

Las 10 medidas de la revolución laboral

El decreto que aprobó ayer el Gobierno representa la mayor reforma del mercado de trabajo que se recuerda en nuestro país en varias décadas. Esa *revolución laboral* se sintetiza en 10 medidas en las que, por un lado, se favorecen las nuevas contrataciones, al tiempo que se abaratan los despidos y se facilita que

las empresas pueden planificar mejor los ajustes de costes. El Ejecutivo de Mariano Rajoy crea un nuevo contrato para pymes de menos de 50 empleados que establece que los trabajadores puedan compatibilizar el 25% del paro con su salario el primer año y que el empleador pueda deducirse el 50% de esa prestación y recibir 3.000 euros por el primer

contrato si tiene menos de 30 años. Además, el periodo de prueba durará un año y el contrato contará con una bonificación de 3.600 euros para jóvenes de menos de 30 años y de 4.500 euros para mayores de 45.

El despido se abarata considerablemente. Se generaliza en 33 días por año la indemnización por despido improcedente y se precisan las

causas por las que pueden rescindirse contratos con la indemnización de 20 días.

Por último, se da por primera vez prevalencia al convenio de empresa frente al sectorial y se limita la ultraactividad a dos años. Los ERE no necesitarán autorización previa y las empresas de trabajo temporal funcionarán como agencias de colocación.

Adiós al 'despido exprés' y a los 45 días



La indemnización por despido improcedente con un contrato indefinido se reduce de 45 a 33

días por año y de un tope de 42 mensualidades a sólo 24. Desaparece el despido exprés, que pagaba con 45 días el cese improcedente y es el principal mecanismo usado en España desde 2002. El despido objetivo se mantiene en 20 días y 12 mensualidades. Pero se redefinen las causas económicas para realizarlo: bastará con que la caída de ingresos o ventas de la empresa se produzca durante tres trimestres consecutivos. Así se trata de acotar al juez la toma de decisión en caso de litigio judicial. La empresa ya no tendrá que argumentar la «razonabilidad» de su decisión como hasta ahora. Desde hoy también los organismos y empresas públicas podrán acogerse a las causas de despido objetivo para echar a su personal laboral. El Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) sólo pagará a las pymes los ocho días de indemnización de los despidos procedentes.

Descuelgue negociado, sin ultraactividad



El Gobierno dice haber incorporado a la reforma la parte más sustancial del acuerdo firmado

el pasado 25 de enero por los sindicatos y la patronal. La CEOE ha manifestado ya su satisfacción por lo que ha visto en el decreto. Pero UGT y CCOO no verán con buenos ojos que se haya eliminado la ultraactividad: la prórroga automática de los convenios colectivos que caducan y mientras se negocia su renovación. Ahora, sin embargo, la vigencia de los convenios caducados se limita a dos años. Si que ha respetado la reforma el mecanismo de descuelgue pactado por sindicatos y patronal. Así, el empresario que no quiera aplicar las condiciones marcadas por el convenio de su sector, sólo podrá hacerlo si tiene el acuerdo previo del comité. Pero añade como instancia final en caso de conflicto la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos. También se consagra la prioridad aplicativa de los convenios de empresa sobre los sectoriales.

ERE sin tutela laboral pero con recolocaciones



El Gobierno ha eliminado la autorización administrativa previa para los Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) o despidos colectivos. En su lugar, la empresa tiene la obligación de comunicar a la autoridad laboral su intención de reducir la plantilla y debe abrir en ese momento un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores. Pero la decisión final será del empresario. Si el comité de empresa no está de acuerdo, deberá acudir a los jueces para resolver el conflicto. Si tiene más de 100 trabajadores, la empresa está obligada a contratar una agencia que elabore un programa externo de recolocación de los despedidos con una duración no inferior a seis meses. La intención declarada del Gobierno es que en los ERE las empresas aumenten sus «compromisos de acompañamiento social». Y descarta que la ausencia de autorización administrativa vaya a acrecentar las discrepancias en el periodo de consultas o la «litigiosidad» ante los tribunales.

Derecho a 20 horas anuales de formación



Cada trabajador tendrá su cuenta individualizada de formación y un «cheque de formación», que

le da derecho a 20 horas anuales de actividades formativas, cuyo contenido tendrá que estar vinculado a su puesto de trabajo. También tendrá garantizado el disfrute de permisos retribuidos para formarse. El Gobierno negociará con los sindicatos, la patronal y los partidos políticos una futura Ley de Formación Profesional. El objetivo es instaurar en España el llamado modelo dual o modelo alemán, que combina la formación teórica con las prácticas remuneradas en una empresa. Los centros de formación podrán intervenir directamente en el sistema de formación para el empleo, que deberá guiarse, adelantó Fátima Báñez, por los principios de «transparencia, libre concurrencia y evaluación de sus resultados». Hasta ahora, buena parte del sistema se lo reparten los sindicatos y la patronal.

Un contrato nuevo muy bonificado



El Ministerio de Empleo se adherirá ayer a las tesis sindicales al reconocer que no existen 43 ti-

pos de contratos, sino sólo cuatro indefinidos, cuatro temporales, los de formación y prácticas, y el de relevo. Un esquema que no ha modificado en la reforma. Por el contrario, ha creado uno nuevo: indefinido de apoyo a los emprendedores. Podrán utilizarlo las empresas de menos de 50 trabajadores y permitirá una deducción de 3.000 euros por contratar a menores de 30 años. Tendrá un periodo de prueba de un año. Si el contratado estaba desempleado, el empresario podrá descontarse fiscalmente durante un año el 50% de su prestación de paro. Y el trabajador, si quiere, podrá compatibilizar su sueldo con el 25% de la prestación. También podrá el empresario percibir una bonificación de 3.600 euros por contratar a jóvenes durante tres años o de 4.500 euros si se trata de parados de larga duración mayores de 45 años.

Plan de lucha contra el fraude en el desempleo



La reforma no ha tocado la cuantía de las prestaciones por desempleo. Pero pondrá en

marcha un plan especial de la Inspección de Trabajo para luchar contra el fraude y la economía sumergida. Su objetivo es evitar que los receptores de la prestación la compatibilicen con trabajos. También pretende el Gobierno que los desempleados que la cobren realicen «servicios de interés general en beneficio de la comunidad», a través de convenios de colaboración con ayuntamientos, comunidades autónomas o fundaciones. Según Empleo, ya existe la posibilidad de formalizar este tipo de convenios, pero apenas se firman. Para mejorar la intermediación laboral, las ETT podrán funcionar como agencias de colocación. Y se mantiene la obligación para las empresas que hagan prejubilaciones de abonar al Estado el gasto que éste hace en las prestaciones por desempleo de los que dejan de trabajar antes de llegar a la edad legal de retiro.

Temporales encadenados, hasta 2013



El Ejecutivo pretende impulsar el uso del contrato a tiempo parcial liberalizando las horas extra,

que a partir de ahora se integrarán tanto en la base de cotización como en la reguladora de la prestación por desempleo, mejorando ambas. También cambia el contrato de formación y aprendizaje, que se podrá firmar con trabajadores de hasta 30 años, pero sólo hasta que la tasa de paro en España baje del 15%. La reforma recupera la prohibición de encadenar contratos temporales durante más de dos años que suprimió el anterior Gobierno. Pero, en realidad, no lo hará hasta el 1 de enero de 2013. El argumento aportado por el Ministerio de Empleo es que éste va a ser el «año más duro de la crisis». El presidente, Mariano Rajoy, y otros miembros del Gobierno han esgrimido repetidas veces la medida tomada por el ex ministro Valeriano Gómez el pasado agosto para atacar al PSOE por haber convertido así el contrato temporal en el contrato único de España.

Siete días por año a directivos públicos



Como medida para «redimensionar» el sector público empresarial, explicó ayer la vicepre-

sidenta, Soraya Sáenz de Santamaría, la reforma incluye una reducción significativa de las indemnizaciones que reciben los directivos de las compañías de titularidad estatal. Desde hoy, se les compensará sólo con una cantidad equivalente a siete días por año trabajado, con un máximo de seis mensualidades. Pero, si los ejecutivos tienen una relación previa con la Administración pública, es decir, si son funcionarios o cuentan con un puesto con reserva de plaza, no tendrán derecho a recibir indemnización alguna. La medida acompaña también a los límites que se imponen ahora a las compensaciones por cese de los directivos de las entidades financieras. Si han sido objeto de algún expediente disciplinario con sanción, la destitución equivaldrá a un despido disciplinario que les dejará sin indemnización.

Reordenación de las bonificaciones



El Ministerio de Empleo reconoce que las bonificaciones a la contratación se han convertido

a lo largo de los últimos años en una auténtica «maraña» que ha terminado contagiando a los contratos asociados con los distintos tipos de incentivos. Las deducciones creadas en 2006, las que se modificaron en la reforma de 2010 y otras más antiguas llegan a superponerse. Así que la reforma intenta ordenarlas y racionalizarlas, aseguran fuentes de Empleo, asociándolas a colectivos concretos: pequeñas y medianas empresas —como las que incentivan el contrato de apoyo a los emprendedores—, discapacitados, víctimas de violencia de género o personas en riesgo de exclusión social. La extensión de las bonificaciones a todo tipo de trabajadores produce el «efecto peso muerto»; es decir, termina incentivándose la contratación de trabajadores que habrían sido contratados aun sin existir las deducciones.

Vigilancia individual del absentismo



El Gobierno prepara para el primer trimestre del año una Ley de Mutuas. De momento, la reforma laboral ha eliminado la vinculación entre el grado de absentismo del trabajador y el de la plantilla para invocar las ausencias injustificadas en caso de despido objetivo. Hasta ahora, para poder hacerlo, el absentismo de toda la plantilla debía superar el 5%, siempre que las faltas de asistencia alcancen el 20% de las jornadas hábiles durante dos meses consecutivos, o bien el 25% a lo largo de cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de un año. Además, las mutuas de accidentes de trabajo colaborarán en el control de las incapacidades temporales. Éste fue un punto que se incluyó en la agenda de las negociaciones entre sindicatos y patronal a invitación de la ministra de Empleo. Pero los agentes sociales no se pusieron de acuerdo. UGT y CCOO se oponen a que las incapacidades temporales dejen de vigilarlas los médicos de la sanidad pública.