

REFORMA LABORAL, ¿SOLUCIÓN O PROBLEMA?

Los cambios que se avecinan en el marco laboral español *'despiertan pasiones'*. De momento, el 29 de septiembre hay huelga general. ¿Sabes en qué te afectan?

DEUDAS Y DUDAS

Con una tasa del paro del 20% en el segundo trimestre de 2010 (el récord está en 24%), una tasa de temporalidad del 24,39% (casi once puntos por debajo del máximo de 1995) y con Bruselas pisándole los talones al Gobierno para que busque soluciones a estos y otros problemas -déficit público del 9,8% del PIB para 2010, casi siete puntos más de lo

permitido, y el crecimiento de la deuda pública en un 48% desde 2007, entre otros-, la reforma laboral estaba 'cantada'. Tras cinco meses y sin un acuerdo entre la patronal y los sindicatos, el pasado mes de junio Zapatero aprobó por decreto un nuevo marco laboral. En él, el abaratamiento de los despidos es el gran protagonista, contradiciendo su

promesa de que la reforma no conllevaría despidos más fáciles ni baratos. El 29 de julio (con los votos del PSOE y las abstenciones de CIU y PNV) se aprobaron nuevas enmiendas que acotan las causas de despido. La polémica está servida. La pregunta ahora es: ¿Es la reforma que necesitábamos? Protagonistas y expertos opinan a viva voz.

Los 7 puntos que la resumen

1 RESTA ATRACTIVO A LOS CONTRATOS TEMPORALES

¿Cómo? ■ Aumenta la indemnización por despido, de los ocho días por año trabajado hasta los 12, entre 2012 y 2015.
■ Prohíbe encadenar contratos durante más de dos años en la misma empresa (o grupo).
■ Impide que el contrato temporal dure más de 3 años.

2 MAYORES REDUCCIONES DE JORNADA

En caso de ERE temporal, las empresas podrán reducir la jornada laboral de los trabajadores entre un 10 y un 70% durante un año (actualmente es un tercio). Las bonificaciones para las empresas que formen a los trabajadores afectados pasan del 50 al 80%.

3 SE IMPLANTA EL MODELO AUSTRIACO

A partir de 2012, los trabajadores indefinidos contarán con un fondo personal en el que las empresas depositarán las aportaciones destinadas a la indemnización por despido y que el trabajador podrá utilizar, también, para completar su formación, cuando esté obligado a mudarse de ciudad por trabajo o cuando se jubile.

4 FOMENTA LA CONTRATACIÓN + BONIFICACIONES

El Gobierno ha decidido apoyar el contrato de los colectivos desfavorecidos con dinero público durante los próximos tres años: ochocientos euros por trabajador en el caso de jóvenes entre dieciséis y treinta años (mil si son mujeres) y mil doscientos euros para los mayores de cuarenta y cinco años (mil cuatrocientos si se contrata a mujeres). También se bonifica transformar en contratos indefinidos los contratos formativos (quinientos euros; setecientos en el caso de ser mujeres). Otra de las medidas es que se mantienen las bonificaciones para contratar de manera fija a discapacitados, víctimas de la violencia de género y mantener el empleo a trabajadores de más de cincuenta y nueve años.

5 ABARATA EL DESPIDO DE CONTRATOS INDEFINIDOS

¿Cómo? Potenciando el Contrato de Fomento del Empleo Estable (su indemnización por despido improcedente es de 33 días, frente a los 45 habituales). Aplicado ya en mujeres, jóvenes o mayores de 45 años, ahora incluirá a los hombres de entre 31 y 44 años, despedidos de un puesto fijo.

¿CUÁNTO CUESTA EL DESPIDO EN UN CONTRATO INDEFINIDO?

CLASES DE CONTRATO	CAUSAS DE DESPIDO	RESOLUCIÓN	INDEMNIZACIÓN
ORDINARIO Y FIJO-DISCONTINUO (por ej. temporeros)	Disciplinario (incumplimiento grave y culpable del trabajador)	Procedente	→ 0 días
		Improcedente	→ 45 días con tope → 42 mensualidades
	Objetivo (por causas técnicas, económicas, organizativas o de producción)	Procedente	→ 20 días → 12 mensualidades
		Improcedente	→ 45 días con tope → 42 mensualidades
DE FOMENTO DEL EMPLEO ESTABLE	Disciplinario	Procedente	→ 0 días
		Improcedente	→ 45 días con tope → 42 mensualidades
	Objetivo	Procedente	→ 20 días con tope → 12 mensualidades
		Improcedente	→ 33 días con tope → 24 mensualidades



¿CÓMO AFECTA A LAS MUJERES?

Se introducen nuevas bonificaciones para contratar a mujeres: El Gobierno pagará 200 euros más por contratar a una mujer de forma indefinida que a un joven o a un mayor de 45 años, lo que puede animar a los empresarios.

6 MÁS PODER PARA LAS ETTS

A partir de la aprobación de la reforma laboral, las Empresas de Trabajo Temporal podrán actuar en el sector de la construcción y la Administración Pública, campos que les estaban vetados hasta ahora.

7 DESPIDOS + BARATOS PARA LOS EMPRESARIOS

El Fondo de Garantía Salarial (creado para cubrir indemnizaciones en caso de quiebra) asumirá 8 días de indemnización en los contratos de fomento, siempre que la relación laboral haya sido superior a un año. Hasta ahora se hacía cargo del 40% del despido procedente, si la empresa contaba con menos de 25 trabajadores.

▲ A FAVOR

El contrato temporal a la baja: Potenciando el contrato de fomento (más barato que el ordinario) y aumentando las indemnizaciones de los temporales (hasta 12 días en 2014) se acortarán distancias entre ambos. Teniendo en cuenta que el despido procedente son 20 días pero FOGASA pagará 8, el empresario, en realidad, solo paga 12. Y si a partir de 2014 el despido de un contrato temporal cuesta 12 días, la empresa pagará lo mismo en los dos casos. Si a ello unimos las ayudas económicas en los contratos fijos, el temporal pierde ventaja.
Menos despidos: Recortar hasta un 70% la jornada de trabajo puede ser una opción alternativa al despido.

▼ EN CONTRA

No cambia el modelo de trabajo: La reforma continúa sustentando un modelo laboral poco productivo, con salarios bajos, mucha temporalidad y al que le cuesta colocar a los desempleados.
No ayuda a crear empleo: Ya lo dijo el ministro de Trabajo cuando presentó el texto: «La reforma no es para crear empleo, es para evitar que se destruya.» Si se penaliza la contratación temporal, puede aumentar más el paro, en opinión de algunos expertos.
¿Qué pasa si un contrato por obra o servicio dura más de tres años? El empresario tendrá que formalizar un contrato indefinido en ese momento, y cuando termine la obra o servicio, puede que tenga que despedir al trabajador a un coste mayor que el de un contrato temporal.

Y EN EUROPA, ¿QUÉ? QUÉ DICEN LAS LEYES DE LOS PAÍSES VECINOS

Irlanda: Solo hay derecho a una indemnización si el despido se debe a una crisis económica. La cuantía equivale a dos semanas por año trabajado más una semana de paga. La prestación por desempleo dura quince meses y el Gobierno da ayudas para la hipoteca, el alquiler o incluso la gasolina.

Reino Unido: Se aplica una de las indemnizaciones más bajas por despido: Entre 3,5 y 10,5 días por año trabajado (según la edad).

Alemania: La indemnización tiene un tope máximo de 18 meses (en España son 12 si el despido es procedente y 42 si es improcedente). La prestación por desempleo dura 30 meses y existe una ayuda para pasado ese tiempo que puede ser para toda la vida en los mayores de edad o discapacitados.

Grecia: El subsidio por desempleo dura entre uno y dos años (según el tiempo trabajado) y equivale a 404 euros más un 10% por cada hijo. La congelación salarial en el sector privado o el recorte de sueldos de los funcionarios previstos en el plan de ajuste acometido la pasada primavera para poder recibir ayuda de la UE provocó multitudinarias manifestaciones y varias huelgas generales en el país heleno.

Francia: Hay derecho a indemnización a partir de los dos años trabajados. La cuantía es una décima parte del sueldo mensual por año trabajado, hasta 10 años. Eso sí, un trabajador que presente la dimisión voluntaria tiene derecho a una indemnización (y en algunos casos, un subsidio por desempleo).

Una 'hipoteca' que asfixia

La deuda pública total representa un 55% del PIB y se espera que este año alcance el 65,9%. Zapatero se ha visto obligado a acelerar la reforma laboral ante las presiones de Bruselas y los mercados financieros. El plan de ajuste del Gobierno (reducción del gasto público en 15.000 millones de euros entre 2010 y 2011, y el compromiso de un déficit del 3% en 2013) ha calmado a la Unión Europea. Pero Bruselas exige una reforma del sistema financiero como solución para los problemas del endeudamiento de las cajas de ahorro y una reforma laboral para atajar la elevada tasa de empleo temporal y paro.

«Me gustaría ver a una mujer como candidata a la presidencia del Gobierno»

Asegura que su formación le ha sido muy útil en su faceta de consultora: «Estudié medicina para ayudar a los demás. Nadie acude al hospital si tiene una salud de hierro. Los médicos vemos las dificultades como retos y tratamos de conseguir la mejor solución posible.» Hablamos sobre la crisis española con una mujer que afirma abiertamente: «Cuando hay problemas, doy lo mejor de mí misma.»

Pasa mucho tiempo trabajando en Latinoamérica. ¿Cómo se ve desde allí la crisis española?
Sabemos que no lo estamos pasando bien, pero nos tienen mucha consideración por todo lo que hemos logrado en los últimos años.

¿La mejor campaña de imagen que se le podía hacer a España era ganar la Copa del Mundo de Fútbol?
Sin duda, lograr un campeonato del mundo siempre genera respeto y admiración. Pero, en este caso, hay un reconocimiento unánime de que ha ganado el mejor equipo, tanto a nivel profesional como personal, y eso genera simpatía y confianza, especialmente en los mercados de capitales. Y, al final, la economía es confianza.

¿Ese es el problema del Gobierno actual, que no tiene claro el objetivo final, a dónde va?
No es lo mismo vivir en periodos de crecimiento que en crisis. Y hacía muchos años que no

sufríamos algo así, por lo que no estábamos preparados: ni el Gobierno, ni la oposición, ni la sociedad. Creo que debe haber líderes distintos para gestionar las épocas de crisis: Obama no salió elegido en Estados Unidos por casualidad.

¿Qué estrategia de comunicación recomendaría a un partido para ganar las próximas elecciones?
Los políticos tienen que liderar un proyecto que nos convenza de que nos va a ayudar a cruzar un río de aguas turbulentas y que no se nos va a llevar la corriente. Y lo han de hacer desde una visión positivista. ¿Qué podemos hacer entre todos? La sociedad tiene que implicarse y entender que es parte de la solución: necesitamos esforzarnos mucho para salir adelante.

¿Cómo podría el Gobierno actual levantar su imagen?
Creo que hubiera sido básico que las fuerzas mayoritarias se hubieran puesto de acuerdo a la hora de aprobar la reforma laboral. Y, por otro lado, ayudaría que los ex presidentes, que exportan nuestra imagen, trasladaran un solo mensaje, lo que somos, como ha hecho 'La Roja'.

¿Dentro del Gobierno actual o en la oposición visualiza políticos que podrían liderar esta nueva etapa?
Hay mujeres muy competentes. A ellas les daría el relevo y mi voto. Me encantaría ver una mujer como candidata a la presidencia.



OLGA CUENCA
Presidenta Ejecutiva y Socia Fundadora de Llorente & Cuenca, primera Consultoría de Comunicación en España y América Latina. Reconocida experta en comunicación estratégica, corporativa y de crisis, ha liderado numerosos proyectos, tanto a nivel institucional como para grandes multinacionales en España y América Latina. También es médica y habla cinco idiomas.

¿Qué opinan las partes y los expertos?

ATA (Federación Nacional de Asociaciones de Trabajadores Autónomos): Soraya Mayo, vicepresidenta: «La reforma no distingue entre grandes ni pequeñas empresas (hay que tener en cuenta que el 85% de las españolas están formadas por menos de cinco empleados). Además, está más pensada para despedir que para contratar.»

JUAN JOSÉ DOLADO
Catedrático de Economía en la Universidad Carlos III de Madrid: «El decreto es un tímido intento de abordar los problemas (reduce algo la brecha de los costes de despido y facilita en algo la negociación a nivel de empresa), sin embargo, no difiere sustancialmente de otras reformas del pasado que no tuvieron éxito.»

ALBERTO ARTERO (S. McCoy), analista financiero y director de Cotizalia y El Confidencial: «Cualquier reforma laboral debería ir encaminada a flexibilizar el mercado. La flexibilidad no está ligada al despido sino al mantenimiento del empleo. Desde ese punto de vista, el proyecto actual va en la dirección inadecuada.»

¿Servirá para algo la reforma aprobada?

CC.OO. Fernando Lezcano, portavoz: «Esta reforma servirá para hacer más fácil, rápido y barato el despido; para darle mucho más poder al empresario y para debilitar la negociación colectiva. No frenará la temporalidad.»

Mireia Sabaté, abogada laboral senior de Baker&McKenzie: «Puede favorecer la contratación indefinida y la reducción del desempleo, sin embargo no consigue la flexibilidad que exige una situación como esta: que permita la adaptación de las necesidades empresariales a la realidad.»

¿Qué debería haber incluido?

CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales). Francisco Avendaño, director adjunto del Departamento de Relaciones Laborales: «Incrementar la productividad dando al empresario más capacidad para poder asignar las personas más eficientemente a las necesidades de la empresa y luchar contra el absentismo laboral.»

CEPYME: (Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa): «Generalizar el contrato de fomento y eliminar el de 45 días, respetando los derechos adquiridos. Esto sería más eficaz para disminuir la temporalidad.»

¿Qué le hace falta en realidad a España?

UGT. Cándido Méndez, secretario general: «El futuro de la sociedad española no va por el camino de abaratar el despido, sino por la calidad del empleo, el reconocimiento de buenos salarios, el reconocimiento y estímulo de la cualificación profesional y por la aportación tecnológica.»

CC.OO. «Reducir el déficit a través del incremento de los ingresos; una nueva política fiscal, donde cada uno tribute en función de su renta y patrimonio; y una reforma del sistema financiero que haga fluir el crédito entre familias y pymes.»



Causas del despido objetivo
Era una de las grandes reclamaciones de la patronal. La reforma, sin embargo, solo especifica como causas el que existan «pérdidas actuales o previstas, o haya una disminución persistente de los ingresos.»

PREGUNTAS CON RESPUESTA

¿Quiénes son los más perjudicados por esta reforma laboral?

El abaratamiento del despido afectará sobre todo a los hombres de entre treinta y uno y cuarenta y cuatro años que hayan perdido un puesto fijo, pues el contrato de fomento ya se aplicaba en el caso de la contratación de jóvenes y mujeres. Con esta nueva reforma, prácticamente todos los colectivos de gente en paro serán sometidos a este tipo de contrato.

¿Y quiénes resultan más beneficiados?

■ **Los empresarios:** Ampliando a más colectivos el contrato de fomento y gracias a la ayuda de FOGASA, el empresario acabará pagando menos por los despidos que realice.

■ **Los trabajadores temporales:** A partir de ahora estarán más protegidos al aumentar las indemnizaciones en los próximos años.

¿La reforma modificará mi actual contrato?

No. Solo afecta a los contratos firmados a partir del 18 de junio, los cuales estarán sujetos a las modificaciones aprobadas en las Cortes, que se aplicarán una vez aprobado el texto definitivo.

¿Quién gana, las empresas o los sindicatos?

Los expertos aseguran que la balanza se inclina hacia la empresa.

■ **Empresa:** Se abarata el despido aplicando a casi todos los trabajadores el contrato de fomento y dejando que FOGASA

pague parte de la indemnización. Además, recibirán más bonificaciones para contratar de manera indefinida y se retrasa hasta 2012 la creación de un fondo de despido para los trabajadores.

■ **Sindicatos:** Consiguen que se proteja más el contrato temporal y que la figura del mediador no sea obligatoria en caso de desacuerdo, lo que, en consecuencia, les hubiera restado poder negociador.

¿Cuándo se hará efectiva?
Ahora le toca el turno al Senado. Al cierre de este número, tiene prevista su votación el 23 de agosto. Si se aprobara, entraría en vigor de inmediato. Si se introdujeran cambios, tendría que haber nuevas votaciones.