

## ANÁLISIS Y SÍNTESIS DE LA REFORMA LABORAL

Antonio Papell – El Economista

La reforma laboral planteada por el Gobierno aborda los cuatro grandes aspectos que eran considerados necesarios para la modernización del modelo.

- se toman medidas para **reducir la dualidad laboral**: se ponen más límites a la contratación laboral y se reduce la rigidez de la indefinida
- **se flexibiliza la negociación colectiva**, descentralizándola y dando en última instancia preferencia a los convenios de empresa sobre los convenios colectivos de nivel superior
- **se modifica y mejora la intermediación laboral** abriendo el campo las empresas de trabajo temporal
- se actúa (sólo discretamente) **sobre el sistema de desempleo** para no que desincentive la búsqueda de trabajo.

### Los puntos clave de la reforma

La reforma laboral ha sido plasmada en un documento de 41 páginas, en forma de modificaciones, adiciones y supresiones al texto del Estatuto de los Trabajadores vigente y otras leyes, por lo que el modelo de relaciones laborales resultante tras la aprobación de dicha reforma requeriría la publicación de un texto refundido.

### I-MEDIDAS PARA REDUCIR LA DUALIDAD Y LA TEMPORALIDAD

#### Contratos temporales

- **Contrato de obra o servicio**. Tendrá un límite máximo de dos años. El plazo se podrá ampliar un año más si se acuerda en convenio. La identificación de los trabajos susceptibles de ser cubiertos mediante esta clase de contratos podrá hacerse mediante convenios colectivos sectores estatales y de ámbito inferior, incluso convenios de empresa (se produce, pues, una descentralización de las decisiones)

- **Encadenamiento de contratos**. Se convertirán en fijos los trabajadores que en el plazo de dos años y medio hayan estado contratados durante 24 meses.

- **Aumento de la indemnización de los contratos temporales**. Pasará de ocho días a 12 de forma progresiva entre 2012 y 2014.

#### Extinción del contrato de trabajo (despido)

El documento considera despido colectivo al que afecta al menos al 10% de los trabajadores y se funda en "causas económicas, técnicas, organizativas o de producción".

El caballo de batalla de la reforma se centra en las "causas económicas", que no se detallan todavía (previsiblemente, se concretará en el decreto ley mediante la negociación pendiente con los grupos parlamentarios). Así, se dice tan sólo que "se entiende que concurren causas económicas cuando los resultados de la empresa arrojen pérdidas económicas no meramente coyunturales" que la empresa tendrá que acreditar objetiva y documentalmente para facilitar la vía del despido objetivo (20 días). La propuesta verbal del ministro Corbacho es que se aplique este concepto cuando las pérdidas 'no coyunturales' duren seis meses.

Si el período de consultas entre las partes concluye sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando en todo o en parte la solicitud empresarial, que habrá de dictarse en el plazo de quince días naturales. Si no hay pronunciamiento expreso en ese plazo, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos de la solicitud.

#### Contrato de fomento de la contratación indefinida

Este contrato, hasta ahora solo para determinados colectivos, se extiende a prácticamente todos los trabajadores desempleados (que habrán de llevar al menos tres meses inscritos como demandantes de empleo, o, sin este requisito, tener menos de treinta años o más de 45) y a todos los empleados sujetos a contratos temporales, éstos con el límite del 31 de diciembre de 2010 para acogerse a dicho contrato. En otras palabras, sólo quedarán fuera los hombres que lleven menos de tres meses en el paro y los actuales empleados fijos (45

días de despido). El Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) abonará 8 días del despido que corresponde a esta modalidad de contrato (33 días) para los que se firmen desde que se publique el decreto y duren por lo menos un año. Esta subvención al despido solo se aplicará a este tipo de contratos. El resto lo seguirá pagando la empresa.

**Nuevo Fondo de capitalización para contratos indefinidos** (Es el llamado modelo austriaco)

- Se autoriza al Gobierno a regular en el plazo de un año, previa consulta con los agentes sociales, un fondo de capitalización para cada trabajador, por una cantidad equivalente a un número de días de salario por año de servicio, que servirá para financiar despidos de trabajadores indefinidos. En caso de que el trabajador no sea despedido nunca, lo podrá cobrar con la jubilación. Comenzará a funcionar el 1 de enero de 2012, y sólo para los contratos firmados desde entonces.

## **II-MEDIDAS PARA FAVORECER LA FLEXIBILIDAD INTERNA Y 'MODELO ALEMÁN'**

- **Flexibilidad interna y cláusulas de descuelgue.** Se facilita que las empresas puedan modificar las condiciones laborales (horario, jornada, sistema de remuneración, movilidad funcional y geográfica), tanto de carácter individual como colectivo. Se establece un procedimiento arbitral para los casos de desacuerdo (las consultas sólo podrán durar quince días improrrogables), cuyo laudo será vinculante e inmediatamente ejecutivo.

-**Cláusula de inaplicación salarial** (descuelgue). Cuando los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa establezcan revisiones salariales que pudieran dañar la situación y la estabilidad de la empresa, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma, podrían no aplicarse dichas revisiones. También en este caso podrá irse al acuerdo o al arbitraje, y la medida no podrá durar más tiempo que el periodo por el que se ha firmado el convenio.

**Suspensión del contrato y reducción de jornada** por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

Se prevén ambas fórmulas para salvar una contingencia temporal de la empresa, no superior a un año. La suspensión mantiene el contrato laboral en vigor y el trabajador percibirá íntegramente el desempleo durante el período.

- **Reducción de jornada** (Modelo alemán). A las empresas con dificultades se les permite ajustar plantilla reduciendo la jornada laboral entre el 10% y el 70%, pero solo durante un año. El resto dará derecho a prestación por desempleo. La bonificación a las empresas aumenta del 50% al 80% cuando estas se comprometan a formar a los trabajadores afectados.

## **III-MEDIDAS PARA FAVORECER A JÓVENES Y DESEMPLEADOS (MEDIDAS ACTIVAS DE EMPLEO)**

- **Bonificaciones de cuotas por la contratación indefinida.** Se concentran sobre dos colectivos: jóvenes (800 euros por ejercicio durante tres años) y mayores de 45 años (1.200 euros por año en un trienio). Las cuantías serán mayores para las mujeres. Se establecen bonificaciones en los contratos para la formación y se extienden los contratos formativos (contrato de trabajo en prácticas, contrato para la formación).

## **IV-MEDIDAS PARA LA MEJORA DE LA INTERMEDIACIÓN. LAS ETT'S**

- **Se refuerza el papel de los servicios públicos de empleo** y, aunque se mantiene teóricamente la prohibición de agencias de colocación con fines lucrativos, se abre el campo de las actuaciones de las ETTs, que deberán demostrar que la remuneración que reciben del empresario o del trabajador corresponde a los gastos ocasionados por los servicios prestados. Además, de hecho, se abre la puerta a esta forma de intermediación laboral en prácticamente todos los sectores de actividad. Las empresas de trabajo temporal podrán operar en sectores como la construcción, donde tenían vedada su actividad.