

# LOS CAMBIOS LABORALES QUE QUIERE EL GOBIERNO

Raquel Pascual - Madrid – Cinco Días

La ministra de Empleo y Seguridad Social, Fátima Báñez, se ha puesto manos a la obra para diseñar la reforma laboral. ¿Qué cambios persigue este Ejecutivo? Como han repetido por activa y por pasiva sus responsables, el principal objetivo es crear empleo; pero antes que eso, se trata incluso de frenar la destrucción de puestos de trabajo que sigue produciéndose sin visos de finalizar.

Estas son algunas de las cuestiones sobre las que trabaja el equipo económico de Rajoy:

1. Negociación Colectiva. El Gobierno se prepara para hacer oídos sordos a la advertencia de patronal y sindicatos para que no toque la legislación en materia de convenios colectivos. De hecho, lo más probable es que los puntos fuertes de su reforma giren en torno a los cambios en materia de negociación colectiva, de forma que se consigan un gran objetivo: **que los empresarios puedan modificar más fácilmente las condiciones de trabajo de sus empleados**, para evitar que en momentos de crisis se recurra como primera opción al despido.

Para ello, el nuevo Gobierno se limitará a cumplir una de sus promesas electorales: **dar más poder a los convenios de empresa frente a los sectoriales de ámbitos superiores** (provinciales, autonómicos y nacionales).

La última reforma de la negociación colectiva que decretó el Gobierno del PSOE en 2011, sin acuerdo de patronal y sindicatos, ya dio un paso adelante en este sentido cambiando el Estatuto de los Trabajadores para que lo dicho en los convenios de empresa pesara más que lo recogido por los convenios superiores en la mayoría de las materias importantes; sin embargo, quien hace la ley, hace la trampa, y los legisladores incluyeron que eso sería así, "salvo pacto en contrario" de patronal y sindicatos. Y este pacto es el que ha operado en el 80% de los convenios de ámbito superior al de empresa desde que entró en vigor dicha reforma, por lo que son los convenios sectoriales de cualquier ámbito siguen mandando más que los de empresa.

Ahora, la reforma que prepara el Gobierno intentará dar una vuelta de tuerca más a este cambio, para que realmente sea lo dicho en los convenios de empresa lo que prime y que estos puedan recoger peores condiciones que los sectoriales de ámbito superior, si con ello se evitan despidos en la empresa.

2. Flexibilidad interna. Junto a los cambios en la estructura de la negociación colectiva, el Ejecutivo buscará la fórmula de **facilitar que el empresario modifique sustancialmente las condiciones laborales de sus empleados, sobre todo en materia retributiva, funcional o de jornada**. En este punto, siempre preservará el recurso del trabajador a los tribunales si no está de acuerdo con dichas modificaciones.

Estos cambios estarán orientados, sobre todo, a las pequeñas y medianas empresas.

3. Contratación y flexibilidad externa (despido). En esta materia, el Gobierno combinará su promesas electorales de **incentivar la contratación de jóvenes menores de 30 años** (con una rebaja del 100% en las cotizaciones sociales durante el primer año de contrato) y la primera contratación de un asalariado por un trabajador autónomo, con un incentivo fiscal de 3.000 euros; con **fórmulas para fomentar el contrato a tiempo parcial y el teletrabajo**.

El Ejecutivo pretende **extender aún más el uso del contrato indefinido de fomento del empleo con una indemnización de 33 días por año trabajado y un máximo de 24 mensualidades**, que ya se puede hacer a todo aquel que lleve al menos un mes en el desempleo. Pero queda la duda de si, además, unificará -de forma temporal o permanente- los dos contratos indefinidos actuales en uno con la indemnización de los 33 días, para todos los nuevos trabajadores. De ser así, **el actual contrato fijo ordinario, por el que se**

**paga un despido de 45 días por año, con un máximo de 42 mensualidades, quedaría a extinguir** en la normativa laboral, con lo que sólo conservaría sus derechos aquellos que ya tienen firmado uno, pero no se podría suscribir uno nuevo con nadie más.

4. Intermediación en el mercado laboral. El Ministerio de Empleo y Seguridad social prepara una reordenación de las políticas activas de empleo, que gestionan los servicios públicos de empleo de las comunidades autónomas. Estos cambios incluirán una constante evaluación de estas políticas y la necesidad de los gestores de cumplir objetivos de colocaciones, entre otras cosas. Junto a ello, podría abrir más los campos donde pueden actuar las empresas de trabajo temporal (ETT) a, por ejemplo, los procesos de selección y formación de personal.

5. Absentismo. En este terreno, el Ejecutivo buscará una fórmula para **agilizar las altas por parte de las Mutuas** de Accidentes Laborales y Enfermedades Profesionales; así como la forma de que el trabajador no esté obligado a llevar la baja médica hasta el tercer día de ausencia.

Finalmente, en materia salarial, el Gobierno no tiene competencias legales, pero sí mediará para que los interlocutores sociales modifiquen el actual modelo de fijación de salarios que tiene en cuenta la previsión de inflación, la productividad y la cláusula de revisión salarial. El mensaje del Ejecutivo es que en esta fórmula **tengan menos peso las indexaciones de los sueldos al IPC y se ligen más a la productividad**, dando mayor peso a las estructuras retributivas variables y ligadas a objetivos.