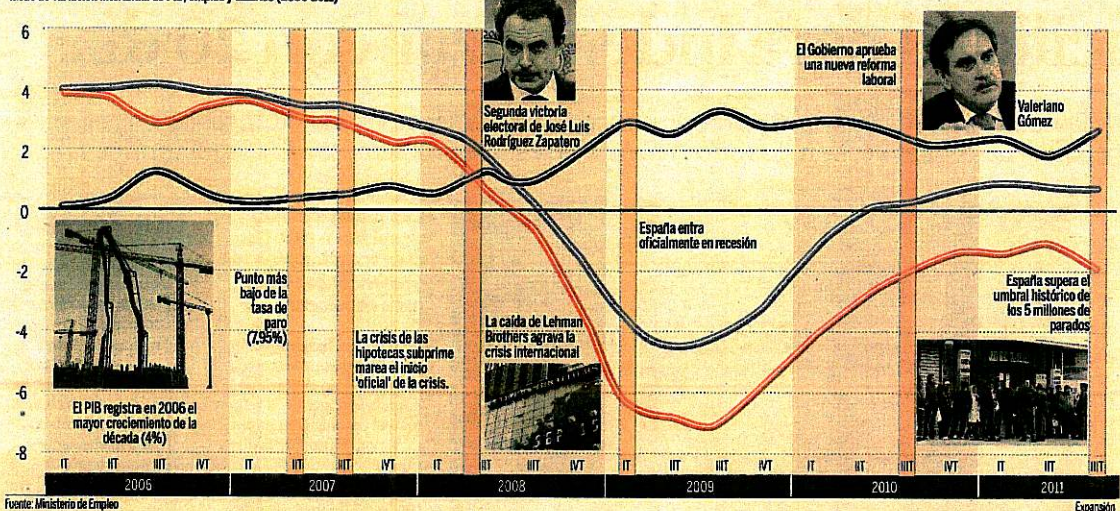


EL AJUSTE SE HACE VÍA DESPIDOS

Tasas de variación Interanual de PIB, empleo y salarios (2006-2011)



Fuente: Ministerio de Empleo

Expansión

Las compañías pagarán 20 horas de formación cada año

**Expansión.** Madrid El paquete de medidas laborales presentado ayer por el Gobierno dibuja un nuevo panorama para la formación. Así, todos los trabajadores tendrán derecho a veinte horas anuales de formación y se creará una *cuenta formación* en la que se recogerá la formación recibida por el empleado a lo largo de su vida activa. Este modelo es similar al implantado en Alemania.

La edad máxima para acceder a este tipo de contrato se mantiene en 30 años hasta que la tasa de paro baje del 15%. Una vez agotado el periodo de formación en una actividad, el trabajador podrá utilizar este tipo de contrato en otros sectores. Además, se permitirá que los centros de formación acreditados ejecuten directamente los planes de formación. El objetivo es evitar que un cambio tecnológico o de otro tipo suponga el despido del trabajador, así como fortalecer su preparación.

No se trata sólo de una estrategia impulsada por el Ministerio de Empleo. El ministro de Educación, Cultura y Deporte, José Ignacio Wert, anunció anteayer su intención de introducir "cambios progresivos" en la formación profesional con vistas a establecer un "sistema dual" en este tipo de estudios, inspirado en los esquemas vigentes en países como Austria. De hecho, Wert se reunió ayer con la comisaria europea de Educación, Androulla Vassiliou, tras el Consejo de Ministros del ramo celebrado en Bruselas. Vassiliou afirmó que "la situación de España es muy preocupante para la Comisión Europea, ya que sus tasas de desempleo juvenil y de abandono escolar temprano 28,4% son de las más altas de la UE".

La vicepresidenta y portavoz del Gobierno, Soraya Sáenz de Santamaría, también incidió ayer en la necesidad de que España emprendiera una profunda reforma educativa. Según lo planteado por el Ejecutivo, se le restará un curso a la ESO para sumárselo al bachillerato y a la FP de grado medio. Se trata de adelantar un año, a los 15, la decisión de ir a bachillerato o a la FP. Según Wert, "si los alumnos inician la siguiente etapa educativa durante su último año en la escuela, incrementamos las posibilidades de que continúen su formación más allá de las etapas obligatorias".

Los convenios de empresa tendrán prioridad sobre los sectoriales

**MÁS FLEXIBILIDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA** La nueva ley da preferencia al pacto entre la compañía y los representantes de los trabajadores, suprime la ultraactividad indefinida y quita poder a sindicatos.

**Juanma Larnet.** Madrid La Reforma laboral que aprobó ayer el Consejo de Ministros consagra la prioridad de los convenios de empresa sobre los de ámbito superior (territoriales o sectoriales) y facilita que las empresas se desvinculen de estos últimos. Es decir, con esta reforma laboral se atomiza la negociación colectiva, haciéndola correspondiente, principalmente, a los empresarios y a los representantes sindicales de cada compañía.

De hecho, esto es algo que el PP tenía "negro sobre blanco" desde hace muchos meses -antes incluso de tener redactado el programa electoral- y que se tenía por un compromiso capital e ineludible para el nuevo Gobierno, como adelantó EXPANSIÓN el pasado 30 de septiembre.

La nueva reforma va en la línea de ahondar en la flexibilidad interna de las empresas, para intentar situar el despido "como último recurso". Para ello, en el Real Decreto se introduce la prioridad de los convenios de empresa, de forma que, "independientemente de lo que se pacte a nivel superior, los representantes de los trabajadores y el empresario pueden consensuar un convenio de empresa que se adapte a sus necesidades y particularidades".

Además, en el decreto se facilita a las empresas en difi-

cultades la no aplicación del convenio de ámbito superior (descuelgue).

Es decir, la empresa se puede descolgar del convenio de su sector o del ámbito territorial al que estaba adscrita -provincial, regional o nacional- y elaborar unas condiciones laborales más favorables a su actividad, lo que podría, en muchos casos, ser la última opción para su supervivencia o para no tener que acometer despidos. Así, la flexibilización de la negociación colectiva puede hacer de embudo de la destrucción de empleo.

**Arbitraje**

Hasta ahora, las empresas se inscribían en el convenio de ámbito inmediatamente superior. Es decir, en el sectorial, si lo hubiere. Ahora los sindicatos y las compañías también podrán negociar en qué ámbito se *cuelgan*. Así, por ejemplo, una empresa de trenes de Móstoles podrá optar por el convenio de la Comunidad de Madrid en lugar del ferroviario, si ello le resulta más beneficioso.

Y si los representantes de la empresa y los portavoces sindicales no llegan a un acuerdo? En ese caso, la nueva ley estipula que "las partes irán a la solución extrajudicial de conflictos y, en su caso, al arbitraje, si lo han pactado en el convenio colectivo. De no ser así, una de las partes eleva-

REVOLUCIÓN EN LOS CONVENIOS

**PRIMACÍA EMPRESARIAL Y DESCUELGO**

El convenio de empresa tendrá primacía sobre lo consensuado en ámbitos superiores. La empresa se puede descolgar del convenio de su sector o del ámbito territorial al que estaba adscrita -provincial, regional o nacional- y elaborar unas condiciones laborales más favorables, siempre que ello se pacte con los representantes sindicales.

**ULTRAACTIVIDAD**

Se pone fin a la ultraactividad indefinida de los convenios. Las partes deberán negociar uno nuevo antes de dos años.

**ARBITRAJE**

En caso de que empresa y sindicatos no lleguen a un acuerdo sobre el convenio, la nueva ley estipula que "las partes irán a la solución extrajudicial de conflictos y, en su caso, al arbitraje".

**ABSENTISMO**

Se elimina la vinculación del grado de absentismo del trabajador y la plantilla para justificar el despido. Ahora sólo se tendrá en cuenta el absentismo del trabajador.

**MOVILIDAD INTERNA**

Se elimina el sistema de clasificación de trabajadores por categorías profesionales y se generaliza el sistema de grupos profesionales, facilitando la adaptación a nuevas funciones y favoreciendo la movilidad interna del empleado.

rá el desacuerdo a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos nacional o sus equivalentes autonómicos, que nombrará un árbitro que resolverá en un máximo de 25 días", apunta la referencia del Consejo de Ministros celebrado ayer.

Para favorecer la negociación y la consecución de los

acuerdos, "las partes deberán negociar un nuevo convenio en un plazo máximo de dos años", apunta el Ministerio de Empleo. A partir de esa fecha, el convenio ya no estará vigente, por lo que "se pone fin a la ultraactividad indefinida de los convenios". La denominada ultraactividad consiste en que el convenio sigue vigente

de forma permanente después de su caducidad, hasta que no se llegue a un acuerdo para elaborar uno nuevo, como ocurría hasta ahora. A partir de esta reforma, el tope son dos años.

**Absentismo**

Por otro lado, se elimina la vinculación del grado de absentismo del trabajador y la plantilla para justificar el absentismo como causa de despido. A partir de ahora sólo se tendrá en cuenta el absentismo del trabajador. Además, "con el objetivo de evitar el despido, se simplifican los trámites para reducir la jornada de trabajo o suspender el contrato como mecanismo de ajuste ante situaciones de disminución de la demanda". Y se elimina la autorización administrativa necesaria para llevar a cabo esta medida.

Por último, se elimina el sistema de clasificación de trabajadores por categorías profesionales y se generaliza el sistema de grupos profesionales, "facilitando así, la adaptación de los trabajadores a nuevas funciones", según Empleo.

Todas estas medidas restan poder de influencia real a la patronal empresarial CEOE y a los sindicatos mayoritarios (CCOO y UGT), que perderán gran parte de su palanca de presión laboral a nivel nacional.