

Resumen de Prensa



REFORMA LABORAL 2012



FITAG
Industria y
Trabajadores Agrarios

13 de Febrero de 2012

- Es la reforma del despido único (UGT)
- Ok, ok... No se humille usted más – Cándido Méndez (PÚBLICO)
- La reforma laboral facilita los ERE en la Administración (EL PAÍS)
- Directivos de grupos públicos: al paro con solo siete días por año (EL PAÍS)
- La reforma laboral da luz verde al ERE exprés (EL PAÍS)
- ¿Cómo me afecta la reforma laboral? (EL PAÍS)
- PP y CiU critican a los sindicatos por su oposición a la reforma (EL PAÍS)
- ANÁLISIS: El partido de los empresarios. Joaquín Estefanía (EL PAÍS)
- La reforma abre las puertas a una rebaja general de los sueldos (EL PAÍS)
- Las grandes empresas con ganancias pagarán más por prejubilarse (EL PAÍS)
- Báñez se reúne con los sindicatos y la patronal para explicarles la reforma (EL PAÍS)
- Los sindicatos aplazan la huelga general (EL PAÍS)
- La reforma facilita y abarata el despido (EL PAÍS)
- ANÁLISIS: Efectos incontrolados de la reforma - Jesús Cruz Villalón (EL PAÍS)
- IGNACIO FERNÁNDEZ TOXO - CC OO: “No vamos a entrar al primer trapo que nos pone el Gobierno” (EL PAÍS)
- CÁNDIDO MÉNDEZ UGT: “Tenemos que cargarnos de razones para convocar una huelga” (EL PAÍS)
- España se acerca al coste del despido en Europa, pero las trabas aún son menores (EL PAÍS)
- Los sindicatos acusan al Gobierno de 'desentenderse' del problema del paro (EL MUNDO)
- La reforma limita el papel sindical y permite a la empresa saltarse el convenio (ABC)

- Los sindicatos convocan manifestaciones el día 19 para testar una futura huelga general (PÚBLICO)
- Opinión, por Ignacio Fernández Toxo: Las mismas recetas que han generado tanto paro no pueden crear empleo (PÚBLICO)
- Desnudos y a la intemperie (PÚBLICO)
- Duran: "El derecho de huelga no puede ir nunca contra el interés general" (PÚBLICO)
- Los emprendedores tendrán un nuevo contrato bonificado (PÚBLICO)
- Los detalles de la reforma laboral (PÚBLICO)
- Los empresarios celebran la "imprescindible" reforma laboral (PÚBLICO)
- La reforma laboral, punto por punto (PÚBLICO)
- Las cinco grandes mentiras de la reforma laboral (PÚBLICO)
- Los nuevos contratos fijos deberán durar tres años para estar bonificados (CINCO DÍAS)
- Más facilidad para bajar salarios e incumplir el convenio (CINCO DÍAS)
- ¿Qué opinan los expertos de la reforma laboral? (EXPANSIÓN)
- Montoro dice que la reforma no creará empleo y De Guindos prevé efectos positivos a medio plazo (EXPANSIÓN)
- La letra pequeña de la reforma laboral (EXPANSIÓN)
- Los empresarios a escena (EXPANSIÓN)
- Reforma laboral. rosell (ceoe) dice a los sindicatos que "no estamos para conflictividades" (EL ECONOMISTA)
- La CEOE niega que la reforma sea su 'triunfo' porque 'también ganan parados y trabajadores' (DEIA)



Es la reforma del despido único

“Más allá de lo que se diga por parte del Gobierno, esta reforma en sus consecuencias prácticas es la del despido único y únicamente la vía del despido como respuesta gubernamental a la crisis económica”.

El Secretario General de UGT, Cándido Méndez, ha realizado estas declaraciones en una rueda de prensa en la que, junto con su homólogo de CCOO, Ignacio Fernández Toxo, ha dado a conocer la posición de ambos sindicatos con respecto a la *Reforma Laboral aprobada_ayer* por el Consejo de Ministros.

“En vez de hablar de contrato único” ha manifestado “lo que hace es asentar el despido único. En la práctica la tendencia va a desembocar en aplicar los 20 días de indemnización por despido, entre otras cosas porque se recorta de una manera muy notable el control jurisdiccional en caso de despido”.

“Además”, ha añadido, “el hecho de que en la norma se diga que basta que una empresa tenga tres trimestres consecutivos en pérdidas para se acredite la procedencia de un despido por causas económicas, va ser letal en esta situación de crisis económica”.

Méndez ha explicado que “el despido de 20 días se va a erigir como la figura máxima y prácticamente exclusiva en los ajustes laborales en nuestro país porque “a diferencia de la legislación anterior, esta reforma presume que el despido es procedente y lo que hay que demostrar es la improcedencia, por lo tanto se asienta la única vía del despido como respuesta a la crisis”.

El Secretario General de UGT ha subrayado que “nuestra impresión es que este Gobierno actúa sin autonomía y ha asumido la lógica de un país intervenido, cuando esa no es la situación real de nuestro país”.

“Esta decisión parte de un error deliberado de diagnóstico que no tiene en cuenta la situación real de nuestro país, que ignora por qué en España la crisis se ha traducido de una manera tan brutal en destrucción de empleo y

que trae como consecuencia el imponer una plantilla ideológica, ultraliberal, en la lucha contra la crisis”.

Méndez ha subrayado que “estas reformas ni van a propiciar el crecimiento económico, porque ahondan en la recesión, ni van a contribuir a crear empleo, algo que ya ha reconocido hasta el propio Presidente del Gobierno”. Sin embargo, “en el medio plazo, va a precarizar aún más el mercado de trabajo, va a hacer que nuestro país coexista con elevados niveles de desempleo además de crear una economía poco productiva”.

En cuanto a una de las medidas estrella de la reforma, la del contrato indefinido para emprendedores, ha resaltado que “esto es simplemente una apuesta por la precariedad y las rotaciones externas, los trabajadores van a rotar de manera permanente porque se produce algo absurdo con el periodo de prueba de un año, y es, además, una intentona de maquillar las cifras estadísticas de temporalidad”.

Cándido Méndez se ha referido también a las formas en las que se ha producido la aprobación de la reforma laboral por parte del Gobierno afirmando que “el procedimiento ha sido un atropello garrafal al derecho de información y consulta que tenemos las organizaciones sindicales y empresariales”. “Ha sido un debate unilateral, un monólogo por parte del Gobierno”, y el hecho de que la ministra “nos llame a posteriori en ningún caso puede compensar este enorme atropello que se ha producido en las formas”.

PÚBLICO

Opinión, por Cándido Méndez

Ok, ok... No se humille usted más

Cuando un ministro agacha la cerviz y solícito rinde cuentas ante un comisario europeo de lo que va a aprobar el Gobierno de su país, está humillando a ese gobierno y a sus ciudadanos. Así se comportó el jueves el responsable de Lehman Brothers en la Península Ibérica hasta su quiebra, hoy reconvertido en ministro de España. "Mañana aprobamos la reforma del mercado laboral, vas a ver que será extremadamente agresiva". Nos quedaremos sin saber cuánto de bochorno había en la contestación del titular de asuntos económicos de la Comisión Europea: "Eso sería fantástico. Ok, ok".

Cuando una ministra, que dice valorar el dialogo social, comunica por teléfono (minutos antes de comenzar el Consejo de Ministros) el contenido de esta reforma, no solo desprecia el derecho de información y consulta que asiste a los sindicatos, también los está intentando humillar y, con ellos, a los trabajadores que representan.

Desconfían de la responsabilidad de los trabajadores y sus sindicatos

Dos actitudes: una diligente, la otra displicente. Mucho nos tememos que sean el haz y el envés de este gobierno. Debería añadirse una tercera: una actitud laxa ante la verdad. Si se afirma, como se ha hecho en la comparecencia tras el Consejo de Ministros, que "se respetaran los derechos adquiridos de los trabajadores en materia de indemnización de 45 días por año", no se está diciendo la verdad.

La primera entidad financiera de nuestro país tuvo, de enero a septiembre de 2011, un beneficio atribuido de 5.303 millones de euros, que supuso un descenso del 13%. Ha sido una disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas, como establece la reforma. ¿Considera el Gobierno que es justo social y económicamente que se haga uso de las facultades discrecionales que ha otorgado al empresario?

El Gobierno, con esta reforma laboral, no sólo se desdice de lo que afirmaba hace pocos meses en la oposición: "Lo que necesita España no es facilitar el despido, no es fomentar la salida, sino la contratación". Lo peor es que parece estar actuando bajo el efecto de un doble síndrome: el de considerarse una administración intervenida de hecho y, otro más preocupante, el que le lleva a desconfiar de la responsabilidad y el compromiso de los trabajadores y sus sindicatos.

Si el presidente del Gobierno reconoce que, pese a hacer una política como Dios manda, el paro aumentará en 2012 y previsiblemente en 2013, ¿puede explicarnos en qué va a contribuir esta urgente reforma a evitar la destrucción de más puestos de trabajo? ¿Cómo facilitando y abaratando el despido lograremos crearlos?

Llamamos a la responsabilidad. A la sensatez del Gobierno y de los empresarios. Su obligación es dar seguridad a los trabajadores ante la crisis. Despidiendo más barato a los padres y contratando en precario a los hijos, sólo ahondarán en el temor y la frustración de nuestra sociedad.

EL PAIS

La reforma laboral facilita los ERE en la Administración

La reforma laboral allana el camino de los despidos colectivos en el sector público tanto como en el privado. Y no solo lo hace para quienes trabajan en las empresas públicas, sino también para el personal laboral contratado directamente por los ayuntamientos, las comunidades autónomas o los propios ministerios. Cuando los “entes, organismos y entidades que forman parte del sector público” aduzcan nueve meses de “insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente”, según reza una disposición transitoria del decreto ley que entró ayer en vigor, podrán poner en marcha un Expediente de Regulación de Empleo (ERE) por causas económicas y despedir con una indemnización de 20 días por año trabajado sin que la autoridad laboral les de el visto bueno.

Entre los potenciales afectados de esta medida están los casi 700.000 empleados públicos que están considerados como personal laboral contratado, según el Ministerio de Administraciones Públicas, y los más de 150.000 que trabajan en empresas públicas, según la encuesta de población activa. En cambio, deja fuera a los dos millones de funcionarios, cuyo régimen laboral no se rige por el Estatuto de los Trabajadores, que es lo que reformó el Consejo de Ministros el pasado viernes.

Además, la reforma laboral zanja un viejo debate del derecho laboral: ¿se pueden promover despidos colectivos desde el sector público? La mayoría de juristas y sentencian opinaban que sí. Y, de hecho, hay múltiples regulaciones de empleo llevadas a cabo en Administraciones públicas. Uno de los últimos ejemplos es el del Ayuntamiento madrileño de Collado Villalba que el jueves recibió luz verde de la Comunidad de Madrid —si hubiera esperado dos días no la habría necesitado— para despedir a 39 de sus 569 empleados.

Lo que no podrán hacer las Administraciones y los demás órganos públicos, a partir de ahora, salvo los que se financien mayoritariamente con dinero que no procede de los contribuyentes, es recurrir a otras herramientas para adaptarse a las dificultades económicas y recibir ayudas de la Seguridad Social para mantener el empleo. La reforma laboral les veda la posibilidad de recurrir a los ERE para suspender contratos temporalmente o reducir jornada. Este veto es la mejor prueba de que el Gobierno —con los cambios laborales para el sector público en la reforma— lo que persigue es facilitar el ajuste presupuestario a través de la partida de personal.

La medida afectaría al personal laboral contratado y de empresas públicas

Desde julio de 2009, cuando una empresa opta por enfrentarse a las dificultades económicas suspendiendo los contratos temporalmente sin despedir se beneficia de una bonificación del 50% en las cuotas a la Seguridad Social durante 240 días. Además, los trabajadores afectados cobran 180 días de prestación por desempleo, sin que eso suponga merma alguna en su derecho para percibir luego el paro si definitivamente acabara perdiendo su empleo. La reforma laboral cierra esta posibilidad para los ERE procedentes de la Administración o sus aledaños. No en vano, los recursos empleados en esta ayuda salen de las arcas de la Seguridad Social.

Que la “insuficiencia presupuestaria” justifique el despido colectivo por motivos económicos en los entes y organismos públicos allana el ajuste por una doble vía en muchos de ellos. Por un lado, facilita y abarata el ERE. Por otro, permite a la Administración provocar la causa que motiva el expediente.

En muchos organismos (Consejo Superior de Investigaciones Científicas, universidades, televisiones públicas, organos supervisores y reguladores como la CNMV o el Banco de España) su presupuesto procede totalmente o en gran parte de la dotación presupuestaria que se le asigne. Por tanto, depende de la decisión de los responsables políticos que se den las causas que permiten poner en marcha el despido colectivo precedente. Por ejemplo, la decisión del Consejo de Ministros de recortar en 200 millones la aportación pública al presupuesto de RTVE, bien podría propiciar que la televisión pública estatal acabara incurriendo en “insuficiencia presupuestaria persistente”.

El Gobierno quiere acabar con los ERE privilegiados como el de RTVE en 2006

La crisis ha provocado un desplome de los ingresos públicos y el descontrol del déficit. Para controlarlo, muchas administraciones han puesto su mirada en este tipo de órganos. Es el caso de las televisiones autonómicas. En Valencia, la Generalitat, la comunidad más endeudada de España, ha anunciado su intención de reducir en dos tercios (1.800 trabajadores) la plantilla de Radio Televisión Valenciana. Tras la reforma laboral, el Gobierno de Alberto Fabra ve como se le allana y abarata el camino.

Hasta el pasado viernes, las regulaciones de empleo que se llevaban adelante en este tipo de organismos solían acabar con unas condiciones mucho mejores que las del resto de trabajadores. En 2006, RTVE pactó un ERE con sus sindicatos por el que los afectados perdían su empleo a cambio de recibir en torno al 90% de su sueldo neto hasta que se jubilaran.

La intención del Gobierno es acabar con este tipo de pacto. Y así lo admitía el pasado viernes. “Pretendemos facilitar el redimensionamiento de las estructuras administrativas que crecieron desmesuradamente durante el crecimiento y que no son sostenibles desde

un punto de vista financiero en el momento actual, ni existe una previsión de que lo sean en los próximos años”, afirma el Ministerio de Empleo.

EL PAIS

Directivos de grupos públicos: al paro con solo siete días por año

El decreto ley para la reforma del mercado laboral incluye una disposición adicional centrada en los contratos mercantiles y de alta dirección del sector público estatal. Este punto establece que cuando la Administración despida a los ejecutivos de las empresas públicas estos solo tendrán derecho a cobrar una indemnización “no superior a siete días por año de servicio de la retribución anual en metálico”, con un máximo de seis mensualidades.

El texto aprobado por el Consejo de Ministros el pasado viernes establece que el cálculo de la indemnización se hará teniendo en cuenta la retribución fija anual en metálico que en el momento del despido estuviese cobrando el directivo. A la hora de establecer la indemnización, sin embargo, no se tendrán en cuenta los incentivos o complementos variables que tuvieran estos trabajadores.

Aparte de la baja cuantía de la indemnización, uno de los aspectos más llamativos es el carácter retroactivo de la norma. Esta disposición será de aplicación a los contratos mercantiles o de alta dirección celebrados con anterioridad a su entrada en vigor, cuyo contenido deberá ser adaptado a los términos establecidos en el decreto ley en el plazo de dos meses. “Las indemnizaciones por extinción del contrato, cualquiera que fuera la fecha de su celebración se regirán por esta disposición”, reza el texto. La reforma deja en papel mojado cualquier blindaje: “Serán nulas de pleno derecho las cláusulas de los contratos a que se refiere la presente disposición que se opongan a lo establecido en la misma”.

El Gobierno del PP también establece que no tendrán derecho a indemnización alguna los directivos que sean despedidos y que tengan la condición de funcionario de carrera del Estado, de las Comunidades Autónomas o de las entidades locales.

El despido de los directivos de empresas públicas deberá ser comunicado por escrito, con un plazo máximo de antelación de 15 días naturales. “En caso de incumplimiento del preaviso mencionado, la entidad deberá indemnizar con una cuantía equivalente a la retribución correspondiente al periodo de preaviso incumplido”.

Además, la nueva legislación en materia laboral señala que los contratos que se hagan para dirigir empresas públicas deberán someterse, antes de formalizarse, al informe previo de la Abogacía del Estado.

EL PAIS

La reforma laboral da luz verde al ERE exprés

El Gobierno del Partido Popular ha despejado de un plumazo las dificultades que los empresarios encontraban a la hora de tramitar despidos colectivos: amplía las causas objetivas para que se puedan acoger a este modelo de despido y elimina la autorización previa. Pero también, acelera la tramitación. De esta forma, la reforma laboral que ayer entró en vigor facilita y formaliza el ERE exprés.

Esta fórmula para reducir las plantillas de forma barata no terminaba de funcionar como pretendían los empresarios. Hasta ahora, en la mayoría de los casos, los representantes de los trabajadores y la dirección de las compañías se veían abocadas a negociar las condiciones de este despido, lo que provocaba que mejoraran lo que establece la ley: 20 días de indemnización por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades. Y lo hacían porque el ERE debía contar con el visto bueno previo de la autoridad administrativa (el ministerio de Empleo o las consejerías de Trabajo). Además, si el ERE no se presentaba con un acuerdo entre las partes los trabajadores podían acudir al juez. Y esto, podía alargar con exceso el procedimiento. La situación provocaba que más del 90% de los ERE fueran pactados y con unas condiciones mejores a las previstas en la legislación laboral para este tipo de despidos colectivos.

Ahora, el Gobierno de Mariano Rajoy ha limpiado los obstáculos para facilitar los EREs. El Real Decreto publicado ayer en el Boletín Oficial del Estado (BOE) con el que el Ejecutivo del PP ha reformado la legislación laboral amplía las situaciones en las que los empresarios puedan acogerse a esta fórmula de despido colectivo.

“Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos”, señala el Real Decreto, aprobado el viernes. Según esto, solo tendrán que justificar nueve meses consecutivos de caídas en sus ventas o en sus ingresos para aplicar el despido barato de 20 días.

La norma elimina la autorización previa que antes otorgaba Trabajo

Esta nueva posibilidad, la de hacer un ERE cuando caen las ventas, suscita varias dudas. No es lo mismo incurrir en una caída de facturación todos los meses de los tres trimestres contemplados en la norma, lo que dificulta que se puedan acoger a esta fórmula; o que la

reducción de ventas se hayan producido en todo ese periodo, lo que puede provocar que algún empresario maquille sus cuentas.

El decreto ley tampoco precisa de qué forma tendrán que justificar los empresarios las pérdidas o caídas de ventas, si con sus cuentas anuales, con un informe de auditoría o con declaraciones fiscales.

La nueva regulación también agiliza y facilita los EREs temporales. El nuevo marco laboral, también, suprime la autorización previa para este tipo de despidos colectivos “por causas económicas técnicas, organizativas o de producción de fuerza mayor”.

La nueva regulación también agiliza y facilita los EREs temporales

Otra de las novedades consiste en que la reforma reduce de forma drástica el proceso para la aplicación de los despidos colectivos. El artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores establecía que cuando el empresario presente un ERE deberá abrir un periodo de consultas con los sindicatos. “La consulta con los representantes legales de los trabajadores tendrá una duración no inferior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de trabajadores”. Pero ahora la reforma modifica la redacción del citado artículo y establece que el periodo de consultas “no podrá ser superior a 30 días naturales”.

La reforma elimina la autorización previa que tenía dar Trabajo. Pero mantiene la obligación de comunicarle el inicio del ERE, para que esta recabe un informe de la Inspección de Trabajo, que “deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de 15 días”.

Hasta ahora era frecuente que los empresarios acordaran con los trabajadores las condiciones de los despidos. A partir de esta reforma laboral no será tan necesario. En el caso de que los trabajadores no estén de acuerdo con la presentación del ERE, con un despido de 20 días, podrán acudir a los tribunales.

Para acelerar el paso de este procedimiento en los juzgados el Gobierno del PP ha despejado este proceso: “Se crea una nueva modalidad procesal para el despido colectivo, cuya regulación persigue evitar una demora innecesaria”, señala el texto de las nuevas reglas de juego laborales.

Además, la nueva norma presentada el viernes pasado limita a 20 días desde que el empresario comunica el ERE el plazo para que los trabajadores presenten la demanda. El proceso judicial “tendrá carácter urgente. La preferencia en el despacho judicial de estos asuntos será absoluta sobre cualquier otro”, señala el Real Decreto.

Esto hace que la nueva reforma laboral de la ministra de Empleo, Fátima Bañez, facilite los despidos de 20 días mediante el ERE exprés.

Las claves principales de la reforma

- Se generaliza la indemnización de 33 días. El despido procedente será indemnizado con 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades. Se respetarán los derechos adquiridos: a los contratos preexistentes se les aplicará la indemnización de 45 años hasta la entrada en vigor de la norma, es decir, hasta ayer. A partir de entonces el cómputo se realiza con arreglo a la nueva norma.
- Veinte días si el despido es por causas económicas. Bastará una caída de ventas durante tres trimestres para que una empresa utilice el despido procedente, tanto individual como a través de expedientes de regulación de empleo (ERE), que ya no necesitarán autorización previa.
- Contrato indefinido para apoyar a pequeños empresarios. Se crea una nueva modalidad de contrato para pymes y autónomos con empresas de menos de 50 trabajadores. El periodo de prueba de estos contratos será de un año. El empresario tendrá una deducción fiscal de 3.000 euros cuando contrate a su primer trabajador, siempre que este sea menor de 30 años. Los empresarios que contraten a un trabajador que estaba en paro podrán deducirse el 50% de la prestación que este estuviera cobrando. Por su parte, el empleado podrá recibir, junto a su sueldo el 25% de esa prestación.
- Límite al encadenamiento de contratos temporales. A partir del 31 de diciembre de 2012 (y no del 30 de junio de 2013 como establecía la ley actual) se recupera la prohibición de encadenar contratos temporales durante más de dos años o 24 meses.
- Impulso a los contratos a tiempo parcial. El impulso a esta modalidad de contratos se hace para intentar que los trabajadores puedan “compatibilizar mejor el empleo con los estudios y con su vida familiar y persona”, según señala el Real Decreto Ley, aprobado el pasado viernes. En realidad son contratos para bajos salarios y para atender picos de actividad en empresas de baja cualificación.
- Las ETT se encargarán de la colocación. La normativa permite que las Empresas de Trabajo Temporal actúen como agencias privadas de colocación para facilitar que los desempleados encuentren trabajo.

EL PAIS

¿Cómo me afecta la reforma laboral?

La reforma laboral que entrará en vigor mañana, una vez se publique en el Boletín Oficial del Estado (BOE) al ser aprobada como un decreto ley por parte del Gobierno de Mariano Rajoy, no solo afectará a quienes logren un nuevo contrato. Todos los trabajadores, en mayor o menor medida, se enfrentan a unas nuevas reglas del juego dentro de un marco diferente al que había establecido el Ejecutivo de José Luis Rodríguez Zapatero con la anterior reforma. El Ministerio de Empleo ha ofrecido las primeras pistas sobre los cambios en la normativa tras la rueda de prensa posterior al Consejo de Ministros en la que participaron la vicepresidenta del Gobierno, Soraya Sáenz de Santamaría, y la ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Báñez.

¿Me afecta el contrato de 33 días?

- **Los trabajadores que logren un nuevo empleo**, firmarán un contrato con una indemnización máxima por despido (por ejemplo, si se trata de un despido improcedente) de 33 días por año trabajado, con un tope de compensación de 24 mensualidades. Antes esa indemnización máxima era de 45 días y con el tope de 42 mensualidades. Es decir, si trabaja para su empresa a partir de mañana durante 10 años con un sueldo de 20.000 euros anuales, la indemnización máxima será aproximadamente de 1.808 euros (correspondiente a 33 días de trabajo) multiplicado por 10, que son los años trabajados. 18.080 euros en total, frente a los 24.650 euros que hubiera cobrado con 45 días de indemnización.
- **Los trabajadores que ya tuvieran un contrato** no se escapan de la reforma referente a los días de indemnización por despido. Si su contrato anterior recogía una indemnización máxima de 45 días por año trabajado, esa será su compensación, pero contando solo hasta ayer. A partir de ahora, los años que siga trabajando para su empresa le acumularán indemnización de 33 días. Es decir, si llevara 10 años trabajando para su empresa y lo despidieran el año próximo de manera improcedente (11 años en total), cobraría en dos tramos su compensación: el equivalente a diez años con 45 días de indemnización y el último, en el que ya funciona la reforma laboral, con 33 días de indemnización.

¿Será más fácil para las empresas despedirme?

- **Las empresas que quieran realizar un Expediente de Regulación de Empleo (ERE)**, y por tanto acogerse a pagar la indemnización mínima (20 días por año trabajado con un máximo de un año) no necesitarán el visto bueno de la Autoridad Laboral. Hasta ahora, la mayoría de compañías que querían aplicar un ERE pactaban con el

comité de empresa las compensaciones, ya que de este modo, la autoridad laboral no se oponía si no existían irregularidades legales. Para lograr el pacto, las indemnizaciones solían ser más elevadas. Ahora, sin embargo, la empresa solicitará el ERE alegando una de las causas establecidas para lograrlo. Si existe conflicto con los trabajadores, solo un juez podrá parar el expediente.

- **Las causas que una empresa puede alegar para presentar un ERE se amplían.** Por tanto, se amplían los casos en los que la empresa pagará la indemnización por despido procedente, la más baja (20 días por año trabajado y un tope de 12 mensualidades). Según ha explicado la ministra de Empleo, las empresas podrán hacer despidos colectivos no solo si ya están en pérdidas. También si tienen "pérdidas actuales o previstas" o una "disminución de ventas durante tres trimestres consecutivos".

¿Qué tipos de despido me pueden aplicar ahora?

- **Depende de si el despido se considera procedente o improcedente.** Si es procedente (porque la empresa puede acogerse a causas económicas, organizativas, etc) la indemnización será de 20 días por año trabajado con un tope de 12 mensualidades.
- **Si el despido es considerado improcedente o logra un pacto con su empresa,** podrá cobrar 45 días por año (un máximo de 42 mensualidades) por los años trabajados hasta hoy y a partir de mañana acumulará 33 días por año trabajado con tope de 24 meses. Si su contrato empieza mañana, y llega a ser despedido en el futuro de modo improcedente, cobrará 33 días por año trabajado con un máximo de 24 meses.

¿Podré encadenar en una empresa contratos temporales?

- **Como máximo durante 24 meses.** A partir del 31 de diciembre, volverá estar prohibido mantener a un trabajador más allá de los dos años con contratos temporales.

¿Qué ventajas tendrán los jóvenes a la hora de lograr contratos?

- **La reforma quiere que las pequeñas y medianas empresas cuenten con jóvenes.** Por eso, se les permitirá tener a los empleados de menos edad con un periodo de prueba de un año. Además, la empresa tendrá derecho a una deducción en su cuenta fiscal de 3.000 euros cuando contrate a su primer trabajador, siempre que tenga menos de 30 años. Si se trata de un un nuevo empresario quien contrata a su primer trabajador.

- **Las empresas (de cualquier tamaño) que contraten jóvenes de menos de 30 años,** también tienen bonificación en las cuotas de la Seguridad Social que abonen por ellos. 1.000 euros en el primer año de contrato, de 1.100 euros en el segundo y de 1.200 euros en su tercer año de contrato.

¿Hay ayudas para contratar a parados de más de 45 años?

- **Hay bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social si se trata de desempleados** de larga duración. La empresa podrá ahorrarse 1.300 euros al año los tres primeros años de su contratación.

¿Qué tendrá que hacer la empresa para reducirme la jornada laboral?

- **La empresa podrá realizar un Expediente de Regulación de Empleo (ERE) que suponga la reducción de la jornada laboral** sin acudir a la Autoridad Laboral, como venía siendo necesario hasta ahora. Aparte de todo lo que se negocie a un nivel superior, el empresario y los representantes de los trabajadores pueden consensuar un convenio propio que se adapte a sus peculiaridades.

Si soy un parado con prestación, ¿a qué estoy obligado?

- La nueva normativa prevé que los parados que formen parte de las listas del Inem y estén cobrando las prestaciones puedan "**realizar servicios de interés general en beneficio de la comunidad**" a través de convenios con las Administraciones Públicas". Gracias a este resquicio legal, la alcaldesa de Madrid, Ana Botella, podrá tirar de parados para que trabajen en bibliotecas u otros servicios públicos. Botella había pedido voluntarios para estas tareas. El Gobierno pretende controlar las bajas injustificadas y las incapacidades temporales a través de las mutuas de trabajo.

¿Tengo derecho a formación?

- **Todos los trabajadores tendrán derecho a 20 horas de formación anuales** pagadas por la empresa. Se amplía hasta los 30 años el contrato de formación y aprendizaje, hasta que el paro baje del 15%.

¿Las mujeres tienen ventajas a la hora de ser contratadas?

- **Las empresas de sectores tradicionalmente masculinos** cuenta con algunas bonificaciones si contratan mujeres. Si se trata de mujeres de menos de 30 años, a las reducciones al paro de la Seguridad Social para los jóvenes, se les añaden otros 100 euros más (es decir, 1.100 euros de ayuda el primer año). Si se trata de

mujeres de más de 45 años, en paro de larga duración, la bonificación de 1.300 euros se eleva a 1.500 euros.

EL PAIS

PP y CiU critican a los sindicatos por su oposición a la reforma

La reforma laboral despierta enconadas reacciones a favor y en contra. **Los partidos conservadores (PP y CiU) aplauden las medidas** aprobadas por el Gobierno y aprovechan para cargar contra los sindicatos por su oposición a las mismas. Por su parte, el PSOE denuncia lo que en su opinión es un claro paso atrás en los derechos de los trabajadores.

La secretaria general del PP, Dolores de Cospedal, descalificó en un acto de su partido en Toledo las manifestaciones convocadas por UGT y CC OO para protestar por la reforma y les acusó de movilizarse porque, con la nueva norma, **“pierden su capacidad de influencia” en las empresas**. En opinión de Cospedal nadie entiende que los sindicatos “hayan estado callados durante siete años” en los que ha subido el paro hasta los cinco millones de personas y “hoy protesten porque sean los empresarios y sus trabajadores los que puedan decidir cómo salvar su futuro”.

El líder de CiU en el Parlamento de Cataluña, Oriol Pujol, reprochó ayer a los sindicatos y a los partidos que se oponen a la reforma laboral su “espíritu excesivamente conservador e inmovilista”. Estas declaraciones están en línea con las hechas por el presidente de la Generalitat, Artur Mas, quien aplaudió los cambios laborales del Gobierno central.

Por su parte, el presidente de la Junta de Andalucía y del PSOE, José Antonio Griñán, afirmó que la reforma supone “retroceder hasta casi un siglo” por “suprimir la negociación colectiva por contratos individuales”. Los dos sindicatos mayoritarios se reunirán hoy con la ministra de Empleo, Fátima Báñez, y con el secretario general del PSOE, Alfredo Pérez Rubalcaba.

EL PAIS

ANÁLISIS

El partido de los empresarios

Joaquín Estefanía

¿Qué tiene el decreto de reforma laboral que apareció publicado el sábado en el Boletín Oficial del Estado (BOE) que asegure la creación de empleo digno y estable? Nada. Dependerá de la buena voluntad de quien lo aplique. ¿Qué contiene para acabar con la dualidad del mercado de trabajo, principal objeto de los cambios según la ministra de Empleo, Fátima Báñez? Bastante; convierte a prácticamente toda la población activa en trabajadores precarios. ¿Qué medidas hay que sirvan para abaratar el despido? Multitud de ellas, sobre todo en tiempos de crisis tan profunda y larga para las empresas como los que estamos viviendo.

¿Declararon el presidente de Gobierno Mariano Rajoy y otros dirigentes del PP en la campaña electoral que no contemplaban abaratar el despido? Sí, de modo explícito, de manera reiterada, las hemerotecas lo muestran con nitidez. ¿Engañaron, pues, al electorado teniendo en cuenta que en el número de desempleados no hay posibilidad de cifras ocultas por parte del anterior Ejecutivo o de Eurostat, y por consiguiente no cabe ningún factor sorpresa como por ejemplo en la evaluación del déficit público? Sí, engañaron con alevosía y premeditación. ¿Han violentado el mandato electoral? Desde luego.

¿Se han conocido las líneas principales de la reforma laboral en el Parlamento, en las reiteradas comparecencias de los responsables de la misma? De ningún modo, más bien las ocultaron tras el *mcguffin* del contrato único. ¿Se las adelantaron, en una norma de cortesía, a los agentes económicos y sociales, que son los que principalmente tendrán que aplicarlas? Estos dicen que tampoco. ¿Las explicaron en toda su extensión cuando comparecieron ante los medios de comunicación en La Moncloa, tras el Consejo de Ministros que aprobó la reforma? No.

De la lectura en el BOE se desprenden consecuencias de calado en relación con los salarios (pueden sufrir una rebaja general, una deflación de los mismos) de las que nadie ha dado cuenta. ¿Es la aplicación de la mayoría absoluta equivalente al respeto de los procedimientos democráticos? Desde Tocqueville se sabe que no.

El objetivo de la reforma es romper el equilibrio de poder en la empresa

¿Dónde está Rajoy? ¿Tenía razón el enviado de la colonia española (el ministro de Economía, Luis de Guindos) cuando cuchicheaba al oído del cónsul de Bruselas (el comisario de Economía Oli Rehn) —en un lenguaje del cuerpo claramente de inferior a superior (véanse las imágenes de televisión)— que la reforma laboral iba a ser “extremadamente, extremadamente agresiva”? Sí, toda la razón. ¿Hay algún plan de choque gubernamental para variar la tendencia letal a corto plazo al aumento del desempleo, como anunció el presidente de Gobierno que iba a suceder, en su primera comparecencia como tal en la comisión de control del Congreso, en la que, por cierto, apenas avanzó nada de la reforma laboral? Rajoy vino a decir que la peor cifra de desempleo todavía no ha aparecido en el horizonte, en una explicación que más parecía la de un fino analista de la actualidad (le agradecemos que no hablase artificialmente de “brotes verdes”) que la del dirigente político que ha sido elegido por la mayoría de los ciudadanos para ayudarles a superar los principales problemas colectivos. Lo mismo de lo que él acusaba a los socialistas.

La Fundación Primero de Mayo, de CC OO, acaba de publicar un muy interesante documento que analiza las reformas laborales en España y su repercusión en materia de contratación y empleo. En él se demuestra que los distintos Gobiernos (Suárez, Calvo Sotelo, Felipe González, Aznar, Rodríguez Zapatero y Rajoy) han dado luz verde a 52 reformas laborales desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980. ¿Será necesaria una nueva reforma laboral, después de la que ha entrado en vigor hoy, con objetivos tan familiares como reducir la heterogeneidad del mercado de trabajo español (fijos, temporales, a tiempo parcial, desempleados, economía sumergida), facilitar la creación de empleo, y restablecer un equilibrio de poder en el seno de la empresa, cuya ruptura ha sido sin duda el objetivo fundamental de la del PP? ¿Por qué hablan de amor (crear puestos de trabajo, reducir la temporalidad) si quieren decir sexo (abaratarse el despido, facilitar la reducción de salarios...)? ¿Es equilibrada la reforma laboral, como han declarado los miembros del Ejecutivo? No. Es muy desequilibrada.

EL PAIS

La reforma abre las puertas a una rebaja general de los sueldos

La reforma laboral reforzará el poder de los empresarios en las relaciones de trabajo. Tendrán más fácil modificar las condiciones laborales hasta el punto de que **podrán bajar el sueldo a los trabajadores sin necesidad de acuerdo** simplemente por razones de competitividad o productividad, según el texto del decreto, publicado ayer en el Boletín Oficial del Estado.

Las nuevas potestades del empresario junto con el nuevo sistema de ERE exprés sin autorización y las facilidades para aplicar el despido procedente por causas económicas (en ambos casos con indemnización de **20 días por año trabajado con un tope de 12 mensualidades**) cambian el panorama de las relaciones laborales de tal modo que pueden provocar una oleada de rebajas de sueldos.

Antes incluso de la reforma laboral, en muchas empresas españolas se viene produciendo por la crisis una congelación o rebaja de sueldos, normalmente acompañada de garantías de estabilidad en el empleo. Hay economistas que sostienen que esta “devaluación interna” es **la forma de recuperar competitividad frente a otros países** y volver a crecer para crear empleo y que también permite que cuando cae la actividad no se haga el ajuste vía empleo sino a través de salarios y flexibilidad interna. Otros, expertos en cambio, consideran que la rebaja de sueldos no hará más que reducir el consumo y con ello parar más la economía y destruir más empleo en un círculo vicioso de falta de demanda que solo servirá para precarizar las condiciones laborales sin que se cree por ello más empleo.

Una de las novedades no explicadas el viernes tras el Consejo de Ministros es que el decreto incluye la “cuantía salarial” por primera vez entre las condiciones de trabajo que la dirección de la empresa puede modificar “por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción”. Y acota que se consideraran tales “las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa”. **Esa definición afecta a los trabajadores con sueldos por encima de los mínimos de convenio de su categoría.** Por lo que superar ese mínimo, se abre la puerta a que se rebaje el sueldo casi a capricho de la empresa, pues casi siempre se podrán alegar razones de competitividad para pagar menos. Antes se podía modificar el “sistema de remuneración”, su estructura, pero no la “cuantía salarial”.

Varios economistas defienden la bajada de salarios para crear empleo y otros piensan que solo sirve para precarizar el trabajo

Las modificaciones sustanciales (que también pueden afectar a la jornada, el horario, los turnos y el sistema de trabajo) “podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos”, señala la norma.

La empresa podrá utilizar esta nueva redacción del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores para ahorrar costes o bajar el sueldo a las personas que entienda que rinden poco. Tendrá que notificar la rebaja, o la modificación de otras condiciones de trabajo, **con una antelación de 15 días**. El trabajador tendrá que aceptarla o aceptar perder su trabajo con una indemnización de 20 días por año de trabajo con un máximo de nueve mensualidades.

En el caso de que **la rebaja de sueldos o la modificación de otras condiciones sustanciales** afecte a un alto número de empleados (más de 30 o más del 10% de la plantilla) se abrirá un periodo de consultas tras el cual el empresario podrá modificar las condiciones de trabajo que no estén expresamente protegidas por el convenio. Pero estas últimas también pasan a estar menos protegidas y también aquí se facilita “inaplicar” la “cuantía salarial”.

Bastarán dos trimestres de caída de ventas para el descuelgue

Ahora se podrá pedir el llamado descuelgue por razones económicas “cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de perdidas actuales o previstas, **o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas**”. Y se añade: “En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos”.

El descuelgue del convenio superior también se facilita para las demás condiciones del mismo, como jornada, horario, turnos o sistema de trabajo por esos mismos dos trimestres de caída de ingresos. En primera instancia, se requiere acuerdo entre empresa y trabajadores, tras un periodo de consultas. Pero, de no haber acuerdo, se aplicarán los sistemas de solución extrajudicial de conflictos y, en última instancia, decidirá la Comisión Nacional de Convenios Consultivos, en la que están presentes patronal, sindicatos y Administración. **Cuando se plantee el descuelgue por dos trimestres de caída de ingresos**, los trabajadores, además, tendrán la espada de Damocles de saber que si no renegocian y hay un tercer trimestre negativo, las empresas podrán poner en marcha despidos procedentes y ERE exprés con 20 días de indemnización.

Menos indemnización para los contratados a partir de 1984

M.J.

La reforma laboral no solo abaratará las indemnizaciones por despido improcedente de los nuevos contratos, sino que también afectará a los firmados antes de la nueva norma. Desde ahora, solo podrán aspirar al tope de 42 mensualidades de indemnización por despido improcedente quienes ya tengan una antigüedad de 28 años o más en su trabajo, pese a que la referencia del Consejo de Ministros parecía dar a entender lo contrario. “Se respetarán los derechos adquiridos de los trabajadores: para los contratos antiguos, la nueva indemnización solo será de aplicación para el periodo de trabajo que se realice a partir de la aprobación de la norma. Estos contratos conservan el derecho a una indemnización de hasta 42 mensualidades”, decía. Lo que no se aclaraba es que solo conservan el derecho a una indemnización de hasta 42 meses los que ya la habían acumulado. En cambio, los contratados desde 1984 hasta 1996 verán congelarse el importe teórico de la indemnización por despido procedente en el nivel ya alcanzado. Y, en general, para todos los contratados hace menos de 16 años, desde febrero de 1996, la indemnización máxima queda establecida en 720 días (24 meses), por mucha antigüedad que acumulen en el futuro.

Lo que dice el decreto ley es lo siguiente: “La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados antes de esta norma se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha de entrada en vigor y a razón de 33 días de salario por año por el tiempo de prestación de servicios posterior”. Pero hay topes: “El importe indemnizatorio no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo por el periodo anterior a la entrada en vigor resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará este como importe máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso”. Es decir, para todos aquellos que ya tuviesen acumulada una indemnización teórica por despido improcedente de más de 720 días, ese pasa a ser su límite, que ya no subirá.

EL PAIS

Las grandes empresas con ganancias pagarán más por prejubilación

El Gobierno del Partido Popular ha continuado con **la guerra contra las prejubilaciones que emprendió el Ejecutivo socialista** y lo ha hecho por la misma vía: encareciéndolas. La reforma laboral detalla cómo las empresas con beneficios que tienen más de 500 trabajadores que pongan un ERE en marcha tendrán que asumir el coste del desempleo de los afectados que tengan más de 50 años.

La cantidad a pagar por la empresa será un porcentaje del coste que suponga para los servicios públicos de empleo el nuevo prejubilado (**un parado en los últimos años de su vida laboral**). Este coste se calcula a partir de lo que suman la prestación por desempleo, las cotizaciones a la Seguridad Social y un canon por el subsidio al que los parados mayores de 52 años tienen derecho al agotar la prestación contributiva.

Para fijar el tipo que tendrá que pagar la empresa, se tendrán en cuenta **tres variables**: el número de empleados de la compañía, el porcentaje de mayores de 50 años que están afectados por el expediente de regulación de empleo y lo rentable que es la propia firma.

El tipo máximo (100%) lo pagarán las empresas de más de 2.000 trabajadores cuando pongan en marcha un despido colectivo, el 35% de los afectados tenga más de 50 años y sus beneficios superen el 10% de los ingresos.

Esta última variable puede resultar confusa, pues puede darse el caso de que una empresa tenga una cuenta de resultados muy abultada, pero no sea muy rentable, lo que reduciría su tipo final. Por ejemplo, una empresa con 500 millones de beneficios sobre una facturación de 10.000 millones, tendría que pagar un tipo menor que otra firma que ganara 400 millones sobre unos ingresos de 3.800 millones de euros.

La posibilidad de encarecer las prejubilaciones la abrió el anterior Ejecutivo al introducir una enmienda que lo hacía posible en la tramitación de la reforma de las pensiones. Y lo hizo después de que Telefónica anunciara el despido de 6.500 de sus trabajadores en España, tras publicar beneficios y comunicar un plan de remuneraciones para sus directivos. **Lo que no hizo es desarrollar el procedimiento**, como lo ha hecho ahora el nuevo Gobierno.

A pesar de esta medida, probablemente la iniciativa más efectiva tomada por el Ejecutivo para acabar con las prejubilaciones, llegará por una vía no buscada: la desaparición del despido expés improcedente. Pese a lo llamativo de los ERE de las grandes empresas, el

grueso de prejubilados en España no llegaba, hasta ahora, bajo esta fórmula. En muchas ocasiones, lo que se producía era **un acuerdo entre la compañía y el trabajador** en los últimos años de su vida laboral por el que este cobraba la indemnización por despido improcedente (45 días por año trabajado hasta el viernes) y pasaba a cobrar la prestación por desempleo. Y la empresa se deshacía de un trabajador con un sueldo alto.

EL PAIS

Báñez se reúne con los sindicatos y la patronal para explicarles la reforma

La ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Báñez, recibirá a lo largo del día a los representantes de empresarios y sindicatos en el Ministerio para explicarles las líneas básicas de la reforma laboral que aprobó el viernes el Gobierno y que ha entrado en vigor este domingo. La primera reunión empezará a las 11.00 y a ella asistirán los secretarios generales de CC OO y de UGT, Ignacio Fernández Toxo y Cándido Méndez, respectivamente, y con los presidentes de CEOE y Cepyme, Juan Rosell y Jesús Terciado.

Posteriormente, a las 17.30 horas, la ministra se reunirá con las principales organizaciones de trabajadores autónomos, colectivo para el que se han incluido también diversas medidas en la reforma laboral, entre ellas un contrato indefinido de apoyo a los emprendedores.

La reforma, que se ha aprobado como Real Decreto-ley pero que se tramitará como proyecto de ley, generaliza la indemnización por despido improcedente de 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades, al tiempo que abre la puerta al Expediente de Regulación de Empleo exprés con 20 días por año trabajado. También da facilidades a las empresas para rebajar los sueldos y cambiar las condiciones laborales de sus trabajadores.

Sobre si hay opciones para una eventual modificación del texto, el ministro de Hacienda, Cristóbal Montoro, ha apuntado que por ese motivo tienen lugar las reuniones con los agentes sociales. Eso sí, ha instado a los representantes sindicales a ser "bastante más flexibles" porque "nuestro mundo está cambiando muy deprisa". Montoro, en una entrevista a la Ser, ha destacado que la reforma es "mucho más que un abaratamiento del despido", aunque también ha reconocido que, "en sí misma, no va a crear empleo".

En la Cope, su homólogo al frente de Economía, Luis de Guindos, ha añadido que el objetivo de la nueva normativa es ampliar la productividad y la competitividad". En cuanto a la rebaja del despido, se ha escudado en la recaída económica para justificar que el PP haya abaratado el despido, frente a lo dicho en campaña electoral. "No hemos tenido otro remedio"

Los sindicatos ya han expresado su malestar con el texto del Gobierno y aseguran que está escrito "con la pluma de la CEOE". Además, creen que los cambios no están justificados y suponen un desmantelamiento del derecho del trabajo. No obstante,

aunque ya hay convocadas manifestaciones y actos de protesta, de momento descartan una huelga general.

Por su parte, Rosell valora que la reforma haya resuelto las condiciones objetivas de despido. Eso sí , “aunque se haya avanzado, falta flexibilidad; pero el Gobierno nos ha dado un mensaje claro de que los agentes sociales tenemos que mojarnos. Y hemos de hacerlo a través de los convenios, y empresa por empresa”, añadió el líder empresarial en una entrevista a EL PAÍS este fin de semana.

EL PAIS

Los sindicatos aplazan la huelga general

Los sindicatos se resisten a convocar ya una huelga general. El Gobierno la espera. Es consciente de que el real decreto que entra mañana en vigor ha provocado la ira de UGT y CC OO. “La reforma laboral me va a costar una huelga general”, comentó Mariano Rajoy en Bruselas a finales de enero. Pero, de momento, los sindicatos no recogen el guante. “La fecha de la huelga general, si la hay, no la va a poner el presidente del Gobierno”, advirtió ayer Ignacio Fernández Toxo, el líder de CC OO, con Cándido Méndez, secretario general de UGT, sentado a su lado.

La generalización del despido de 20 días por año trabajado —el más barato—; la facultad de que el empresario rescinda los contratos sin indemnización alguna durante el primer año en las empresas de menos de 50 trabajadores; la posibilidad de rebajar salarios sin que haya pérdidas y una larga lista de medidas que colman muchas de las aspiraciones de la patronal CEOE llevaba a pensar que la reacción inmediata de los sindicatos iba a ser la convocatoria inmediata de la huelga general. Es la reforma “extremadamente agresiva” de la que habló el ministro de Economía, Luis de Guindos. La más profunda del Estatuto de los Trabajadores desde que se aprobó en 1980.

La reforma no les gusta. “Radical”. “Inútil”. “Desequilibrada”. Estos adjetivos son una pequeña muestra de lo que piensan de ella. Y lanzaron un pronóstico lúgubre: “A los padres los van a despedir barato y fácil, y a los hijos los van a contratar más barato”. Además, cargan con dureza contra quien piensan que está detrás de la autoría intelectual del texto normativo: CEOE y Fedea, la Fundación de Estudios de Economía Aplicada, patrocinada por las grandes empresas, que ha propuesto una reforma laboral profunda con un contrato único incluido, petición no atendida por el Ejecutivo.

“Es un recorte de derechos”, esgrimen los dos líderes sindicales al decreto ley publicado ayer en el BOE. Pero tampoco este argumento, al que han recurrido sistemáticamente cada vez que han convocado una huelga general otras veces, les convence por el momento. Quieren manejar sus tiempos. Es la idea que transmiten los dirigentes de ambas centrales de trabajadores. Piensan que el Gobierno solo ha dado un primer paso.

Bañez se declara dispuesta a buscar puntos de diálogo y consenso

En marzo se celebran las elecciones andaluzas y asturianas. Y el Gobierno puede sentirse libre de cálculos electorales al elaborar los presupuestos. Para entonces los sindicatos esperan, según sugirieron ayer Toxo y Méndez al valorar la reforma, un recorte mayor a los 16.000 millones ya ajustados. Así que reflexionan que responder ya con una huelga

general supondría gastar su munición gruesa a la primera de cambio y no quieren desfondarse.

Pero hay más motivos que los puramente estratégicos. El primero: “la responsabilidad” ante la “difícil situación” de la economía española. Y este se complementa con otro: en los periodos de dificultades económicas tienden a desmovilizar, a sedar las protestas, sobre todo los paros. Y esta es la madre de todas las crisis para esta generación. De ahí que Méndez afirmara ayer que deben “acomparar” sus iniciativas de protesta “al estado de ánimo de la sociedad”.

Para pulsar ese ánimo, el próximo domingo 19 de febrero UGT y CC OO han convocado manifestaciones en toda España. Y lo volverán a hacer 10 días más tarde. Será “un proceso de movilización creciente”. Toxo espera que en estas manifestaciones “las calles se conviertan en un clamor” contra la reforma laboral y obliguen al Gobierno a rectificar.

Podrán comprobarlo mañana en las reuniones que sindicatos, empresarios y autónomos tendrán con la ministra de Empleo, Fátima Báñez. Allí Méndez y Toxo reclamarán a Báñez que abra un proceso de negociación. Será la primera vez que la ministra les informe de unos detalles que ya conocen por el BOE, algo de lo que ambos se quejaron ayer amargamente. De momento, la ministra ayer afirmaba en Abc que ella tiene “voluntad de diálogo y consenso”.

Pero lo cierto es que la mayoría absoluta del PP no invita a pensar que vaya a acercarse a las posiciones sindicales en el trámite parlamentario. Además, el potencial socio al que puede ganarse el Gobierno, CiU no está muy lejos de ellos. Por ejemplo, ayer el portavoz de los nacionalistas catalanes insistió en que la reforma va bien orientada y pidió una regulación del derecho de huelga, un tabú para los sindicatos. Ante este escenario político y social, UGT y CC OO no tienen mucho margen. Y movimientos como el 15M, que ya el mismo viernes protagonizaron protestas, todavía les restan más capacidad de maniobra.

EL PAIS

La reforma facilita y abarata el despido

Ha llegado la reforma laboral “extremadamente agresiva”, como la definió el ministro de Economía. Y tiene razón Luis de Guindos. Desde hoy, despedir es mucho más fácil y barato. El Gobierno aprobó ayer una reforma que abre mucho la mano al despido con el coste más bajo de todos —el de 20 días por año trabajado con un límite máximo de 12 meses, el que, según dice la ley, está justificado y tiene causa—. Además, la indemnización por despido improcedente del contrato indefinido ordinario se rebaja de 45 días por año trabajado a 33.

Ambas medidas son la clave de bóveda de la que probablemente sea la reforma más profunda del Estatuto de los Trabajadores desde su aprobación en 1980. “Marcará un antes y un después en la legislación laboral española”, enfatizó la ministra de Empleo, Fátima Báñez. Con ella, el Gobierno se ha apegado al manual liberal que dice que cuanto más barato es el despido menos miedo tienen los empresarios a contratar de forma indefinida.

“El PP no pretende abaratar el despido”, decía Mariano Rajoy en su cuenta de Twitter oficial durante la campaña electoral. Dos meses después, el presidente deja en papel mojado la declaración de intenciones del candidato. El Ejecutivo repite así con la reforma laboral —la tercera reforma estructural desde que el PP llegó al poder hace 50 días, como recordó la vicepresidenta, Soraya Sáenz de Santamaría— la cadencia que siguió con la subida de impuestos: negar hasta la extenuación antes de las elecciones lo que iba a hacer en el Gobierno.

También ha olvidado el Ejecutivo popular su promesa de reducir el número de contratos de la legislación. Como ayer admitían en el Ministerio de Empleo, la legislación española no tiene más de 40 contratos como ha dejado escrito algún responsable del Gobierno en las últimas semanas. De hecho, ayer la reforma laboral creó una nueva modalidad de contrato indefinido para que a los autónomos y empresas de menos de 50 trabajadores les resulte más fácil y barato (por deducciones fiscales) contratar y despedir durante el primer año, extensión que tendrá el periodo de prueba.

Para facilitar el despido de 20 días y rebajar de hecho, la norma que ve hoy la luz en el BOE, suprime la autorización de la autoridad laboral (el Ministerio de Empleo o la consejería autonómica de turno) de los despidos colectivos, los conocidos y temidos expedientes de regulación de empleo (ERE). La medida se complementa con la definición como causa económica de despido de una caída durante nueve meses consecutivos de las ventas o ingresos de una empresa.

MENOS INDEMNIZACIONES EN LOS DESPIDOS CON LOS VIEJOS CONTRATOS

Meses de indemnización por despido improcedente que corresponden a una persona con un contrato que previera un despido de 45 días firmado antes de la reforma laboral. Para simplificar, se ha hecho el cálculo por años completos: un contratado en 2007 y despedido en 2012 se entiende que ha trabajado 5 años completos.

Año de contrato	Año de despido									
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	
Antes de 1984	42,0	42,0	42,0	42,0	42,0	42,0	42,0	42,0	42,0	42,0
1984	42,0	42,0	42,0	42,0	42,0	42,0	42,0	42,0	42,0	42,0
1985	40,5	40,5	40,5	40,5	40,5	40,5	40,5	40,5	40,5	40,5
1986	39,0	39,0	39,0	39,0	39,0	39,0	39,0	39,0	39,0	39,0
1987	37,5	37,5	37,5	37,5	37,5	37,5	37,5	37,5	37,5	37,5
1988	36,0	36,0	36,0	36,0	36,0	36,0	36,0	36,0	36,0	36,0
1989	34,5	34,5	34,5	34,5	34,5	34,5	34,5	34,5	34,5	34,5
1990	33,0	33,0	33,0	33,0	33,0	33,0	33,0	33,0	33,0	33,0
1991	31,5	31,5	31,5	31,5	31,5	31,5	31,5	31,5	31,5	31,5
1992	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0	30,0
1993	28,5	28,5	28,5	28,5	28,5	28,5	28,5	28,5	28,5	28,5
1994	27,0	27,0	27,0	27,0	27,0	27,0	27,0	27,0	27,0	27,0
1995	25,5	25,5	25,5	25,5	25,5	25,5	25,5	25,5	25,5	25,5
1996	24,0	24,0	24,0	24,0	24,0	24,0	24,0	24,0	24,0	24,0
1997	22,5	23,6	24,0	24,0	24,0	24,0	24,0	24,0	24,0	24,0
1998	21,0	22,1	23,2	24,0	24,0	24,0	24,0	24,0	24,0	24,0
1999	19,5	20,6	21,7	22,8	23,9	24,0	24,0	24,0	24,0	24,0
2000	18,0	19,1	20,2	21,3	22,4	23,5	24,0	24,0	24,0	24,0
2001	16,5	17,6	18,7	19,8	20,9	22,0	23,1	24,0	24,0	24,0
2002	15,0	16,1	17,2	18,3	19,4	20,5	21,6	22,7	23,8	23,8
2003	13,5	14,6	15,7	16,8	17,9	19,0	20,1	21,2	22,3	22,3
2004	12,0	13,1	14,2	15,3	16,4	17,5	18,6	19,7	20,8	20,8
2005	10,5	11,6	12,7	13,8	14,9	16,0	17,1	18,2	19,3	19,3
2006	9,0	10,1	11,2	12,3	13,4	14,5	15,6	16,7	17,8	17,8
2007	7,5	8,6	9,7	10,8	11,9	13,0	14,1	15,2	16,3	16,3
2008	6,0	7,1	8,2	9,3	10,4	11,5	12,6	13,7	14,8	14,8
2009	4,5	5,6	6,7	7,8	8,9	10,0	11,1	12,2	13,3	13,3
2010	3,0	4,1	5,2	6,3	7,4	8,5	9,6	10,7	11,8	11,8
2011	1,5	2,6	3,7	4,8	5,9	7,0	8,1	9,2	10,3	10,3
2012	0,0	1,1	2,2	3,3	4,4	5,5	6,6	7,7	8,8	8,8

El cuadro muestra que a partir de la reforma laboral, solo podrán recibir una indemnización de 42 meses quienes tengan un contrato con una antigüedad desde febrero de 1984 o anterior, es decir, de hace 28 años. En cambio, por mucha antigüedad que acumulen, los que tengan un contrato posterior a 1996 no podrán tener una indemnización por despido mayor de 720 días (24 meses) como consecuencia de la reforma. Aquellos cuyo contrato sea anterior a 1996 ya no verán crecer su indemnización por despido improcedente aunque acumule más antigüedad.

EL PAÍS

La rebaja del coste del despido al acabar con la autorización administrativa en los ERE llega por la gran reducción de la capacidad de los sindicatos a la hora de negociar. Hasta ahora, cuando una empresa quería llevar adelante un ERE tenía mucho adelantado si llegaba a un pacto con los representantes de los trabajadores. En este caso, la Administración solo podía sancionar el expediente (el 90,5% de los ERE llegan al registro público con acuerdo).

La consecuencia de este trámite se traducía en indemnizaciones mayores —bastante en ocasiones— a la que contempla la ley (20 días por año trabajado). Ahora este paso desaparece. Y si el periodo de negociación acaba sin pacto, el empresario puede seguir adelante con sus planes iniciales. Es decir, podrá despedir unilateralmente. Al trabajador solo le quedará recurrir ante el juez.

Lo que pasa es que el trabajador despedido que hoy recurra a los tribunales tiene menos posibilidades de que estos le den la razón que ayer. La definición como causa de despido económico procedente de una caída de los ingresos de una empresa durante nueve meses consecutivos, como especificó Báñez, deja poco margen a los jueces a la hora de decidir sobre la pertinencia de una rescisión de contrato.

El PP dijo antes de las elecciones que no pretendía abaratar el despido

La reforma laboral que en 2010 aprobó el Gobierno socialista —que provocó una huelga general— ya inició este camino cuando abrió la posibilidad de despedir si se preveían pérdidas en el futuro. La que ayer aprobó el Consejo de Ministros da un paso más en la misma dirección.

También persigue rebajar el coste del despido la eliminación del contrato indefinido ordinario con indemnización de 45 días por año con un límite 42 mensualidades y su sustitución por uno de 33 días con un tope de 24 meses. Además, esta nueva indemnización afectará también a los trabajadores que tengan el contrato ordinario antiguo, pero solo para el periodo de trabajo posterior a la reforma. Es decir, a partir de ahora cuando estos trabajadores sean despedidos de forma improcedente, su indemnización se calculará a partir de una doble escala: la primera tomará como referencia el periodo de tiempo trabajado cuando estaba vigente la indemnización vieja (45 días por año trabajado); a esta habrá que sumar la segunda, computada con el periodo de tiempo restante.

No obstante, lo más probable tras esta reforma laboral es que las empresas despidan cada vez menos —y probablemente de forma rápida— recurriendo a esta vía. Ya que además el real decreto ley que hoy publica el BOE acaba con la posibilidad de que el empresario se salte el trámite judicial admitiendo la improcedencia del despido y pagando la indemnización correspondiente.

Para Báñez, la reforma es “equilibrada”. Pero lo cierto es que el texto que salió ayer de La Moncloa hacia el Congreso, donde podrá modificarse, responde en buena medida a las demandas históricas de CEOE. Facilita el despido de 20 días y, además, acaba con la prórroga indefinida de convenios. La limita a un máximo de dos años. A partir de hoy, si los sindicatos y los empresarios agotan también este plazo sin renovar un convenio, tendrán que acogerse al que esté vigente en el sector o en su defecto la ley. Además, se cambia en profundidad la estructura de la negociación colectiva al dar prioridad exclusiva a los convenios de empresa.

Con esta modificación, el Gobierno obvia el pacto salarial. En él, los agentes sociales, pese a comprometerse a impulsar los convenios de empresa, sindicatos y empresarios piden al Ejecutivo que evite ir más allá con la ley. En este pacto, también se acordaron

impulsar la flexibilidad interna (cambios en jornada, salario, horarios) en las empresas. No obstante, si no había acuerdo ni árbitro que resolviera el conflicto se llegaba a un callejón sin salida que ayer el Gobierno resolvió al fijar como árbitro a la Comisión Nacional de Convenios.

EL PAIS

ANÁLISIS

Efectos incontrolados de la reforma

Jesús Cruz Villalón

Nos enfrentamos a una de las reformas laborales de mayor calado de las efectuadas hasta el presente. Aunque se enmarca en el difícil contexto de la crisis económica y de empleo, las medidas que se contemplan no se establecen con carácter transitorio, sino que pretenden ser permanentes y, por tanto, tienen el carácter de reformas estructurales. Algunas medidas pueden ser valoradas positivamente, como son las relativas a la flexibilidad interna, la profundización en los mecanismos de formación profesional y las relativas a las empresas de trabajo temporal. Otras son relativamente fáciles de ponderar en cuanto a los efectos previsibles, especialmente las que afectan a los cambios en el régimen de los despidos.

En todo caso, lo más preocupante pueden ser los efectos aparentemente no contemplados, que incluso pueden provocar consecuencias opuestas a lo que públicamente se afirma que se pretende. Como decía Luis Toharia, “los únicos efectos grandes que suelen tener los cambios normativos del mercado de trabajo son precisamente aquellos que nadie previó”. Y justamente esto es lo que puede suceder con la actual reforma. Basten dos ejemplos.

Por un lado, algunas de las medidas adoptadas en materia de contratación y de despido pueden provocar un efecto de reforzamiento de la rotación en el mercado de trabajo, con debilitamiento práctico de la estabilidad en el empleo y mantenimiento de la dualidad del mercado de trabajo. Por ejemplo, el nuevo potente contrato para empresas de menos de 50 trabajadores, al desnaturalizar la figura del periodo de prueba (hasta el extremo de que provoca dudas respecto de su compatibilidad con la exigencia constitucional de causalidad de la extinción contractual) puede dar lugar a una generalización de contratos formalmente indefinidos, pero que en la práctica no duren más allá del año; o bien que se extingan a los tres años de duración, cuando concluya el periodo bonificado por las ayudas públicas. Es fácil que esta regulación de la nueva modalidad contractual, sin quererlo, invite al encadenamiento de contratos, ya que ni se prohíbe la sustitución por otro de igual naturaleza con otro trabajador a su conclusión, ni se exige que con el mismo se produzca una creación neta de empleo.

Por otro lado, la universalización de los mecanismos de descuelgue de los convenios colectivos puede provocar un efecto distorsionador de nuestra negociación colectiva, con resultados negativos de muy diversa índole para los intereses de unos y de otros. La amplitud de las causas justificativas, que no se conectan con los riesgos de destrucción de empleo ni siquiera precisan de una situación de dificultad económica en la empresa, unido al procedimiento de inaplicación que se contempla, pueden dar lugar a una nada aconsejable desarticulación de nuestro sistema de negociación colectiva, que con todos sus defectos no es conveniente debilitar. A mayor abundamiento, el mecanismo acaba materialmente imponiendo un arbitraje obligatorio, por mucho que este se camufle, incurriendo una vez más en los problemas en otras ocasiones detectados de inconstitucionalidad de este tipo de fórmulas.

EL PAIS

IGNACIO FERNÁNDEZ TOXO - CC OO

“No vamos a entrar al primer trapo que nos pone el Gobierno”

Ignacio Fernández Toxo, líder de CC OO, quiere confiar en que las manifestaciones del próximo domingo lleven al Gobierno a suavizar la reforma laboral. Sabe que eso es más un deseo. La mayoría parlamentaria no invita a pensar que las posiciones sindicales ganarán terreno en el Congreso. Al contrario.

Pregunta. Usted ha admitido que esta reforma laboral recorta derechos de los trabajadores. Es el argumento tradicional que los sindicatos esgrimen cuando convocan una huelga general. ¿Van a hacerlo?

Respuesta. Esta reforma es mucho más que un recorte de los derechos laborales. Va más allá de la rebaja en el coste del despido o el despido libre sin paliativos [durante el primer año]. Aprovecha la crisis, la vuelta de la recesión. Y el Gobierno lo admite. Afirma que no va a servir para crear empleo, que persigue otra cosa.

P. ¿A qué esperan?

R. Pretendemos abrir un escenario de movilizaciones crecientes que, espero, sean masivas para cambiar lo que ha aprobado el Gobierno. Está en sus manos que esto no desemboque en algo más.

P. ¿Quiere decir que habrá huelga si no hay cambios en el Parlamento?

R. No lo sé. Es la gente quien tiene que decidir. Vamos a iniciar un escenario de movilizaciones. Lo que no vamos a hacer es entrar al primer trapo que nos pone el Gobierno. No es el Ejecutivo el que va a fijar la fecha de una huelga. Para un sindicato, el fin no es convocar la huelga general. Yo invito a todo el mundo a movilizarse para que no sea necesario llegar al siguiente estadio. Lo que menos necesita este país en este momento es un profundo conflicto social.

P. En 2010, con una reforma menos “agresiva”, convocaron huelga.

R. Cambia el escenario. Tenemos 5,3 millones de personas en desempleo. Acaban de celebrarse unas elecciones y eso siempre da al Gobierno un plus de legitimidad. La gente

tiene que decidir si apoya estas medidas [subida de impuestos, recorte del coste del despido] que no formaba parte del programa electoral.

P. ¿Esperan que un Gobierno con mayoría absoluta cambie la reforma en el trámite parlamentario?

R. Los sindicatos queremos ser parte de la solución, por eso pedimos al Gobierno que abra un proceso de negociación sobre la reforma para arreglar lo que ha estropeado el decreto. Si no es así, el Gobierno será responsable de lo que pase.

P. ¿Le ha sorprendido la reforma?

R. No me esperaba que invadiese todos los espacios de la legislación laboral, como lo ha hecho. Yo había hablado con la ministra el viernes, pero solo conocía pinceladas. Por ejemplo, no me esperaba la supresión de la autorización de la autoridad laboral en los expedientes de regulación. Tampoco que se acabara con el despido exprés y lo que pasa con los salarios de tramitación.

P. La reforma laboral traspasa los límites que firmaron con los empresarios en el pacto salarial. ¿Cambia este nuevo escenario su posición?

R. Tenemos que hablar, pero la negociación de este pacto no se agotaba tras la firma. Hay que ver cómo queda el acuerdo para la solución extrajudicial de conflictos en los convenios.

P. ¿Pero van a llevar a las mesas de negociación de convenios, subidas de salarios máximas del 0,5%?

R. Eso ya se está trasladando. Pero esto tiene que tener correlación con la evolución de los precios y con facilitar el acceso a la vivienda. No es algo aislado. Si no se avanza en estos otros terrenos, el esfuerzo que se les pide a los trabajadores será baldío.

P. ¿Y esperan que lo respete la CEOE?

R. Me ha preocupado lo que he oído del presidente de la patronal en alguna radio. Quiero saber cómo ve la CEOE el laudo arbitral [en la Comisión Nacional de Convenios] que fija la reforma, que tiene visos de inconstitucionalidad.

P. ¿Traerá confianza esta reforma? ¿Calmará a los mercados?

R. Durante cuatro días. No sé si el Gobierno espera que con esta reforma Bruselas dé más margen para rebajar el déficit. Si no es así, no se entiende la reforma. Los mercados son

conscientes de que la economía española será débil un tiempo. Y eso lo volverán a valorar.

EL PAIS

CÁNDIDO MÉNDEZ UGT

“Tenemos que cargarnos de razones para convocar una huelga”

La profundidad del decreto de reforma laboral ha sorprendido hasta a alguien con la experiencia de Cándido Méndez, 18 años al frente de UGT. Apenas la conoce desde hace unas horas y ya teme sus consecuencias: más despidos y más paro, en su opinión. Pero aun así cree que, antes de recurrir a la huelga general, hay que concienciar a la ciudadanía.

Pregunta. Se puede despedir con una indemnización de 20 días por año trabajado si caen los ingresos de una empresa nueve meses o rebajar el sueldo con dos trimestres. ¿No es suficiente motivo para convocar una huelga?

Respuesta. Son temas gravísimos que van a afectar a la estabilidad de los trabajadores y provocarán un aumento del paro. Pero es que la reforma no pretende solucionar el problema del paro, pretende utilizar la crisis como coartada para provocar una involución laboral.

P. ¿Entonces?

R. Los sindicatos no debemos anticipar acontecimientos. Debemos centrarnos a fondo en explicar a los trabajadores las consecuencias y compartirlas con ellos, que se van a ver mañana mismo. Tenemos que defender una alternativa distinta desde el rechazo a lo que se ha hecho y conseguir aumentar el grado de concienciación de los trabajadores. Ya llegará el momento en que tendremos que tomar una determinación sobre la que creo que hoy no hay que definir ni anticipar.

P. ¿En qué plazo?

R. Eso no se puede determinar ya. Ahora, lo importante es que los trabajadores compartan la definición de una alternativa distinta en la lucha contra la crisis. A partir de ahí, siendo ese el objetivo, hay que definir los tiempos y qué instrumentos plantear. Tenemos que cargarnos de razones. Rechazo, pero con nuestras alternativas. Y creo que la gente, desgraciadamente, va a tener muchos motivos.

P. ¿Prefieren esperar a que se note la reforma en la calle?

R. Yo quisiera que no se note. Los sindicatos nos tenemos que comportar con mucha responsabilidad porque la situación es muy difícil. Y tenemos que actuar con inteligencia, en los plazos y en los instrumentos.

P. ¿Qué cambia respecto a la reforma de 2010?

R. En el fondo no cambia nada, solo las circunstancias.

P. ¿Cuáles?

R. Las políticas, las económicas, que han empeorado, y las sociales. Hay un grado de preocupación en gran parte de la población española y todo eso lo tenemos que tener en cuenta. Y también hay un elemento que, aunque a alguno le pueda parecer —y me puedo incluir yo— que en este periodo de tiempo los minutos pueden parecer horas; las horas, días... Pero realmente este Gobierno lleva mes y medio.

P. ¿Están haciendo de su debilidad, más que de la necesidad, una virtud?

R. No. Estamos haciendo un ejercicio de responsabilidad. Lo que menos tenemos en cuenta los sindicatos, es a los propios sindicatos. A quienes tenemos en cuenta es a los trabajadores.

P. ¿Esperaba este decreto?

R. En los últimos tiempos tiendo a pensar en lo peor. Mis expectativas se han colmado. Pero hay que tener en cuenta que se va a tramitar como proyecto de ley, y esto es susceptible de empeorar. Ahora tenemos que aprovechar la tramitación para intentar abrir una negociación.

P. ¿Qué consecuencias va a tener esto en las empresas?

R. Muy malas. Los dirigentes empresariales que menos piensan pueden estar encantados. Sin embargo, puede haber otros que comparten la satisfacción con la preocupación. Y lo digo porque el Gobierno se ha deshecho de la responsabilidad del paro y se la achaca a las empresas. Si se produjera una recuperación, que no se va a producir, se lo autoadjudicaría el Gobierno. Si no, la responsabilidad se la endilgará a los empresarios.

P. ¿Van a respetar el pacto salarial?

R. Nuestra voluntad es respetarlo y espero que los empresarios lo hagan.

P. ¿Traerá confianza a los mercados?

R. Puede provocar un repunte fugaz de confianza. Pero durará poco. Esto no mejorará a medio plazo a la economía. Y en el corto, provocará un aumento del paro.

EL PAIS

España se acerca al coste del despido en Europa, pero las trabas aún son menores

Despedir en España resultaba hasta ahora fácil y caro en comparación con el resto de Europa. Tras la reforma laboral, la legislación española se aproxima a la europea en costes, pero a cambio no endurece las condiciones al nivel de países de referencia como Alemania. La complejidad de la regulación del despido en la mayor parte de los países permite extraer las más diversas lecturas según el elemento de comparación que se utilice. Con las mismas normas en la mano, diferentes estudios arrojan conclusiones opuestas sobre el alcance de la ley en cada territorio.

Sobre el papel, ningún país contempla una indemnización tan elevada como la que hasta ahora regía en España para despidos improcedentes (45 días por año trabajado, con un máximo de 42 mensualidades). En **Alemania**, el pago asciende hasta 18 meses de salario, según un estudio de la Comisión Europea bastante exhaustivo, aunque anterior a la crisis. Además, en muchos casos las empresas germanas diseñan planes sociales para los trabajadores, una posibilidad que en España se aplica con cuentagotas.

En **Francia** también existe compensación por prescindir del empleado, aunque solo a partir de dos años trabajados. Un país tan proteccionista como **Suecia** carece de indemnización, aunque las trabas para despedir superan las españolas y la protección por desempleo es más completa.

Más allá de la ley, las conclusiones cambian con ejemplos concretos. El informe anual que realiza el Banco Mundial sobre la facilidad de las empresas para hacer negocios (Doing business) concluye, en su edición 2012, que las compañías españolas abonar una indemnización media de 15 semanas de salario, poco más que en Alemania (casi 12 semanas). **Y el preaviso en España es raquítico** (dos semanas) en comparación con la mayoría de Estados.

El motivo de esa diferencia respecto a la norma radica en que el Banco Mundial toma la media de tres trabajadores: con 1, 5 y 10 años de antigüedad, respectivamente. En España, probablemente casi todos los empleados con un año de recorrido tenían un contrato temporal —el verdadero elemento de flexibilidad y precariedad laboral— y, en el mejor de los casos, recibieron 8 días de indemnización.

ELMUNDO.es

Los sindicatos acusan al Gobierno de 'desentenderse' del problema del paro

El secretario general de Comisiones Obreras (CCOO), Ignacio Fernández Toxo y el líder de UGT, Cándido Méndez, han vuelto hoy a sumar fuerzas después de la comparecencia conjunta de ayer en la que dejaron claro su rechazo frontal a la reforma laboral aprobada por el Gobierno de Mariano Rajoy. En una entrevista radiofónica ambos han vuelto a advertir al Ejecutivo que "tiene en su mano" evitar una huelga general si corrige las medidas en el proceso de tramitación.

En declaraciones a la Cadena Ser, junto al líder de UGT, Cándido Méndez, Toxo ha apuntado que espera que la reunión a la que les ha convocado mañana la ministra de Empleo, Fátima Báñez, **sea para decir que se abre un proceso de negociación.**

"Cabe la posibilidad de mejoras pero si se buscan otras alianzas para endurecerlas (...) será la ciudadanía la que marque el camino", ha advertido.

El líder de UGT, Cándido Méndez, ha criticado la actitud del Gobierno con una reforma con la que se ha "desentendido" del principal problema del país, que es el paro, y que obliga a la sociedad a dar **un "triple salto mortal" en sus condiciones laborales.**

Para Méndez, la reforma impone como única vía para afrontar la crisis el despido "en un país donde muchos empresarios tienen una atracción irresistible al despido, como las polillas a la luz".

Ambos líderes sindicales señalaron que **la reforma llevará a los 6 millones de parados** y avanzaron que no descartan recurrir a los tribunales eventuales aspectos de inconstitucionalidad o discriminación de la reforma laboral.

No obstante, coincidieron, lo primero es una tarea de divulgación sobre el contenido y el impacto de una normativa que acaba con los derechos de los trabajadores, así como "palpar" el estado de ánimo de la ciudadanía antes de plantear nuevas acciones.

Para Fernández Toxo, **hay razones para la huelga pero antes "se debe oír a la calle"**. "En España se han salvado muchos empleos y se ha ayudado a crear muchos con movilizaciones de la ciudadanía", subrayó el líder de CCOO.

Par el de UGT, dejar el contenido de la reforma y **ponerse ahora hablar de la respuesta sería "un error" y "un flaco servicio"** a la ciudadanía a la que deben demostrar que hay alternativas.

Los sindicatos han anunciado que el próximo 19 de febrero van a hacer movilizaciones para que las calles de España sean un clamor contra la reforma laboral aprobada por el Gobierno del Partido Popular.

Reunión con Rubalcaba

El PSOE ya ha anunciado que no dará su apoyo en el trámite parlamentario a la reforma y su secretario general, Alfredo Pérez Rubalcaba, ya ha convocado a los responsables sindicales para abordar este asunto mañana mismo.

El líder socialista quiere conocer también el punto de vista de los empresarios sobre esta reforma laboral, y **se reunirá el jueves con el presidente de la CEOE, Juan Rosell.**

La reforma laboral será además uno de los temas centrales de la entrevista que el líder de la oposición mantendrá el miércoles con el presidente del Gobierno, Mariano Rajoy, en su primer encuentro en el Palacio de la Moncloa.



La reforma limita el papel sindical y permite a la empresa saltarse el convenio

«Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán **afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo**, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario a efectos colectivos». Esta es una de las medidas de mayor calado que incluye la reforma laboral aprobada por el Gobierno de Mariano Rajoy, una norma que introduce grandes dosis de flexibilidad en el seno de la empresa con la finalidad de que el despido de un trabajador sea el último cartucho cuando una compañía pasa por malos momentos.

Con estas medidas de flexibilidad una empresa en crisis podrá mantener a su trabajador, pero si decide prescindir de él, la **extinción de su contrato también será más fácil y barata**, dado que la reforma laboral aclara y objetiva la causa económica del despido procedente con 20 días de indemnización y un tope de un año, una fórmula hasta ahora poco utilizada debido a una redacción farragosa que dejaba en manos del juez la decisión última, lo que provocaba procesos largos y costosos y casi siempre favorables al trabajador.

A partir de ahora si el despido del trabajador es improcedente y tiene un contrato ordinario de 45 días, ya desaparecido de la legislación, la extinción también le saldrá más barata al empresario. Este trabajador mantendrá sus 45 días de indemnización hasta 2011, con un máximo de 42 mensualidades, y de 33 días por año con un máximo de 24 meses a partir de la entrada en vigor de la reforma.

Según la nueva norma laboral ya en vigor desde ayer, la dirección de la empresa podrá **acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo** cuando «existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción», las que están relacionadas con la jornada de trabajo, el horario y distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo y turnos, el sistema de trabajo y rendimiento, movilidad funcional y el sistema de remuneración y la cuantía salarial. La posibilidad de reducir los salarios es una vía que ahora abre el Ejecutivo de Mariano Rajoy, un cambio que responde a las peticiones de una devaluación competitiva de salarios que en agosto realizó por carta el entonces presidente del BCE, Jean Claude Trichet, a Zapatero.

La reforma laboral **acota también los plazos para notificar las modificaciones** en sus relaciones laborales al trabajador y sus representantes sindicales. De 30 días se pasa ahora 15. Será mera información a los representantes de los trabajadores cuando los cambios sean individuales y se abrirá un periodo de consultas cuando las decisiones afecten a más del 10% de la plantilla, como ya ocurría en la normativa anterior.

Los poderes empresariales aumentan extraordinariamente con esta reforma, con la misma intensidad con la que se reduce el que tienen los sindicatos. **El empresario podrá manejar los tiempos en la empresa a partir de ahora** si su negocio está en crisis y cuando expire un convenio sólo habrá dos años máximo para que decaiga, no como ahora, cuya prórroga es prácticamente indefinida. Un «arma» que ha sido utilizada por los comités de empresa para en algún caso presionar en las negociaciones y mantener en vigor un convenio caducado desde hace años. La normativa puntualiza que pasado ese plazo de 24 meses si no se ha producido un acuerdo «las partes irán a la solución extrajudicial de conflictos y, en su caso, al arbitraje».

La ministra de Empleo y Seguridad Social, **Fátima Báñez, se reunirá hoy con empresarios y sindicatos** para presentarles con «todo detalle» los pormenores de la reforma aprobada por el Gobierno. Primero lo hará con los secretarios generales de CC.OO., Ignacio Fernández Toxo, y de UGT, Cándido Méndez, y luego con los presidentes de las patronales CEOE, Juan Rosell, y Cepyme, Jesús Terciado. En un tercer encuentro recibirá a las principales organizaciones de autónomos, para los que la reforma da un respaldo notorio en bonificaciones y ayudas a la contratación.

«Juntos tenemos que superar esta crisis y estamos dispuestos a mejorar el texto con sus aportaciones en la tramitación parlamentaria». Así lo aseguró la titular de Empleo y Seguridad Social en la entrevista que en exclusiva concedió a ABC.



11 claves para entender la nueva legislación laboral

El real decreto ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma laboral entra hoy en vigor después de que ayer fuera publicado en el BOE. A lo largo de sus 63 páginas se modifican numerosos decretos y leyes de la legislación actual, por lo que pueden surgir numerosas dudas.

1. ¿Podrá el empresario bajar el salario de sus trabajadores en época de crisis?

Sí. El requisito es que la empresa acumule nueve meses consecutivos de caída de ingresos o ventas. En este caso podrá modificar las condiciones laborales de sus trabajadores (salarios, jornada, sistema de rendimientos, cambio de categoría profesional, etc...)

2. ¿Hasta cuándo se podrá encadenar un contrato temporal?

El Gobierno ha reestablecido la prohibición de encadenar contratos temporales a partir del 31 de diciembre de 2012. El Gobierno de Rodríguez Zapatero había aprobado de manera temporal que esos encadenamientos pudieran superar los 24 meses hasta el 1 de enero de 2013.

3. ¿Qué beneficios introduce la reforma para el emprendedor?

Por ejemplo, ayudas a la contratación del primer empleo. Se pone en marcha un contrato indefinido para emprendedores, en empresas de menos de 50 trabajadores, que incluye una deducción de 3.000 euros para la contratación del primer trabajador menor de 30 años que esté en desempleo. El empleado podrá cobrar un 25% de la prestación por desempleo y el empleador deducirse el 50% del coste para la empresa.

4. ¿Qué ventajas tendrán los jóvenes a la hora de ser contratados?

La reforma quiere que las pequeñas y medianas empresas cuenten con jóvenes. Para ellos se diseña un contrato de formación hasta los 30 años con un periodo de prueba de un año. Las que contraten este perfil de empleado tendrán bonificación en las cuotas que pagan a la Seguridad Social: 1.000 euros en el primer año de contrato, 1.100 euros en el segundo y de 1.200 en su tercer año de contrato.

5. ¿Si un empleado es despedido a partir de 2013, ¿qué indemnización por despido improcedente tendrá, 45 o 33 días por año?

Si su contrato es indefinido ordinario y es despedido de forma improcedente, recibirá una indemnización de, por un lado, 45 días por cada año trabajado hasta 2011 (máximo 42 mensualidades) y, por otro, de 33 días por el año trabajado a partir de la entrada en vigor de esta reforma (y máximo de 24 meses).

6. Si el despido es procedente, ¿qué indemnización le corresponderá?

Si la empresa alega causas organizativas, económicas, técnicas o de producción, la indemnización seguirá siendo la misma que ahora: 20 días por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades.

7. ¿Qué ha cambiado entonces en los despidos procedentes?

La reforma amplía y clarifica las causas. Así, se entiende que concurren causas económicas cuando «de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos».

8. ¿Ya no va a haber contratos con 45 días de indemnización?

No, pero se mantienen los actuales hasta su finalización. A partir de ahora solo habrá un contrato indefinido con 33 días de indemnización por año trabajado y un máximo de 24 meses.

9. ¿Podrán despedir a un trabajador por absentismo?

El nuevo marco elimina el concepto de absentismo ligado a la media de la plantilla. Es decir, que ahora se tendrán en cuenta las faltas individuales para el despido del trabajador por este motivo.

10. ¿Se acaba con la prórroga indefinida de los convenios que finalizan?

La denominada «ultraactividad» o prórroga automática e indefinida de los convenios que caducan ha sido limitada a dos años a contar desde el momento que se denuncia. Si no hay acuerdo, se deberá acudir a un arbitraje.

11. ¿A qué está obligado un parado?

Los desempleados que están apuntados en las listas de los servicios públicos de empleo y están cobrando una prestación por paro «podrán realizar servicios de interés general en beneficios de la comunidad» a través de convenios con las Administraciones públicas.

PÚBLICO

Los sindicatos convocan manifestaciones el día 19 para testar una futura huelga general

Es la reforma laboral más dura de la democracia y, además, la menos negociada, porque el Gobierno no ha contado en ningún momento con los sindicatos para su redacción y ni siquiera les informó de su contenido hasta después de ser aprobada por el Consejo de Ministros. La única comunicación fue a través de una mera llamada de teléfono para trasladarles los detalles más relevantes. Y eso supuestamente, ya que al igual que en la rueda de prensa del viernes, en esa conversación no se habló de la posibilidad de bajar los salarios a discreción del empresario.

Pese a todo ello, los sindicatos no pierden la esperanza y confían en que, a partir de mañana, cuando se reúnen con la ministra de Empleo, Fátima Báñez, puedan iniciar un proceso de diálogo que permita corregir los aspectos más duros de la reforma. No obstante, no van a jugárselo todo a esa única carta. Su principal baza la pondrán sobre la mesa el próximo domingo, 19 de febrero, para cuando han convocado manifestaciones a lo largo de toda España con el objetivo de demostrar al Gobierno que hay un "clamor" en contra de esta reforma. Y las cosas no quedan ahí. A partir del apoyo que encuentren en esas convocatorias, decidirán si deben llamar a una huelga general. Lo que quieren, en palabras de Ignacio Fernández Toxo, secretario general de CCOO, es que haya una "movilización ascendente y creciente", que en las calles se muestre la "máxima repulsa".

El paro general se convocará si hay suficiente clamor el próximo domingo

La esperanza de que la reforma pueda reconducirse con negociaciones y durante el trámite parlamentario no ahorró este sábado una sola crítica de los sindicatos. Toxo calificó la norma de "radical" y "brutal" y añadió que se trata de un "desmantelamiento progresivo del derecho del trabajo", que en todo caso no va a conseguir que se reduzca el paro, sino más bien al contrario. "En el corto plazo, se va a destruir más empleo, en el medio, no se va a solucionar ningún problema, porque [la norma] va a precarizar más", aseguró Cándido Méndez, secretario general de UGT, en una rueda de prensa que ofreció conjuntamente con Toxo después de que ambos se reunieran con las ejecutivas de sus respectivos sindicatos. Para Méndez, la reforma es "inútil y desequilibrada" y deja sin seguridad al trabajador.

Una de las grandes críticas de ambos dirigentes fue que los movimientos del Gobierno de Mariano Rajoy parecen mostrar que la economía española está "intervenida", como la de Portugal. A su juicio, estas medidas tan dañinas para los trabajadores están dictadas

desde Alemania, Francia, el FMI o el BCE y cuentan con "la pluma" de la CEOE y de Fedea, una organización de corte liberal.

Despido único

Toxo y Méndez ven la reforma inútil, desequilibrada, radical y brutal

Como era de esperar, los representantes de UGT y CCOO dedicaron buena parte de su intervención a criticar las nuevas facilidades que el Ejecutivo ha dado a las empresas para despedir a trabajadores. Por ejemplo, Fernández Toxo calificó el contrato para emprendedores (bonificado por el Estado y con posibilidad de despedir sin indemnización en el primer año) como el "abaratamiento total" del despido. "Así no van a tener que hacer ni siquiera contratos temporales, porque podrán despedir con coste cero", concluyó el líder de CCOO.

Para el número uno de UGT, se ha pasado de plantear el contrato único a implantar el "despido único", porque todos los despidos son procedentes y sólo dejarán de serlo cuando el propio trabajador demuestre que la empresa le ha tratado injustamente. "Se cambia el sentido de la prueba", aseguró Méndez, quien añadió que "en España se sabe que hay muchos empresarios que se sienten irremediamente atraídos por el despido como las polillas a la luz y la reforma acrecienta esa atracción". Y, de esta forma, recordaron los sindicalistas, lo que se fomenta es simplemente la judicialización de los procesos y los conflictos en las empresas. Y, a cambio, no se elimina ni se reduce, ni mucho menos, la temporalidad, que era uno de los aspectos que Mariano Rajoy y sus ministros habían asegurado en varias ocasiones que querían combatir. En palabras de Toxo y de Méndez, si el objetivo era acabar con la dualidad "es extraño" que la reforma sólo haga cambios en la contratación estable y no en la temporal.

Parados como delincuentes

Y en cuanto a las nuevas exigencias que se imponen a los parados (de realizar trabajos para la comunidad, por ejemplo) para acabar supuestamente con el fraude en el cobro de las prestaciones, Fernández Toxo fue especialmente duro. Dijo que estas medidas tienen "un tufo que mete miedo", porque se ve al perceptor "como una especie de delincuente, como si estuviera en esa situación por voluntad propia". Los sindicatos dieron su opinión públicamente menos de 24 horas después de anunciarse la reforma. La patronal CEOE, que tanto la había reclamado, la aplaudió el viernes, pero este sábado no comentó las novedades conocidas tras su publicación en el BOE.

PÚBLICO

Opinión, por Ignacio Fernández Toxo

El Gobierno acaba de aprobar la reforma laboral interpretando que la mayoría absoluta obtenida recientemente y el crecimiento sin pausa del desempleo le otorgan una legitimidad que poco menos que le permite hacer lo que quiera.

En estas condiciones, ha optado por llevar al BOE un paquete de medidas cuyo denominador común es una mayor devaluación del derecho del trabajo y un paso más hacia la individualización y mercantilización de las relaciones laborales que no sólo no evitará nuevas pérdidas de puestos de trabajo, sino que puede llevarnos a alcanzar la terrorífica cifra de los seis millones de parados y paradas.

Veamos, someramente, qué ha hecho el Gobierno y por qué.

En primer lugar, el Gobierno ha despreciado el diálogo y la concertación social y eso por dos razones: no se ha convocado formalmente a los agentes sociales para proceder a negociar las medidas que querían implementar y han instrumentalizado interesada y torticeramente el reciente acuerdo sobre empleo y negociación colectiva que suscribimos con los empresarios el pasado 25 de enero.

Pero esto, siendo grave, no es lo peor. Lo peor es decir que se persigue paralizar la sangría de empleo y, en el medio plazo, su creación y arbitrar para ello las mismas recetas que se han demostrado fracasadas en todas las reformas que se han impuesto en este país.

Las recetas fracasadas a las que me refiero son de sobra conocidas, son las que para evitar pérdidas de empleo hacen más fácil y barato el despido. Son aquellas que conciben que los empresarios necesitan un entorno favorable para que contraten e interpretan que el entorno favorable, no es que puedan acceder al crédito que ahora se les niega, sino que se desreglen los derechos laborales. Son aquellas que conciben que la única posibilidad de competir de nuestras empresas pasa por deprimir todavía más el factor trabajo.

Por otra parte, los mismos argumentos dados por la portavoz del Gobierno y la ministra de Empleo son los que se dieron en la primavera del 2010 por los que en aquel momento representaban al Gobierno del PSOE. Mantener los mismos argumentos cuando año y medio después tenemos millón y medio de parados más es algo de todo punto inadmisibile.

En estas condiciones, las preguntas que caben hacerse son las siguientes: ¿Cómo es posible que, sabiendo que el empleo no lo favorece ni el abaratamiento del coste del despido ni abrir las causas para justificar el mismo, se siga insistiendo en ello? ¿Cómo es posible, si todos sabemos que no se creará empleo hasta que se reanime la actividad económica, que se sitúe la reforma laboral como la "madre" de todas las reformas?

La respuesta, no por simple es menos indignante: es un tributo que se ofrece sumisamente y rindiendo pleitesía a quienes desde las instituciones y cancillerías europeas y desde el empresariado español conciben la crisis como una oportunidad para debilitar los derechos laborales y sociales de los trabajadores y trabajadoras.

¿Cómo interpretar, si no, las "bravuconadas" del propio presidente del Gobierno y del ministro de Economía en sus recientes visitas a Bruselas o el aplauso generalizado que ha recibido de destacados representantes del empresariado nacional?

PÚBLICO

Desnudos y a la intemperie

La reforma laboral desnuda a los trabajadores y a sus representantes, que se enfrentan a un futuro incierto, desarmados y desprotegidos. Albert Recio, que desde la Universitat Autònoma de Barcelona lleva años investigando el mercado laboral español, utiliza uno de los sectores que acaba de estudiar, el de la limpieza, para explicarlo: "Hasta ahora, las empresas competían entre sí por contratos sobre la base de unos precios que estaban limitados por el suelo salarial que garantizaba el convenio del sector. Pero, ahora, la empresa podrá alegar ante sus empleados que, gracias a unos salarios más bajos, conseguirá ganar contratos. El sector puede entrar en una competencia de salarios a la baja, con lo que al final acabas rebajando los sueldos".

Es más, los trabajadores no sólo pierden el abrigo de sus convenios sectoriales o provinciales. Según el texto de la reforma, al empresario le bastará con alegar "probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción" para rebajar salarios unilateralmente, sin necesidad de negociación y con el único requisito de avisarlo con 15 días de antelación.

En las pymes, el empleado queda en manos de la buena voluntad del patrón

Teniendo en cuenta que a la empresa le bastarán "dos trimestres consecutivos" de "disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas" para alegar "probadas razones económicas", es comprensible que Recio augure a la economía española la inminencia de "una guerra de salarios a la baja como palanca de competencia". En otras palabras, con la nueva norma, la empresa se hace con el monopolio del poder en sus negociaciones laborales, por lo que Recio concluye categórico que "dar prioridad al convenio de empresa supone desregular completamente el mercado de trabajo. Aumentarán las desigualdades laborales".

Que los trabajadores se quedan desnudos con la reforma es algo que reconocen incluso aquellos que no la critican. "Evidentemente, los deja mucho más a la intemperie", dice el antiguo presidente del Consejo Económico y Social y hoy director del área de derecho laboral del bufete Garrigues, el catedrático de Derecho del Trabajo Federico Durán. Pero asegura que no le "parece mal un mayor poder de negociación empresarial, porque los convenios sectoriales y, sobre todo, provinciales, se habían convertido en un corsé que atenazaba las relaciones laborales".

Muy similar a la opinión del catedrático de Economía de la Pompeu Fabra José García Montalvo: "Era imprescindible reequilibrar esas fuerzas, los sindicatos tenían un exceso claro de poder en la negociación".

En un ERE, el empresario no tendrá incentivos para indemnizar con más de 20 días

Pero tanto uno como otro reconocen que lo que vale para las grandes compañías, en las que los trabajadores seguirán contando con el arma de la paz social, no queda tan claro en el caso de las pequeñas y medianas empresas, de las que, en palabras de la ministra de Trabajo, Fátima Báñez, depende más del 90% del empleo del país.

Durán dice que se "tentaría la ropa antes de llevar adelante una decisión sin el acuerdo sindical en una gran empresa, pero en las pequeñas realmente no hay una red de protección del trabajador, y sí bastante discrecionalidad empresarial". Por su parte, García Montalvo añade: la desprotección de los empleados de las pymes es "el único punto que me preocupa. Habrá que ver cómo funciona, démosle un recorrido para ver si realmente es una patente de corso para que el empresario haga lo que le dé la gana, lo que no me parecería bien, o si en las empresas se llega a acuerdos".

Un planteamiento muy similar al que muestra el catedrático de la Universidad Complutense de Madrid Ángel Martínez González-Tablas ante la desaparición de la autorización previa administrativa en los expedientes de regulación de empleo (ERE).

"Aprovechan la crisis para apretar las clavijas a los trabajadores", dice José Manuel Naredo

Destacado representante de la llamada Economía Crítica, Tablas afirma que "deja a los trabajadores expuestos a una situación enormemente vulnerable, a merced de lo que quieran hacer las empresas. Unas actuarán con sentido de responsabilidad, pero deja el campo libre a que otras no lo hagan".

Desde el gabinete de economistas de CCOO, David Llacer explica en qué consiste esa vulnerabilidad: "Quitar la autorización administrativa de los ERE significa dos cosas. Una, descausalizar los propios despidos colectivos, porque independientemente de cuál sea la causa formal que se advierta, nadie va a velar porque esa causa sea cierta. Y dos, reducir de forma importante el coste del despido, la indemnización. De hecho, si durante el periodo de negociación antes existía la posibilidad de incrementar los 20 días de indemnización, que hasta la fecha eran mínimos, ahora se convierten en un máximo".

Evidentemente, si no hay autorización, tampoco el empresario tendrá que temer que le puedan rechazar el despido colectivo, con lo que carece de incentivos para aumentar esos 20 días con el objetivo de garantizarse cerrar el ERE con un acuerdo. O, como dice el

también catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Sevilla Jesús Cruz Villalón, "la desaparición de la autorización administrativa en los ERE es la crónica de una muerte anunciada".

Más poder

Sea cual sea la medida que se analice, al final todas llevan a la misma conclusión, un aumento del poder empresarial frente a unos trabajadores desposeídos de protección que se enfrentarán a reducciones de derechos adquiridos, incluso salariales, con la espada de Damocles sobre sus cabezas de un despido fácil, rápido y barato. "En sus consecuencias prácticas es la (reforma) del despido único" resumió ayer el secretario general de UGT Cándido Méndez, que añadió: "La discusión de si un trabajador va a cobrar 45 días o 33 es virtual. En la práctica, la tendencia va a desembocar en 20 días. El embudo va a hacer que todos los despidos desciendan tendencialmente hacia los 20 días".

Lo que también reconoce Montalvo, que a pesar de asegurar que "hacía falta un buen meneo en el mercado laboral", ante la evidencia de que bastarán tres trimestres de "disminución persistente del nivel de ingresos o ventas" para despedir con 20 días, le da la razón a Méndez: "Desde luego, desde ese punto de vista, sí. En una economía en contracción, cualquier empresa tiene esa pérdida de negocio".

Por eso, muchos expertos dan la razón al secretario general de CCOO, Ignacio Fernández Toxo, cuando también ayer concluyó que "la lógica" de la reforma es "la del desmantelamiento progresivo del papel del derecho al trabajo en nuestro país".

Dicho con palabras de Tablas, "el conjunto de las medidas va en la misma dirección, el abaratamiento puro y duro, que no es sino una pérdida de los derechos de los trabajadores". O, como concluye el economista y estadístico José Manuel Naredo, "lo que en realidad ocurre es que se aprovechan las aguas revueltas de la crisis para apretar las clavijas a los trabajadores, como siempre".

PÚBLICO

Duran: "El derecho de huelga no puede ir nunca contra el interés general"

El presidente del comité de Gobierno de Unión Democrática de Catalunya (UDC), Josep Antoni Duran i Lleida, ha emplazado este sábado al Gobierno para que regule el derecho de huelga y ha asegurado que la reforma laboral del ejecutivo de Mariano Rajoy está bien "orientada".

Tras la reunión del consejo nacional de su partido, Duran i Lleida ha anunciado que emplazará al Gobierno para que regule el derecho de huelga, del que ha dicho que es constitucional, "pero el derecho de huelga y el de manifestación no pueden ir nunca contra el interés general".

Con estas manifestaciones, Duran se refería al anuncio de **convocatoria de huelga en el transporte público de Barcelona a finales de febrero**, coincidiendo con la celebración del World Mobile Congress.

El dirigente democristiano considera que la convocatoria de esta huelga va en contra del interés de la ciudad de Barcelona y de Catalunya "**porque ha costado mucho conseguir que Barcelona sea la sede del World Mobile Congress**".

Reforma "bien orientada"

Ha asegurado que la reforma laboral anunciada ayer por el Gobierno está "bien orientada. Nos acerca a Europa donde la media de desempleo es la mitad que la nuestra".

"La reforma dará confianza al empresariado"

No obstante, ha advertido de que esta reforma no creará empleo a corto plazo, pero permitirá "dar confianza al empresariado para la contratación en el futuro de nuevos trabajadores y porque a medio y largo plazo sea un instrumento útil de cara a la recuperación económica".

Sobre la reforma del sistema financiero, Duran i Lleida ha expresado una reserva de su partido porque no está de acuerdo en que el Gobierno regule la tutela, en referencia al ámbito competencial, de las fundaciones de las cajas de ahorro.

"CiU - ha precisado- intentará corregir este aspecto de la reforma. Si no, será difícil, por no decir imposible, que nosotros la aceptemos".

El dirigente de UDC se ha mostrado partidario de que una vez que se conozcan el próximo 23 de febrero las cifras de crecimiento de los países europeos, la UE intente cambiar y flexibilizar "los criterios de déficit público".

PÚBLICO

El empresario podrá rebajar los salarios a discreción

El diablo está en los detalles, dice la frase hecha. Y, en el caso de la reforma laboral aprobada el viernes por el Gobierno de Mariano Rajoy, no se equivoca. El texto del decreto ley publicado este sábado en el Boletín Oficial del Estado (BOE) y que entra en vigor este lunes incluye importantes cambios que el Ejecutivo se reservó el viernes y que refuerzan la tesis hacia la que van encaminadas sus principales medidas: apuntalar el poder empresarial y precarizar las condiciones de trabajo hasta la vulneración de derechos de los trabajadores. En resumen, una reforma que desequilibra las relaciones laborales tal y como se conocían.

Además del radical abaratamiento del despido (que en la práctica pasará de 45 a 20 días, ya que se presumirá que todos los despidos son procedentes salvo que un juez diga lo contrario), el espaldarazo definitivo a los intereses de los empresarios es el poder que se les concede para modificar unilateralmente la cuantía de los salarios. A partir de ahora, podrán bajar el sueldo de sus trabajadores cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. "Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa", dice el texto. Es decir, criterios que no quedan cuantificados y que pueden ser muy vagos, como el de la productividad, serán motivo para que un empresario rebaje el sueldo. Tampoco se especifica hasta qué cuantía podrá rebajarse.

Esta reducción salarial se podrá aplicar, bien a trabajadores individuales, a grupos de trabajadores o a toda la plantilla. Esto quiere decir que, en una misma empresa, el patrón puede bajar el sueldo de, por ejemplo, cinco empleados alegando razones de productividad o competitividad.

En el caso de que estas modificaciones se hagan individualmente (es decir, que afecten a menos de diez trabajadores en las empresas de más de cien empleados, al 10% en el caso de las empresas de entre cien y 300 trabajadores, y a 30 trabajadores en las de más de 300), los empresarios las aplicarán directamente y de forma unilateral y tan sólo tendrán que comunicarlo al trabajador afectado y a sus representantes sindicales con un mínimo de 15 días de antelación.

La productividad o competitividad serán razones para bajar el sueldo

En el caso de que se rebajen los salarios de forma colectiva (y que afecte, por tanto, a un número de trabajadores mayor que lo especificado en los criterios anteriores), la empresa sí tendrá que abrir un periodo de consultas con los representantes de los

trabajadores durante no más de 15 días. No obstante, si este acaba sin acuerdo, el empresario podrá imponer su criterio y tan sólo tendrá que comunicar a los empleados su decisión, que surtirá efecto a los siete días de su notificación.

Eso sí, si el trabajador no está de acuerdo con la rebaja podrá pedir la rescisión de su contrato y percibir la correspondiente indemnización de 20 días por año trabajado. El mismo mecanismo sirve ya para modificar otras condiciones laborales, como la jornada de trabajo, el horario o las funciones.

Por otro lado, y tal y como se adelantó el viernes, la reforma facilita el descuelgue, es decir, la no aplicación de un convenio colectivo. Bastará con que la empresa registre dos trimestres consecutivos de disminución de ingresos o ventas para que el empresario pida la inaplicación de las condiciones de trabajo fijadas por el convenio. En este caso, empresa y trabajadores sí tendrán que llegar a un acuerdo. De no hacerlo, se acudirá a los mecanismos de mediación que los agentes sociales hayan previsto en sus convenios. Si, a pesar de todo, sigue el conflicto, las partes tendrán que acudir a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, a la que se dotará de nuevas funciones y que está compuesta por miembros de la patronal, los sindicatos y la Administración.

Possible inconstitucionalidad

Precisamente, esta, la imposición de un arbitraje obligatorio (bien a través de la Comisión o bien a través de un árbitro que esta designe) para resolver un conflicto en caso de descuelgue, es una de las cuestiones que podrían bordear la inconstitucionalidad, ya que vulnera el derecho de las partes a marcar las reglas de la negociación colectiva, tal y como señalan varios expertos. "El que una comisión tripartita pueda en última instancia resolver estas discrepancias tiene un componente intervencionista, franquista incluso, que bordea la constitucionalidad", dice Fernando Valdés, catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad Complutense de Madrid.

Valdés también ve el periodo de prueba de un año del nuevo contrato indefinido para los autónomos y las empresas con menos de 50 empleados una posible vulneración de la legalidad: "El Tribunal Supremo ha dicho en los últimos años que un periodo de prueba tan largo sólo puede estar sostenido si el trabajo realizado lo justifica". Sin embargo, desde peones de albañil hasta ingenieros aeronáuticos podrán ser contratados con esta modalidad. "¿Cuál es el fundamento de que exista este periodo si no es el despido libre?", se pregunta Antonio Baylos, catedrático de Derecho del Trabajo en la Universidad de Castilla-La Mancha.

La imposición de un árbitro para resolver descuelgues bordea la constitucionalidad

Y es que, durante el primer año de este contrato, los trabajadores podrán ser despedidos a coste cero. Las pymes que los contraten tendrán derecho a reducciones fiscales y a bonificaciones a la Seguridad Social según los colectivos, que tendrán que ser reintegradas si el trabajador no se queda en la empresa, salvo que el contrato de trabajo "se extinga por despido disciplinario declarado o reconocido como procedente". Puesto que ahora se presumirá la procedencia de todos los despidos y bastará con que el empresario lo reconozca como tal, parece difícil que estas bonificaciones lleguen realmente a reintegrarse a las arcas del Estado. Es decir, puede suceder que empresas que despidan a un trabajador durante el periodo de prueba y contraten a otro en las mismas condiciones con la intención de disponer de mano de obra más barata se beneficien de dinero público.

La eliminación de la autorización administrativa para llevar a cabo expedientes de regulación de empleo (ERE), junto a que desde ahora será el empresario el que decidirá si admite o no a un trabajador en caso de que un juez dictamine que su despido fue improcedente, también generan dudas en Baylos. "La retirada de la autorización administrativa atenta contra la obligación de los poderes públicos de mantener una política de empleo. El derecho al trabajo se fundamenta en que las personas tienen derecho a un empleo del que no pueden ser despedidos sin una justa causa. No puede ser que si el juez te da la razón y determina que tu despido ha sido improcedente, sea el empresario el que decida si te readmite en la empresa o te paga la indemnización", explica.

Además, la reforma laboral limita la posibilidad de recurrir ante los tribunales los despidos colectivos en el caso de que los recursos sean interpuestos por los representantes de los trabajadores. Fernando Valdés interpreta este punto como una individualización de las relaciones de trabajo y de los conflictos, ya que los recursos no se limitarán en el caso de que los interpongan los trabajadores a título individual.

Otra piedra angular de las relaciones entre los agentes sociales en la que entra la reforma es la llamada ultraactividad (que la vigencia del convenio se mantenga a pesar de que haya caducado mientras se negocia otro): a partir de ahora, queda limitada y los convenios sólo seguirán vigentes durante dos años tras su caducidad, salvo (y esta es una novedad del texto del BOE) pacto en contrario de las partes. Pasados esos dos años, si no hay acuerdo, el convenio decaerá, aunque el Gobierno deja margen a los interlocutores para que puedan pactar que continúe en vigor.

Indemnización por despido

Desde este lunes, todos los nuevos contratos indefinidos tendrán 33 días de indemnización por año trabajado, aunque, en la práctica, se despedirá con 20 y será el

trabajador el que tendrá que pelear una indemnización mayor ante el juez si considera que su despido fue improcedente.

La norma también afecta a los trabajadores que ya tuvieran un contrato de 45 días de despido. Su indemnización se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo que ha trabajado antes de la entrada en vigor de la reforma, y a razón de 33 días de salario por año por el tiempo que cotice a partir de este lunes. El texto fija un tope de 720 días de salario (24 mensualidades, prácticamente la mitad del máximo actual), salvo para los trabajadores que antes de su entrada en vigor hubieran generado derecho a un número de días superior. Por lo tanto, sólo los trabajadores que a día de hoy hayan generado unas indemnizaciones por despido que superen las 24 mensualidades tendrán derecho a esa cantidad, sin que se pueda superar el tope de 42 mensualidades.

Los expertos difieren sobre si esta medida, que afecta a derechos ya adquiridos, podría ser inconstitucional. No lo es para Fernando Valdés, ya que "no tiene efectos retroactivos, sino que se aplica desde la entrada en vigor de la norma", algo que ha sucedido en otras ocasiones y que obtuvo el respaldo de la Justicia, mientras que para Antonio Baylos genera una "inseguridad jurídica" que podría ir contra la Constitución.

PÚBLICO

Los emprendedores tendrán un nuevo contrato bonificado

Pocas medidas de las aprobadas ayer por el Gobierno buscan la creación directa de puestos de trabajo. Una de ellas es la creación de un nuevo contrato indefinido para pequeñas y medianas empresas de menos de 50 trabajadores, y autónomos, que suponen más del 95% del tejido productivo de nuestro país. Aunque miembros del Ejecutivo habían apuntado la necesidad de simplificar las modalidades contractuales, la reforma laboral no dice nada en ese sentido. No obstante, fuentes de Empleo aseguraron ayer que se hará un esfuerzo por clarificar los tipos de contrato que existen y por reordenar el magma de bonificaciones a la contratación que existen.

Los emprendedores que contraten a su primer trabajador en paro podrán deducirse fiscalmente un importe que equivalga el 50% de la prestación por desempleo que cobraba esa persona. Al mismo tiempo, el trabajador podrá percibir, además de su sueldo (que se marcará en convenio), el 25% de la prestación por desempleo que le corresponde. Es decir, por primera vez se abre la puerta a que una persona cobre una parte de su prestación de desempleo mientras percibe un sueldo. En cualquier caso, será el trabajador el que decida voluntariamente si quiere compatibilizar ambos.

Además, las pequeñas empresas que contraten a su primer trabajador tendrán derecho a una deducción en su cuenta fiscal de 3.000 euros, siempre que este sea menor de 30 años. Esta modalidad tendrá un periodo de prueba de un año, aunque fuentes de Empleo matizaron que estas ayudas se consolidarán siempre y cuando este contrato se convierta en indefinido.

Por otro lado, se establece un nuevo régimen de bonificaciones para colectivos "con especiales dificultades para su incorporación al mercado laboral". La contratación indefinida de jóvenes menores de 30 años se bonificará con hasta 3.600 euros en las cuotas a la Seguridad Social. En el caso de los parados de larga duración (con un año o más en el paro) mayores de 45 años, se bonificará con 4.500 euros. Las ayudas se incrementarán conforme aumente la antigüedad de los trabajadores.

Otro contrato de formación

El Gobierno impulsa también el contrato para la formación y el aprendizaje, al que podrán acceder jóvenes de hasta 30 años hasta que la tasa de desempleo baje del 15% (actualmente, está en el 22,8%). El sueldo será el 75% de lo que marque el convenio para ese puesto. Un joven podrá ser contratado con este modelo varias veces si cambia el sector en el que se forma.

PÚBLICO

Los detalles de la reforma laboral

¿Qué contratos indefinidos habrá a partir de ahora?

El contrato indefinido ordinario, de 45 días de indemnización por año trabajado, desaparece. A partir de ahora, todos los contratos indefinidos tendrán 33 días de indemnización por año trabajado.

¿Se tocan los derechos adquiridos?

El Gobierno sostiene que no, pero en la práctica los cambios también afectan a las personas que en la actualidad tienen contratos de 45 días. En caso de despido, las indemnizaciones de estos trabajadores se calcularán en función del tiempo que hayan cotizado con el contrato de 45 días (hasta hoy, que entra en vigor la norma) y el tiempo que hayan trabajado con el de 33 días (a partir de hoy). Desde la entrada en vigor de la norma, todos los contratos indefinidos nuevos que se registren tendrán una indemnización de 33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades. El tope de mensualidades en el caso de los trabajadores que ya tengan un contrato de 45 días se calculará en base al tiempo que hayan cotizado con ese tipo de contrato y, a partir de hoy, con el de 33 días.

¿Cómo se despedirá a partir de ahora?

El Gobierno defiende que su reforma laboral aclarará las causas objetivas por las que se despide a los trabajadores. En la práctica, el despido improcedente desaparece, ya que, de entrada, todos los trabajadores podrán ser despedidos con 20 días de indemnización por año trabajado, con un máximo de 12 mensualidades (la indemnización ordinaria que se paga en caso de despido objetivo, es decir, por causas económicas). Los trabajadores podrán recurrir a la Justicia y será el juez el que determine si existió o no causa económica para despedir. Si no la hubo, el trabajador tendrá entonces derecho a su indemnización de 33 días por año trabajado (o la fórmula que le corresponda si su contrato era de 45 días). Se elimina el pago de los llamados salarios de tramitación (los salarios que correspondían al periodo desde que se recurría el despido hasta la resolución judicial) que en caso de que el trabajador ganara el recurso tenía que pagarle el empresario. No obstante, estos salarios ya estaban limitados por reformas anteriores.

¿Qué pasa con los expedientes de regulación de empleo?

Desde que entre en vigor la norma, los empresarios podrán aplicar expedientes de regulación de empleo (ERE) sin necesidad de obtener el visto bueno de la autoridad

laboral, algo que hasta ahora era preceptivo. Simplemente, tendrán que comunicarlo a la autoridad laboral y abrir un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores. Si durante ese periodo ambas partes no llegan a un acuerdo, el empresario podrá imponer unilateralmente sus condiciones. La decisión será recurrible por los trabajadores a nivel judicial. Las empresas que despidan a más de cien trabajadores tendrán que contratar a una empresa externa de colocación durante al menos seis meses. La autorización de la administración también desaparece en el caso de los ERE de suspensión o reducción de jornada (que son temporales, no de extinción definitiva), es decir, un empresario podrá imponer una modificación de la jornada a sus trabajadores.

¿Se tocan las prestaciones por desempleo?

No, pero se aplicará la norma actual con extrema rigidez. Esto quiere decir que las personas en paro que rechacen tres ofertas de trabajo perderán su derecho a la prestación de desempleo. Fuentes del Ministerio de Empleo insistieron también en que se controlará el cobro injustificado de prestaciones mediante el cruce de datos de diferentes organismos. Al mismo tiempo, "se impulsará" que las personas en paro realicen "servicios de interés general en beneficio de la comunidad" a través de convenios de colaboración con las administraciones públicas.

¿Qué cambios se introducen para las administraciones y el personal laboral?

A partir de ahora, las administraciones, organismos y entidades que forman parte del sector público podrán invocar causas económicas, técnicas, organizativas y de producción para despedir. Es decir, hacer despidos por causas objetivas similares a las que funcionan en las empresas privadas. No podrán despedir a funcionarios, pero sí al personal laboral indefinido que haya accedido a su puesto mediante oposiciones. El Gobierno justifica esta medida en la necesidad de facilitar "el redimensionamiento" de las administraciones que crecieron "desmesuradamente" durante la crisis.

¿Qué convenio marcará mis condiciones de trabajo?

El de empresa, que primará sobre todos los demás, digan lo que digan empresarios y patronal. Independientemente de lo que se pacte a nivel superior, el empresario y los representantes de los trabajadores pueden consensuar un convenio de empresa. Además, el Gobierno ha limitado la llamada ultraactividad: a partir de ahora, un convenio sólo seguirá siendo válido durante dos años desde que termina su vigencia. Hasta ahora, el convenio seguía en vigor hasta que se negociaba uno nuevo para evitar que los trabajadores perdieran derechos adquiridos. Ahora, decaerá a los dos años de caducar y los derechos y condiciones de los trabajadores tendrán que ser negociados desde cero.

¿Habrá más flexibilidad interna?

Las empresas podrán 'descolgarse', es decir, no aplicar, cualquier parte del convenio, algo que ya figuraba de forma casi idéntica en el acuerdo que alcanzaron patronal y sindicatos hace tres semanas. Sin embargo, el Gobierno introduce una novedad: si no hay acuerdo para aplicar la flexibilidad, la mediación entre las partes no ha funcionado y no se ha pactado acudir a un árbitro, será la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos la que decida.

PÚBLICO

Los empresarios celebran la "imprescindible" reforma laboral

CEOE y CEPYME creen que la reforma laboral va "en la buena dirección" para la recuperación del empleo a través de "importantes pasos hacia adelante" como la eliminación de la autorización administrativa para los EREs y, sobre todo, la "mejor definición" de las causas de despido por razones económicas.

En un comunicado, las organizaciones patronales aseguran que el decreto "sienta las bases para un mercado de trabajo más eficaz y flexible", a la espera de los textos legales y el posterior desarrollo parlamentario para conocer su efectividad práctica.

En cuanto a la objetivación de las causas del despido confían en que tenga efectividad en la práctica judicial, con el objetivo de reducir el a su juicio "**desproporcionado número de despidos improcedentes que hay en España**".

Otras facetas que destacan como positivas son el establecimiento de un plazo máximo de vigencia de dos años desde la denuncia del convenio, y la prioridad del convenio de empresa, "instrumento básico para adaptar los derechos provenientes de la negociación colectiva a la situación real de la empresa".

En este mismo sentido, consideran "muy importante" la mayor objetivación de las causas de descuelgue de convenios de ámbito superior. También ven un avance en el contrato de formación y aprendizaje, aunque entienden que "todavía persisten obstáculos para que el contrato de formación sea un verdadero contrato de inserción laboral".

Consideran que la reforma tiene en cuenta el acuerdo entre agentes sociales

En cuanto al absentismo, creen que la reforma incluye una medida "importante" al sólo **tener en cuenta el absentismo del trabajador** para justificarlo como causa del despido, mientras que esperan el desarrollo en los próximos meses de las mutuas de accidentes.

En materia de flexibilidad interna, CEOE y CEPYME creen que la reforma "ha aprovechado una parte de las posibilidades que ofrecía el acuerdo alcanzado por los agentes sociales" y "**buena parte de los principios acordados**" el pasado 25 de enero, y que se centraban sobre todo en materia salarial.

En resumen, las organizaciones patronales, que junto a los sindicatos han sido convocadas el lunes por el Ministerio de Empleo, ven que hoy se ha dado un "paso imprescindible y sustancial en el proceso de modernización de la legislación laboral para aproximarnos a la flexibilidad de los países de nuestro entorno".

PÚBLICO

La reforma laboral, punto por punto

DESPIDO

- La indemnización por despido improcedente se reduce para los contratos indefinidos de 45 a 33 días por año trabajado, con un máximo de 24 mensualidades (ahora son 42).
- Los contratos fijos que actualmente tengan derecho a 45 días por año mantendrán esa cuantía hasta la entrada en vigor de la nueva norma, y a partir de ese día **la indemnización pasará a ser de 33 días**. El límite para ambos periodos será de 42 mensualidades.
- El absentismo laboral individual del trabajador deja de estar vinculado al que haya establecido para el conjunto de la plantilla, con el fin de facilitar el despido.
- El despido objetivo -que permite a las empresas echar a empleados por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción con una indemnización de **20 días por año trabajado**- podrá aplicarse cuando la compañía tenga una caída de ingresos durante tres trimestres consecutivos.
- Los organismos y entidades del sector público que no sean viables ni se prevea que lo puedan ser en los próximos años podrán acogerse a causas objetivas de despido para redimensionar plantillas.
- Desaparece la exigencia de autorización administrativa previa para las regulaciones de empleo.
- Las empresas que despidan a más de 100 trabajadores deberán articular un plan de recolocación externa diseñado para un periodo mínimo de seis meses.

CONTRATOS

- Se crea un nuevo **contrato indefinido que podrán utilizar las pymes con menos de 50 trabajadores**. Gozará de una deducción de 3.000 euros por la contratación de un primer empleado menor de 30 años.
- El desempleado podrá compatibilizar el sueldo de ese nuevo contrato con el 25% de la prestación que recibe, durante un máximo de un año.

- A partir del 31 de diciembre **no se podrán encadenar contratos temporales que superen los 24 meses.**
- Se fusionan en un solo contrato indefinido el ordinario y el de fomento del empleo estable, con las condiciones establecidas para este último.
- La edad máxima para acceder al contrato de formación y aprendizaje será de 30 años hasta que la tasa de paro baje del 15 %.
- Tras agotar un periodo de formación en una actividad, el trabajador podrá utilizar el contrato de formación y aprendizaje en otros sectores. También podrá recibir la formación en la propia empresa si esta dispone de instalaciones y personal docente.
- Se fomenta la **contratación indefinida de los jóvenes menores de 30 años con hasta 3.600 euros**, mientras que para los parados de larga duración la cifra será de hasta 4.500 euros.

FORMACIÓN

- Todos los trabajadores tendrán derecho a 20 horas de formación anuales pagadas por la empresa y vinculadas al puesto de trabajo.
- Se crea una cuenta que recopilará toda la formación recibida por el trabajador durante su vida activa.

CONVENIOS

- La prórroga máxima de los convenios colectivos vencidos será de dos años, lo que pone fin a la "**ultraactividad**".
- De no alcanzar un acuerdo, cualquiera de las partes podrá acudir a la Comisión Consultiva de convenios Colectivos o sus equivalente autonómicos, que nombrará un árbitro y resolverá en 25 días como máximo.
- Los convenios de empresa tendrán prioridad sobre los de ámbito superior.
- Las empresas con dificultades podrán **descolgarse de los convenios**. Si no hay acuerdo con los agentes sociales, la empresa podrá solicitar un arbitraje obligatorio a través de la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos.

OTROS

- Se estrecha la colaboración con las mutuas de trabajo para evaluar la incapacidad temporal de los trabajadores.
- Se propone un plan especial de la Inspección de Trabajo para combatir el fraude y la economía sumergida.
- Los empleados que cobren la prestación por paro podrán realizar **servicios de interés general en beneficio de la comunidad**, mediante convenios de colaboración con las administraciones públicas.
- Las empresas de trabajo temporal podrán actuar como agencias privadas de colocación por disponer de una amplia red de sucursales distribuidas por todo el territorio y con amplia experiencia en el mercado de trabajo.

PÚBLICO

Las cinco grandes mentiras de la reforma laboral

1. Es mentira que el objetivo de la reforma sea crear empleo. Abaratar el despido en plena crisis disparará aún más el paro, como hace nada admitían hasta los dirigentes del PP. Lo que busca esta reforma laboral es forzar una rebaja generalizada de los salarios. Es el gran plan del Gobierno, convencido de que la única salida de la crisis pasa por una devaluación de los trabajadores, de nuestros derechos y del Estado del bienestar ahora que ya no tenemos una peseta que devaluar.
2. Es mentira que la indemnización por despido baje “sólo” de 45 a 33 días y que sólo cuente a partir del sábado. En realidad se rebaja a 20 días con un máximo de doce meses de indemnización: éstas son, para todos, las nuevas condiciones del despido “procedente” que ahora será el habitual.
3. Es también mentira que la reforma no tenga efectos retroactivos. Cambian las condiciones laborales de todos los empleados, los que ya tenían un trabajo y los que consigan un contrato a partir de hoy.
4. Es completamente falso que este decreto “garantice la seguridad de los trabajadores”, como pomposamente firma en su preámbulo el presidente Rajoy. La reforma legaliza el mobbing: los empresarios podrán cambiar unilateralmente el horario, las funciones e incluso el sueldo. Si no estás de acuerdo con las nuevas condiciones, el despido es procedente: 20 días por año de indemnización.
5. Pero la mayor mentira de todas es la que el PP nos contó durante la campaña electoral. “Lo que necesita España no es facilitar el despido sino fomentar la contratación”, decía Mariano Rajoy, decía Sáenz de Santamaría, decía Cristóbal Montoro, decía Javier Arenas y decía González Pons. “Un gobierno previsible que diga siempre la verdad”, nos prometieron antes de votar.

CINCO DÍAS

Los nuevos contratos fijos deberán durar tres años para estar bonificados

El pequeño empresario que haga desde hoy uno de los nuevos contratos fijos de apoyo a los emprendedores deberá mantener en el empleo a ese trabajador durante tres años para poder beneficiarse de los incentivos que llevan aparejados, y que pueden superar los 7.500 euros en el conjunto de esos tres ejercicios.

El nuevo contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, incluido en la reforma laboral en vigor desde ayer, lleva aparejadas una serie de bonificaciones si se suscriben con jóvenes, mayores de 45 años parados de larga duración o mujeres en sectores donde están subrepresentadas; o se contrata a un primer asalariado.

Estas bonificaciones (acumulables), pueden superar los 7.500 euros en beneficios fiscales y rebajas de cotizaciones a la Seguridad Social por trabajador durante los tres primeros años de la vida del contrato.

Sin embargo, la nueva norma ha querido blindar estos incentivos del fraude al precisar que el empresario que se los aplique "deberá mantener en el empleo al trabajador contratado al menos tres años desde la fecha de inicio de la relación laboral, procediendo en caso de incumplimiento de esta obligación a su reintegro".

Así, si el empresario despide al trabajador antes de los citados tres años (incluido el primero que es de prueba) deberá devolver las cantidades que se haya deducido o dejado de ingresar. Si bien no se considerará incumplida la obligación de mantener el empleo en casos de despido disciplinario procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador.

La primera de las bonificaciones incluidas en estos contratos es una deducción de 3.000 euros en la cuenta fiscal de un empresario si el primer asalariado que contrate tiene menos de 30 años. Si este trabajador estaba en el paro y cobrando la prestación por desempleo, el empresario sumará a su deducción fiscal la cuantía equivalente al 50% de la prestación que el nuevo empleado tuviera pendiente de recibir en el momento de la contratación (con el límite de un año). Para este incentivo también se exigirá que el parado hubiera percibido la prestación al menos durante tres meses en el momento de ser contratado.

Junto a estas deducciones, el empresario podrá sumar una bonificación en la cuota de la Seguridad Social de 1.000 euros el primer año; 1.100, el segundo; y 1.300, el tercero. Estas cantidades se incrementarán en 100 euros más al año si el trabajador es mujer en un sector donde este colectivo esté poco representado.

La segunda de estas bonificaciones en la cotización empresarial consiste en 1.300 euros por cada uno de los tres primeros ejercicios de contratación de un mayor de 45 años parado de larga duración (inscrito durante 12 meses en los últimos 18 meses). Igualmente si este contratado es mujer subrepresentada en el sector, la bonificación anual se eleva a 1.500 euros.

Otras cautelas

Además, el legislador incluye otra cautela para acotar el fraude que suele utilizarse casi siempre en los contratos bonificados y que consiste en que no podrá hacer este tipo de contrato la empresa que, en los seis meses anteriores a su celebración, hubieran realizado extinciones de contratos por causas objetivas declaradas improcedentes; o hubieran realizado un despido colectivo.

Si bien esta limitación operará sólo para los despidos realizados desde ayer - cuando entró en vigor la ley- y para la cubrir puestos del mismo grupo profesional que los afectados por los despidos.

Los sindicatos intentan hoy negociar cambios de la reforma en el Congreso

La ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Báñez, recibirá hoy a los representantes de la patronal CEOE-Cepyme y de los sindicatos CC OO y UGT para explicarles las líneas básicas de la reforma laboral que aprobó el viernes el Gobierno y que ha entrado en vigor este domingo.

El encuentro se prevé más que tenso con los representantes sindicales que el sábado rechazaron duramente la reforma al considerar que supone el ataque más grave contra los derechos de los trabajadores producido en democracia. Si bien, los líderes de CC OO y UGT intentarán que el Gobierno se comprometa a abrir un periodo formal de negociación con los agentes sociales para reformar la nueva norma durante su trámite parlamentario como proyecto de ley.

Pero desde el PP, se atribuye el malestar sindical a otras causas. La secretaria general del PP, María Dolores de Cospedal, arremetió contra el anuncio de movilizaciones hecho por los sindicatos y les reprochó que sus críticas obedecen solamente a que "pierden su capacidad de influencia" en las empresas.

CINCO DÍAS

Así se calcula ahora la indemnización por despido improcedente

La letra pequeña del Real Decreto de reforma laboral publicado hoy en el BOE indica que la acumulación del tope de 42 mensualidades en aquellos trabajadores que hoy en día tengan un contrato fijo ordinario (de 45 días por año) solo se respetará si la indemnización consolidada hasta la fecha de entrada en vigor de la nueva ley supera ya los 720 días. De no ser así, la cuantía máxima que se podrá acumular son 24 mensualidades.

"La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor del presente real decreto-ley se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha de entrada en vigor y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior a la entrada en vigor de este real decreto-ley resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso", indica la norma.

Por ejemplo, si un trabajador que tiene hoy un contrato indefinido ordinario es despedido dentro de un año, su indemnización se calculará aplicando 45 días por año trabajado y un máximo de 42 mensualidades por el periodo correspondiente desde el inicio de la relación laboral hasta el 11 de febrero de 2012 (día previo a la entrada en vigor de la ley). Y con 33 días por año trabajado y un máximo de 24 mensualidades desde la citada fecha hasta el día del despido. Pero si el trabajador no tiene la antigüedad suficiente, antes de la entrada en vigor de la nueva ley, para superar una indemnización equivalente a 720 días de salario, el tope acumulativo que le operará en la compensación que reciba será de 24 mensualidades y no de 42.

CINCO DÍAS

Más facilidad para bajar salarios e incumplir el convenio

El Real-Decreto de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo que publica hoy el Boletín Oficial del Estado (BOE) incluye una reforma en profundidad de Estatuto de los Trabajadores para establecer las mayores cotas de flexibilidad interna en la empresa recogidas nunca por la normativa laboral española. En primer lugar, la modificación del artículo 41 sobre la modificación sustancial de las condiciones laborales amplía el poder del empresario para bajar el salario acordado. Esta decisión podrá tomarse "cuando existan probadas razones económicas, técnicas organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa".

Hasta el momento, entre las materias que podía modificar el empresario en materia salarial solo figuraba el "sistema de remuneración", lo que servía para que muchos jueces negaran rebajas salariales amparándose a que la ley se refería a la estructura salarial y no a su cuantía. Ahora, la norma especifica que se puede modificar "el sistema de remuneración y la cuantía salarial". Según la redacción de la nueva norma, las modificaciones sustanciales de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo en acuerdos o pactos colectivos o los disfrutados por decisión unilateral del empresario

El segundo cambio legal que incluye el Real-Decreto para aumentar la flexibilidad en la empresa afecta a la reforma del artículo 82. Hasta ahora dicho artículo sólo regulaba la inaplicación por parte de las empresas del régimen salarial pactado en su convenio de ámbito superior de referencia (provinciales, autonómicos o nacionales); una decisión conocida en el ámbito laboral como descuelgues salariales. Pero la nueva redacción de este artículo da más facilidades para incumplir el salario pactado y además permite a la empresa la posibilidad de descolgarse de lo pactado en casi todas las demás materias pactadas en el convenio de referencia (jornada; horario y distribución del tiempo de trabajo; régimen de trabajo a turnos; sistema de remuneración y cuantía salarial; sistema de trabajo y rendimiento; funciones; y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social).

Según la nueva normativa que entra en vigor mañana mismo, el empresario podrá descolgarse de todas esta materias pactadas en ámbitos superiores cuando existan "causas económicas". Pero ¿cuáles son dichas causas? La ley es más

precisa ahora al considerar que será "cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de perdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante dos trimestres consecutivos".

Bien es cierto que en primera instancia la normativa exige que este descuelgue sea por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, tras un periodo de consultas pero, de no haber acuerdo se establece un nuevo itinerario para resolver el conflicto. Primero se discutirá en la comisión paritaria y luego se aplicarán los sistemas vigentes de solución extrajudicial de conflictos. Si sigue sin haber acuerdo decidirá la Comisión Nacional de Convenios Consultivos, en la que están presentes patronal, sindicatos y Administración.

EXPANSIÓN

¿Qué opinan los expertos de la reforma laboral?

Los expertos valoran la medida como “valiente” y “profunda” y creen que favorecerá la contratación y la merma del desempleo juvenil. No obstante, piden rebajas de las cotizaciones sociales y más claridad en la regulación de convenios.

LUIS GARICANO: “No se resuelve la dualidad en absoluto”

“Aunque hay importantes mejoras en contratación y despido, la reforma no resuelve la dualidad en absoluto, ya que sigue habiendo un muro enorme entre temporales y fijos”, señala Luis Garicano, profesor de la London School of Economics. “En negociación colectiva es crucial que la prioridad del convenio de empresa sea incondicional, y esto no lo sabemos aún. Y el descuelgue está todavía muy poco claro”, indica. A su juicio, es “una reforma potencialmente profunda (el diablo está en los detalles), pero una oportunidad perdida para reconducir de una vez el mercado hacia un marco eficiente, igualitario y flexible”.

JUAN ROSELL: “Recoge los acuerdos entre agentes sociales”

La Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), presidida por Juan Rosell, emitió ayer un comunicado en el que califica la medida como “un paso adelante” para la salida de la crisis y la creación de empleo en España. CEOE subraya que la reforma es “imprescindible” y “sustancial” en el proceso de modernización de la legislación laboral. Además, la organización se felicita de que la reforma recoge “buena parte de los principios que hemos acordado las organizaciones empresariales y los sindicatos”. En su opinión, el Gobierno está abordando “reformas esenciales con celeridad”.

FERMÍN GUARDIOLA: “Cambios sustanciales y desconocidos”

Para el responsable del área laboral de Baker & McKenzie, Fermín Guardiola, con lo aprobado ayer “nos vamos alejando de posiciones dogmáticas que han impedido dotar a las empresas de flexibilidad que les hubiera permitido sobrellevar situaciones de crisis”. Guardiola considera que con la reforma laboral España “se acerca al entorno europeo y se convierte en un país más competitivo”. El abogado de Baker & McKenzie considera que “no es un cambio cosmético, porque afecta a las indemnizaciones de los contratos vigentes y afecta a los EREs”. Son cambios “sustanciales y desconocidos”.

SALVADOR DEL REY: “Un avance importante que da un paso decisivo”

El socio y presidente del Instituto Cuatrecasas y catedrático de Derecho del Trabajo de la Facultad de Derecho de Esade, Salvador del Rey, considera que la reforma laboral elimina “cimientos históricos” del mercado laboral español que se consideraban “desfasados” respecto a Europa. “La reforma laboral ofrece avances importantes para eliminar las dinámicas patológicas en el mercado de trabajo español”, afirmó Del Rey, y añadió que el Gobierno ha dado “pasos decisivos” con la reforma aprobada ayer por el Consejo de Ministros. Asimismo, sostiene que se trata de “medidas de choque”.

JUAN IRANZO: “Ahora hay que rebajar las cotizaciones”

“Profunda, valiente y necesaria”. Así califica la reforma laboral aprobada ayer por el Ejecutivo el presidente del Colegio de Economistas de Madrid, Juan Iranzo. Pero sostiene que, tras esto, es necesario que el Gobierno lleve a cabo una rebaja de las cotizaciones sociales cuando el momento sea más adecuado que el actual. Entre los aspectos que Juan Iranzo considera más destacables está la “flexibilidad” y que se limite la ultraactividad de los convenios para que se permita a las empresas adaptarse mejor a la realidad. Considera “muy importante” que se haya abaratado el despido porque ayudará a crear empleo.

ALBERTO RECARTE: “¿Por qué proteger más a los jóvenes?”

El economista Alberto Recarte opina que el cambio anunciado ayer es “mucho mejor de lo que se esperaba; estamos ante una reforma de verdad”. Desde su punto de vista, “la parte más importante es la opción del empresario de descolgarse de los convenios”. No obstante, no está de acuerdo en las políticas de contratación para jóvenes: “Hubiese sido mejor una rebaja de las cotizaciones sociales. De todos modos, no me gusta que se hagan reformas en función de la franja de edad. ¿Por qué hay que proteger más a los jóvenes? La población activa juvenil es mucho menor de lo que realmente se dice”.

FLORENTINO FELGUEROSO: “Hay aspectos notorios, pero otros cojos”

Para el profesor de la Universidad de Oviedo e investigador de Fedea, Florentino Felgueroso, la reforma aprobada ayer tiene aspectos “notorios y otros en los que se queda coja”. Felgueroso destaca los avances en la negociación colectiva o en la formación de los empleados, aunque considera que parece que el Gobierno “se preocupa más por los que tienen trabajo que por los que no lo tienen”. Como aspectos negativos, el investigador de Fedea afirma que el hecho de que se cree otro contrato no logrará combatir la dualidad y duda de las consecuencias del despido con 33 días en la destrucción de empleo.

JESÚS CALDERA: “Una reforma agresiva para los trabajadores”

El portavoz socialista en la Comisión de Empleo del Congreso y Secretario de Ideas y Programas del PSOE, Jesús Caldera, afirmó que la reforma laboral aprobada el Consejo de Ministros, que ha calificado de “decretazo”, es “una reforma agresiva contra los derechos de los trabajadores españoles”, que “no va a generar empleo” y que está orientada a “facilitar el despido”. El ex ministro de Trabajo criticó que el Gobierno haya optado por poner en marcha “políticas de estímulo del despido” y por “abaratarse el despido de todos los trabajadores españoles” en lugar de crear instrumentos para la “confianza y la contratación”.

EXPANSIÓN

Montoro dice que la reforma no creará empleo y De Guindos prevé efectos positivos a medio plazo

El ministro de Hacienda, Cristóbal Montoro, dijo hoy que la reforma laboral aprobada por el Gobierno no creará empleo por sí misma y apuntó que, aunque es una condición necesaria para ello, también se necesita que fluya el crédito, que las empresas vendan más y se recupere el mercado interno.

"Nadie espera que -la reforma laboral- en sí misma sea capaz de crear empleo", afirmó Montoro, que destacó que el texto aprobado el pasado viernes sí actuará de "cortafuegos" para frenar la "sangría" del desempleo.

"No podemos estar cruzados de brazos viendo que España es el país de Europa y del mundo desarrollado que más empleos ha destruido durante esta larguísima crisis", señaló el ministro en declaraciones a la Cadena Ser.

Montoro añadió que 2012 será un año difícil, en el que hay que hacer reformas para sentar las bases de la recuperación económica y la creación de empleo más pronto que tarde, porque España ha demostrado en el pasado que es capaz de crecer y crear empleo.

Añadió que la reforma moderniza las relaciones laborales bajo tres planteamientos: permitir que la evolución de los salarios se acerque más a la realidad de las empresas, favorecer la empleabilidad y clarificar las condiciones de los contratos para dar seguridad tanto a los empleadores como a los trabajadores

El ministro lamentó que la reforma se simplifique bajo el titular de que "abarata el despido", porque, subrayó, "hace más cosas", al tiempo que aseguró comprender que sea rechazada por los sindicatos porque "tampoco se tienen que reconocer -en ella- todos los agentes sociales".

El ministro pidió a los agentes sociales que flexibilicen sus posturas, y señaló que con la reforma aprobada, el Gobierno pretende que se puedan buscar "acuerdos de mínimos", antes que "enfrentamientos".

De Guindos ve efectos positivos a medio plazo

Por su parte, el ministro de Economía y Competitividad, Luis de Guindos, ha asegurado este lunes que la reforma laboral aprobada por el Gobierno tendrá "sin duda" efectos positivos sobre la economía española "a medio plazo".

Preguntado por el motivo por el que el Gobierno ha 'roto' sus promesas electorales de no abaratar el despido y subir impuestos, De Guindos ha subrayado que el Ejecutivo ha tenido que tomar medidas "prácticamente sobre la marcha" ante la nueva recaída que ha experimentó la economía desde el verano sin haberse recuperado todavía de la recesión que empezó a sufrir a finales de 2008.

"En muchos casos (estas medidas) no han sido plato de gusto, han sido impopulares y contrarias, pero es que no teníamos otro remedio. Nos hemos visto arrastrados en muchas ocasiones por una situación bastante peor de lo que se proyectada", ha afirmado.

El ministro ha destacado que la reforma aprobada es "agresiva con las causas" que han llevado a España a ser el "peor" país desde el punto de vista laboral y "ambiciosa desde el punto de vista de la contratación futura".

De Guindos, en declaraciones a la cadena Cope recogidas por Europa Press, ha subrayado que la reforma laboral es "una pieza muy importante de la estrategia global de política económica del Gobierno".

Dicha estrategia, ha explicado, ha llevado al Ejecutivo a aprobar en un mes y medio "un conjunto de medidas que pueden ser discutibles, pero que han sido las más importantes y profundas en muchísimas décadas". "Se está recuperando el tiempo perdido porque España ha perdido mucho tiempo desde el punto de vista de la estrategia económica", ha destacado.

"En ningún país de la eurozona se ha pasado de una tasa de paro del 8% al 23%, con un paro juvenil inasumible, del 50%, y eso con la legislación que teníamos. No sé cómo ha evitado el coste del despido que teníamos anteriormente que se hayan despedido a 2,3 millones de personas en España", ha dicho.

"Aquí lo que se prima es el empleo"

Para De Guindos, era "imprescindible" una modificación "sustancial" de la regulación laboral porque en épocas de desaceleración, las empresas despedían a sus trabajadores temporales, lo que explica que la tasa de paro juvenil alcance casi el 50% en España.

Preguntado por si la reforma laboral prima a los empresarios por encima de lo sindicatos, De Guindos ha dejado claro que "aquí lo que se quiere primar es el empleo". "Los empresarios lo que quieren es contratar y que les vaya bien las cosas. Yo no he

encontrado todavía a ningún empresario que lo que quiera es echar trabajadores", ha indicado.

El ministro ha afirmado que lo que va a permitir la reforma "en última instancia", pero no de manera inmediata, es aumentar la productividad y la competitividad dado que es una ley que actúa "en muchos frentes" y que precisamente tiene como una de sus grandes y ventajas que es "muy amplia". "Es verdad que hay un antes y un después", ha añadido.

EXPANSIÓN

La letra pequeña de la reforma laboral

Se cobrarán 720 días de salario como máximo por despido improcedente, los representantes sindicales pierden privilegios frente a otros colectivos. La lectura del texto completo de la reforma laboral depara algunas sorpresas.

PRIMER ASTERISCO: La indemnización

Los asalariados que cuenten con un contrato fijo ordinario sólo podrán recibir una indemnización por despido improcedente que no superará los 720 días de salario, según la reforma laboral aprobada por el Gobierno y que entra en vigor mañana. Hasta ahora, el despido improcedente se pagaba con 45 días por año trabajado con un tope de 42 mensualidades.

A partir de mañana cambia el método de cálculo: los años trabajados hasta la entrada en vigor del real decreto-ley se calcularán a 45 días, mientras que los restantes pasarán a indemnizarse a 33 días.

SEGUNDO ASTERISCO: Los sindicatos pierden prioridad

los trabajadores con cargas familiares, los mayores de determinada edad o las personas con discapacidad también tendrán prioridades de permanencia en la empresa si así se pacta en el convenio.

El Estatuto de los Trabajadores fija que sólo son los representantes legales de los trabajadores los que ostentan esa prioridad, algo que cambia mañana.

TERCER ASTERISCO: Despidos a mayores de 50 años

Las empresas en beneficios que quieran reducir plantilla entre los trabajadores mayores de 50 años con cargo a sus recursos propios no tendrán que cumplir con el requisito de que el despido afecte a un mínimo de 100 trabajadores en un período de tres años.

Detalla el modelo de cálculo de la fianza que deberán consignar estas empresas en el Tesoro Público para afrontar el pago de las cotizaciones sociales de los trabajadores afectados por el despido.

CUARTO ASTERISCO: Contrato de pymes con menos de 50 trabajadores

El contrato indefinido que podrán hacer autónomos y pymes de menos de 50 trabajadores a menores de 30 años tendrá que ser en jornada completa y en el caso de que se haga a un desempleado deberá estar cobrando la prestación durante al menos tres meses antes de su incorporación.

Los autónomos y pymes que contraten como primer trabajador a un menor de 30 años tendrán una bonificación fiscal de 3.000 euros.

A esta cifra se podrán sumar otros 3.600 euros si el menor de 30 años está en el paro. Si se trata de un parado de larga duración, la bonificación será de 4.500 euros.

En ambos casos el trabajador contratado deberá haber percibido la prestación durante, al menos, tres meses.

La empresa requerirá al trabajador un certificado del Servicio Público de Empleo Estatal sobre el importe de la prestación pendiente de percibir en la fecha prevista de inicio de la relación laboral.

El trabajador, de forma voluntaria, podrá compatibilizar el cobro del salario con el 25 % de su prestación por desempleo.

El real decreto-ley incorpora una disposición adicional nueva a la Ley General de la Seguridad Social en la que detalla los trámites que deberá seguir el empresario y la información que deberá consignar en las comunicaciones que curse a los trabajadores que van al paro por despido colectivo, suspensión de contrato o reducción de jornada.

QUINTO ASTERISCO: No llegarán al Tribunal Supremo

Las sentencias sobre Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) no podrán ser recurridas ante el Tribunal Supremo (TS) cuando afecten a menos de 50 trabajadores, según el decreto ley "de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral" publicado hoy en el Boletín Oficial del Estado (BOE).

Esta norma, que entra en vigor mañana y ha modificado varios artículos de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, también ha suprimido la posibilidad de presentar recursos de súplica por despidos colectivos.

Así, desaparece la posibilidad de recurrir en casación ante el TS "las sentencias dictadas en relación con expedientes de regulación de empleo, de extinción de contratos de trabajo, suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas,

organizativas o de producción, cualquiera que sea la cuantía, cuando afecten a menos de cincuenta trabajadores".

SEXTO ASTERISCO: Restricciones al conflicto colectivo

En el decreto ley también se detalla el nuevo procedimiento judicial sobre las demandas presentadas contra despidos colectivos, que deberá estar resuelto en menos de dos meses, de acuerdo con los plazos indicados en esta norma.

También ha eliminado el acceso al conflicto colectivo cuando la empresa niega a los representantes de los trabajadores información de "carácter reservado" o cuando no les comunica "determinadas informaciones".

Además, ha excluido el uso del conflicto colectivo por "los litigios relativos al cumplimiento por los representantes de los trabajadores y los expertos que les asistan de su obligación de sigilo".

SÉPTIMO ASTERISCO: Las bonificaciones por maternidad

El Gobierno ha suprimido los incentivos existentes desde 2006 para los contratos por reincorporación de las mujeres tras el permiso por maternidad.

Mediante esta norma desaparecen las bonificaciones mensuales de las cuotas empresariales a la Seguridad Social para los contratos indefinidos de las mujeres que regresan a su puesto de trabajo tras la maternidad o una excedencia por cuidado de hijos, según el artículo 3 de la Ley 43/2006 de 29 de diciembre para la mejora del crecimiento y el empleo.

Desde esa fecha, los empresarios tenían derecho a un descuento anual de 1.200 euros, 100 euros al mes, durante "los 4 años siguientes a la reincorporación efectiva de la mujer al trabajo".

OCTAVO ASTERISCO: Bajada de sueldos y jornadas

La dirección de una empresa podrá recortar sueldos y jornadas, suspender contratos y cambiar las funciones de sus trabajadores si existen "probadas" razones económicas, técnicas, organizativas o de producción bien de forma individual o colectiva.

Según el texto publicado hoy en el BOE, la decisión empresarial de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada al trabajador afectado y a sus representantes legales.

En el caso de que el trabajador resultase perjudicado la opción que le quedará será acudir a los tribunales de lo social o rescindir su contrato.

Si denuncia, el juez decidirá si la modificación es justificada o injustificada, pero si decide irse de la empresa sólo percibirá una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

En el caso de que los cambios sean colectivos (modificaciones que, en un período de noventa días, afecten al menos a diez trabajadores de una plantilla de menos de 100 o a 30 asalariados de un equipo de más de 300) se abrirá un período de consultas con los representantes de los trabajadores de duración no superior a 15 días.

Si no hay pacto el empresario notificará a los trabajadores las reformas, que surtirán efecto a los 7 días de la comunicación.

Contra estas decisiones se podrá reclamar en conflicto colectivo.

En el caso de la suspensión del contrato de trabajo o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se entenderá por reducción la disminución temporal de entre un 10 y un 70 % de la jornada computada.

Durante el período de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.

Por otra parte, la reforma laboral también establece que el calendario de vacaciones se fijará en cada empresa y que el trabajador conocerá las fechas que le corresponden al menos dos meses antes de su disfrute.

Si coinciden con una incapacidad temporal por embarazo, parto o lactancia natural se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la baja aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

Si el período de disfrute coincide con una incapacidad temporal por causas distintas a las anteriores y que imposibilite el tomarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponde, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice la baja y siempre que no hayan pasado más de 18 meses.

NOVENO ASTERISCO: Habrá más letra pequeña

El Ejecutivo se concede "el plazo de un mes desde la entrada en vigor de este real decreto-ley" para elaborar "un real decreto sobre el reglamento de procedimiento de

despidos colectivos y de suspensión de contratos y reducción de jornada" que desarrolle el articulado de esta norma en esas materias.

En concreto, el desarrollo legislativo se ceñirá "con especial atención a los aspectos relativos al periodo de consultas, la información a facilitar a los representantes de los trabajadores en el mismo, las actuaciones de la autoridad laboral para velar por su efectividad, así como los planes de recolocación y las medidas de acompañamiento social asumidas por el empresario".

EXPANSIÓN

Los empresarios a escena

En los últimos años, con la crisis han proliferado los gabinetes de estudios, consultoras y despachos que se han unido a los que ya tenían las instituciones y grandes firmas que todos conocemos, tanto en el análisis económico y financiero como en el laboral.

La inmensa mayoría de ellos clamaban por la urgencia de una reforma laboral profunda que, sobre todo, rebajase los costes del despido para las empresas y, con ello, favoreciese el impulso de la contratación. El objetivo fundamental de estas reclamaciones es reducir las disparatadas cifras de desempleo, con 5,3 millones de personas, el 23% de la población activa.

Muchos analistas dicen que, en las épocas de crecimiento, la economía española es capaz de crear tanto empleo como de destruirlo en los periodos de crisis, y que ello es posible por los costes de los trabajadores indefinidos que llevan a las empresas a preferir el empleo temporal.

Es decir, lo que llaman el “mercado dual”, dividido entre unos asalariados “muy protegidos”, como dice la ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Báñez, y unos trabajadores temporales que, debido a la maldad de los sindicatos, no consiguen entrar en la negociación colectiva y el reparto de los salarios.

Se equivocan quienes así piensan, y son muchos. Es un análisis académico y simple que no tiene en cuenta la estructura productiva de la economía española. Por ejemplo, el 99% de las empresas españolas son pequeñas y medianas, y de ellas, la inmensa mayoría no llega a los 50 trabajadores. No tenemos los grandes consorcios industriales alemanes. Por el contrario, y en segundo lugar, la industria en España supone el 15% del tejido productivo. Este dato significa que hay pocas empresas con una vocación de aumentar la capacidad instalada, la cualificación técnica de los trabajadores y vocación de lucha en los mercados por la calidad de sus productos.

Nuestro tejido económico está basado, fundamentalmente, en sectores como la construcción, el turismo y sus alrededores, el comercio, la agroalimentación o los servicios auxiliares a las empresas, entre otros. Sectores que, básicamente, trabajan con contratos temporales.

Es lógico, a ningún empresario se le puede pedir que mantenga a un empleado cuando se ha acabado la temporada.

Todo ello no tiene nada que ver con insinuar que quienes tienen trabajo indefinido están instalados en sus beneficios, haciendo el haragán y protegidos tras sus guardias, CCOO y UGT.

Por ejemplo, el Real Decreto Ley de la reforma laboral explica que desde diciembre de 2007 el número de trabajadores afiliados a la Seguridad Social ha disminuido en 2,5 millones, un 12,5%, y con la posibilidad de que sigan aumentando en los próximos meses. Tanto el Banco de España como el Fondo Monetario Internacional vaticinan caídas del Producto Interior Bruto de entre el 1,5% y el 1,7%.

El mismo presidente del Gobierno, Mariano Rajoy, ha pronosticado un año calamitoso, con la posibilidad de alcanzar los seis millones de parados. Y todo ello es posible porque tenemos una estructura económica que lo primero que hace es despedir trabajadores, mientras, en muchas ocasiones, mantiene los dividendos y las indemnizaciones multimillonarias a los directivos de bancos y empresas, aunque tengan pérdidas, como acaba de demostrar el Gobierno con sus medidas.

Eso sí, se reunirán con los respectivos ministros las veces que haga falta para defender la marca España, mientras llenan su publicidad de anglicismos y barbarismos, que hacen daño con sólo oírlos, machacando a la lengua de Cervantes, y buscan territorios donde declarar menos.

En poco tiempo, los empresarios han conseguido una reforma laboral que la inmensa mayoría de los expertos y de las organizaciones patronales califican como “valiente y decidida”.

Y, en segundo lugar, los empresarios han obtenido un pacto salarial entre la patronal y los sindicatos que, si hay disciplina en las respectivas organizaciones, puede profundizar en la pérdida de poder adquisitivo de la inmensa mayoría de los trabajadores por cuenta ajena. Máxime, si sigue subiendo el petróleo como lo está haciendo.

Ambas medidas eran necesarias para probar si este es el camino acertado para iniciar la recuperación y la recuperación del empleo. Por eso, las dos suponen un reto para la mayoría de los empresarios. Ahora sólo les queda pedir la financiación a los bancos y cajas y empezar a crear empleo para demostrar que tenían razón cuando pedían una reforma laboral profunda y moderación salarial. Ya los tienen.

elEconomista.es

Reforma laboral. rosell (ceoe) dice a los sindicatos que “no estamos para conflictividades”

El presidente de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), Juan Rosell, dijo este lunes a los sindicatos que “no estamos para conflictividades”, después del anuncio de CCOO y UGT de la convocatoria de movilizaciones para protestar por la reforma laboral.

“Estos tiempos son para intentar sacar las empresas adelante”, dijo el presidente de CEOE en una entrevista en la Cadena Cope recogida por Servimedia.

Según Rosell, “lo están pasando mal los que están en paro, los están pasando mal que temen perder su puesto de trabajo, pero lo estamos pasando también mal y muy mal muchos empresarios que vemos que llegamos a final de mes y tenemos muchas dificultades para pagar las nóminas”.

Sobre la reforma aprobada por el Gobierno, el responsable empresarial subrayó que en la actual coyuntura “algo había que hacer” en el mercado laboral, para agregar que si “está bien o mal, lo veremos con el tiempo”.

“Lo que no podíamos hacer era quedarnos más tiempo como estábamos, en una situación de complacencia”, añadió.

Rosell indicó que cuando la situación de la economía y del empleo es la que es “hay que hacer cosas”, aunque advirtió de que “en este momento es muy difícil crear empleo”.

Según el líder de los empresarios, “no se va a crear empleo ni hoy ni mañana; el empleo va a venir cuando recuperemos la confianza” y cuando la economía vuelva a cifras positivas.

El presidente de la patronal, que se reúne hoy con la ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Báñez, para abordar la reforma, subrayó que “hemos tenido poco tiempo” para leer la reforma, que es un “tema complicado” y que realizarán un análisis “más técnico”.

Preguntado por el nuevo contrato para emprendedores, el responsable de CEOE se mostró escéptico, ya que “hemos probado tantas veces tantos tipos de contratos, tanta bonificaciones y han funcionado los que han funcionado”. “Respecto a esos contratos bonificados, tengo todas las dudas del mundo”, agregó.

(SERVIMEDIA)

La CEOE niega que la reforma sea su 'triumfo' porque 'también ganan parados y trabajadores'

El vicepresidente primero de la CEOE y presidente de la patronal madrileña CEIM, Arturo Fernández, ha asegurado este lunes que la reforma laboral aprobada por el Gobierno "no es un triunfo de la CEOE", porque con ella, ha dicho, "ganan los trabajadores y, por supuesto los empresarios, y también España".

MADRID. "Es una reforma equilibrada, justa, que favorecerá no sólo a los empresarios, sino a todos los trabajadores. Las reformas no se hacen a medida de los empresarios", ha enfatizado. Las palabras de este dirigente empresarial contrastan con las de los sindicatos, que han denunciado que la reforma laboral del Gobierno está hecha "con la pluma de la CEOE".

Fernández, en declaraciones a RNE recogidas por Europa Press, ha subrayado que la reforma laboral aprobada es "profunda, la más amplia de la democracia", y ha indicado que "lo que es bueno para todos, es bueno para los 5,3 millones de desempleados" con los que cuenta España.

"Los empresarios empezaremos a contratar si las condiciones de financiación se ponen en marcha, porque la reforma da mucha facilidad para que el desempleo empiece a decrecer", ha destacado el dirigente empresarial.

LA REFORMA "DEFINITIVA" Fernández, que ha afirmado que con esta reforma España se pone en línea con los países más avanzados del mundo, ha asegurado que el empresario no tiene por qué comportarse de manera arbitraria en virtud de las facilidades que le da la reforma para organizar el trabajo y despedir.

En este sentido, ha señalado que "a veces es conveniente" para una empresa con problemas congelar salarios o incluso bajarlos -iniciativas que permite la nueva reforma si la empresa presenta pérdida de ingresos o ventas durante seis meses consecutivos- para no tener que despedir trabajadores. "Vamos a poder flexibilizar plantillas y contratar y despedir con más facilidad", ha reconocido.

No obstante, Fernández ha precisado que lo que quieren los empresarios "es contratar, no despedir". "Hay muchas opciones para que el empresario se anime a la contratación, antes había demasiada rigidez", ha resaltado Fernández, que ha añadido que esto beneficiará mucho a los jóvenes en paro, cuya contratación estará bonificada.

El joven que sea contratado bajo la modalidad del nuevo contrato fijo de apoyo a los emprendedores tendrá un año para demostrar su valía. Si lo hace bien, ha explicado el dirigente empresarial, se podrá quedar en la empresa con un contrato indefinido de 33 días por año trabajado, con un tope de dos años de salario.

Para Fernández, tras las reformas "pequeñas" que se han hecho en el pasado, ésta es la reforma "definitiva". El vicepresidente de la patronal española ha dicho no estar sorprendido por ello, porque este Gobierno, ha argumentado, "ha cogido el toro por los cuernos" para luchar contra la crisis.