



José Luis Gil, secretario general de CCOO CLM, y Carlos Pedrosa, secretario general de UGT de la región.

Muy lejos de frotarse las manos parece estar Ángel Nicolás, el presidente de la patronal toledana (que preside también la CECAM, patronal de Castilla-La Mancha), que critica la penalización de los contratos temporales y que se mantenga el contrato indefinido con despido de 45 días. "La reforma laboral resulta del todo decepcionante... la normativa debe permitir de manera rápida y sencilla la adecuación de los salarios, del horario, la jornada o la contratación al devenir de la actividad económica. Por el contrario, nos encontramos con una reforma laboral que no sólo no permite esto, sino que muy al contrario, lo encorseta si cabe aún más. Se incrementa el nivel de burocratización de las relaciones laborales de la empresa. Todas aquellas cuestiones que tienen que ver con la aplicación de los procedimientos de descuelgue o de flexibilidad, supone complicar aún más la gestión, lo que hace inaplicables de hecho todas las medidas de flexibilidad en las empresas. La reforma contempla además en este punto una creciente sindicalización de las pequeñas y medianas empresas". Nicolás considera que se ha quedado en el tintero una de las reivindicaciones de los empresarios: "El Gobierno olvida también cuestiones tan importantes como el absentismo laboral, un problema acuciante para la productividad del mercado de trabajo y que viene siendo denunciado por las empresas desde hace tiempo". □

MEDIDAS DEL REAL DECRETO LEY DE REFORMA LABORAL

Las nuevas reglas de juego del mercado laboral

El primer paquete de medidas tiene como objetivo penalizar los contratos temporales e incentivar los indefinidos:

–Establecimiento de un límite temporal máximo en los contratos para obra o servicio determinado.

–Extensión de las medidas para evitar el encadenamiento de contratos temporales.

–Incremento progresivo de la indemnización por la finalización de este tipo de contratos.

–Fomentar la contratación indefinida, ampliando los colectivos que pueden tener acceso a esta modalidad.

–Se prevé que el FOGASA asuma una parte de la indemnización correspondiente a los despidos por causas económicas. Esta medida tendrá carácter transitorio y será sustituida por la creación de un fondo de capitalización individual que podrá utilizar el trabajador en los casos de despido, para completar su formación o para su jubilación.

–Se precisan las causas del despido por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, dando mayor certeza y seguridad a las partes afectadas y facilitando el control judicial.

Medidas para dotar a las empresas de mayor flexibilidad de organización interna:

–Modificación del Estatuto de los Trabajadores para dotar de mayor agilidad y eficacia a los procesos negociados en la empresa para modificar las condiciones de trabajo. El plazo previsto para los períodos de consultas será improrrogable; se potencia la utilización de medios extrajudiciales de solución de discrepancias.

–Se revisan las condiciones para que los procedimientos de inaplicación salarial de las empresas puedan solventarse a través de un arbitraje, evitando bloqueos en la negociación que pueden poner en peligro la viabilidad de la empresa.

Hay que tener en cuenta que el descuelgue salarial es una práctica temporal y de carácter excepcional, reservada para empresas que se encuentran en dificultades económicas justificadas. Es decir, que se trata de un mecanismo que busca evitar despidos en épocas de crisis, facilitando el ajuste temporal vía salarios.

–Se amplían las posibilidades para suspender, en lugar de extinguir, los contratos de trabajo y reducir la jornada en situaciones de dificultades económicas de la empresa. Son opciones ya introducidas a menor escala en el Real Decreto Ley 2/2009 que han tenido un efecto muy favorable para preservar puestos de trabajo. Se flexibilizan las condiciones de aplicación de estas medidas y se amplían los incentivos tanto para los trabajadores como para las empresas que se acojan a estas medidas, mejorando las condiciones de protección por desempleo y las bonificaciones de las cotizaciones.

Medidas para dar más oportunidades a los desempleados, especialmente a los jóvenes:

–Nueva regulación más rigurosa y selectiva de las bonificaciones a la contratación indefinida.

–Mejora sustancial del contrato para la formación de los jóvenes, reforzando los incentivos a las empresas y la protección social por desempleo.

–Ampliación y mejora de los mecanismos de intermediación laboral, preservando la centralidad de los Servicios Públicos de Empleo, a través de medidas como la regulación de la actividad de las agencias de colocación con ánimo de lucro, en la línea marcada por la Organización Internacional del Trabajo, y la adaptación a la legislación comunitaria de las restricciones de las ETTs en sectores de especial peligrosidad.