

Los 7 puntos clave de la reforma laboral

17.06.2010

Expansión.com

“Espero que al final sea una buena ley de reforma laboral”. El ministro de Trabajo no pudo estar ayer más atinado. O el resto de grupos parlamentarios hacen algo para mejorar el decreto que convalidó el Consejo de Ministros, o a duras penas este tibio documento conseguirá convencer a la Unión Europea de que España se toma sus deberes en serio.



El país con más paro de la eurozona ha demostrado que piensa despacio y decide sin precisión. Tras casi tres años de conversaciones con la patronal y los sindicatos, ayer por fin parecía que el Ejecutivo estaba dispuesto a meter mano en este espinoso asunto. El resultado es que apenas hay cambios respecto al último borrador presentado el viernes, y resulta difícil identificar este texto con la reforma “sustancial” que prometió el presidente. En esta guía se resumen las medidas laborales que hoy mismo serán ley.

El plato fuerte: el contrato de 33 días. Para el Gobierno el factor atrevido de su reforma es la ampliación del llamado contrato de fomento, que tiene una indemnización de 33 días por año trabajado. Este coste del despido queda ampliado a prácticamente todos los colectivos, excepto a los trabajadores noveles o sin experiencia. Así, el Ejecutivo ha levantado el único grupo vetado en este tipo de contrato: los varones de entre 31 y 44 años.

A partir de hoy, los nuevos contratos con trabajadores de este perfil – junto a los de mujeres, minusválidos, mayores de 45 años o quienes lleven sin empleo tres meses, ya incorporados antes– podrán ser despedidos con una indemnización menor. Es, por tanto, una rebaja del coste de despido que ha puesto de uñas a los sindicatos.

Despidos subvencionados ocho días. Este apartado es otro ejemplo de cómo los trabajadores y las empresas están abocados a costear el engrase de esta maquinaria denominada reforma. Se prevé que el Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) asumirá una parte de las indemnizaciones de despido en casi cualquier tipo de contrato: indefinidos o fijos, de fomento u objetivos.

Cabe recordar que el Fogosa es la macro hucha donde van a parar parte de las cuotas empresariales, una especie de reserva para abonar salarios en casos excepcionales (quiebras empresariales). Pues bien, este colchón financiero abonará a partir de ahora ocho días del coste de despido. De acuerdo a esta nueva regla, la indemnización del contrato fijo pasará de 45 a 37 días.

Siempre teniendo en cuenta que esta rebaja corre a cargo de las cuotas empresariales acumuladas. Llevando el caso a un ejemplo casero, es como si una familia decide ir al banco y sacar el dinero ahorrado para poder sentir un alivio en pago mensual del alquiler. Al final, el alquiler le saldrá por menos dinero, pero siempre gracias a costa de gastar sus reservas.

El ‘modelo austriaco’: una promesa aplazada. La medida estrella del Ejecutivo se ha convertido en un muñeco roto. El Gobierno se da el plazo de un año para fijar las condiciones que regulen el afamado modelo austriaco, que consiste en dotar a cada trabajador de una bolsa o hucha virtual de ahorro, en la que mes a mes deberán realizar aportaciones las compañías, fundamentalmente. Un asunto comprometido y que el Ejecutivo prefiere endosar al resto de grupo parlamentarios representados en el Congreso.

Despido objetivo: la línea roja que no se traspasa. Finalmente, el Ejecutivo ha eludido acotar los criterios por los que una empresa puede acogerse al despido objetivo (con 20 días de indemnización) debido a su debilidad financiera. La regulación existente es ambigua e impide que, en la práctica, esta modalidad se utilice. Pese a que Corbacho avanzó que las compañías con seis meses de pérdidas podrían acogerse a este despido, las presiones sindicales han frustrado la concreción de esta idea en el decreto.

Leve guiño a las agencias temporales o ETT. El decreto apuesta por mantener “la centralidad de los Servicios Públicos de Empleo” (antiguo Inem), una frase que sorprende si se tiene en cuenta que el antiguo Inem interviene en menos del 3% de las contrataciones que se realizan al año en España.

Debido a estos resultados, los analistas y Bruselas han venido pidiendo insistentemente su modernización y apertura a las agencias de intermediación privadas, conocidas como ETT. El Ejecutivo les permitirá a partir de ahora entrar en sectores antes vetados como la administración pública.

Cerco a la temporalidad. La indemnización de los contratos por obra o servicio será progresiva, hasta llegar a los 12 días por año trabajado en 2015. Además, fija en tres años la duración máxima de este tipo de contratos, más otro año ampliable si se acuerda vía negociación colectiva. Esto operará a partir de 2021.

La negociación colectiva no se toca. Es, sin duda, la gran olvidada del decreto. Ni una sola mención, salvo que en adelante los sindicatos ganarán más poder de decisión en el caso de un descuelgue salarial. La razón estriba en que ya no será obligatorio recurrir al arbitraje en caso de que se plantee el descuelgue salarial en la empresa.

Es decir, ya no es obligatorio remitir un litigio abierto entre las partes a una tercera para que su decisión, que se comprometen a aceptar, resuelva el problema. Esta medida supone un alivio para los sindicatos, incómodos por tener que someterse a la decisión neutra de los jueces.

Noticias Relacionadas