



J. R. Mínguez

El autor del artículo, José Ramón Mínguez, Socio-Director de la División Laboral del Bufete Barrilero y Asociados, fue ponente de la Jornada jornada "Novedades Legales y de Seguridad Social para 2010", organizada por APD Zona Norte y el Bufete Barrilero y Asociados, con el patrocinio del Banco Sabadell y la colaboración de Lan Ekintza-Bilbao. En su exposición, el autor cre que "no son necesarias grandes reformas legales".

Novedades y reformas laborales para 2010

La evolución de los datos económicos experimentada en el año 2009 será probablemente la más negativa de nuestra historia reciente. Esta cuestión ha hecho que durante las últimas semanas se lancen permanentes mensajes de reformas y propuestas para poder afrontar una recuperación cada vez más necesaria. El presente artículo pretende clarificar las novedades que han entrado ya en vigor y, sobre todo, analizar las propuestas de reformas que se están gestando. Asimismo, trataré de recoger "mis propuestas" sobre tan compleja e imprescindible gestión de los cambios en los ámbitos laborales.

Novedades legislativas. Al margen de otras normas con una repercusión más concreta, las últimas novedades significativas son las siguientes:

- Ley 25/2009, de 22 de diciembre, sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio en el ámbito comunitario.
- Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de presupuestos generales del Estado.
- Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el fomento del empleo. Esta ley, entre otras cuestiones, amplía a todo el 2010 la bonificación del 50% en las cuotas de Seguridad Social para los EREs de suspensión. Además, introduce una reforma sustancial respecto a la exención fis-

cal de las indemnizaciones que tienen como consecuencia la extinción de contratos tramitados conforme a lo dispuesto en el artículo 51 del E.T.

Las anunciadas reformas laborales: como he recogido en la introducción, la evolución económica sin precedentes de 2009 hace que ya nadie cuestione la necesidad de reformar el mercado laboral. El problema es definir el CÓMO y el QUÉ de dicha reforma. Sobre este debate es necesario conocer la existencia de 3 documentos y referencias básicas:

- El documento remitido por el Gobierno a los interlocutores sociales, sobre las 8 líneas de actuación para afrontar la reforma laboral.

- El preacuerdo alcanzado entre los interlocutores sociales para el empleo y la negociación colectiva de 2010 a 2012.

- Los estudios de un grupo de economistas que están siendo publicados en la web www.crisis09.es

En estas propuestas se debaten cuestiones de gran calado, como la abundante segmentación existente entre contratos temporales e indefinidos y sus posibles alternativas de regulación; el debate sobre el importe de las indemnizaciones por despido en nuestra legislación, con la preocupante tendencia a la única existencia del importe previsto para el despido im-

procedente (45/42), obviando la existencia del despido causal; la problemática derivada de la escasa eficacia de la recolocación, a través de los servicios Públicos de Empleo, etc.

Siete puntos críticos sobre la reforma: En mi opinión, una buena reforma del mercado de trabajo para poder afrontar un proceso de recuperación económica, debería tener en cuenta los siguientes puntos críticos:

- 1.- No es necesario afrontar grandes reformas legales, sino aplicar la normativa ya existente, diferenciando el despido causal del improcedente.
- 2.- Aumento de la flexibilidad interna, evitando la rigidez de los convenios.
- 3.- Apostar por políticas de recolocación y no aumentar derecho sobre el desempleo.
- 4.- El contrato único debería limitar los supuestos de temporalidad y aumentar el periodo de prueba.
- 5.- Adaptación del tiempo de trabajo a las nuevas realidades sociales (teletrabajo).
- 6.- Creación de un Fondo de Garantía de Despidos.
- 7.- Superación de dos graves problemas estructurales (absentismo, servicios públicos de empleo).

José Ramón Mínguez Benavente
es Socio Director de la División Laboral
del Bufete Barrilero y Asociados.