

Las medidas del proyecto

BELÉN CARREÑO - Público - 13/06/2010

Los ejes del documento del Ministerio de Trabajo.

1 Contratos temporales.

Se aumenta la indemnización por despido para los contratados temporalmente. De los ocho días por año trabajado que se pagan actualmente, se pasará a diez a partir de 2012 y a 12 a partir de 2014. Además, se limitan los contratos por obra y servicio a un máximo de dos años (o tres si se establece en convenio) y no se podrán encadenar contratos por más de 24 meses durante un periodo de 30 meses. No se podrá tampoco encadenar contratos temporales del mismo trabajador entre empresas del mismo grupo ni en distintos puestos de trabajo.

2 Despido objetivo.

Se establece que será causa de despido objetivo (y por tanto con indemnización de sólo 20 días) la existencia en la empresa de "pérdidas económicas no meramente coyunturales", que la empresa tendrá que acreditar. El Ministerio de Trabajo entiende que esa circunstancia se producirá cuando una empresa certifique seis meses consecutivos de pérdidas. Sin embargo, esta precisión no aparece en la propuesta oficial para dejar margen a la negociación con los grupos parlamentarios. También se añaden causas técnicas y de producción.

3 Despido de 33 días.

Se extiende el colectivo de beneficiarios del llamado contrato indefinido de fomento del empleo (con 33 días de indemnización, frente a los 45 días del ordinario) a los hombres de entre 30 y 45 años que lleven al menos tres meses parados (hasta ahora debían llevar al menos seis meses en paro). Además, hasta finales de 2011 los contratos temporales podrán ser transformados en contratos de fomento del empleo. Este tipo de contrato tiene la particularidad de que la indemnización por despido para trabajadores con más de un año de antigüedad será costeada parcialmente por el Fondo de Garantía Salarial, que pagará 8 de los 20 días estipulados por año trabajado.

4 Fondo del modelo austriaco.

Se establece la creación, a partir del 1 de enero de 2012, de un fondo de capitalización para los trabajadores que será mantenido a lo largo de toda su vida laboral. Es lo que se conoce como el modelo austriaco. El Gobierno plantea que el fondo se nutra de una cantidad periódica equivalente a un número de días de salario por año de servicio (en el caso de Austria, se aporta el 1,32% del salario libre de impuestos). El trabajador podrá hacer efectivo el fondo cuando sea despedido, por movilidad geográfica y para desarrollar actividades de formación. En caso de no usarlo, lo recibirá cuando se jubile. El documento no precisa ni cuántos días de salario se ingresarán ni cómo se financiará el fondo. En caso de despido, la indemnización que debe abonar el empresario se reducirá en el mismo número de días que haya acumulado el trabajador en su fondo de capitalización.

5 Flexibilidad interna.

Es uno de los puntos que ha creado más disensión con los agentes sociales, pero uno de los principales requerimientos de los organismos internacionales. Trabajo quiere que las disputas por organización del tiempo de trabajo y otro tipo de condiciones laborales se solucionen en un máximo de 25 días. Los primeros 15 los tratarán de resolver el comité de empresa y la dirección, y si no llegan a un acuerdo, se irá a una comisión externa que tendrá diez días de máximo para emitir un

laudo que no se pueda recurrir. Los sindicatos creen que el Gobierno confiere más poderes a los empresarios en la redacción del texto.

6 Modelo alemán.

La reforma intenta incentivar que las empresas mantengan el empleo y facilita la posibilidad de reducir las horas de trabajo sin despedir. Así, la empresa podrá rebajar entre un 10 y un 70% las horas de trabajo de la plantilla, que serán parcialmente compensadas por la prestación del paro. Eso sí, la reducción de jornada y los expedientes de suspensión no podrán tener una duración superior a un año. Además, se premia a las empresas que hayan llegado a un acuerdo de regulación de empleo en el que hayan intentado reducir los efectos de la suspensión temporal con medidas como acciones formativas u otras formas alternativas de mantener el empleo en la empresa. Así, se les bonificará hasta el 80% de las cuotas por contingencias comunes, frente al 50% actual.

7 Bonificaciones de contratos.

Hasta finales de 2011, habrá bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social para las contrataciones indefinidas de personas de entre 16 y 30 años desempleadas durante más de 12 meses y sin escolaridad (800 euros durante tres años y 1.000 si son mujeres); para trabajadores de más de 45 años inscritos en el paro 12 meses (1.200 euros durante tres años y 1.400 en el caso de mujeres), y para las empresas que transformen en indefinidos contratos formativos y de relevo (500 euros durante tres años y 700 para las mujeres). Para cobrar estas bonificaciones, las empresas tendrán que aumentar el nivel de empleo fijo de su plantilla y estarán obligadas a mantenerlo durante el tiempo que dure la subvención. Tampoco podrán haber despedido en el año anterior a la realización de los nuevos contratos.

8 Contratos formativos.

El principal cambio es para los contratos de formación, que se podrán aplicar a jóvenes de hasta 25 años, frente a los 21 de la actualidad. Sin embargo, esta posibilidad se limita hasta 2012. Además, este contrato generará derechos a la prestación de desempleo y no tendrá coste alguno en cotizaciones sociales ni para la empresa ni para el trabajador. Por otro lado, se amplía el plazo para el contrato en prácticas. Podrá firmarse dentro de los cinco años siguientes a la conclusión de los estudios del trabajador, en lugar de los cuatro establecidos hasta ahora. En ningún caso podrá estar contratado en prácticas más de dos años en la misma empresa.

9 Intermediación laboral.

El Gobierno liberaliza en parte los servicios que prestan las agencias de colocación con ánimo de lucro y les da la posibilidad de que colaboren con los servicios públicos de empleo en la búsqueda de un puesto de trabajo para los usuarios que lo soliciten. Además, abre la puerta a que operen en nuevos sectores, como la construcción. Además, equipara por completo los derechos de los trabajadores que entren por esa vía en plantilla. Por otro lado, agrava la consideración de la falta que supone que un trabajador rechace una oferta de empleo.

10 Igualdad.

Se pactarán en la negociación colectiva los términos para garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el trabajo. Incluye, además, la paternidad como uno de los elementos que no se pueden computar como falta de asistencia al trabajo.