

ACUERDO ENTRE GOBIERNO, PATRONAL Y SINDICATOS

Reforma laboral

Así afectará a empresas y trabajadores

Acuerdo para la reforma laboral. Tras varios meses de controversias y enfrentamientos, ayer el Gobierno, la patronal y los sindicatos pactaron unas nuevas reglas de juego entre empresas y trabajadores. Se reduce drásticamente la contratación temporal, se da prioridad al convenio sectorial en materia salarial y se potencia el sistema de los ERTE para reducir los despidos en las empresas. **P18 a 20**



Efe

La vicepresidenta segunda Yolanda Díaz y el presidente de CEOE Antonio Garamendi.

OPINIÓN

■ Martín Godino

Una reforma laboral moderada y prudente

ANÁLISIS

Qué ganan y pierden patronal y sindicatos

■ El contrato temporal se permite sólo por causas de la producción y por interinidad en la sustitución

■ El convenio sectorial primará sobre el de empresa en salarios y se recupera la ultraactividad

■ Los nuevos ERTE se aplicarán en crisis sectoriales o empresariales

Acuerdo para la reforma laboral: Así

DIÁLOGO SOCIAL / El Gobierno, la patronal y los sindicatos cierran un acuerdo sobre la reforma laboral. El Consejo de Ministros restaura el equilibrio negociador en los convenios, entre los empresarios y los sindicatos. El pacto potencia los sistemas de

M. Valverde. Madrid

El Gobierno, la patronal y los sindicatos cerraron finalmente ayer un acuerdo sobre la reforma laboral. El pacto tiene tres núcleos centrales: medidas dirigidas a reducir el empleo temporal; la modificación de la negociación colectiva, para restaurar un cierto equilibrio de poder entre la empresa y los representantes de los trabajadores, y la instauración del nuevo mecanismo RED, para incrementar la flexibilidad interna en las empresas e intentar evitar el despido de trabajadores.

El acuerdo también incorpora importantes exenciones en las cotizaciones sociales de los expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor, impedimento y para el mecanismo RED.

El Gobierno aprobará la reforma en el Consejo de Ministros del próximo martes, día 28, por medio de un real decreto ley. Norma que, con toda probabilidad, el Congreso de los Diputados convertirá en proyecto de ley, para poder introducir enmiendas.

Según el texto del acuerdo, al que tuvo acceso EXPANSIÓN, las medidas más importantes son las siguientes:

• **El contrato de formación.** El contrato formativo se podrá formalizar con trabajadores de cualquier edad, que carezcan de cualificación profesional reconocida por titulaciones o certificados profesionales. También se podrá hacer con contratos vinculados a la formación profesional o

universitaria. En todo caso, la duración del contrato estará comprendida entre los tres meses y los dos años. El tiempo de trabajo en la empresa, que será compatible con la formación en el centro correspondiente, no podrá superar el 65% de la jornada establecida en convenio o legal, durante el primer año, y el 85%, durante el segundo. Con ello, el Gobierno trata de evitar que las empresas empleen a estos trabajadores durante toda la jornada laboral en la actividad normal de la producción, sin darles formación. El salario de este trabajador será el establecido en convenio. Bien es verdad que nunca podrá ser inferior al 60%, durante el primer año, ni al 75%, durante el segundo año, de la cuantía fijada en convenio, para la categoría profesional del trabajador y las funciones que desempeñe. No obstante, en ningún caso, la retribución podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional, en relación con el tiempo de trabajo realizado. Este año que termina, el SMI es de 965 euros al mes, y 13.510 euros al año.

• **El contrato de prácticas.** Lo mismo ocurre con el salario del contrato de trabajo en prácticas. La duración de esta modalidad estará entre los seis meses y un año. Este contrato deberá concertarse dentro de los tres años posteriores a la terminación de los estudios por el trabajador, o de los cinco años posteriores, si se trata de una persona discapacitada.

El periodo de prueba no podrá exceder el mes, salvo que el convenio colectivo diga otra cosa. Como en el contrato de formación, el Gobierno intenta evitar que las empresas utilicen a estos trabajadores para hacer trabajos que no corresponden al objetivo del contrato en prácticas. Por supuesto, tanto en el contrato de formación como en el de prácticas, el trabajador debe tener toda la cobertura de la Seguridad Social.

• **El contrato por circunstancias de la producción.** El contrato temporal por definición solamente podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de un empleado. En el primer caso, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad normal de la empresa, cuando cree un desajuste temporal entre el empleo estable disponible que tenga la empresa y el que se requiera con el aumento de la actividad. En este caso, la duración del contrato será de seis meses, o de un año, como máximo, si así lo decide el convenio sectorial. Además, las empresas podrán utilizar un contrato por circunstancias de la producción de una duración máxima de tres meses. En este caso se trata de atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada, independientemente de los trabajadores que sean necesarios para atender cada una de las situaciones concre-



Yolanda Díaz con los representantes de los sindicatos y de la patronal.

tas que la empresa deberá identificar en el contrato. En este caso, la empresa tiene que tener previstos estos contratos y comunicárselo a los representantes de los trabajadores el año anterior.

• **Desaparece el contrato por obra o servicio.** Se pone fin a la fórmula que permitía tener a una persona tres años con un contrato temporal, o

cuatro, si lo autorizaba el convenio. En consecuencia, en líneas generales la duración máxima del contrato temporal pasa de cuatro años a uno.

• **Contrato de sustitución.** Las empresas también podrán hacer contratos de duración determinada para la sustitución de un empleado con derecho a reserva de puesto de trabajo. Eso sí, será necesari-

rio que en el contrato figure el nombre de la persona sustituida y la causa. Por ejemplo, en los casos de maternidad o paternidad. O por otra causa de baja laboral. En este caso, el trabajador contratado podrá empezar a trabajar antes de que se ausente la persona sustituida, para aprender sus funciones. También se puede utilizar este contrato para complementar el tiempo de

afecta a empresas y trabajadores

aprobará el real decreto ley el próximo martes, día 28. El acuerdo pretende reducir drásticamente la contratación temporal, y ERTE para reducir los despidos en las empresas, con fuertes rebajas de cotizaciones sociales para preservar el empleo.



trabajo que deja de hacer una persona que tiene reducción de jornada.

• **El trabajador fijo discontinuo.** Al intentar limitar tanto las causas y la duración del contrato temporal, el Gobierno quiere convertir a este contrato en el modelo central para que las empresas puedan hacer actividades de temporada y de naturaleza estacio-

nal. Por ejemplo, en el sector turístico. Y también en la prestación de servicios en las contratas y subcontratas. Incluso, se autoriza a las empresas de trabajo temporal a hacer contratos fijos discontinuos con el fin de ceder a estos trabajadores a las empresas. Es muy importante tener en cuenta que estos trabajadores podrán acumular antigüedad sumando los periodos

que trabajen en la empresa. Es decir que al terminar el contrato no desaparece el tiempo trabajado, como concepto de antigüedad. Es muy importante para España la promoción de este contrato para aumentar en las estadísticas los contratos indefinidos. En consecuencia, también podrá demostrar a la Comisión Europea que, gracias a la reforma laboral, se reduce

la división entre el empleo indefinido y el temporal.

• **Las subcontratas y contratas aplicarán su convenio sectorial.** Este hecho es muy importante para las empresas, porque evita que los trabajadores de estas sociedades estén vinculados al convenio de la empresa principal. Normalmente, el convenio de una empresa grande, o principal contratista, es superior al del sector. Hay que tener en cuenta que ya la empresa principal tiene la responsabilidad de que las empresas que participan en la actividad cumplan por ejemplo con las cotizaciones sociales de sus trabajadores.

• **Los empresarios mantienen el poder para cambiar las condiciones sustanciales de trabajo.** Del acuerdo que ratificaron ayer CEOE, Cepyme, CCOO y UGT, ha desaparecido la intención de revisar el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. Esto en la práctica supone que los empresarios mantienen su potestad de modificar, sustancialmente, las condiciones de trabajo, si la compañía tiene dificultades o percibe que las va a tener. Por ejemplo, en el salario, la jornada laboral, el tiempo de trabajo o los turnos. Pero además, los empresarios evitan que CCOO y UGT profundicen en la pyme, como querían el Gobierno y los sindicatos. Por lo tanto, para modificar sustancialmente las condiciones de trabajo, el empresario podrá instar a sus

trabajadores a que creen un comité ad hoc. Este es un mecanismo fundamental para que la empresa pueda descolgarse del convenio sectorial.

• **Prioridad del convenio sectorial en el salario.** Este punto reviste menor importancia, teniendo en cuenta el punto anterior, en el que al final el empresario puede cambiar sustancialmente las condiciones de trabajo en el caso de una situación de crisis, o que presuma que pueda ocurrir. Además, el convenio de empresa tendrá prioridad en cuestiones como el horario y las distribuciones del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo o la planificación anual de las vacaciones. También, la adaptación de las modalidades de contratación a los convenios de empresa. Ver información en la página 20.

• **Desaparece la prioridad del convenio autonómico sobre el nacional.** El acuerdo final tampoco contempla este punto, que es muy polémico y que seguro que tendrá consecuencias en la tramitación parlamentaria. Sobre todo, con los socios independentistas y nacionalistas del Gobierno. Esta cuestión amenazaba con crear, cuando menos, varios modelos de negociación colectiva. Por ejemplo, en Cataluña y en el País Vasco. Un motivo más para romper la unidad de mercado en España. Además, amenazaba con restar poder a las confederaciones de CEOE, Cepyme, UGT y CCOO, principales ar-

tíficos de la negociación colectiva en España.

• **Vigencia indefinida del convenio.** En última instancia significa que un convenio seguirá vigente, aunque haya caducado, mientras no sea sustituido por uno nuevo que sea fruto del acuerdo entre los empresarios y los trabajadores. Y todo ello, incluso aunque el conflicto sobre el convenio sea objeto de un arbitraje. La reforma laboral del Gobierno del PP establece que, salvo pacto en contrario entre los agentes sociales, el convenio perderá definitivamente su vigencia un año después de caducar. Los sindicatos siempre han visto en esta medida una pérdida de protección de los trabajadores. Primero, porque si no hay convenios sectorial donde se pueda acoger la empresa sin convenio, la única protección de los empleados es el Estatuto de los Trabajadores. Por lo tanto, se pierden todos los derechos conquistados y complementarios del convenio.

• **Contrato indefinido de la construcción.** Las empresas han conseguido mantener el contrato fijo de obra, que ahora se llamará "indefinido adscrito a obra". Siempre ha sido un contrato temporal de la construcción y lo seguirá siendo, porque el empleo termina con el fin de la tarea. Es una estrategia más que puede ayudar a España a aumentar los contratos indefinidos en la estadística, como ocurre en Francia.