimos derechos (el de un salario es el más elemental de ellos).



**Consideramos que todo contrato gratuito o cuasi, no sólo es desproporcionado e injusto, sino que estimula los despidos y la ausencia de formación,** ya que mayoritariamente se crean con la única finalidad de perpetuarse en el uso abusivo de dicha modalidad contractual; incluso en anteriores legislaciones laborales ya derogadas se regulaba el salario de los entonces denominados aprendices.

- 2. Finalización de los contratos a los empleados públicos y de la condición de funcionario al alcanzar la edad de jubilación,** siempre que hayan alcanzado al menos una proyección de pensión mensual equivalente al SMI. Dicha circunstancia no impedirá su continuidad en el mercado laboral, fuera de los empleos públicos, sin límite de edad y con las condiciones generales establecidas para el resto de los ciudadanos.

Esta medida permitirá la necesaria rotación y el rejuvenecimiento de las plantillas, su amortización y adaptación a las capacidades técnicas actuales de la Administración.

- 3. Vinculación de la responsabilidad laboral y salarial de las empresas interpuestas a la empresa matriz,** -es decir, aquellas vinculadas a otra de mayor tamaño para la que realiza funciones que le son propias y exclusivas-. Esta actividad se da -y no exclusivamente-, entre las empresas de gestión telefónica y Bancos, empresas de suministros, etc., como resolución de incidencias, contratación, gestión de actividades, etc.

Consideramos que este artificio, constituye un fraude de la Ley Laboral que precariza los contratos y las condiciones laborales



de los trabajadores de la empresa interpuestas -que incluso se deslocalizan fuera de España-, ya que se disminuyen los sueldos y se eluden las condiciones de convenio de la empresa matriz, y que en definitiva realizan un trabajo exclusivo de la matriz.

Entendemos que esta por parte de la empresa matriz y proponemos las siguientes medidas correctoras al respecto:

- a) Relocalización en España de los centros y de los trabajadores si la actividad vinculada a la matriz, sus funciones o su resultado se producen en España.**
  - b) Vinculación automática de las condiciones laborales, de contratación y convenio iguales a la de la empresa matriz.**
  - c) Responsabilidad subsidiaria laboral, civil y penal de la matriz respecto a la interpuesta sobre sus condiciones de trabajo en su actividad vinculada.**
- 4. Incluir en la nómina todas las cotizaciones e impuestos que se realizan, incluidas las atribuidas a la empresa en el caso de los trabajadores por cuenta ajena; dichos importes serán satisfechos en una cuenta especial y liquidados por el trabajador trimestralmente, integrando los intereses de la misma en su fondo de pensiones.**

Con ello se pretende que el trabajador tome conciencia del verdadero importe de su salario y de los impuestos y cargas a los que está sujeto su trabajo y su esfuerzo. Por otra parte, se eliminan las deudas con la S.S. que arrastran muchas empresas y que desfiguran el mercado laboral y la libre competencia.



- 5. Obligación para las empresas de satisfacer en dos años las deudas contraídas con la S.S., para poder continuar con su actividad, sin posibilidad de moratoria.**
- 6. Creación de la denominada “mochila austríaca” fijada en dos días por mes, es decir veinticuatro días por año o parte proporcional, sin límite de mensualidades. Dicha cantidad será íntegramente satisfecha por el empleador. El coste es equivalente al 6,66 % del salario mensual, salvo los últimos treinta días que lo serán con el 20 % del salario con el objeto de penalizar los contratos de corta duración.**

**Este fondo sustituye a las indemnizaciones por despido cualquiera que sea la causa.**

**Para ello se aumentarán un total de 3,36 % las cotizaciones empresariales para crear un fondo de indemnización por abandono del puesto de trabajo sin límite de cotizaciones.**

Este fondo se creará en una cuenta aparte gestionada por el empleado, pudiendo ser rescatado total o parcialmente por el empleado por abandono del puesto de trabajo incluso voluntariamente o al alcanzar la edad de jubilación como plan de pensiones. En caso de fallecimiento formará parte de los bienes hereditarios y gozará de las ventajas de los planes de pensiones.

- 7. Fijar un porcentaje único de cotizaciones por contingencias a la S.S. para trabajadores por cuenta ajena del 22,6 %, a excepción de los treinta días últimos que lo serán al 35 % -con el objeto de penalizar los contratos de corta duración-. En el caso de los contratos a tiempo parcial que proponemos serían del 23.3 % para los medios y del 24.1 % para los cortos.**



**8. Fijar las cotizaciones empresariales por desempleo en el 4 % eliminando las cotizaciones por FP y FOGASA.**

Se elimina la cotización por F.P. y la correspondiente al FOGASA, puesto que una se integra dentro del Sistema General de Enseñanza y la otra porque la creación del fondo de indemnización por despido, impide a las empresas eludir el pago de indemnizaciones. Por otra parte, los ingresos en la cuenta de cotizaciones del empleado de las cotizaciones empresariales, limita las deudas a la S. S. y los salarios impagados.

Se reducen la cotizaciones por desempleo, ya que el sistema de mochila austriaca ha demostrado su eficacia para alcanzar el pleno empleo, allí donde se ha instaurado.

Cotizaciones empresariales en tantos por ciento de la base de cotización.

Actualidad	C. Indefinido	C. T. Parcial	Propuesta Ñ	C. Indefinido	Últimos 30 días	C. T. Parcial m/c
Contingencias comunes	23.6	23.6	Contingencias comunes	22.6	35	23.3/24.1
Desempleo	5.5	6.7	Desempleo	4.0	4.0	4.0/4.0
F.P.	0.6	0.6	F.P/FOGASA	0	0	
FOGASA	0.2	0.2	Fondo Indem.	6.66	20	7.0/7.5
<b>TOTAL</b>	<b>29.9</b>	<b>31.1</b>	<b>TOTAL</b>	<b>33.26</b>	<b>59</b>	<b>34.3/35.6</b>

**9. Fijar las cotizaciones del trabajador en el 1,1 por desempleo y eliminación del descuento dedicado a la FP. Las cotizaciones a la S.S. aumentarán en la parte disminuida anteriormente quedando fijadas en el 5,25 %. Dichas contribuciones se destinarán en su totalidad a formar parte de una cuenta de jubilación por capitalización que se invertirá libremente por el trabajador, a semejanza de un fondo de pensiones pero de carácter obligatorio.**



Cotización trabajadores por cuenta ajena en tantos por ciento de la base de cotización.

Actualidad	C. Indefinido	Propuesta Ñ	C. Indefinido
Contingencias comunes	4.7	Contingencias comunes	5.25
Desempleo	1.55	Desempleo	1.1
F.P.	0.1	F.P.	0
FOGASA	0.0	FOGASA	0
<b>TOTAL</b>	<b>6.35</b>	<b>TOTAL</b>	<b>6.35</b>

**10. Eliminación de la autorización administrativa para la realización de los ERE,s, desapareciendo tal figura.**

En tanto no se eliminen los ERE,s o mientras éstos permanezcan vigentes se **declarará la prohibición de efectuar pagos o indemnizaciones por su negociación cualquiera que sea su cantidad, efectuados de forma individual o colectiva, realizados en favor de los sindicatos, sus representantes, personal jurídico de los mismos o cualquier otro que actúe en un ERE, cualquiera que sea la causa.**

Actualmente los sindicatos llegan a realizar cobros de cantidades superiores al 15 % de las indemnizaciones que superen los veinte días. Estas cantidades se descuentan de las indemnizaciones de los sujetos regulados -generalmente con su desconocimiento-, ya que no suelen ser conocidos previamente a la negociación, ni se les suele informar del importe de las mismas-. Constituye un contrato forzoso de adhesión, oneroso y desproporcionado, a nuestro parecer, totalmente inmoral, que puede crear incentivos espurios en los sindicatos y grupos negociadores ya que pueden verse estimulados a forzar la resolución del conflicto mediante un



ERE, al reportarles el ingreso de notables cantidades de dinero.

En **ENE** creemos en TI.

**¡PIENSA LO, TU PUEDES DECIDIR!**

**PARTIDO ENE**