

Resumen de Prensa



REFORMA LABORAL 2012



FITAG
Industria y
Trabajadores Agrarios



14 de Febrero de 2012

- La reforma permite a un tercio de los grupos de la Bolsa abaratar el despido (EL PAÍS)
- La negativa a aceptar cambio de horario y traslado motivará la rescisión barata (EL PAÍS)
- UGT y CC OO acusan a Rajoy de permitir despido "libre y gratuito" (EL PAÍS)
- El Gobierno confía en que la reforma servirá para que Merkel sea flexible (EL PAÍS)
- Merkel alaba la reforma laboral española (EL PAÍS)
- Rubalcaba comparte con UGT y CC OO el rechazo frontal a la reforma laboral (EL PAÍS)
- El PSC saldrá a la calle para protestar contra la reforma laboral (EL PAÍS)
- TRIBUNA: Por el miedo a la docilidad – MIGUEL ANGEL AGUILAR (EL PAÍS)
- Rubalcaba: "Da un poder casi omnímodo a los empresarios" (PÚBLICO)
- Una reforma equilibrada – ISAAC ROSA (PÚBLICO)
- Competitividad para despedir (PÚBLICO)
- Los sindicatos amenazan con llevar la reforma al Constitucional (PÚBLICO)
- Montoro: "La reforma laboral no creará empleo por sí misma" (PÚBLICO)
- Cospedal: "El PP es el partido de los trabajadores" (PÚBLICO)
- La OCDE dice que la reforma laboral promoverá el empleo en España (LA VANGUARDIA)
- Méndez: 'El Gobierno ha dado a los empresarios un garrote y no financiación'(EL MUNDO)
- Los expertos aplauden la reforma pero no creen que genere empleo a corto plazo (EL MUNDO)
- El PSOE advierte que llevará la reforma laboral al Constitucional si halla 'razones'

- Los sindicatos dejan en manos de los trabajadores una posible huelga (EL MUNDO)
- El Gobierno dice que está abierto a dialogar para 'mejorar' la reforma laboral (EL MUNDO)
- La agencia Moody's rebaja la nota de la deuda a España, Italia y Portugal (EL PAÍS)
- UGT dice que si el Gobierno negocia no habrá huelga general (ABC)
- Patronal y sindicatos pierden la exclusiva de los cursos de formación (ABC)
- La reforma laboral abarata a la décima parte el coste del despido en banca (CINCO DÍAS)
- El nuevo bonificado: menor de 30 años y empleado en pymes (CINCO DÍAS)
- Despidos: la dichosa disposición transitoria quinta (CINCO DÍAS)
- Las empresas podrán encadenar contratos de aprendiz (CINCO DÍAS)
- Los teletrabajadores cobrarán lo mismo que los presenciales (CINCO DÍAS)
- El riesgo de seguir optando por el despido (CINCO DÍAS)
- El Gobierno se abre a ablandar la reforma laboral en el Congreso (CINCO DÍAS)
- Editorial: Negociar para mejorar y lograr consensos (CINCO DÍAS)
- Tribuna - María José Ramo Herrando: El despido tras la reforma (CINCO DÍAS)

EL PAIS

La reforma permite a un tercio de los grupos de la Bolsa abaratar el despido

La reforma laboral allana el camino para que las empresas cuyas cuentas muestren signos de debilidad puedan despedir con una indemnización de solo 20 días por año trabajado con un máximo de una anualidad. Con las cifras de las empresas cotizadas en la mano, hay ya 43 compañías que podrían acogerse a la nueva normativa para reducir su plantilla con un bajo coste. Y eso a pesar de que se trata de datos previos a la recaída en la recesión y a que hacen referencia a los grupos consolidados, y no a las filiales españolas, en las que la situación es peor. Este grupo de empresas acumula una plantilla total de 283.415 trabajadores y representa el 37% de las firmas incluidas en el Índice General de la Bolsa de Madrid. Las empresas cotizadas están entre las más sólidas y rentables, por lo que es muy posible que en el conjunto de la economía la proporción de compañías que puedan acogerse al despido barato sea significativamente mayor.

El decreto ley aprobado el viernes por el Gobierno concede un mayor margen a los despidos procedentes o los expedientes de regulación de empleo (ERE) con una indemnización de 20 días si, entre otras circunstancias, concurren causas económicas. El texto entiende que se dan 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”. El legislador entiende que la disminución de ingresos es persistente si se produce “durante tres trimestres consecutivos”.

La ley ya no exige que las pérdidas amenacen la viabilidad de la compañía para hacer un ERE

Las compañías cotizadas están ahora en plena fase de presentación de resultados de 2011. Los últimos datos globales que hay, por tanto, son a 30 de septiembre pasado. Un total de 25 empresas cotizadas cerraron los nueve primeros meses de 2011 en números rojos. Este grupo está integrado por compañías de tamaño mediano (no hay ninguna del Ibex 35) como Tavex, Vocento, Adolfo Domínguez o Cementos Portland, entre otras. La nueva reforma laboral ya no exige, como ocurría hasta ahora, que las pérdidas pongan en peligro la viabilidad del negocio o el mantenimiento del empleo para que las empresas puedan acogerse al despido barato. Solo se habla de pérdidas, lo que da más margen a las compañías.

LA REFORMA LABORAL Y LAS EMPRESAS COTIZADAS

Los resultados utilizados son de todo el grupo hasta 30 de septiembre de 2011. Las plantillas son de todo el grupo, incluidos los empleados fuera de España, al cierre del primer semestre de 2011.

► **COMPAÑÍAS CUYAS VENTAS CAEN TRES TRIMESTRES CONSECUTIVOS EN TASA INTERANUAL**

		Plantilla
FCC	89.835	
Ferrovial	74.849	
Sacyr	20.176	
Abertis	12.103	
Zardoya	5.425	
Almirall	2.801	
Prim	494	
C. Dermoesztética	474	
Colonial	148	
Natracéuticoal	139	
Inmobiliaria del Sur	79	

► **COMPAÑÍAS CUYAS VENTAS CAEN DOS TRIMESTRES CONSECUTIVOS EN TASA INTERANUAL**

		Plantilla
Banesto	8.726	
Acerinox	7.438	
Técnicas Reunidas	6.114	
Uralita	3.102	
Unipapel	1.019	
Ence	666	
Solaria	580	

► **COMPAÑÍAS EN PÉRDIDAS**

CAM	7.677	
Tavex	6.100	
Ezentis	4.583	
Vocento	3.785	
Cementos Portland	3.302	
Grupo San José	2.957	
Adolfo Domínguez	2.374	
Banco de Valencia	2.225	
Service Point	2.193	
GAM	1.960	
Amper	1.909	
La Seda	1.742	
Vértice	1.708	
Natra	1.216	
Funespaña	992	
Dogi	963	
Cleop	898	
Zeltia	682	
Reyal Urbis	530	
Nicolás Correa	427	
Sotogrande	399	
Martinsa Fadesa	263	
Metrovacesa	220	
Quabit	106	
Montebalito	36	

Fuente: Bloomberg, CNMV y elaboración propia.

EL PAÍS

La otra condición que pone el nuevo texto para echar a los trabajadores con 20 días, acumular tres trimestres seguidos de caídas de las ventas, la cumplen 11 grupos cotizados a 30 de septiembre pasado, entre ellos algunas compañías grandes incluidas en el Ibex como Abertis, FCC, Ferrovial y Sacyr Vallehermoso.

A las 11 empresas que ven caer sus ventas tres trimestres seguidos y las 25 que están en números rojos habría que añadir otras siete que acumulan dos trimestres con caídas en su facturación. Estas últimas también se podrían beneficiar del artículo que abre la puerta a una rebaja de los sueldos. La reforma laboral otorga a las empresas la capacidad para reducir los sueldos de los trabajadores pactados en convenio o modificar los horarios si se encuentran en problemas. En concreto, el Gobierno permitirá retocar la cuantía salarial si concurren circunstancias económicas como pérdidas actuales o previstas o la disminución de ingresos o ventas por dos trimestres consecutivos.

De ERE de 45 días a indemnizaciones de 20 días

En esta lista están todas las que son, pero no son todas las que están. El número probablemente es más grande, ya que las cifras de facturación y beneficios hacen referencia al grupo en su conjunto. Es decir, hay multinacionales que, a nivel consolidado, ganan dinero o cuyas ventas no caen tres trimestres seguidos, pero cuyas filiales, principalmente las españolas, sí cumplen estas condiciones y, por tanto, podrían beneficiarse de las nuevas condiciones de despido. Un ejemplo es Telefónica. El grupo de telecomunicaciones gana dinero y mantiene crecimientos en su cifra de negocio gracias a

los mercados emergentes como los latinoamericanos. Sin embargo, sus filiales españolas suman más de tres trimestres con caídas de ventas. La compañía presentó en 2011 un ERE para unos 6.500 empleados con indemnizaciones de 45 días por año trabajado con un máximo de 3,5 anualidades. Con la nueva ley, le habría bastado pagar 20 días con un máximo de una anualidad y no habría necesitado autorización de Trabajo.

En las filiales españolas, la caída de ingresos está más extendida que en las matrices

Además, la cifra de compañías que podría acogerse al despido barato es bastante probable que aumente en 2012. En los nueve primeros meses del pasado año el contexto económico en España era de moderado crecimiento. El PIB creció a una tasa interanual del 0,9% en el primer trimestre de 2011, mientras que en el segundo y en el tercero la tasa fue del 0,8%. Sin embargo, las circunstancias han empeorado sustancialmente. En el cuarto trimestre del pasado año el PIB solo mejoró un 0,3% y cayó en tasa trimestral en lo que todas las previsiones apuntan como el inicio de una dura recesión.

Con este cuadro macroadverso, lo lógico es que los resultados empresariales se desaceleren aún más. Los analistas prevén que hasta 30 grupos cotizados españoles vean caer su cifra de negocio en 2012 y que 15 compañías entren en pérdidas, según los datos recopilados por la consultora económica Factset. Pero, de nuevo, la realidad será mucho más dura en las filiales españolas.

EL PAIS

La negativa a aceptar cambio de horario y traslado motivará la rescisión barata

Cuando un empresario decida cambiar la jornada, el horario, bajar el sueldo o trasladar a otra ciudad a un empleado, este tendrá que aceptar la decisión. Si no lo hace, la opción que le queda es pedir la rescisión del contrato y recibir por ello la indemnización por despido más barata: 20 días de indemnización con un límite máximo de 9 o 12 mensualidades, según los casos. Luego el trabajador podrá recurrir ante los tribunales, pero esto no detendrá la decisión del empresario, según la reforma laboral. En caso de que el juez considere que la decisión no estaba justificada, el trabajador podrá regresar a su puesto de trabajo en las condiciones que tenía.

Sí que hay diferencias, cuando la decisión del empresario de cambiar las condiciones sustanciales de trabajo, afecten a un 10% de la plantilla. Entonces se abrirá un proceso de negociación. Si las conversaciones acaban sin pacto, y no se encuentra una solución en los mecanismos de mediación intermedios —como las comisiones paritarias— entonces entrará en juego la Comisión Nacional de Convenios Colectivos, que designará un árbitro encargado de dictar un laudo de obligado cumplimiento para las dos partes.

Para tomar la decisión de cambiar horario, jornada o trasladar trabajadores, tanto de forma individual como colectiva, será necesario que el empresario la justifique. Para esto, tendrá que señalar causas técnicas, productivas o económicas. En este último caso, la reforma ha definido que dos trimestres consecutivos de caída de ingresos en una empresa servirán como causa económica.

Antes de la reforma, cuando un empresario quería modificar la jornada, dictar algún traslado o descolgarse de un convenio tenía que sentarse a negociar con los representantes de los trabajadores —o con una comisión designada al efecto por la plantilla— y llegar a un acuerdo con ellos. En caso de que no hubiera pacto, se llegaba a un callejón sin salida. Es decir, el empresario no podía cambiar unilateralmente las condiciones de trabajo sin pacto.

La reforma laboral que el PSOE aprobó en 2010 y la reforma de la negociación colectiva trató de resolver esta situación agilizando plazos buscando fórmulas de arbitraje voluntarias. Empresarios y sindicatos llegaron al acuerdo, en el pacto para la solución extrajudicial de conflictos laborales, de impulsar los arbitrajes voluntarios en los convenios de empresa y sectoriales para no llegar a puntos de no retorno. Sin embargo, si no había acuerdo sobre esto, no había una salida prevista.

La nueva reforma laboral ha tratado de sacar del punto muerto estas situaciones fijando un punto final en caso de desacuerdo: la Comisión de Convenios.

El decreto también da la puntilla a los salarios de tramitación, cuyo intento de supresión provocó la huelga general de 2002. Aunque el Gobierno de Aznar rectificó parcialmente, en la práctica las empresas eludían pagar salarios de tramitación (los que se cobran hasta que hay sentencia sobre el despido) admitiendo la improcedencia y pagando la indemnización de 45 días. Ahora no habrá salarios de tramitación ni siquiera si se despide con 20 días y luego el juez lo declara improcedente.

EL PAIS

UGT y CC OO acusan a Rajoy de permitir despido "libre y gratuito"

Un día después de que la reforma laboral entrara en vigor, la ministra de Empleo, Fátima Báñez, dio cuenta de los detalles a los sindicatos y los empresarios. Allí los líderes de UGT, Cándido Méndez, e Ignacio Fernández Toxo, CC OO, le espetaron que el nuevo contrato indefinido que ha creado el Gobierno para empresas de menos de 25 trabajadores permite “el despido libre y gratuito” durante un año. Y le advirtieron, en presencia de los presidentes de CEOE, Juan Rosell, y Cepyme, Jesús Terciado, de que creen que varios puntos del decreto ley son inconstitucionales.

En la reunión, celebrada ayer por la mañana, Toxo y Méndez solicitaron a Báñez cambios profundos en la reforma laboral. La ministra les escuchó. Pero su respuesta no colmó las demandas sindicales. A la salida de la reunión, tanto unos como otra, afirmaron que habían acordado el inicio de “conversaciones técnicas” para hacer mejoras. Es decir, que el Ministerio de Empleo está dispuesto a hacer pequeñas modificaciones en el nuevo texto legal para evitar puntos confusos pero no a hacer cambios con profundidad.

La reforma laboral ha creado un nuevo contrato para las empresas de menos 50 trabajadores y para los autónomos que establece un periodo de prueba de un año. Hasta ahora, este periodo, en el que se puede despedir sin indemnización, podía llegar a un máximo de seis meses. Esto es lo que ha llevado a los líderes sindicales a atacar la reforma laboral por crear el “despido libre y gratuito”. Además, el líder de CC OO, Fernández Toxo, sugirió que, en realidad, con esta nueva figura contractual lo que se pretende es maquillar en las estadísticas la alta temporalidad del mercado laboral español.

No lo ven así los autónomos. “La reforma va a servir para que las empresas menores de 50 trabajadores hagan más contrataciones, en las mayores puede que haya más despidos”, declaraba Lorenzo Amor, presidente de ATA, la mayor asociación de autónomos. Su razonamiento se apoya en este nuevo contrato que, además, bonifica con 3.000 euros a los autónomos cuando contraten a su primer trabajador menor de 30 años.

A la hora de justificar la creación de esta nueva figura contractual, el Gobierno afirma que el 95% de las empresas españolas podrán beneficiarse de ella. No obstante, esa aplastante mayoría de compañías con menos de 50 trabajadores en el tejido empresarial disminuye cuando se traslada al porcentaje de empleados por ellas (sobre el 60%).

Pero las críticas a este nuevo contrato de las centrales sindicales no se quedan solo en la posibilidad de que se pueda despedir sin indemnización. UGT y CC OO creen que esta nueva figura contractual puede ser inconstitucional porque contempla diferentes derechos en la legislación —no en los convenios— entre los empleados por una empresa menor de 50 trabajadores y los asalariados de una mayor.

Lorenzo Amor presidente de ATA

También piensan las centrales que hay dudas sobre la constitucionalidad de la reforma cuando fija como tribunal de última instancia a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. La doctrina emanada hasta ahora del Tribunal Constitucional dicta que el arbitraje en temas laborales no puede ser obligatorio. Para UGT y CC OO, el papel de la citada comisión sería el de un árbitro obligatorio y, por tanto, ilegal.

La ministra no comparte esta opinión. “La Comisión de Convenios es un órgano tripartito en el que están presentes los sindicatos y los empresarios”, razonó Báñez a la salida de la reunión, “es constitucional”.

Sobre el conjunto de la reforma, los representantes sindicales comentaron que “está llamada a destruir mucho empleo a corto plazo en nuestro país”. “Es un camino erróneo, injusto y muy peligroso”, abundó Méndez. Para el máximo representante de CC OO, Fernández Toxo, la reforma abre la puerta a un camino rápido para que España llegue a los seis millones de parados.

Uno de los puntos que más ha molestado a los sindicatos — la patronal no valoró el encuentro a la finalización— es los cambios introducidos en la negociación colectiva. En el pacto de moderación salarial firmado a finales de enero, las patronales CEOE y Cepyme y los sindicatos se comprometieron a impulsar los convenios de empresa frente a los firmados en los sectores.

La reforma laboral lo que hace es establecer la prevalencia de los convenios y los acuerdos firmados en las empresas directamente, sin que los ámbitos superiores de negociación puedan hacer nada al respecto. Lo que, en opinión de los sindicatos, va más allá de los límites del pacto salarial y se ha hecho para dejar “en papel mojado” lo firmado en sectores como la construcción, la química y el metalúrgico. En cambio, Báñez defiende que en la reforma, lo único que ha hecho el Gobierno en este punto, es trasladar lo firmado por los agentes sociales.

La opinión de CEOE sobre este punto no ha trascendido. No obstante, uno de los presentes en la reunión de ayer comentó que Juan Rosell, presidente de la patronal, simplemente dijo: “Veremos la aplicación práctica”.

EL PAIS

El Gobierno confía en que la reforma servirá para que Merkel sea flexible

En público es prácticamente un tabú, pero en privado el Gobierno admite que casi todo lo que hace tiene un objetivo claro: que los mercados, la Unión Europea y sobre todo Angela Merkel, la canciller alemana, concedan un respiro a España. Que sean flexibles a la hora de replantear el objetivo de reducción del déficit para este año. Concluida la primera fase de medidas duras, en especial con la reforma laboral, el Ejecutivo está convencido de que ese lento proceso para convencer a Merkel “va por muy buen camino”, en palabras de una de las personas que siguen de cerca la evolución.

La tensión en el Gobierno entre Luis de Guindos, ministro de Economía, que presionaba para una reforma más dura, y Fátima Báñez (Empleo) y Cristóbal Montoro (Hacienda), que trataban de limitar su impacto, se ha resuelto sobre todo a favor del primero, aunque Báñez también ha logrado colocar algunos frenos, sobre todo el de mantener los derechos adquiridos y el de conservar parte de la negociación colectiva.

Pero lo importante, según coinciden varios miembros del Gobierno, es que la reforma ha quedado suficientemente dura como para que De Guindos pueda venderla en Europa. Ya empezó el pasado jueves, cuando la calificó de “muy agresiva” ante el comisario Olli Rehn. Por eso en el Gobierno y en el PP destacaban mucho ayer los aplausos que recibió la reforma por parte de la Unión Europea y de la propia Merkel, cuyo portavoz respaldó la iniciativa de Rajoy como “un modelo”.

El siguiente paso es un presupuesto muy restrictivo, según el Ejecutivo

Todo empezó en Berlín, el 26 de enero, cuando Rajoy explicó a Merkel sus planes y le garantizó que iba a acelerar las reformas. Y cumplió. Desde ese día ha aprobado las tres más importantes —ley de estabilidad, financiera y laboral— en tres semanas, sin intervalos. La canciller se interesó especialmente por la reforma laboral y explicó que estos cambios son impopulares en un primer momento —se remontó a la del socialdemócrata Gerhard Schröder en 2003, que le acabó costando el puesto y facilitando que la propia Merkel ganara las elecciones en 2005— pero después son eficaces.

Fuentes conocedoras de esa relación de confianza que Rajoy está intentando establecer con Merkel —pese a que las dificultades con los idiomas del presidente y el escaso conocimiento mutuo de ambos políticos— aseguran que la canciller solo quiere resultados, y Rajoy se los está dando.

Desde que visitó Berlín, Rajoy ha aprobado tres reformas seguidas

Aún así, el Gobierno es consciente, según estas mismas fuentes del Ejecutivo, de que queda mucho trabajo político discreto por hacer para llegar a lograr ese aire político y sobre todo financiero que necesita.

El Ejecutivo no tiene ya más reformas de calado urgentes, aunque ya ha empezado a trabajar en el asunto que más interesa tanto a la Unión Europea como a Alemania después de la reforma laboral: los nuevos Presupuestos. Diversas fuentes del Ejecutivo coinciden en que serán durísimos, precisamente para rematar en Europa esa credibilidad que le permitirá a Rajoy pedir más flexibilidad. Pero no se presentarán hasta una semana después de las elecciones andaluzas, el 25 de marzo.

Mientras en Europa el Gobierno lanza el mensaje de que ha hecho una reforma “agresiva” para lograr esa flexibilidad, en España sus portavoces se empeñan en destacar la parte más positiva, los incentivos a la contratación. Y en iniciar ya un intento por suavizar las posiciones de los sindicatos o directamente desacreditarlas. En el PP están convencidos de que no habrá huelga general, pero quieren minimizar si es posible la movilización porque a Javier Arenas no le interesa nada ir a una campaña en Andalucía en plena revuelta social.

Dolores de Cospedal, la secretaria general del PP, fue tajante ayer: “No es el momento de llamar a la rebelión, es el momento de la reflexión y de apoyar todo aquello que sea bueno para los trabajadores, sobre todo aquellos que no tienen un puesto de trabajo”. Cospedal no admite la crítica de que, al hacer lo contrario de lo que prometieron —subir impuestos y abaratar el despido—, estén traicionando a sus votantes: “El PP está cumpliendo con creces su compromiso con los electores, y eso le lleva a tomar decisiones valientes, que hacen que no se quede bien con todo el mundo”.

EL PAIS

Merkel alaba la reforma laboral española

La canciller alemana, Angela Merkel, avaló ayer la reforma laboral, aprobada el pasado viernes por el Gobierno español, que abarata el despido y abre la puerta a una reducción de sueldos. “La reforma del mercado laboral en España es modélica y valiente”, aseguró en Twitter Steffen Seibert, portavoz del Ejecutivo alemán. El Gobierno alemán citó a la reforma española como ejemplo de las medidas que Europa pone en marcha para salir de la crisis. El portavoz del Ejecutivo germano aseguró en un encuentro con la prensa que la reforma española “muestra la determinación” del Ejecutivo español para atajar los problemas económicos y volver a la senda del crecimiento. Además, destacó que con la reforma laboral, España mantiene el “ritmo de las reformas” que Rajoy anunció en la investidura.

En España, el ministro de Economía, Luis de Guindos, aseguró que la reforma laboral tendrá “sin duda” efectos positivos sobre la economía española “a medio plazo”. Y agregó: “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 proyectaba”. Por su parte, el ministro de Hacienda, Cristóbal Montoro, admitió en una entrevista en la cadena SER que “nadie espera que la reforma por sí sola vaya a crear empleo”. Y prosiguió: “Pero actúa como un cortafuegos a la destrucción de empleo”. Montoro defendió que el decreto que cambia las relaciones laborales en España y la definió como una “condición necesaria para frenar la sangría del desempleo”.

Decisiva para Gurría

Desde la OCDE también alaban la reforma. El secretario general de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), Ángel Gurría, indicó que las reformas del Gobierno español son un “importante paso” en el fortalecimiento del sistema bancario, de las finanzas públicas, y la creación de un mercado laboral más dinámico. Gurría calificó como “decisivas”, para hacer frente a las dificultades económicas, las reformas estructurales que ha adoptado el Ejecutivo español.

“La acción del Gobierno pone de manifiesto que el restablecimiento de la confianza en el sistema bancario, la disciplina presupuestaria y el mejor funcionamiento del mercado laboral es la máxima prioridad”, sostuvo Gurría. El máximo responsable de la OCDE

señaló como “muy significativa” la reforma laboral, dada la alta tasa de desempleo en España, sobre todo entre los jóvenes.

EL PAIS

Rubalcaba comparte con UGT y CC OO el rechazo frontal a la reforma laboral

“Nunca en democracia se había producido un ataque tan brutal contra los derechos de los trabajadores”. Esta afirmación de la *número dos* del PSOE, Elena Valenciano, tras la reunión de la Comisión Ejecutiva Federal del PSOE, recuerda inexorablemente a la que pronunció en el Congreso de los Diputados Mariano Rajoy, entonces en la oposición, contra las medidas de ajuste del Gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero en mayo de 2010. Casi la totalidad de la reunión de la dirección del PSOE, dirigida por el secretario general, Alfredo Pérez Rubalcaba, se dedicó a analizar esta reforma con todo detalle y desde perspectivas múltiples. El líder del PSOE rehusó precisar si el partido va a apoyar oficialmente las movilizaciones del domingo que viene, aunque ha asegurado que es seguro que algunos dirigentes acudirán a las marchas "a título personal". "Si se decide acudir de forma oficial se lo comunicaremos", sentenció.

Por la tarde, Rubalcaba se reunió con los responsables de CC OO y UGT, Ignacio Fernández Toxo y Cándido Méndez, respectivamente, a los que mostró el total rechazo del PSOE a la reforma laboral que, a su juicio, permite a los empresarios "hacer mangas y capirotos" en su empresa. A juicio de Rubalcaba, "es una reforma de calado pero de calado muy negativo, que rompe un sistema de relaciones laborales en nuestro país, que da poder casi omnímodo a los empresarios y va a generar tal inseguridad en los trabajadores que no va a ayudar a la demanda".

Rubalcaba ha explicado que los equilibrios logrados con la negociación colectiva es lo que ha mantenido la paz social, "y ese equilibrio se rompe adecuadamente a favor de los empresarios, que ganan poder, y de qué manera, en detrimento de los trabajadores". El líder del PSOE ha anunciado que ha puesto al Grupo Parlamentario Socialista a trabajar en enmiendas a la reforma laboral, para incluir algunas de las que proponen los sindicatos. Van a votar que no al decreto ley por los "errores e injusticias que contiene". También ha anunciado que si encuentra elementos inconstitucionales en la nueva norma recurrirá ante el Tribunal Constitucional.

Algunos miembros de la ejecutiva socialista, entre ellos la madrileña Maru Menéndez, consideraron conveniente y necesario que el PSOE esté en las movilizaciones que han propuesto los sindicatos. No hubo respuesta en la ejecutiva. Rubalcaba explicó en conferencia de prensa tras reunirse con los sindicatos que “habrá socialistas en esa movilización” pero que aún no había decidido si algún representante de la dirección la secundará. El secretario general no tiene previsto acudir, según ha aclarado este lunes.

Rubalcaba analizó la reforma laboral con los secretarios generales de UGT y de CC OO, Cándido Méndez e Ignacio Fernández Toxo, con los que compartió el análisis y la crítica total a la reforma.

Desde la ejecutiva se desentrañó la reforma por muchos intervinientes. Comenzó la ronda el secretario de Programas y exministro de Trabajo, Jesús Caldera. Le siguieron Maru Menéndez, Abel Caballero —alcalde de Vigo y catedrático de Economía—, Pachi Vázquez —secretario general de los socialistas gallegos—, y otros muchos, que escudriñaron los cambios en la legislación laboral.

“Se trata de un ajuste ideológico y que amparándose en la crisis, cambia el modelo de sociedad con un desequilibrio total en las relaciones laborales. Todo el poder para los empresarios y debilitamiento para los trabajadores y los sindicatos”, diagnóstico Valenciano.

EL PAIS

El PSC saldrá a la calle para protestar contra la reforma laboral

El PSC saldrá a la calle el próximo domingo para protestar en contra de la reforma laboral que ha aprobado el Gobierno central. De esta forma, los socialistas catalanes se suman a las concentraciones convocadas por CC OO y UGT para el 19 de febrero, según ha informado el primer secretario del partido, Pere Navarro, en rueda de prensa.

Navarro ha lamentado que pese a que el Gobierno central está aprobando las medidas "más recentralizadas" y contrarias a la política social, el Gobierno catalán y CiU estén apoyándolas.

"Hay otros horizontes a los de la derecha", ha asegurado Navarro, cuestionando la que, en su opinión, es el peor tijeretazo a los derechos laborales de los ciudadanos.

Navarro ha indicado que el PSC no apoyará la propuesta de ICV-EUiA de recurrir por anticonstitucional ante el Consejo de Garantías la ley de acompañamiento de los presupuestos, ya que según el PSC, este es un debate "político" y no jurídico.

Ha indicado que próximamente se reunirá con el nuevo líder del PSOE, Alfredo Pérez Rubalcaba, y ha expresado su satisfacción por el nombramiento de José Zaragoza como secretario general adjunto del grupo socialista en el Congreso, responsabilidad que en la legislatura pasada también tenía un catalán, el actual secretario de organización del PSC, Dani Fernández.

Navarro ha vuelto a manifestar su oposición al "concierto económico encubierto" que es el pacto fiscal que propone CiU y ha expresado su sorpresa por la posibilidad de que un exmilitante del PSC, el consejero de Cultura Ferran Mascarell, pueda ser el próximo alcaldable de la federación nacionalista en Barcelona.

Según Navarro, que se haga noticia sobre un hipotético relevo de Trias es algo que le sorprende, y lo que debería tener Barcelona es "un alcalde que lidere" la capital catalana, ante lo que ha asegurado que debería haber tenido una actitud más activa ante la caída del suministro de gas en el barrio del Poblenou.

EL PAIS

TRIBUNA

Por el miedo a la docilidad

Miguel Ángel Aguilar

Se confirma otra vez que las huelgas generales se hacen mejor contra un Gobierno socialista

Albricias. Por fin tenemos reforma laboral. Ha quedado plasmada en el decreto ley del pasado viernes. El recurso a este procedimiento confirma que es el preferido por un Gobierno popular sin problema alguno de mayoría parlamentaria. La primera salva de ordenanza con la que la han recibido sus promotores hubiera podido proceder también de sus críticos porque se ha centrado en el reconocimiento de que será incapaz por sí misma de generar empleo. Así que en lenguaje matemático estaríamos ante una condición necesaria pero no suficiente. Eso sí, ya sabemos que ha gustado en Berlín hasta el punto de que la canciller Angela Merkel la ha puesto de ejemplo. Veremos ahora si el texto es capaz de llevarnos a la huelga general, como Mariano Rajoy se maliciaba en su comentario al primer ministro de Finlandia durante el Consejo Europeo del pasado 30 de enero en Bruselas.

Por el momento, los secretarios generales de Comisiones Obreras, Ignacio Fernández Toxo, y de la UGT, Cándido Méndez, rehúsan embestir al primer trapo que les han ofrecido. Prefieren quedar a la espera de que se den las condiciones objetivas, es decir, de que los perjudicados les obliguen a dar una respuesta de máximo calibre. Se confirma otra vez que las huelgas generales se hacen mejor contra un Gobierno socialista, según se observó en tiempos del presidente Felipe González, cuando se sumó incluso la patronal, y de José Luis Rodríguez Zapatero. Ahora, las circunstancias sociales son adversas para estas convocatorias. No por falta de motivos, sino por exceso de miedo paralizador. Porque el poder y su orquesta mediática han demostrado su extrema habilidad en la siembra del miedo con el resultado provechoso de recolectar actitudes generalizadas de parálisis reivindicativa y de mansa docilidad. Son los mismos estímulos que sostuvieron con éxito el caciquismo de tanta raigambre en nuestro país. Para que todo funcione hace falta además que se produzca una pérdida de horizonte. En este caso, de horizonte europeo. Porque como teníamos advertido o Europa recuperaba su poder radiante de difusora de derechos y libertades o acabaría por importar esclavitudes y precariedades. Y en esa segunda opción estamos empeñados en ser más competitivos que los chinos.

En su libro *El crash de la información*, Max Otte explica bien los mecanismos de la desinformación cotidiana que tanto ayuda en las tareas anteriores. Nuestro autor impugna la religión del neoliberalismo de estricta observancia. Deja claro que lo sucedido no habría tenido por qué suceder. Subraya que ni se ha embriado el mundo financiero ni se ha puesto freno a los agentes sin escrúpulos de una economía monetaria desbocada. En su opinión, la tendencia ha ido precisamente en la dirección opuesta: se han descompuesto las pautas generalmente reconocidas; se han eliminado las reglas que hasta ahora parecían funcionar bien para abrir el mercado y poder ocultar mejor comportamientos fraudulentos. Entiende Otte que la política lo puede todo cuando quiere y que auténticas regulaciones podrían haber reconducido a vías algo más tranquilas el desarrollo caótico del mercado. Pero argumenta que para eso se necesitaría otra cultura económica, lo que exigiría una rebelión contra la religión del neoliberalismo y la decisión de no abdicar del propio entendimiento.

Sucede que al eclipse de Europa se suma el declive de los Estados Unidos, con un sistema político crecientemente bloqueado que ofrece espectáculos como el de las primarias del Partido Republicano. Sucede, según explica Paul Krugman, que cunde la desigualdad y que los datos de la Oficina de Presupuestos del Congreso en Washington resaltan el aumento del desfase salarial y sitúan a Estados Unidos en la cima de los países donde la condición económica y social tiene más probabilidades de ser heredada. Entonces llegan los conservadores para restar importancia al estancamiento de los salarios y poner el foco en el hundimiento de los valores familiares de la clase trabajadora. Para estos abanderados de la moralidad tradicional es irrelevante que el salario base ajustado a la inflación de los hombres con el bachillerato terminado haya caído un 23% desde 1973 y que, mientras en 1980 el 65% de quienes con esta educación trabajaban en el sector privado tenían seguro médico, en 2009 ese porcentaje había descendido hasta el 29%. Mientras, Adam Gopnik en *The New Yorker* subraya que la tasa de presos por cien mil habitantes ha pasado de 222 en 1980 a más del triple (731) en 2010. En la actualidad hay más hombres negros sometidos a procedimientos penales que esclavos en 1850. De manera que el gasto en prisiones se ha incrementado seis veces más en los últimos 30 años que el de la educación superior. Atentos.

PÚBLICO

Rubalcaba: "Da un poder casi omnímodo a los empresarios"

Iba a ser una reunión "protocolaria" entre el nuevo secretario general del PSOE, Alfredo Pérez Rubalcaba, y los líderes de las organizaciones sindicales UGT y Comisiones Obreras, Cándido Méndez e Ignacio Fernández Toxo, respectivamente. Pero, con la reforma laboral sobre la mesa, el encuentro que mantuvieron en la sede del PSOE se centró en el texto dado a conocer por el Gobierno el pasado viernes. Los tres lo criticaron unánimemente. "Viene a romper un equilibrio que había en las relaciones laborales en nuestro país desde la aprobación de la Constitución", señaló Rubalcaba, antes de apuntar que esta reforma viene a dar un poder casi omnímodo a los empresarios en relación con los trabajadores".

El secretario general del PSOE criticó la reforma en el fondo y en la forma. En el primer ámbito, el líder socialista hizo hincapié como los líderes sindicales en que es la primera vez que se hace "una reforma de tanto calado sin que haya habido ningún tipo de negociación" ni contacto previo con los sindicatos, rompiendo así "una práctica de nuestra democracia", advirtió.

También aludió el secretario general del PSOE a la situación en la que quedan las pymes, "que van a irse marginando poco a poco de la negociación colectiva". Algo que, según recordó, ya dejó caer en el debate electoral con Mariano Rajoy. En opinión de Rubalcaba, la intención del PP es que las pymes "dejen de estar protegidas por los convenios".

Ecuación para más desempleo

En el análisis del contenido de la reforma, el dirigente socialista cuestionó los efectos que traerá aparejados. Principalmente, más desempleo. Con la ecuación "despido más barato y recesión económica es más desempleo", argumentó Rubalcaba esta consecuencia de aprobarse el decreto ley en los términos actuales.

Por otro lado, insistió en la ruptura del equilibrio en las relaciones laborales. Antes sindicatos, empresarios y trabajadores se sentaban a discutir, explicó, buscando "un equilibrio del que nace la paz social".

Según Rubalcaba, con esta reforma se produciría un desequilibrio "a favor de los empresarios". Sobre todo, porque abre la puerta a que estos puedan reducir los salarios de los trabajadores. El líder del PSOE también cuestionó el nuevo contrato para emprendedores que incorpora la reforma. "Hubiera podido ser un buen contrato",

subrayó, destacando los beneficios que implica el mecanismo de bajar los costes sociales para que los asuma el Estado de alguna manera.

Sin embargo, el hecho de que ese contrato vaya acompañado de "un periodo de prueba de un año", señaló Rubalcaba, "pervierte" el mecanismo. En su opinión, la tentación de un empresario de "sustituir a los 364 días a un trabajador sin que le cueste un duro por otro va a ser enorme". Es más, añadió, es probable que ahí se refugien los contratos temporales.

Respecto a las movilizaciones convocadas por Comisiones Obreras y UGT, Rubalcaba explicó que aún no han decidido cómo será su participación, si bien apuntó que "algún dirigente" socialista acudirá con carácter oficial, además de los que lo hagan a título personal. Él, por su parte, no irá, según aclaró en rueda de prensa, tras la comparecencia de Méndez y Fernández Toxo. Los líderes sindicales celebraron el encuentro para explicar sus posiciones, que en breve darán a conocer a otros grupos. Hoy, es el turno de CiU y PP, según explicaron.

PÚBLICO

Una reforma equilibrada

ISAAC ROSA

Yo que los defensores de la reforma laboral no insistiría tanto en que es una reforma “equilibrada”. Desde el viernes, miembros del gobierno y del PP, líderes empresariales y tertulianos afines, cada vez que ven un micrófono cerca y sin que nadie les haya preguntado por un posible desequilibrio, repiten que es una reforma equilibrada. Yo que ellos variaría un poco el argumentario, porque si todavía queda algún trabajador con dudas, va a acabar mosqueándose ante tanta insistencia en el equilibrio.

Evidentemente la reforma laboral es cualquier cosa menos equilibrada. Y no por desequilibrada: más que eso, es desequilibrante. Busca quebrar el más que precario equilibrio que todavía pudiese quedar en algunas empresas en la relación de fuerzas entre trabajadores y empresas. En las que aún quedase equilibrio, insisto, porque en la mayoría ya la crisis, con la presión del paro masivo, había roto en pedazos una relación que nunca había sido de igual a igual, pero al menos no era tan desproporcionada como ahora.

Porque todo aquello que hoy nos presentan como privilegios, regalos o antiguallas (la indemnización por despido, el convenio colectivo, las garantías legales, la tutela judicial) han sido durante mucho tiempo los contrapesos que compensaban más o menos (casi siempre menos) unas relaciones que, si se diesen de tú a tú, el trabajador a solas con el empresario, serían un puro abuso.

Por si alguno todavía tiene dudas, ahí va la reforma laboral en formato *tweet*: desde ayer pueden despedirte fácil y barato, bajarte el sueldo, incumplir el convenio o, si estás en paro, hacerte un minijob, un contrato de formación aunque te asomen canas, o despedirte al año sin indemnización. Y esto es sólo el comienzo, la letra mayúscula, que nunca el BOE había necesitado tanta lupa.

Y no se quejen, que podía haber sido peor: ni reducen las vacaciones, ni aumentan la semana laboral, ni obligan a ponerse en pie cuando entre el jefe. Esas medidas las reservan para la siguiente reforma, la que harán si comprueban que no somos capaces de montar una protesta a la altura de su ataque.

PÚBLICO

Competitividad para despedir

DANIEL MEDIAVILLA

La heterogeneidad de los sistemas productivos, fiscales y de protección social hace que comparar legislaciones laborales entre países haga difícil prever los efectos de la reforma sobre la economía. Queda claro, no obstante, que España gana competitividad para despedir.

España contaba con unas elevadas indemnizaciones por despido disciplinario improcedente, de 45 días por año trabajado con un máximo de 42 mensualidades, frente a los 30 de Alemania, con un tope de 12 mensualidades. En Francia, un despido improcedente no recibe una indemnización inferior a los últimos seis meses de salario del trabajador, unos 180 días en total, que, dependiendo de la antigüedad, podría llegar a suponer una indemnización mayor que en España. Ahora, con la posibilidad de despedir de forma procedente con 20 días por año trabajado si se justifica una reducción en los beneficios durante tres trimestres, algo más que común dada la situación económica, España tendrá un despido más barato que Alemania y, por supuesto, que Francia.

En Alemania, el Estado compensa por las reducciones de sueldo y jornada

Otro de los aspectos blandidos para justificar la dureza de la reforma laboral ha sido la necesidad de dar flexibilidad a las empresas para que, cuando la situación económica sea peor, sea posible adaptarse reduciendo los salarios y la jornada laboral en lugar de hacerlo despidiendo. Este problema lo comparte España con Francia y ambos países han mirado hacia Alemania para buscar una solución.

Allí, las empresas tienen la posibilidad de reducir la jornada de sus trabajadores durante un periodo máximo de 24 meses, en los cuales el trabajador percibe el 60% de su salario neto o el 67%, en el caso de que tenga hijos, y el resto lo pone el Estado. Tanto en España como en Francia se han introducido cambios para que sean posibles negociaciones directas entre empleado y empresario para adaptar tanto la remuneración como la jornada de trabajo a la coyuntura económica y se impondrán a cualquier convenio colectivo. En el caso de España, no existe una compensación como la que ofrece en Alemania el Estado. De hecho, en caso de dificultades económicas o necesidad de mejorar la competitividad, el empresario podrá bajar los sueldos de forma unilateral (algo que, como último recurso, también se permite en Alemania), sin más compensación para el trabajador que los 20 días por año trabajado de un despido procedente en caso de que el empleado no quisiese aceptar la medida.

ERE sin permiso

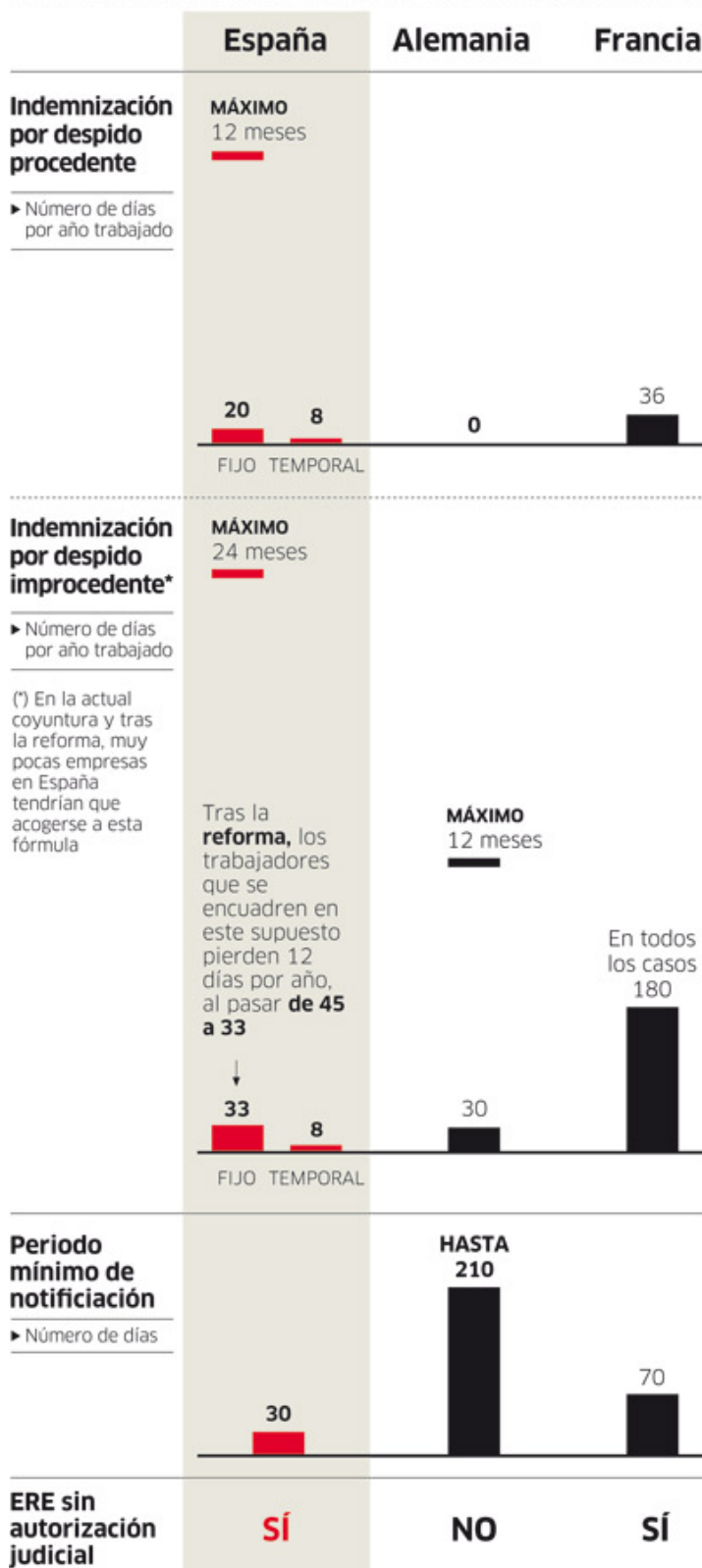
En Francia, no es necesario permiso administrativo para un ERE

Respecto al nivel de protección de los trabajadores, también ha sido un cambio importante en España la eliminación de la autorización administrativa para realizar un Expediente de Regulación de Empleo (ERE). Esta autorización tampoco es necesaria en Italia o en Francia, pero sí lo es en Alemania para despidos colectivos en los que no estén de acuerdo el comité de empresa y la compañía.

Otra de las diferencias entre España y otros países europeos es el periodo de notificación del despido. Con 30 días, está muy por debajo de los hasta siete meses de Alemania, las 11 semanas de Italia o los hasta dos meses de Francia.

Algunos expertos, como José Ramón Pin, profesor de Dirección de Personal del IESE, creen que la flexibilidad es necesaria para competir en un ámbito en el que las regulaciones no son tan rígidas como la española. "Al reducir los costes del despido y fomentar el contrato en prácticas, es muy probable que haya una mayor creación de puestos de trabajo", afirma. No obstante, cree que hacen falta otras cosas, como que los bancos vuelvan a dar crédito. Algo a lo que no es sencillo obligar por decreto ley. Y, por otro lado, la competitividad alemana o francesa viene porque ofrecen "productos con un gran valor añadido". Sugiere así que la reducción de sueldos o el abaratamiento del despido no logrará incrementar la competitividad.

Condiciones del despido en Europa



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

infografia@publico.es

PÚBLICO

Los sindicatos amenazan con llevar la reforma al Constitucional

Medidas como el periodo de prueba de un año del contrato para pymes y el efecto retroactivo de la rebaja del despido rozan la inconstitucionalidad. Las centrales e IU buscarán alianzas en el Congreso para presentar un recurso

Los sindicatos están dispuestos a llegar hasta el Tribunal Constitucional para revertir la "agresiva" reforma laboral aprobada el pasado viernes por el Gobierno de Rajoy. Consideran que varias medidas podrían vulnerar la Constitución. Es el caso del periodo de prueba de un año para los trabajadores que marca el nuevo contrato para pequeñas y medianas empresas (pymes), el arbitraje obligatorio para resolver conflictos sobre inaplicación de convenios colectivos o el efecto retroactivo que tiene, *de facto*, la eliminación del contrato con una indemnización de 45 días y su sustitución por el de 33 días.

La implantación de un arbitraje forzoso parece rozar de forma más evidente el límite de lo constitucional. Según la nueva norma, en caso de que patronal y sindicatos no lleguen a un acuerdo sobre la no aplicación (el descuelgue) de alguna parte del convenio y se agoten todos los mecanismos previstos por las partes, el conflicto pasará a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios. Este organismo tripartito decidirá o designará a un árbitro que lo haga. "Es algo de dudosa constitucionalidad porque es someter a un tercero la determinación de las condiciones laborales, que corresponde a los representantes de los trabajadores y a la empresa", explican fuentes jurídicas consultadas.

Los servicios jurídicos de UGT y CCOO estudian a fondo la reforma

En el caso del periodo de prueba de un año, los sindicatos consideran que abre una discriminación entre trabajadores en función del tipo de empresa donde trabajen. "No se puede discriminar entre personas porque estés trabajando en una empresa grande o en una de menos de 50 trabajadores", opina Fernando Moreno Bernal, profesor de la Universidad de Cádiz y presidente de ATTAC en Andalucía. Los secretarios generales de CCOO y UGT insistieron este lunes en este asunto, que, señalaron, abre la vía a que los trabajadores de las pymes "tengan un trato diferencial y discriminatorio" respecto a otros.

El mismo principio de igualdad sería aplicable a las personas que están en el paro, ya que todos los beneficios para incentivar la contratación que contempla la nueva norma van

dirigidos a los contratos que se registren con perceptores de prestaciones, pero no con los desempleados que ya no los perciban (una vía también de rebajar la partida dedicada a prestaciones por desempleo). Este es otro de los puntos en el que las centrales ven visos de inconstitucionalidad.

También generan dudas los efectos retroactivos de la rebaja del despido improcedente de 45 días a 33, ya que desde este lunes afecta a todos los trabajadores indefinidos independientemente de cual fuera su contrato. Aquí hay opiniones diferentes: aunque los sindicatos creen que, aunque la norma no explicita que tiene efectos retroactivos, de hecho los tiene; fuentes jurídicas señalan que la reforma específica que los cambios surten efecto desde su entrada en vigor. Es decir, aunque, en la práctica, pocos trabajadores que hasta ahora tuvieran un contrato de 45 días podrán percibir esa indemnización, el Gobierno habría conseguido imprimir la retroactividad sin explicitarla.

Según Báñez, se abre "una oportunidad para mejorar" la norma

Que los convenios vayan a dejar de tener vigencia dos años después de su caducidad (salvo pacto en contrario) puede ocasionar otra discriminación: los trabajadores que en ese momento ya estén en la empresa mantendrán sus derechos adquiridos, pero los nuevos empleados tendrían otras condiciones. Por otro lado, permitir a las administraciones que despidan a personal laboral indefinido por causas similares a las de las empresas también genera dudas.

Los servicios jurídicos de UGT y CCOO están estudiando a fondo estas cuestiones para conocer con exactitud si hay o no base jurídica suficiente para acudir al Tribunal Constitucional. De momento, son prudentes. Los sindicatos no podrían presentar directamente el recurso, sino que tendrían que acudir a alguna de las fórmulas previstas. Fuentes sindicales consideran que lo más probable es que se opte por la vía que contempla que al menos un grupo de 50 diputados presente el recurso, aunque también podrían acudir al Defensor del Pueblo, algo que parece tener menos posibilidades de fructificar.

Precisamente, IU, según anunció este lunes su coordinador federal, Cayo Lara, también está estudiando el real decreto ley en profundidad para examinar "la posible inconstitucionalidad de algunos elementos de la reforma laboral". Y, si los hay, buscará "alianzas" en el Congreso para llegar a las firmas necesarias para presentar el recurso, ya que la federación sólo dispone de 11 escaños. Para ello, no desdeñaría el respaldo del PSOE, pues en este caso, explicó Cayo Lara, "el fin sí justifica los medios" y no importan "las siglas", **informa Juanma Romero**.

El líder de IU avanzó que en el Congreso presentará una enmienda de totalidad a la reforma laboral, porque es "un ataque brutal a los derechos de los trabajadores, un golpe

de Estado en toda regla a conquistas históricas". Lara se mostró exquisitamente prudente sobre la posibilidad de una huelga general. Por lo pronto, dijo, IU "no va a parar" de explicar a la gente las consecuencias del decreto, en "llamar a la acción constante y permanente" para lograr un objetivo: que el Ejecutivo del PP "dé marcha atrás". La cautela se explica porque IU percibe que hay "mucho miedo" en la gente, y un fracaso de convocatoria asestaría un mazazo a los sindicatos, agregaron fuentes de la federación.

Reunión con Báñez

La reunión que mantuvo este lunes la ministra de Empleo, Fátima Báñez, con los líderes sindicales y empresariales sirvió para arrancarle una tibia promesa. Según Báñez, se abre "una oportunidad para mejorar y enriquecer" la norma. No obstante, los representantes sindicales no salieron especialmente satisfechos del encuentro, ya que la ministra habló de discutir "cuestiones técnicas", pero no sustanciales. "Vamos a aprovechar esta oportunidad, haremos aportaciones, pero no queremos levantar falsas expectativas sobre el resultado", dijo Méndez.

Mientras los servicios jurídicos de las centrales trabajan, UGT y CCOO mantienen su proceso de movilización "creciente" y esperan una fuerte contestación en las calles en las manifestaciones que han convocado para este domingo. Han empezado también a llevar a cabo asambleas en centros de trabajo. Es el calentamiento para una posible huelga general. La impresión de los empresarios es bien diferente. "No estamos para conflictividades", dijo el presidente de la CEOE, Juan Rosell. Su vicepresidente primero, Arturo Fernández, aseguró que la reforma "no es un triunfo de la CEOE", porque con ella, afirmó, "ganan los trabajadores y, por supuesto, los empresarios, y también España".

PÚBLICO

Montoro: "La reforma laboral no creará empleo por sí misma"

Donde el ministro de Hacienda, Cristóbal Montoro, dice que la reforma laboral "no creará empleo por sí misma", la secretaria general del PP, María Dolores de Cospedal, dice que sí. Y da cifras: 300.000 puestos de trabajo.

"Nadie espera que en sí misma sea capaz de crear empleo", ha afirmado el titular de Hacienda en una entrevista concedida a la *Cadena SER*, donde ha calificado de "cortafuegos" la reforma para frenar la "sangría" del paro. **"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", ha justificado.

Cospedal: "Los esfuerzos tienen que ser solidarios"

Mientras tanto, en declaraciones a *Los Desayunos de TVE*, Cospedal apuntaba a que la reforma **traerá consigo "algo más de 300.000 empleos"** lo que, a su juicio, indica que "estamos en la buena dirección". La conservadora cree que el Gobierno ha hecho "lo que consideraba más oportuno" para flexibilizar el mercado laboral y ha afirmado que "los esfuerzos de la población tienen que ser solidarios".

Cospedal, que ha vuelto a referirse al PP como **"el partido de los trabajadores"**, admite que el abaratamiento del despido puede perjudicar a algunos, pero que es lo necesario para que otras personas "puedan entrar en el mercado laboral".

"No podemos estar de brazos cruzados", justifica Montoro

Sin embargo, **Montoro no es tan optimista** y opina que, para que la reforma laboral tenga efecto, será necesario que fluya el crédito, que las empresas vendan más y que se recupere el mercado interno.

El ministro considera 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.

De Guindos cree que tendrá efectos "a medio plazo"

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 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".

Por otro lado, el ministro de Economía, Luis de Guindos, también se ha referido a la reforma laboral en otra entrevista radiofónica, en la que ha apuntado que sus efectos **se verán "a medio plazo"**. El titular económico cree que España cuenta con "la mejor generación de trabajadores" y que los ministros comunitarios le preguntan por "licenciados e ingenieros españoles" para sus países.

Aguirre, contra "el marco franquista"

Muy crítica con los sindicatos se ha mostrado la presidenta de la Comunidad de Madrid, Esperanza Aguirre, quien cree que la reforma laboral está hecha pensando en los parados frente a las políticas **"reaccionarias, anticuadas y antisociales"** que "propugnan" los sindicatos.

Aguirre: "Cuando se pone remedio, los sindicatos hablan de huelga"

"Es un gran paso hacia delante para favorecer la contratación. **Acaba con el marco franquista que ha convertido a España en la campeona mundial del paro** y consideramos que es muy estudiada, muy pensada y que tendrá consecuencias muy positivas", ha añadido Aguirre.

Aguirre ha aprovechado para cargar contra los sindicatos, que para la conservadora "en todos estos años en los que el paro subía de forma desmesurada han estado callados". "Ahora, cuando se le pone remedio, amenazan con huelga general".

La presidenta de la Comunidad de Madrid es de la corriente optimista de Cospedal y cree que la reforma "es un paso en la nueva dirección que va a servir para cambiar la tendencia, frenar la destrucción de empleo **e inmediatamente hacer que el empleo se cree**".

A Aguirre no le importa "tanto el coste del despido" porque "con el despido muy costoso hay cinco millones de parados". Para la conservadora, la clave está "en la facilidad de contratar".

PÚBLICO

Cospedal: "El PP es el partido de los trabajadores"

La ministra de Empleo Fátima Báñez anunció el pasado viernes la reforma laboral del despido, recogiendo gran parte de las demandas históricas de los **empresarios**. María Dolores de Cospedal no lo comparte, a pesar de que entre las medidas se facilite el despido con 20 días de indemnización y se pierdan derechos laborales para los trabajadores.

Pese a llevar a cabo el mayor recorte en ámbito laboral de la historia de la democracia, la secretaria general del PP asegura que su partido es "el de los trabajadores" y que "**defiende sus derechos**". Además, incluye a aquellos que quieren acceder a un puesto de trabajo, ha asegurado en una entrevista en *Los Desayunos de TVE*, esta vez, con menos tensiones que en ocasiones anteriores.

Según Cospedal, la **reforma laboral** que se pone en marcha este lunes debe **evaluarse desde el conjunto**, no sólo hablando del abaratamiento del despido. La secretaria general del PP ha insistido en reiteradas ocasiones que se incentiva la contratación, sobre todo para "personas jóvenes" y señala que no les condenarán "a los contratos basura". Las **medidas** destacadas por Cospedal que se integran en la reforma son las ayudas a la contratación de parados de larga duración, el fomento del autoempleo y la ampliación de los contratos de formación hasta los 25 años.

"En un año se pueda crear algo más de 300.000 empleos"La secretaria general del Partido Popular ha asegurado que en un año se pueda crear algo más de **300.000 empleos**. Cuando se ha insistido para hablar sobre el abaratamiento del despido, Cospedal se ha dedicado a reiterar que la parte más importante de esta reforma es la parte sobre la activación del empleo. Señala que "sería injusto hablar sólo de abaratamiento del despido" y añade que estas medidas han sido porque las **cuentas de la seguridad social** "son las que son" y no son "las que se decía que eran", pero no ha aclarado esta justificación.

Sobre la libertad para cambiar el sueldo y el horario de las que se habla en la reforma laboral, Cospedal ha matizado que se darán tras una "negociación previa". Para Cospedal, la **negociación** que se entabla entre trabajador y empresa es equitativa y en el caso en que no se llegue a un acuerdo, "alguien tiene que tomar la decisión".

LA VANGUARDIA

La OCDE dice que la reforma laboral promoverá el empleo en España

El secretario general de la **OCDE**, Ángel Gurría, estimó hoy que la reciente reforma laboral aprobada por el Gobierno español "permitirá disminuir la dualidad del mercado laboral y promoverá el empleo". En un comunicado distribuido por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), Gurría calificó además las reformas anunciadas por el Gobierno de "paso en el fortalecimiento del sistema bancario, de las finanzas públicas, así como en la creación de un mercado laboral más dinámico".

"La acción del Gobierno pone de manifiesto que el restablecimiento de la confianza en el sistema bancario, la disciplina presupuestaria y el mejor funcionamiento del mercado laboral (es) la máxima prioridad," dijo Gurría.

"La reforma del mercado laboral es muy significativa dada la alta tasa de desempleo en España, particularmente entre los jóvenes", señaló en relación con la reforma anunciada la semana pasada.

"La introducción de mayor flexibilidad en los contratos fijos permitirá disminuir la dualidad del mercado laboral y promoverá el empleo al incentivar a las empresas a contratar a más trabajadores con contratos permanentes", aseguró. "También hay que destacar que las nuevas reformas favorecen mayor transparencia de las causas de despido, lo cual permitirá reducir la excesiva incidencia de casos que se resuelven por la vía judicial", estimó.

Añadió que el Gobierno español "también ha tomado importantes medidas para garantizar que los convenios colectivos respondan mejor a las cambiantes circunstancias económicas actuales". La OCDE, agregó, "apoya que se favorezcan los convenios por empresa respecto a los sectoriales, y que se limite la prórroga de los convenios colectivos en caso de falta de acuerdo".

"Estas políticas contribuirán a crear empleo y permitirán a la economía española beneficiarse de nuevas oportunidades en los mercados globales", continuó Gurría en su declaración.

Y recordó que "el nivel de desempleo juvenil en España es una tragedia a la que hay que poner fin". "El proyecto de hacer más atractiva la formación continua es una excelente decisión en este sentido, así como el aumento de los subsidios para favorecer la contratación con contratos permanentes de jóvenes y parados de larga duración, en

especial por parte de las pymes", agregó. Recordó que "el trabajo de la OCDE pone de manifiesto que este tipo de subsidios son eficientes durante los ciclos recesivos. A largo plazo, no obstante, dichas ayudas tienen que orientarse de forma muy precisa hacia los jóvenes más desfavorecidos".

Además, indicó que "se necesita también reforzar los incentivos y mecanismos de apoyo a la búsqueda de empleo. Las propuestas del Gobierno para reforzar la formación y la capacitación serán fundamentales para mejorar las perspectivas de ocupación de muchos jóvenes". En general, valoró que "España está dando pasos decisivos para afrontar sus retos actuales, restaurar la confianza de los mercados y devolver la economía a la senda del crecimiento". "La OCDE da la bienvenida a estas medidas, cuyo impacto trasciende hacia el ámbito europeo, y reitera su disposición para seguir colaborando con el Gobierno español para abordar este complejo desafío", concluyó.

ELMUNDO.es

Méndez: 'El Gobierno ha dado a los empresarios un garrote y no financiación'

"El Gobierno ha dado a los empresarios un garrote y no financiación". Así se ha referido el secretario general de UGT, Cándido Méndez, a la reforma laboral impuesta por el Ejecutivo por decreto Ley el pasado domingo.

En este sentido, Méndez ha asegurado que a los empresarios "que tienen conciencia" no les gusta para nada la reforma y ha explicado que lo que ha hecho **el Gobierno es "desentenderse del paro"** y "decirle a los empresarios que lo solucionen ellos con el garrote".

En una entrevista en RTVE, Méndez y el presidente de CCOO, Ignacio Toxo, han confirmado que **no esperaban una reforma "de tal virulencia"**, a la que además consideran "inútil y desequilibrada".

Preguntados por una fotografía que este lunes tomó la agencia Efe de la reunión que mantuvieron la CEOE y los sindicatos con la ministra de Empleo, Fátima Báñez, y en la que se ve al presidente de CEPYME, **Jesú Terciado, y al presidente de la CEOE, Joan Rossel, riéndose**, mientras que a Méndez y a Toxo se les ve con cara de pocos amigos y señalando a Terciado y Rossel, el secretario general de UGT se ha mostrado molesto, aunque ha asegurado "que la foto refleja el contenido del acuerdo".

"Si se gastará más en televisión y medios públicos y menos en Sanidad...", ha espetado Méndez, para finalmente reconocer que la imagen "es muy buena" y refleja "la realidad".

En cuanto a las declaraciones de la secretaria general del PP, María Dolores de Cospedal, en las que aseguraba que los sindicatos aparecen "ahora, después de 7 años callados", los dos líderes sindicales han afirmado que "o bien miente Cospedal o bien miente el presidente", porque, según han explicado, "ha sido con los gobiernos de derechas con los que más acuerdo hemos alcanzado".

"Los que hablan de que los sindicatos estábamos callados lo que **querían era una dinámica a la griega y no lo van a conseguir**", ha insistido Méndez.

Méndez y Toxo también ha hecho referencia a las pérdidas de derechos que supone la reforma del Gobierno. "El **derecho a la negociación colectiva libre, el derecho a la estabilidad en el empleo, el derecho a que el contrato esté construido en equilibrios, la tutela judicial...**", ha enunciado Toxo y ha añadido que lo que se ha hecho "es dar la llave

para que sin mediación del Administración Pública los empresarios accedaa a la caja del desempleo a través del despido colectivo de trabajadores".

Méndez ha sido mucho más duro y ha definido la reforma como un **"cambio de eje de nuestro planeta social"**. "Creo que esto va más allá de la reforma laboral, altera el modelo de convivencia de los últimos 30 años. Cambia el eje de nuestro planeta social. Hay una diferencia cualitativa que se puede demostrar que afectará en el tiempo", ha dicho.

Toxo, por su parte, ha explicado que la reforma laboral coge "lo peor de la situación laboral" de cada país de la UE, y ha añadido que en el caso de Alemania, donde la tasa de paro es la más baja de Europa, **"tampoco atan los perros con longaniza"**, porque "hay 7 millones de trabajadores alemanes que viven en la pobreza".



Los expertos aplauden la reforma pero no creen que genere empleo a corto plazo

Profunda, necesaria e imprescindible. Así definen los expertos consultados por ELMundo.es la reforma laboral aprobada la semana pasada por el Gobierno. Estas son sus valoraciones:

Gayle Allard (IE Business School)

Valoración general

La reforma laboral es dura, pero es lo que había que hacer. Lo mejor hubiera sido implantar la reforma laboral en un momento de bonanza económica, pero no se hizo. Ahora era imprescindible, para recuperar la confianza en la economía y dejarla preparada para crear empleo cuando se recupere la economía, algo que podría suceder a partir del próximo año. Sin cambios importantes como los que propone la reforma laboral, España no se puede empezar a transformar en una economía de mayor valor añadido.

¿Crearé empleo la reforma laboral?

La mala noticia es que probablemente destruirá algo de empleo antes de crearlo. No va a ser un año fácil, y por eso hacían falta los subsidios a la creación de empleo para jóvenes. Y hace falta dar crédito a la pequeña y mediana empresa y al emprendedor. En cuanto crezca la economía lo suficiente como para crear empleo neto, empezará a transformarse el empleo (aunque todavía hay que andar hacia un contrato único, para mayor justicia social). Y podremos olvidarnos de tasas de paro del 20%, un dato triste que en España se ha repetido cada década.

Luis Pérez (Simmons&Simmons)

Valoración general

Nos encontramos sin duda ante una reforma laboral profunda que tiene por objeto adaptar el modelo de las relaciones laborales a las necesidades del mercado de trabajo al garantizar una flexibilidad interna en las empresas. Flexibilidad que tendrá por objetivo adaptar los puestos de trabajo a las necesidades empresariales antes de acometer medidas tan drásticas como es la del despido.

Comentario sobre los despidos, convenios y contratación (jóvenes)

En materia de despidos, lo más relevante es la supresión de la autorización de la autoridad laboral en expedientes de regulación de empleo. En relación a la negociación colectiva, se introduce la prioridad de los convenios colectivos de empresa. Con esta medida empresarios y trabajadores podrán amoldar los convenios colectivos a las necesidades particulares de cada empresa. Será esencial en la creación del empleo la figura del contrato de trabajo indefinido para el apoyo a emprendedores, aplicable a empresas de menos de 50 trabajadores. Así pues, se establecen una serie de incentivos y bonificaciones por la contratación de jóvenes.

¿Crearé empleo la reforma laboral?

Esta reforma laboral ha establecido las bases para la creación de empleo, pues las empresas con incentivos a la contratación y la flexibilización de las relaciones laborales darán lugar a que se aumenten los puestos de trabajo en España.

José Ramón Pin (IESE)

La nueva reforma laboral aborda los puntos fundamentales de las relaciones laborales: el despido, la negociación colectiva, y el impulso a la contratación de jóvenes y parados de larga duración.

Despidos

En este campo, algunos pueden pensar que la reforma se ha quedado corta y otros que ha ido demasiado lejos. Pasar de una indemnización por despido improcedente de 45 días con un máximo de 42 mensualidades a 33 días con un tope de 24 meses, es un paso importante aunque el Gobierno podría haber sido más valiente. De todas formas, probablemente ha primado la prudencia.

Convenios

La prioridad de los convenios de empresa sobre los sectoriales y la limitación de la «ultraactividad a 2 años es un avance aunque probablemente el periodo de 24 meses sea excesivo. Podría haberse obligado a empresa y sindicatos a llegar a acuerdos bastante antes.

Contratación

El impulso y las medidas que facilitan la contratación de jóvenes y parados de larga duración ya estaba avisado y es razonable, aunque estas contrataciones no se realizarán

por las subvenciones sino porque la economía crezca y haya confianza en la generación de puestos de trabajo e inversión productiva.

Estebán Ceca (Ceca Magán)

Valoración general

Mi valoración personal de la reforma es, sin duda, positiva. Es la reforma más profunda jamás llevada a cabo por ningún Gobierno en España, desde la etapa democrática. Ello no quiere decir que sea completa, ni menos aún calificable pleonásticamente de histórica.

Una reforma que resultase adecuada a tales calificativos tendría ineludiblemente que incluir: una Ley Orgánica sobre el derecho constitucional de huelga; una nueva regulación integral, más restrictiva, de los actuales derechos y deberes sindicales, para el ajuste de los mismos a la normativa de la media de los países europeos de nuestro entorno; una profunda regulación y control sobre y contra el empleo sumergido; una actualización de las leyes y reglamentos sobre el absentismo profesional, enorme lacra del desarrollo diario del trabajo en España; una regulación de auténtico acoso contra el fraude en el desempleo (cuatro de cada cinco parados reciben algún tipo de ayuda, posteriormente a la conclusión de las prestaciones específicas); un análisis actuarial profundo, previo a una nueva normativa para evitar la quiebra del sistema de prestaciones contributivas de la Seguridad Social y un reforzamiento global de la autonomía de la voluntad en los contratos, desjudicializando enormemente el sistema de relaciones laborales.

Comentario sobre los despidos, convenios y contratación (jóvenes).

Los despidos más comunes (los disciplinarios improcedentes) han sufrido un recorte importante en materia de indemnizaciones, absolutamente necesario para disminuir los costes de futuro empresariales y conseguir así que los inversores se decidan a contratar.

Los despidos objetivos individuales, como los colectivos, que marcarán la pauta a los singulares, se han aproximado a la normativa europea, al suprimirse la autorización administrativa, que en España existía junto con Grecia, como dos islotes aislados, que forzaban decenas de miles de falsos despidos individuales exprés con reconocimiento de su improcedencia, por razones de rapidez, economía y seguridad jurídica. La supresión de la autorización administrativa, así como la clarificación perfecta de las causas económicas (el 76% de los despidos colectivos obedecen a tal razón) eliminará por completo la presión sindical en las fases de consulta de los despidos colectivos y contribuirá a poner realmente en marcha los objetivos individuales que, existentes desde 1994, apenas habían tenido uso práctico por dicha indefinición causal.

Los convenios colectivos han sufrido menor alteración; aunque resulta destacable y beneficiará a muchas empresas la posibilidad de descuelgue que establece el nuevo número 3 del artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, puesto que permite tal actuar cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, ya definidas con claridad en el nuevo artículo 51 del nuevo Texto Estatutario. Por lo que se refiere a la ultra-actividad, la considero excesiva (dos años), y personalmente estimo que como cualquier otro contrato a plazo, debería haberse suprimido radicalmente, forzando la negociación de un nuevo convenio, en el plazo máximo de un mes.

En materia de contratación de jóvenes la reforma es compleja, poco abierta, restrictiva de la autonomía de la voluntad empresarial y con dificultades de implantación y ejecución prácticas. Contratos para la formación y el aprendizaje han existido desde siempre, y pese a ello, nos encontramos con un 45% de desempleo juvenil. Resulta inútil regular contratos para el aprendizaje y que luego no existan centros donde llevar a cabo el mismo; así como que la formación empresarial se limite a rellenar documentos internos en la empresa, o a incumplir las denominadas horas lectivas.

La reforma debía haber considerado la posibilidad de contratar a jóvenes entre 16 y 30 años, en un único tipo de contrato, al margen de la importancia de las empresas, con absoluta libertad de las partes contratantes en materia de retribuciones, jornadas, horarios, extinciones contractuales, modificaciones de condiciones, movilidades funcionales y geográficas...

¿Crearé empleo la reforma laboral?

En mi opinión, no. Ninguna reforma laboral crea 'per se' empleo. Una reforma laboral puede generar confianza o desconfianza, y con ello, animar o retraer a los empresarios para invertir en creación de empleo. Las reformas del anterior Gobierno, inútiles y perturbadoras, han generado tal grado de desconfianza, que la huida de los inversores y empresarios respecto de las mismas, unido a la crisis económica, han hecho crecer exponencialmente el nivel dramático de paro que España sufre.

Sin embargo, la nueva reforma laboral generará mucha confianza en el empresariado, nacional e inversores extranjeros. Pero no creará empleo de inmediato, fundamentalmente por la atonía económica, la no fluidez del crédito y unas tasas de crecimiento del PIB negativas o ínfimas. Para crear empleo neto, se necesita un crecimiento del PIB mínimo del 2,5%. Lo que España no conseguirá, con seguridad, hasta 2014.

Pero es bueno que la confianza generable por la nueva reforma laboral ralentice el crecimiento del desempleo y vaya paulatinamente consiguiendo su disminución, hasta tasas soportables. Sin olvidar que siempre en España, y por las reiteradas y sistemáticas

políticas de subvenciones de todo tipo, las reformas laborales, en lugar de primar la productividad empresarial, han conseguido que la media del desempleo haya sido siempre el doble, como mínimo, de la tasa de los países de nuestro entorno. A lo cual, hay que añadir, ojalá no suceda, que la nueva normativa sea torticeramente empleada por un determinado número considerable de empresarios, para 'aligerar' sus plantillas, al amparo de la nueva normativa, indudablemente favorecedora de esta posibilidad. Ahí es donde el Gobierno se la juega y donde la reforma que ha diseñado tiene su talón de Aquiles.

ELMUNDO.es

El PSOE advierte que llevará la reforma laboral al Constitucional si halla 'razones'

El secretario general del PSOE, Alfredo Pérez Rubalcaba, aseguró esta tarde que llevará la reforma laboral al Tribunal Constitucional si los servicios jurídicos confirman la existencia de "vicios" de inconstitucionalidad que no se corrigen en el trámite parlamentario y constatan con ello razones "sólidas" para ello.

Lo confirmó el propio Rubalcaba en rueda de prensa después de hora y media de reunión con los secretarios generales de UGT, Cándido Méndez, y de CCOO, Ignacio Fernández Toxo, en un encuentro que solicitó tras ser elegido secretario general del PSOE y que ha coincidido con la reciente aprobación de la reforma laboral.

Los líderes sindicales quieren trasladar a los grupos parlamentarios, también al PSOE pero sobre todo al PP por ser el único con capacidad para modificar el texto, sus alternativas para enmendar la reforma laboral en el trámite parlamentario como proyecto de ley tras la convalidación del decreto prevista para la próxima semana.

El PSOE rechazará el texto y trabaja ya en una **batería de enmiendas para intentar corregir "si podemos" los "errores e injusticias"** que contiene, y algunas de ellas incorporarán las alternativas de los sindicatos.

Rubalcaba criticó "las formas" del Gobierno y recordó su denuncia durante la campaña electoral sobre los planes del PP para que **las pymes se puedan descolgar de los convenios, "aquí está"**, pero subrayó sobre todo los "ataques contra los derechos de los trabajadores".

En primer lugar, denunció, "se abarata de forma generalizada el despido" y el habitual será con 20 días de indemnización por año trabajado, algo que junto a la recesión actual generará más desempleo, "es una ecuación que no tiene ningún tipo de duda". Además, al dar el poder "y de qué manera" a los empresarios respecto a los trabajadores, rompe el equilibrio de las relaciones laborales construido en España desde la aprobación de la Constitución que permitió asentar la paz social, sobre la que invitó al Gobierno a reflexionar porque "también es productiva y competitiva".

Finalmente, aunque el abaratamiento de los costes laborales es "un buen mecanismo" para incentivar la contratación, su efecto "se pervierte" al vincularlo en el contrato para emprendedores a un periodo de prueba de un año, que al finalizar tiene despido «sin un

euro de indemnización" con la consecuente "tentación" de los empresarios de sustituir a ese trabajador por otro.

El PSOE percibe, además, "efectos colaterales indeseables" en la diferenciación de los incentivos a la contratación en función de la prestación por desempleo pendiente, de forma que quienes no hayan tenido contrato previo no podrán acceder a esa modalidad para emprendedores debido a la existencia de desempleados más atractivos para el empresario. Es una reforma "de calado, pero desgraciadamente muy negativo", ya que es "injusta", además de "ineficaz", para crear empleo en época de recesión y con efecto perjudicial en la demanda por la inseguridad que crea entre los trabajadores activos, señaló.

Los servicios jurídicos estudian el texto, explicó, y si detectan **"algún vicio" de inconstitucionalidad** el PSOE presentará recurso **por la vía de los 50 diputados**. Sólo lo hará si ve razones "sólidas" de que pueda prosperar, no buscando titulares atractivos en la prensa.

Los líderes sindicales confían en poder enmendar el texto pero Méndez reconocía que su fuerza está, básicamente, **"en la presión de los trabajadores" con las movilizaciones ya previstas** y que irán definiendo a la vista de la tramitación parlamentaria.

Rubalcaba denunció que la reforma generaliza el abaratamiento del despido y "rompe" el equilibrio de las relaciones laborales construido en España desde la aprobación de la Constitución y sobre el que se ha levantado la paz social, que también "es competitiva", advirtió al Gobierno.

El PSOE quiere preservar el carácter sindical de las movilizaciones y se centrará en la oposición parlamentaria al texto, pero no descarta presentar un recurso de inconstitucionalidad, para lo cual hacen falta 50 diputados, si sus servicios jurídicos confirman que la reforma vulnera la Carta Magna.

ELMUNDO.es

Los sindicatos dejan en manos de los trabajadores una posible huelga

El secretario general de UGT, Cándido Méndez, ha afirmado que los sindicatos no descartan convocar una huelga general contra la reforma laboral que aprobó el Gobierno el pasado viernes. Sin embargo, la convocatoria dependerá "del estado de ánimo y las preocupaciones de los trabajadores".

Tras reunirse con la ministra de Empleo, Fátima Báñez, Méndez explicó que por ahora tienen un calendario de movilizaciones y que nuevas las nuevas acciones las "iremos acompasando al estado de ánimo y a las preocupaciones de los trabajadores".

Los sindicatos CCOO y UGT han acordado convocar manifestaciones por toda España el próximo 19 de febrero bajo el lema 'No a la reforma laboral injusta con los trabajadores, ineficaz para la economía e inútil para el empleo'.

La intención de ambos sindicatos es **concienciar a la gente sobre la profundidad de los cambios introducidos** y ver así si es necesaria una huelga general.

Ven elementos inconstitucionales

Ambos sindicatos han afirmado, tras reunirse Báñez, que ven aspectos inconstitucionales en la reforma laboral aprobada por el Gobierno el pasado viernes.

El secretario general de CCOO, Ignacio Fernández Toxo, señaló que hay algunos puntos que podrían ser inconstitucionales, y que si llegan a ser aprobados se buscará el cauce de resolución en la vía judicial, a través del Tribunal Constitucional.

Así, por ejemplo, desde los sindicatos apuntaron que el nuevo contrato para pymes **discrimina a los trabajadores de las empresas de menos trabajadores, al ampliar a un año el periodo de pruebas**. Otro posible punto de inconstitucionalidad, apuntaron, podría ser los cambios introducidos en la ultraactividad.

"No es una reforma para la contratación, es una reforma para el despido, que, además, culpabiliza a los parados de su situación", ha asegurado Toxo tras la reunión. "Es una reforma que va a destruir mucho empleo a corto plazo", ha añadido el dirigente sindical.

"Desde el punto de vista laboral, este es un camino erróneo, injusto y muy peligroso para superar la situación de crisis de nuestro país. Es inútil para resolver el problema del paro", ha afirmado, por su parte, Cándido Méndez, de UGT.

"El motivo de la reforma es financiero y no es laboral. Los mercados financieros ponen en entredicho en una serie de circunstancias que esta reforma no da solución e incluso lo puede agravar", ha asegurado Méndez.

Los secretarios generales han valorado que la ministra les **haya emplazado a mantener reuniones técnicas**, que no negociadoras, para profundizar en el contenido de la norma.

Al respecto, Toxo y Méndez han advertido que no se pueden generar falsas expectativas sobre esos encuentros, aunque han precisado que los piensan aprovechar para ver **si se pueden cambiar los "horrores, que no errores"**, que contiene la reforma.



El Gobierno dice que está abierto a dialogar para 'mejorar' la reforma laboral

La ministra de Empleo, Fátima Báñez, ha asegurado que el Gobierno está dispuesto a realizar cambios a la reforma laboral, que fue aprobada el pasado viernes, durante su tramitación parlamentaria.

Aunque la reforma entra en vigor este lunes, ya que fue aprobada como Decreto Ley, su tramitación se realizará por vía parlamentaria, por lo que se pueden introducir cambios a posteriori.

"Hemos abierto una ventana al diálogo, que es permanente desde que llegó al Gobierno. Queremos mejorar el texto, durante la tramitación parlamentaria", ha afirmado la ministra de Trabajo, Fátima Báñez.

En ese sentido, la ministra ha agradecido la voluntad de sindicatos y patronal para aportar su opinión al respecto tras la reunión que ha mantenido con ellos esta mañana y ha afirmado que también mantendrá encuentros con los partidos políticos que así lo deseen.

Sin embargo, los secretarios generales de los sindicatos han valorado que la ministra les **haya emplazado a mantener reuniones** pero han remarcado que el Gobierno les dejó claro que se tocarán sólo cuestiones "técnicas".

Al respecto, Toxo y Méndez han advertido que no se pueden generar falsas expectativas sobre esos encuentros, aunque han precisado que los piensan aprovechar para ver **si se pueden cambiar los "horrores, que no errores"**, que contiene la reforma.

Asimismo, Báñez ha respondido a los sindicatos, que ven elementos inconstitucionales en la reforma, que **sí es equilibrada y constitucional** y además incorpora los acuerdos que ellos han alcanzado en materia de negociación colectiva.

EL PAIS




La agencia Moody's rebaja la nota de la deuda a España, Italia y Portugal

Standard&Poor's (S&P) dio primero, una semana después fue Fitch y ahora se suma Moody's. Las agencias de calificación de riesgos creen que la incipiente recesión y la lentitud en la respuesta de los líderes europeos erosionan la solvencia de la deuda pública en buena parte de la zona euro. Y, como ya ha ocurrido tantas veces en la crisis financiera, el criterio de las agencias que ponen nota a los bonos confluyen, cuando no son miméticos. En esta ocasión, la rebaja de *ratings* anunciada anoche por Moody's afecta a seis países de la zona euro. En la lista no faltan España, Italia y Portugal.

La decisión, pues, era predecible, y va incluso a rebufo de los mercados, que desde hace unas semanas presionan algo menos la prima de riesgo de la mayoría de los países de la zona euro, gracias a la enorme inyección de liquidez del Banco Central Europeo. Pero en todo caso, quien peor sale parado del nuevo examen de Moody's es España, la única que encaja un descenso de dos escalones en la calificación. Portugal, eso sí, se queda en una situación delicada (Ba3), con la nota que el mercado traduce como bono basura. La nota de España pasa de A1 (notable alto) a A3 (notable bajo), que es el sexto escalón en la lista de ratings de Moody's. En enero, S&P también rebajó en dos niveles la deuda española (desde AA- a A), pero extendió esa decisión a Portugal, Italia y Malta, países a los que ahora Moody's solo degrada una vez. Y una semana después Fitch bajaba a España también dos escalones, de AA- a A.

En la nota difundida anoche, Moody's señala dos factores fundamentales para ser más severo con España que con el resto. Según sus cálculos, la desviación presupuestaria de 2011, con un déficit público por encima de 8%, impedirá recortar este año ese saldo más allá del "5,5% o el 6% del PIB", muy lejos del objetivo fijado, el 4,4%. Y la recesión golpeará en la economía española con más fuerza, lo que Moody's traduce en una caída del PIB de entre el 1% y el 1,5%. "En dos años, el nivel de deuda pública de España, una de sus principales fortalezas en la crisis, puede superar el 80% del PIB".

CALIDAD DE LA DEUDA SEGÚN LAS AGENCIAS

					 España		 Italia	 Portugal	
Grado de calidad		Fitch	Moody's	S&P	Fitch	Moody's	S&P	Moody's	
Inversión	Óptima	AAA	Aaa	AAA					
	Alta	AA+	Aa1	AA+					
		AA	Aa2	AA					
		AA-	Aa3	AA-	AA-		AA-		
	Buena	A+	A1	A+		A1			
		A	A2	A	A		A	A2	
		A-	A3	A-		A3		A3	
	Satisfactoria	BBB+	Baa1	BBB+					
		BBB	Baa2	BBB					
BBB-		Baa3	BBB-						
Especulación	Cuestionable	BB+	Ba1	BB+					
		BB	Ba2	BB				Ba2	
		BB-	Ba3	BB-				Ba3	
	B+	B1	B+						
	B	B2	B						
	B-	B3	B-						
	CCC	Caa	CCC+						
		Caa3	CCC						
		Ca	CC						
Fecha de la rebaja:					26/1	13/2	13/1	13/2	13/2

Fuente: Bloomberg.

EL PAÍS

Como también hiciera S&P, Moody's rebaja además la calificación de Eslovaquia y Eslovenia. Pero a diferencia de la otra agencia, no llega a quitar la triple A a Francia y a Austria, aunque sí las pone en perspectiva negativa. La misma situación en la que queda la deuda de Reino Unido, que ve peligrar su máxima calificación, que mantiene desde 1993. Moody's es la primera agencia de calificación que pone en cuestión la triple A de Reino Unido, cuyo nivel de deuda pública supera ya el 80% del PIB.

Por otra parte, la agencia Standard & Poor's rebajó ayer la nota de 15 entidades españolas, informa Cristina Delgado. El Santander fue devaluado dos peldaños, desde AA- a A+; el BBVA perdió un escalafón, de A+ a A; y CaixaBank pasó de A a BBB+. S&P revisó las calificaciones a la baja también de Bankinter y de Ibercaja (BBB+ a BBB); de Banco Sabadell y Banca Cívica (de BBB a BBB-); Banco Popular y Bankia (desde BBB+ a BBB-). La agencia asignó además a Kutxabank (la entidad resultado de la fusión de BBK, Kutxa y Caja Vital) la nota BBB, con perspectiva negativa.

S&P revisó también la del sector bancario en su conjunto que calificó en un comunicado “todo el sistema de financiación en España como de alto riesgo. Esto supone situar al sector en España, según explica la propia calificadora, al nivel de la banca en China, India, Colombia, Polonia, Panamá, Tailandia, Turquía, Trinidad y Tobago, o los Emiratos Árabes Unidos.

La rebaja de S&P llegó a última hora de ayer, después de que Fitch, otra de las tres grandes firmas que indican el riesgo a los inversores, rebajara en dos escalones su evaluación de la deuda a largo plazo del Banco Santander y en un peldaño la de BBVA, CaixaBank y Bankia. La sociedad recordó que ninguna entidad financiera ni empresa puede, por sistema, tener una nota superior a la del país en el que está radicado.



UGT dice que si el Gobierno negocia no habrá huelga general

El secretario de Acción Sindical de UGT, Toni Ferrer, ha visitado hoy los estudios de ABC Punto Radio, donde se ha referido a la reforma laboral recién aprobada por el Gobierno. «Estamos ante una reforma, como dijo de Guindos, extremadamente agresiva», ha dicho Ferrer.

Respecto a una posible convocatoria de huelga general, el responsable de UGT ha dicho que «el que ha hablado de **huelga general** ha sido el presidente del Gobierno, no nosotros». También ha recordado que «las huelgas no son un fin, son un medio» y ha insinuado que se confía en poder suavizar las condiciones del decreto con el Gobierno. «Si el calendario de movilizaciones permite retomar las negociaciones, no habrá huelga», ha dicho.

También ha defendido el papel de las centrales sindicales en materia de formación de los trabajadores. «Los sindicatos nunca se han lucrado con la formación», ha recalcado. Ferrer, por último, ha señalado que «ni en el programa electoral, ni en las enmiendas a la anterior reforma había una carga tan agresiva» y ha apuntado al que considera uno de los efectos perniciosos, a su juicio, de la reforma, el hecho de que «La negociación colectiva ha quedado dinamitada».

ABC

Patronal y sindicatos pierden la exclusiva de los cursos de formación



La reforma laboral aprobada el viernes por el Gobierno introduce cambios importantes en la formación profesional para el empleo. Uno de ellos hace referencia al **diseño y planificación de esa formación**, que hasta ahora correspondía en exclusiva a «las organizaciones empresariales y sindicales más representativas», según la ley 56/2003.

Sin embargo, el decreto ley de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral que entró en vigor el pasado domingo añade, en el artículo 2 del capítulo I, «... y de los centros y entidades de formación debidamente acreditados». La introducción del citado real decreto es aún más concisa: «Se reconoce a los centros y entidades de formación, **debidamente acreditados, la posibilidad de participar directamente en el sistema de formación profesional para el empleo** con la finalidad de que la oferta formativa sea más variada, descentralizada y eficiente».

Esto quiere decir que tanto las organizaciones empresariales (**CEOE y Cepyme**) como las sindicales (fundamentalmente **CC.OO. y UGT**) **van a perder esa exclusividad** en la formación de los trabajadores, que supone unos 700 millones de euros. De esa cantidad,

casi 300 millones se destina a la formación de personas ocupadas y el resto a desempleados.

Esos **700 millones de euros** se reparten en teoría entre más de 3.000 organizaciones empresariales y sindicales de todos los ámbitos: nacional, autonómico, provincial y local. Solo la patronal tiene unas 2.900 organizaciones.

El **Servicio Público de Empleo Estatal (antiguo Inem)** destinó el año pasado a planes de formación de personas ocupadas 293,4 millones de euros. Ese dinero está incluido en el presupuesto de la Fundación Tripartita, que en 2011 superó los 3.000 millones de euros, y que es el organismo que se encarga principalmente de gestionar la formación de los trabajadores en nuestro país, tanto los que están en paro como los que están en activo.

Presupuesto: 3.000 millones

La Fundación está participada por la Administración, los empresarios y los sindicatos y su financiación procede de la recaudación de las cuotas de formación profesional —**0,70% de la base de cotización por contingencias comunes** a la Seguridad Social: el 0,60% lo aporta la empresa y el 0,10% el trabajador— y que el año pasado sumó casi 2.000 millones de euros, del Fondo Social Europeo (100 millones) y del Servicio Público de Empleo Estatal (934 millones).

Los 3.000 millones de euros presupuestados por la Fundación Tripartita para la formación en 2011 se verán notablemente recortados este año por las medidas de ajuste del Gobierno. Además, la crisis está provocando un descenso importante de la recaudación de las cuotas a la Seguridad Social, tanto de los empresarios como de los trabajadores. Asimismo, este año terminan las ayudas del Fondo Social Europeo, cuya prórroga debe ser negociada por el Gobierno de Mariano Rajoy.

Reestructurar y potenciar la formación profesional para el empleo es uno de los objetivos de la reforma laboral. En este sentido, y como novedad, **cada trabajador tendrá una cuenta de formación** asociada a su número de afiliación a la Seguridad Social, que llevará consigo durante toda su vida laboral.

CINCO DÍAS

La reforma laboral abarata a la décima parte el coste del despido en banca

Las cajas pagaron una media de 300.000 euros por prejubilación en el anterior ajuste de empleo. Tras la reforma laboral, las entidades, abocadas a un nuevo proceso de fusiones, tendrían que pagar hasta 54.000 euros más por cada prejubilación nueva, más otro tanto por las de los tres últimos años. La nueva ley, en cambio, facilita despedir vía ERE, con un coste medio de 24.000 euros.

Necesitamos una reforma laboral profunda y de calado", pedía a finales de enero el presidente de Banco Santander, Emilio Botín. No tuvo que esperar mucho. Una semana después de lanzar la reforma del sistema financiero, con la que se espera que el sector sanee su carga de ladrillo en parte mediante un ambicioso proceso de fusiones, el Gobierno ha dado a la banca las herramientas necesarias para afrontar semejante ajuste de empleo con una reforma que penaliza las prejubilaciones, encareciéndolas, mientras que abarata y facilita el despido objetivo a 20 días.

El sector financiero se ha caracterizado por realizar sus ajustes de plantilla mediante la vía mayoritaria de las prejubilaciones y las bajas incentivadas, lo que ha permitido abarcar grandes procesos sin conflictividad. La norma laboral aprobada el pasado viernes encarece esta vía justo antes de un proceso de transformación de la banca que, fuentes del Ejecutivo calculan, afectará a un 20% de los 250.000 empleados del sector.

La nueva ley consolida la llamada "enmienda Telefónica", aprobada en abril del pasado año para impedir que las grandes empresas con beneficios puedan cargar parte del coste de sus despidos al Estado. Hasta entonces, cuando las empresas prejubilaban a sus trabajadores, estos cobraban dos años de paro y luego recibían de la compañía un porcentaje de su sueldo hasta acceder a su pensión por jubilación. Posibilidad que se prohibió para las empresas de más de 500 trabajadores que prejubilaban a 100 o más.

La última reforma laboral va más allá. Para empezar elimina ese mínimo de 100 trabajadores y obliga a las grandes empresas a cubrir los dos años de prestación por desempleo y las cotizaciones de ese periodo a los empleados de 50 o más años de edad de los que prescindan, en un porcentaje que varía entre el 60% y el 100% del coste total en función de los empleados afectados, su edad, y los beneficios sobre ingresos presentados. Además, la compañía debe pagar un fijo anual por el subsidio por desempleo de cada ex trabajador, si este no encuentra otro empleo. La principal novedad, no obstante, es que el Ejecutivo obliga a las grandes empresas con beneficios que aprueben ahora un despido colectivo (vía por la que se materializan las prejubilaciones) a cubrir retroactivamente el coste que pagó el Estado en las prejubilaciones aprobadas en los últimos tres años.

Esta cláusula afecta de lleno a las cajas de ahorros, que en su inmensa mayoría aprobaron importantes planes de prejubilaciones antes de la enmienda Telefónica. Es el caso de Bankia, Catalunya Caixa, Banca Cívica, Novagalicia, Liberbank, BMN, Unnim, Caja3 o Caja España-Duero, que abordaron sus procesos de fusión o su transformación en bancos principalmente mediante el despido de empleados mayores de 55 años entre septiembre de 2010 y enero de 2011. Si estas entidades concurren en alguna operación corporativa que les lleve a reducir personal ahora, utilizar la vía de las prejubilaciones les obligaría a pagar más por el nuevo proceso, y a asumir el coste que les corresponda del anterior.

Cada caja gastó entonces unos 300.000 euros, de media, por cada uno de los 12.000 empleados expulsados, según cálculos del bufete de abogados Sagardoy. En el caso de los prejubilados, además, el entonces Ministerio de Trabajo estimó que se desembolsaron 53.688 euros de dinero público por cada uno. De mantener el modelo, las entidades tendrían que costear ahora los 354.000 euros por cada nuevo prejubilado y pagar los 53.688 que deben al Estado por cada uno de los que prejubilaban en los últimos tres años. Entonces, además, el proceso estuvo financiado por el FROB. Ahora, la reforma financiera limita las ayudas a las entidades que se fusionen, y no está claro si ese dinero podría usarse solo para sanear el ladrillo o también para ajustar plantilla.

Penalizada esta vía, la alternativa más clara y barata que promueve la reforma es que las cajas se acojan a expedientes de regulación de empleo (ERE), que no requieren ahora del visto bueno del Ministerio de Empleo o las Consejerías de

Trabajo. Pasar la lupa de las administraciones requería antes un acuerdo con los sindicatos, que solicitaban indemnizaciones mínimas de 45 días de salario por año trabajado y límite de 42 mensualidades. La nueva legislación facilita que el empleador despida colectivamente a 20 días con tope de 12 mensualidades si argumenta pérdidas actuales o previstas, o demuestra tres trimestres consecutivos de caída de ventas o ingresos. Para el sueldo medio del sector, 3.065 euros al mes, la indemnización máxima sería de 24.184 euros. Ni una décima parte del coste de prejubilación.

La cifra

53.688 euros es la cuantía por empleado prejubilado en los tres últimos años que tendrían que devolverle al Estado las cajas que vuelvan a prejubilación.

CINCO DÍAS

El nuevo bonificado: menor de 30 años y empleado en pymes

La actual maraña de bonificaciones al empleo estable, ha quedado en su mayor parte derogada desde el pasado domingo (aunque las ayudas vigentes se seguirán cobrando hasta el final de su duración). En su lugar, el Gobierno ha fijado dos colectivos que se beneficiarán fundamentalmente de estas ayudas, en las que se ha invertido la nada desdeñable cuantía anual de unos 3.000 millones de euros desde finales de los años noventa: los jóvenes y las pymes.

A falta de conocerse la cuantía que se incluirá en los Presupuestos Generales del Estado para 2012, de momento se conoce el perfil del beneficiario de las nuevas ayudas. En primer lugar y como se esperaba, las bonificaciones se centrarán en los menores de 30 años y, como novedad, se fija el colectivo de empresas de menos de 50 trabajadores para concentrar la mayor parte de los incentivos.

Así solo estas pymes podrán suscribir el nuevo contrato fijo que lleva aparejadas bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social de entre 1.000 y 1.300 euros al año durante los tres primeros ejercicios por cada trabajador de entre 16 y 30 años que se contrate; y de entre 1.300 y 1.500 anuales por cada parado de larga duración mayor de 45 años.

De igual forma, solo las empresas con menos de 50 asalariados podrán beneficiarse de a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 41,67 euros/mes (500 euros/año), durante tres años por la transformación en indefinidos de contratos en prácticas, de relevo (por jubilación parcial) y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración. En el caso de que la contratada de forma indefinida por esta vía sea una mujer, dicha bonificación serán de 58,33 euros/mes (700 euros/año).

Otro colectivo joven bonificado será el de los que tengan un contrato para la formación y el aprendizaje. La empresa de menos de 250 trabajadores que haga esta modalidad contractual a un menor de 30 años que estuviera inscrito en los Servicios Públicos de Empleo antes del 1 de enero de 2012 no pagará cotizaciones a la Seguridad Social por el durante toda la vida del contrato. Y, a diferencia de la ley vigente, no necesitará que con esta contratación se incremente la plantilla. Si la empresa es mayor de ese tamaño, la bonificación de la cuota será del 75%. La conversión de estos trabajadores en fijos tendrá una reducción en la cuota

empresarial de 1.500 euros anuales durante tres años (1.800 euros para las mujeres); y tampoco se exigirá que con ello aumente el volumen de indefinidos.

El Gobierno también ha mantenido otro tipo de bonificaciones, que en lugar de estar dirigidas a la contratación, tienen como objetivo contribuir al mantenimiento de las plantillas. Es el caso de la bonificación del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, devengadas por los trabajadores afectados por un expediente de regulación de empleo (ERE) de suspensión temporal de empleo o de reducción de jornada. Esta bonificación durará mientras el trabajador esté en el desempleo temporal, sin pueda superar los 240 días. Para recibir esta ayuda, el empresario deberá mantener en el empleo al trabajador bonificado durante al menos un año tras finalizar el ERE de suspensión o reducción de jornada.

Trato de favor a los mayores con cargas y discapacitados

La nueva normativa laboral no recoge bonificaciones para colectivos de difícil integración laboral como mayores con cargas familiares o discapacitados. No obstante, en el capítulo de los expedientes de regulación el nuevo texto mantiene, al igual que recogía la ley hasta ahora, que los representantes sindicales tendrán prioridad de permanencia en la empresa cuando esta acometa un despido colectivo.

Si bien ahora añade que "mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades permanencia a favor de otros colectivos como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad".

Esto no obliga a su permanencia en la empresa pero refuerza su posición en las negociaciones.

En materia de despidos colectivos y prejubilaciones, la ley también se modifica de forma que lo que abonen las grandes empresas por las prestaciones y subsidios de mayores de 50 años que incluyan en sus ERE ya no se destinará enteramente a acciones de reciclaje profesional de estos trabajadores.

En su lugar, la nueva normativa solo dice que "al menos el 50%" de las cantidades que se recauden por este motivo se destinarán a las acciones de reinserción profesional de mayores de 50.

En cualquier caso, en un mes el Gobierno deberá desarrollar reglamentariamente los ERE, con especial atención al periodo de consultas y la recolocación de los afectados.

Otras ayudas a la contratación

50% es el porcentaje de la prestación por desempleo del nuevo contratado fijo que cobrarán las pymes.

3.000 euros de ayuda fiscal para pymes que contraten un primer asalariado joven

100% es la bonificación para empresas de menos de 250 trabajadores por contratos de formación.

CINCO DÍAS

Despidos: la dichosa disposición transitoria quinta

Las mayores dudas suscitadas por la reforma en materia de despidos se refieren al cálculo de la indemnización para quienes ya tenían un contrato indefinido antes de la reforma, antes del 11 de febrero de 2012, puesto que se crea para ellos un sistema mixto.

La solución está en la interpretación de la disposición transitoria quinta, en la página 12.531 del Boletín Oficial del Estado. Textualmente dice que *"la indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor del presente Real-Decreto 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 el cálculo de la indemnización por el periodo anterior a la entrada en vigor de este real decreto 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 [1.260 días], en ningún caso"*.

Con esta disposición, quienes ya tengan acumulada una antigüedad en su empresa de al menos 28 años, podrán cobrar una indemnización de las citadas 42 mensualidades, que es el máximo legal antes y ahora. Pero el nuevo tope de indemnización queda en los 720 días o 24 mensualidades. Por tanto, únicamente podrán acumular más antigüedad a efectos de despido quienes no hayan alcanzado los 24 meses. Es decir, quienes tengan contabilizados menos de 16 años, que son los necesarios con la norma antigua para llegar a las 24 mensualidades de indemnización.

Todos aquellos contratados hace menos de 16 años seguirán generando coste indemnizatorio adicional, aunque a razón de 33 días por cada año, y no a razón de 45 por cada años como hasta ahora. Pero llegados a los 24 mensualidades, la cuantía de su despido improcedente se congela en tal cantidad.

Quienes ya superen los 24 meses de cuantía de despido, todos aquellos que tengan 16 años y un día de antigüedad al menos, no acumularán más, y queda topada en la generada hasta ahora. Por ejemplo, alguien con 20 años de antigüedad tiene garantizado un despido de 30 mensualidades (20 por 1,5), y quien tenga 25 años, 37,5 mensualidades (25 por 1,5). Para disponer de las 42

mensualidades es preciso haber alcanzado antes del 11 de febrero de este año una antigüedad de al menos 28 años (28 por 1,5, 42).

Si ese era el umbral para los contratos antiguos, para quien sea contratado a partir de ahora con indefinido y sea objeto de un despido improcedente, el umbral para llegar a los 24 meses de tope indemnizatorio es de 21,8 años de antigüedad (21,8 años por 1,1 meses por año).

Eche cuentas.

CINCO DÍAS

Las empresas podrán encadenar contratos de aprendiz

La nueva reforma laboral permitirá a las empresas encadenar contratos de aprendiz, algo que no estaba permitido hasta ahora. De este modo, una compañía podrá renovar un contrato de formación a un empleado, siempre que la cualificación asociada al empleo "sea distinta" a la anterior.

La tasa de paro entre los menores de 25 años a finales de 2011 se elevó al 48,5%. Eso supone que uno de cada dos personas por debajo de esa franja de edad no tenía empleo, un porcentaje que más que duplica a la media de la Unión Europea. La elevada tasa de abandono escolar y el estallido de la burbuja inmobiliaria ha dejado a un gran número de jóvenes sin formación académica y sin una cualificación profesional. Precisamente a esos dos colectivos se dirigen las modificaciones del contrato para la formación, incluidas en el decreto ley de medidas urgentes para la reforma laboral. Los destinatarios de este contrato, en primer término, serán aquellos jóvenes entre 16 y 25 años en los que concurren las dos circunstancias antes citadas. Sin embargo esa horquilla se amplía en una disposición adicional del decreto hasta los 30 años. "Hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15% podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años", remarca.

Una lectura más reposada del decreto-ley muestra que la principal novedad que encierra es la posibilidad de que las empresas puedan encadenar contratos de formación. El artículo dos establece que "expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para la misma actividad laboral u ocupación objeto de la cualificación profesional asociada al contrato, pero sí para una distinta". Estas cinco últimas palabras son las que se han añadido a la anterior norma y son las que configuran la vía para que las compañías pueden encadenar contratos de aprendiz siempre y cuando se forme a los empleados en tareas diferentes. Así, por ejemplo, una empresa de artes gráficas podría encadenar tres contratos de formación a un menor de 30 años sin cualificación si el primero le sirve para formarse en la imprenta, el segundo en la fotomecánica y el tercero en el diseño.

Con esta medida, el Ejecutivo contenta, pero solo en parte, las exigencias de la patronal, que a lo largo de las semanas previas a la aprobación de la reforma laboral había sugerido la necesidad de impulsar un nuevo contrato de aprendizaje. La propuesta de CEOE se basaba en una nueva modalidad, con un máximo de cinco años, en el que solo se alcanzaría el salario mínimo interprofesional (SMI), dotado con 641,4 euros, en el último ejercicio. De hecho planteaba que se iniciaría con un 75% del SMI y se incrementaría cinco puntos a lo largo de cada ejercicio.

Finalmente, la duración de esos contratos, tal y como queda fijado en el real decreto, será de un mínimo de 1 año (con posibilidades de bajar a 6 meses por necesidades organizativas de la empresa) y un máximo de tres. En cuanto a la jornada de trabajo también hay modificaciones, ya que antes se establecía un límite del 75% sobre la jornada máxima prevista en el convenio. Ese margen se respeta para el primer año, pero se amplía al 85% para el segundo y el tercer año. Los sueldos, sin embargo, se mantienen iguales, pese a las presiones de la patronal. El texto establece que la retribución del trabajador "se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con lo establecido en convenio colectivo. En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo efectivo de trabajo", recalca.

El mantenimiento de las condiciones salariales está detrás del rechazo de la patronal al contenido de la reforma en materia de formación. En su primera valoración, CEOE aseguró que "todavía persisten obstáculos para que el contrato de formación sea un verdadero contrato de inserción laboral".

Se podrán acumular 60 horas de formación

Otra de las novedades que figuran en la reforma laboral es la consolidación del derecho a la formación para todos los empleados. "Los trabajadores con al menos un año de antigüedad tienen derecho a un permiso retribuido de 20 horas anuales de formación vinculada al puesto de trabajo acumulables por un periodo de hasta tres años. La concreción del disfrute de permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresa", señala el texto. Esa formación quedará inscrita en una cuenta asociada al número de afiliación a la Seguridad Social y serán los propios Servicios Públicos de Empleo "los que efectuarán las anotaciones correspondientes en las condiciones que se establezcan". El texto también abre la posibilidad a la creación en el futuro de un cheque-formación, "destinado a financiar el derecho individual a la formación de los trabajadores".

CINCO DÍAS

Los teletrabajadores cobrarán lo mismo que los presenciales

Uno de los principios rectores que han inspirado la reforma laboral del Ejecutivo es favorecer la flexibilidad de las empresas en la organización del trabajo. Siguiendo esa norma se ha incluido un apartado en el que se regula por primera vez el teletrabajo. El artículo 6 de la norma establece que "tendrá esa consideración aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa".

Ante el vacío legal que existía a este respecto, el nivel de economía sumergida era muy elevado. Para corregir esta tendencia, la norma establece que el acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito y la copia de ese contrato deberá ser facilitada a la representación legal en un plazo no superior a diez días a la formalización del mismo.

Otro de los aspectos que trata de corregir es la elevada brecha salarial existente entre los trabajadores presenciales y los de distancia, que tradicionalmente cobraban menos. El nuevo texto acaba con estas diferencias. "Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones", remarca. Asimismo establece la obligación de informar a los teletrabajadores, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, "de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo".

La norma también erradica las limitaciones para que los teletrabajadores puedan formar parte de los comités de empresa. "Los trabajadores a distancia podrán ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en la presente ley. A estos efectos dichos trabajadores deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa", concreta.

CINCO DÍAS

El riesgo de seguir optando por el despido

Los responsables gubernamentales lo han repetido por activa y por pasiva; antes y después de conocerse el contenido de la reforma laboral: la nueva ley tiene como principal objetivo dar mayor flexibilidad interna a las empresas para que estas dejen de recurrir al despido como primera opción para adaptarse a la crisis. Nadie duda de que la reforma laboral cumple con creces la primera parte de esta premisa, al dotar al empresario del mayor margen de maniobra que jamás ha tenido para modificar las condiciones laborales de sus trabajadores, fundamentalmente el salario, la jornada, el sistema de trabajo o las funciones del trabajador.

Para lograrlo, la reforma garantiza por ley la primacía de lo dicho en los convenios de empresa y grupos de empresa sobre el resto (provinciales, autonómicos y estatales). Además, reforma el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores para conseguir dos cosas: primero que el empresario pueda modificar los salarios de sus empleados; y, en segundo lugar, facilita la modificación sustancial de todas las condiciones laborales al solo exigir y de forma genérica motivos de competitividad, productividad u organización, eliminando la exigencia de una "obligación de resultado de la medida". Asimismo, la ley amplía a las empresas la posibilidad de descolgarse de los convenios superiores de referencia en todas las materias -ya no solo la salarial- y diseña para los casos de desacuerdo un itinerario que termina en la decisión de un árbitro nombrado por patronal, sindicatos y Administración.

Estas son las principales novedades en materia de flexibilidad interna, para favorecer que no se recurra al despido. Pero la ley no se queda aquí y también abarata y facilita sustancialmente los despidos. Si el abaratamiento puede entenderse como una rebaja del coste laboral que a medio y largo beneficie la creación de empleo, no es igual, por ejemplo, la eliminación de la autorización administrativa de los expedientes de regulación de empleo de extinción. Esta medida puede fomentar una destrucción inmediata y considerable de puestos de trabajo.

Por ello empiezan a surgir voces, incluso entre sectores no sospechosos de ir en contra del lado empresarial, que admiten este riesgo. Es más, hay quien sugiere que este podría ser uno de los puntos que podrían modificarse en el trámite parlamentario de la ley, según planteaba ayer el socio director de Sagardoy Abogados, Martín Godino.

Está claro, que el Gobierno ha planteado esta norma como una negociación laboral, aprobando una ley "de máximos" y ahora tendrá que ceder algo en el Parlamento para intentar neutralizar una creciente ola de conflictividad en las empresas y/o una huelga general.

CINCO DÍAS

El Gobierno se abre a ablandar la reforma laboral en el Congreso

Los sindicatos trasladaron ayer su rechazo a la reforma a la ministra de Empleo, Fátima Báñez, pero confían en que haya margen para reconducir algunos aspectos antes de convocar una huelga general. Dudan de que la comisión consultiva de convenios colectivos pueda emitir laudos de obligado cumplimiento, cuando en dicha comisión participa la administración. Aprecian también vulneración de la Constitución en que los trabajadores en empresas de 50 empleados puedan ser despedidos tras un año en prácticas sin indemnización, lo que supondría un agravio comparativo frente a los empleados de grandes empresas.

Báñez recibió al mismo tiempo que a Toxo y a Méndez a los presidentes de CEOE y Cepyme, Juan Rosell y Jesús Terciado, respectivamente, aunque los representantes de la patronal no hicieron comentarios. Sí se pronunció Confesbank, para valorar la rápida y fácil adaptación que podrán tener las empresas a los cambios en la demanda y la oferta. Los líderes sindicales trasladaron a Báñez que el real decreto ley que entró en vigor el domingo abre un camino "erróneo, injusto y muy peligroso para superar la situación de crisis". No creen que vaya a crear empleo y aseguran que es una reforma laboral a la medida de los empresarios.

Rechazo sí, pero los sindicatos se guardan en la recámara la posibilidad de convocar una huelga general aunque liderarán movilizaciones este domingo en toda España bajo el lema Contra una reforma laboral injusta e inútil.

Oficialmente no hay negociaciones entre el Gobierno y los agentes sociales, pero el Ministerio de Empleo ha abierto reuniones "técnicas" para "aclarar" a empresarios y sindicatos los detalles del nuevo marco. Toxo y Méndez enfriaron ayer las expectativas sobre estos encuentros, aunque esperan obtener algún logro. Una de las prioridades para los sindicatos es que el trabajador despedido de forma improcedente sea quien decida, y no el empresario, entre cobrar la indemnización o ser readmitido. Esto ayudaría a equilibrar la relación de fuerzas en la empresa, que los sindicatos consideran que ha cambiado claramente a favor de los empresarios.

Báñez negó que la reforma sea inconstitucional y avanzó que está abierta la discusión técnica para devolver al trabajador despedido de forma improcedente la decisión de quedarse en la empresa o marcharse. Sobre la ultraactividad de los convenios, Báñez aseguró que el establecimiento de un periodo límite para

alcanzar un acuerdo de renovación del convenio o, en caso contrario, la designación de un árbitro, es poner reglas claras, que dan seguridad jurídica y supone una solución respetuosa con los acuerdos de los agentes sociales. El Gobierno piensa que así se establece un canal para el diálogo durante dos años, al que sucedería un laudo como último recurso si hay desacuerdo.

Los sindicatos confían en que sea reconducida la reforma laboral en el trámite parlamentario. El texto está ya vigente pero el Gobierno quiere tramitarlo como proyecto de ley. Todo apunta que CiU apoyará el real decreto ley, ya que la coalición nacionalista considera que está "bien orientado" y que servirá para "aportar confianza de cara al exterior y a los emprendedores". No obstante, el portavoz en el Congreso, Josep Antoni Duran i Lleida, reconoce que no servirá para crear puestos de trabajo "mañana ni pasado mañana", por lo que en la tramitación parlamentaria de la normativa reclamará al Gobierno un "plan de choque contra el paro".

CiU aplaude medidas incluidas en el real decreto ley como convertir las ETT en agencias de colocación para "luchar contra el fraude en el paro", priorizar el convenio de empresa, permitir el descuelgue de los convenios colectivos a empresas en crisis, hacer "objetivas" las causas del despido procedente, afrontar el problema del absentismo, promover un nuevo contrato para pequeños emprendedores o eliminar la autorización para los ERE. No obstante, CiU pedirá en el Congreso que se mejore la protección social de los empleados a tiempo parcial y se desarrolle el modelo austriaco para la indemnización de despido.

Por su parte, el PSOE tratará "por todos los medios" evitar que la reforma laboral "vea la luz" porque entiende que supone "la agresión más importante a los trabajadores" de la democracia. El PSOE no aclara si recurrirá la norma, que estudia pormenorizadamente para decidir después su estrategia. Y sobre la posibilidad de que se convoque una huelga general, el PSOE deja la decisión a los sindicatos y no ha avanzado si la apoyaría.

La OCDE estima que la reforma "permitirá disminuir la dualidad del mercado laboral y promoverá el empleo". La Comisión Europea cree que algunos elementos "van en la buena dirección" para reducir la segmentación entre contratos temporales e indefinidos. Bruselas aplaude la reducción de los costes del despido o la mayor flexibilidad interna.

CINCO DÍAS

Editorial

Negociar para mejorar y lograr consensos

Tras la entrada en vigor de la nueva normativa laboral el pasado sábado, que podría ser modificada en el trámite parlamentario como proyecto de ley y en su desarrollo reglamentario, se abre una ambiciosa disposición a negociarla por parte de los sindicatos, la patronal, el Gobierno y los partidos políticos. Al contrario que en otras reformas de esta naturaleza, que en el pasado han consumido años de tiras y aflojas para revisiones menores, en esta el reloj ha echado a andar ya y sus efectos empiezan a surgir. Los empresarios ya disponen de la flexibilidad que demandaban históricamente, tanto en materia de contratación como en cuestiones de reorganización interna del trabajo o en lo relativo a las rescisiones de trabajo, sean colectivas o individuales. Los instrumentos de la adaptación de las plantillas, de la reordenación de las jornadas, de los ajustes en las remuneraciones de los trabajadores, etc., están ya negro sobre blanco en el Boletín Oficial del Estado, y son de aplicación.

Pero si el Gobierno ha cumplido con la exigencia social y su propia convicción de que los cambios deberían ser significativos y urgentes, nadie desconoce que el mecano del mercado de trabajo funciona mejor si está convenientemente engrasado por una normativa pactada. Así ha sido en el pasado. Siempre que los cambios evolutivos de la norma contaban con el consenso de Gobiernos, patronal y sindicatos tenían mejor desempeño que si se trataba de revisiones impuestas, por muy necesarias que pareciesen y mucha urgencia que fuesen reclamadas. Consciente de ello, y pese a contar con un reciente y generoso aval electoral, convenientemente contextualizado con una situación socioeconómica de emergencia, el Gobierno ha invitado a la patronal, los sindicatos, las organizaciones de autónomos y los propios grupos parlamentarios a un estudio profundo de las modificaciones ya aprobadas para explicarlas en profundidad y, si cabe mejora, para negociarla, siempre que no cambie la esencia de lo ya aprobado.

Los sindicatos han optado por una posición muy crítica, pero en absoluto descartan la negociación, aunque mantienen el calendario de movilizaciones que, a buen seguro, desencadenará en una huelga general si no hay modificaciones muy sustanciales de la norma aprobada. Tras casi cuatro años completos de pasividad ante la crisis y sus efectos sobre el empleo, los sindicatos han corregido parte de su iniciativa con un aceptable pacto de moderación salarial. Pero bien

harían en negociar con el Gobierno algunas de las cuestiones puestas en marcha la semana pasada y que, además de haber limitado las prerrogativas sindicales en las relaciones industriales, podrían haber abierto la puerta a actuaciones arbitrarias, quizás abusivas, por parte empresarial. Es una ventana de negociación que no debe ser despreciada la ofrecida ayer por la ministra de Empleo y Seguridad Social, aunque parece complicado poder corregir tantas cosas como para que los sindicatos puedan cambiar la consideración que les merece la reforma, especialmente la eliminación del filtro administrativo en los despidos colectivos y el espacio creciente reservado a la iniciativa empresarial en las materias incluidas en la negociación colectiva.

Pero la negociación debe extenderse al ámbito político, en el que la presencia de consensos daría una legitimidad extraordinaria a una reforma que toda la sociedad demandaba por la situación límite en la que se encontraba el mercado de trabajo, más allá del recorrido que la norma ha practicado. Por ello, los partidos políticos, especialmente el Partido Socialista, deben buscar un acercamiento al Partido Popular que funcione como moderador del ímpetu flexibilizador del Gobierno, aunque en absoluto suponga llegar a un acuerdo cerrado. Todas las negociaciones deben plantearse con el ánimo de lograr un consenso; la confrontación puede ser una opción, pero desde luego no es la prioritaria de la sociedad en estos momentos. Prioritarias son soluciones al desempleo galopante.

CINCO DÍAS

Tribuna - María José Ramo Herrando

El despido tras la reforma

El pasado sábado fue publicado en el BOE el Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral; era en ese momento cuando podíamos comprobar la ya anunciada "profundidad" de la reforma. Las medidas adoptadas en materia de despido no han dejado a nadie indiferente. Los detractores de esta reforma aseguran que se abarata el despido y que se va a destruir empleo de forma masiva; mientras, el Gobierno las justifica en la imperiosa necesidad de que nuestro mercado de trabajo sea más eficiente y en la de reducir la injusta dualidad laboral existente ahora.

¿Qué hay de verdad?, ¿es tan sustancial el cambio?, ¿cómo queda el despido tras la reforma?

Ciertamente, el cambio es sustancial y afecta a todas las modalidades de despido. Respecto a los despidos colectivos (o expedientes de regulación de empleo), que requieren la existencia de causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, la definición de esas causas sigue casi igual (con la única novedad de que en la causa económica ahora se incluye también la disminución persistente de ventas, además de la ya existente disminución del nivel de ingresos). La modificación importante radica en objetivar la causa, ya que existirá "en todo caso" cuando la disminución se produzca durante tres trimestres consecutivos. Se elimina así el requisito adicional de justificar suficientemente la "razonabilidad" de los despidos para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado. Lo mismo ocurre cuando la causa alegada sea técnica, productiva u organizativa: ya no será necesario justificar su razonabilidad "para contribuir a prevenir la evolución negativa de la empresa o mejorar la situación de la misma a través de una organización más adecuada de los recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias del mercado". Se consigue de este modo evitar interpretaciones subjetivas sobre la razonabilidad de la medida que generaban una gran litigiosidad.

Además, ya no será necesaria la autorización administrativa y ello independientemente de que haya, o no, acuerdo en el periodo de consultas con los representantes de los trabajadores. Una vez cumplidos los trámites procedimentales, será el empresario quien decida si la medida extintiva se produce y en qué condiciones, comunicándoselo a cada trabajador afectado. Esta

decisión será revisable ante la jurisdicción social por un procedimiento especial y urgente.

Además, las Administraciones públicas van a poder alegar la existencia de causas económicas para efectuar despidos objetivos o colectivos, cuando exista una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida para la financiación de los servicios públicos durante tres trimestres consecutivos.

En materia de despidos individuales, también hay importantes cambios, ya que se modifica la regulación del despido improcedente, eliminándose los salarios de tramitación cuando el empresario opte por la indemnización del trabajador (salvo que se trate de un representante de los trabajadores o delegado sindical). Solo si se opta por la readmisión habrá salarios de trámite. Téngase en cuenta que, en muchas ocasiones, el empresario decidía reconocer la improcedencia del despido para evitar el riesgo de tener que abonar los salarios de trámite; pues bien, ese riesgo ahora desaparece. También se reduce la indemnización, que para los nuevos contratos pasa a ser de 33 días de salario por año de servicio, con un máximo de 24 mensualidades. Para los contratados antes de la reforma será de 45 días de salario por los años de servicio acumulados hasta ahora y de 33 días de salario por los años de servicio que sumen a partir de ahora. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización ya devengada actualmente resultare un número de días superior, en cuyo caso este será el tope, sin que nunca se puedan sobrepasar las 42 mensualidades.

Por último, también se verá afectado el despido objetivo por faltas de asistencia justificadas al trabajo, ya que se desvincula del índice de absentismo total en el centro de trabajo, tomándose en consideración únicamente los datos de absentismo del empleado, lo cual facilitará de forma importante la aplicación de esta causa de despido.

Estos son los cambios más significativos producidos en materia de despido, cuyo análisis nos lleva a dar la razón tanto a los detractores de la reforma como a quienes la defienden, ya que si bien facilita sustancialmente el despido por causas objetivas y suaviza las consecuencias del improcedente, sin embargo sí que supone un cambio de rumbo que puede ayudar a la, tan necesaria, eficiencia de nuestro mercado de trabajo.

MARÍA JOSÉ RAMO HERRANDO. Socia del Departamento Laboral de Garrigues