

# Los empresarios avisan: la reforma de Díaz penalizará el empleo

► Alertan del momento económico «muy sensible» y tachan los cambios de ideológicos

M. CUESTA / S. ALCELAY  
MADRID

La ministra de Trabajo vuelve a darse de bruces con los empresarios ante los cambios laborales con los que pretende revertir la reforma laboral de 2012. Unas horas después de que se conociera que la vicepresidenta pretende hacer indefinidos los contratos temporales de más de un año o de exigir a las empresas que contraten o subcontraten con otra empresa que se cercioren de que están al día en los pagos con la Seguridad Social, desde la sede de la madrileña calle de Diego de León, 50 mostraron a este diario un profundo malestar por los cambios que busca poner en marcha Yolanda Díaz. «Es una reforma ideológica, intervencionista y regresiva, completamente alejada de los objetivos de convergencia en temporalidad con la UE y de la realidad del mercado laboral español», aseguró a ABC Lorenzo Amor, presidente de ATA y vicepresidente de la CEOE.

El dirigente empresarial cree que los cambios propuestos, «lejos de modernizar, limitan la capacidad de adaptación de las empresas y penalizará la creación de empleo. Esperemos, además, que semejante disparate no tenga efectos inmediatos en el empleo en un momento tan sensible como el actual», concluyó.

«Derogaremos lo que tengamos que derogar». Con estas palabras despeja

ba ayer Yolanda Díaz la pregunta lanzada por el diputado y secretario general popular Teodoro García Egea acerca del futuro de la normativa laboral en nuestro país. Quizá para evitar polémicas con la vicepresidenta segunda y ministra de Economía, Nadia Calviño, Díaz puso el acento en «el nuevo marco de relaciones laborales» en el que trabajan los agentes sociales. Lo cierto es que ese es el terreno en el que la ministra de Trabajo se maneja a la perfección y donde se librará la verdadera batalla. Díaz ya avisó de que iba a poner en marcha una verdadera «revolución laboral» y así lo demuestra el documento que ha puesto sobre la mesa de empresarios y sindicatos para su negociación. Estas son sus principales claves:

## Plazo del contrato

La propuesta pone en jaque los contratos temporales. Se limita su uso a dos supuestos -cuando haya picos de demanda imprevistos y para sustituir a un trabajador de baja- y se limita su duración. Como norma general estos contratos serán de seis meses, prorrogables como máximo hasta un año. En el caso de las sustituciones se admitiría el uso de esta modalidad contractual hasta la reincorporación de la persona de baja con un plazo máximo de dos años.

## Subcontrataciones

La propuesta establece que las empresas que contraten o subcontraten a otra empresa deberán cerciorarse de que la contratista está al corriente del pago en las cuotas de la Seguridad Social. Se explica además

que «la empresa principal, durante los tres años siguientes a la terminación de su encargo, responderá solidariamente de las obligaciones referidas a la Seguridad Social contraídas por las contratistas y subcontratistas durante el periodo de vigencia de la contrata». Además, se remarca que «los trabajadores de la contratista o subcontratista deberán ser informados por escrito por su empresa de la identidad de la empresa

principal para la cual estén prestando servicios en cada momento».

## Despidos

El borrador que se está negociando con los agentes sociales fija dos casos en los que se puede despedir por causas objetivas: por «ineptitud» del trabajador, causa que no podrá alegarse después del periodo de prueba, y por falta de adaptación del trabajador a innovaciones técnicas en el puesto. En este caso, el empresario deberá ofrecer al trabajador un curso de formación. Además, se pretende poner en marcha una nueva modalidad de despido nulo para los contratos temporales que no especifiquen las causas que justifican esta opción contractual, así como su duración prevista.

## Jerarquía de convenios

El Gobierno limita también la capacidad de negociación de las empresas en sus propios convenios. Así, aunque se mantienen aspectos como la organización de la jornada, los turnos o las vacaciones, quedarían en el ámbito del convenio sectorial aspectos clave como el salario base y los complementos. Las empresas solo podrían mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores, nunca empeorarlas.

## Ultraactividad

El documento ahonda en recuperar la prórroga de manera automática del convenio de empresa en caso de que no haya acuerdo entre los trabajadores y la compañía, lo que se conoce como la ultraactividad de los convenios, uno de los grandes cambios que introdujo la reforma laboral del Partido Popular. «En defecto de pacto, cuando hubiere transcurrido el proceso de negociación sin alcanzarse un acuerdo, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo», establece. Igualmente, este documento elimina del convenio de empresa su prioridad sobre el sectorial para fijar el salario base y los complementos salariales.



Yolanda Díaz // ABC