

## El PNV llama "hipócrita" al presidente de la CEOE, Antonio Garamendi

te a ERC, que no apoyase el Real Decreto Ley del Gobierno. Tan es así que, en su capítulo de agradecimientos, Díaz se acordó de la patronal, los sindicatos y todas las fuerzas políticas que apoyan al Gobierno en esta tesitura. Incluso, del PNV "por presentar propuestas en la mesa de negociación". Cosa que no hizo con ERC ni con EHBildu.

Díaz compitió con Rufián en defender la realidad de los trabajadores para resaltar la reforma laboral y contestar los argumentos del adversario en el debate. Así, la vicepresidenta, en una clara referencia a los republicanos, dijo que "dar la espalda a esta reforma es devolvernos a la casilla de salida en el juego funesto de la precariedad. Es colocar a los diputados en la encrucijada de decir sí o no al modelo fracasado del PP". "No encuentro, por mucho que lo busque, un argumento sólido para votar en contra de esta reforma". "Para no apoyar las mejoras salariales" de las limpiadoras de las habitaciones de hoteles o de los trabajadores del metal de la provincia de Cádiz que, en noviembre de 2021, levantaron un conflicto laboral para defender mejoras salariales en su convenio.

Pero Rufián contestó a la vicepresidenta como si hablase con un trabajador presente en el hemiciclo y dijo que "nadie venga a decir que si se vota en contra es que vuelve la reforma laboral del PP, porque decir esto es mentir y te están intentando estafar". El diputado catalán acusó a Díaz de pedir a ERC que se limite a firmar un acuerdo cerrado con la patronal y los sindicatos. "Es la reforma que hubiera aprobado [el exdirigente de Ciudadanos] Albert Rivera de presidente. Es tan duro como eso", dijo Rufián.

Con ello, deslizó que es una reforma laboral que hubiera defendido un Gobierno liberal. Rivera dimitió tras fracasar estrepitosamente en las elecciones generales de 2019. Y fue sustituido por Inés Arrimadas. El portavoz del PNV, Aitor Esteban, llamó "hipócrita" al presidente de la patronal, Antonio Garamendi, "por decir en público que blindar los convenios autonómicos frente a los de ámbito nacional rompería la unidad de mercado, cuando con el PNV dijo lo contrario", expresó Aitor Esteban.

**EL DIÁLOGO SOCIAL Y EL MERCADO DE TRABAJO/** LA REFORMA PACTADA POR EL GOBIERNO, LA PATRONAL Y LOS SINDICATOS HACE ESPECIAL HINCAPIÉ EN REDUCIR EL EMPLEO TEMPORAL, QUE TAMBIÉN ES EL PRINCIPAL OBJETIVO DE LA UE.

# Diez claves para bajar la temporalidad

ANÁLISIS por M.Valverde

El principal objetivo de la reforma laboral que ha pactado el Gobierno con la patronal y los sindicatos es reducir el elevado empleo temporal y, por lo tanto, la precariedad laboral; 4,3 millones de personas trabajan de esta forma actualmente, lo que supone el 25% de los asalariados. Las diez principales propuestas del Real Decreto Ley, que entrará en vigor plenamente el próximo 31 de marzo son las siguientes:

## Nuevos contratos de formación

Tendrán dos modalidades: la primera, para que el trabajador pueda alternar un empleo en la empresa con la enseñanza teórica. Es lo que se conoce como formación dual. Con carácter general, este contrato se puede hacer con trabajadores de cualquier edad. No obstante, el Real Decreto-Ley limita a 30 años la edad del trabajador cuando se suscriba para la obtención de certificados básicos del Servicio Público de Empleo Estatal. La duración del contrato comprenderá entre tres meses y dos años. Su tiempo de trabajo no podrá superar el 65% de la jornada laboral, durante el primer año, ni el 85%, durante el segundo. Su retribución no podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional. Esta renta es de 965 euros al mes ó 13.510 al año. Si la retribución de este contrato se fija en convenio, durante el primer año, el salario no podrá ser inferior al 60% de la retribución acordada para los empleados en ese cometido, ni al 75%, durante el segundo año.

## Contrato de prácticas

Lo mismo ocurre con el salario del contrato de trabajo en prácticas. Si no lo fija el convenio en su grupo profesional, en ningún caso será inferior al SMI, en proporción a la jornada trabajada. Su duración 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. Por lo tanto, se podrá concertar con un titulado universitario, de grado medio o superior. También con quien tenga un certificado de formación profesional, enseñanzas artísticas o deportivas. Tanto el trabajador en prácticas como el de formación tendrán toda la protección de la Seguridad Social.

## Nuevos contratos temporales

Uno, por circunstancias de la producción, y otro, por sustitución de un empleado. En el primer caso, hay dos modelos: el primero, para atender, dentro de la actividad normal de la



La hostelería será uno de los sectores donde más se notará la reforma laboral.

empresa, un incremento ocasional e imprevisible del trabajo. En este caso, el contrato tendrá una duración de 6 meses, ampliable a un año, si así lo recoge el convenio. El segundo modelo de este contrato tendrá una duración máxima de tres meses, dentro del año natural. Su fin es que la empresa pueda atender situaciones previsibles y ocasionales, en periodos de muy corta duración. Dentro de esos 90 días, la empresa podrá contratar todo el personal que necesite.

## Contrato de sustitución

Las empresas podrán utilizar el nuevo contrato de sustitución. Su fin es que puedan sustituir a un trabajador que tiene que dejar la empresa durante un periodo determinado, pero que tiene derecho a volver y a recuperar el puesto de trabajo.

## Contrato fijo discontinuo

Es la propuesta principal del Gobierno para sustituir al contrato temporal. Para las empresas es muy importante tener en cuenta dos novedades de este contrato. En primer lugar, como ya son trabajadores indefinidos no tienen la indemnización de 12 días de salario de los trabajadores temporales. Esto proporciona ahorro de costes y flexibilidad a la empresa, mientras no prescinda del trabajador. Termina la temporada y el trabajador se acoge a la protección por desempleo hasta que la empresa le vuelve a llamar. Si hay despido del empleado, porque se ha acabado el trabajo, entonces es causa objetiva. La empresa tendrá que indemnizarle con 20 días de salario por año de trabajo, en proporción con la suma de todos los pe-

riodos efectivos de trabajo que haya hecho el empleado.

## Nuevo contrato fijo de obra

Cuando termine la actividad para la que ha sido contratado el trabajador, la empresa está obligada a ofrecerle otro trabajo o una alternativa de formación para acceder a otro empleo. Si el trabajador rechaza la oferta, o no puede acceder a un nuevo empleo, entonces tendrá una indemnización por despido equivalente a 27 días de salario por año de trabajo o una cantidad proporcional al tiempo que ha pasado en la obra.

## Nuevo Mecanismo RED

Se trata de ayudar a las empresas que atraviesen dos tipos de crisis y eviten los despidos. En primer lugar, cuando una empresa se vea afectada por una crisis económica y necesite acogerse al Mecanismo RED durante un año. En segundo lugar, cuando una compañía sea afectada por los cambios producidos en un sector. En este caso, la duración inicial del Mecanismo será de un año, que puede ampliarse hasta dos años, mediante dos prórrogas de seis meses. Las exoneraciones de cotizaciones sociales por cada trabajador afectado comprenderán del 60% al 20% durante un año, cuando la empresa esté en una crisis cíclica. Como en el caso de los ERTE la empresa está obligada a mantener el empleo. La exención será del 40% cuando la compañía estén una crisis coyuntural o la transformación de un sector. Todas las rebajas de cotizaciones están vinculadas a la formación de los empleados.

## Como quedan los ERTE

Para los ERTE por causas económicas, tecnológicas, organizativas y de producción, las principales novedades son: se reduce de 15 a 7 días el periodo de consultas del empresario con los trabajadores. La compañía tendrá una exención del 20% en las cotizaciones por cada trabajador con reducción de jornada o suspensión de empleo. Si el empresario se acoge a la rebaja de cotizaciones sociales debe dar formación a los trabajadores afectados. Su incumplimiento supondrá que debe devolver a la Seguridad Social las exenciones que ha realizado exclusivamente por cada trabajador afectado por el incumplimiento. Las exoneraciones serán del 90% para los ERTE de fuerza mayor y por impedimento o limitación de la actividad empresarial.

## El sector tiene prioridad aplicativa en el salario respecto a la empresa

Será el sector el que fije las retribuciones de los trabajadores. Pero, ojo, siempre y cuando el convenio del sector se haya firmado antes que el de empresa. Es decir, el acuerdo del sector no podrá imponer ninguna de sus condiciones a un convenio de empresa que ya estuviera vigente. Además, las empresas conservan la potestad para plantear a su propio comité un cambio sustancial de las condiciones de trabajo: el salario, la jornada, los turnos o las vacaciones, entre otras.

## Prórroga indefinida de los convenios caducados

Se mantendrán mientras no sean sustituidos por uno nuevo, que sea fruto del acuerdo entre empresa y trabajadores.