



Un claustro innovador que te enseñará las últimas tendencias en dirección RRHH



RRHHDigital
EL PRIMER PERIÓDICO ONLINE DE RECURSOS HUMANOS

Buscador

Buscar...

BOLETIN RSS HEMEROTECA



Portada	Secciones	Editorial	Entrevistas	Se rumorea	Contratado y Despedido	Empleo en RRHH	The English Corner
---------	-----------	------------------	-------------	------------	------------------------	----------------	--------------------

Portada > Editorial

Fernando Vizcaino de Sas, Socio Director del Departamento Laboral de Jiménez de Parga Abogados

Reforma Laboral, día 1

Actualizado Miércoles 15/02/2012 00:00

Fernando Vizcaino de Sas, Socio Director del Departamento Laboral de Jiménez de Parga Abogados



Miércoles, 15 de Febrero de 2012



la consultora en idiomas

planes de formación financiados en un 80% por la Fundación Tripartita

RRHH Digital. Desde la radicalidad de los Sindicatos al ver perder su influencia sobre las relaciones laborales en España o el silencio culpable de los Empresarios que, sonrisa disimulada en ristre, se declaran no del todo satisfechos con la Reforma, me falta una opinión serena y objetiva de esta revolucionaria Reforma Laboral de Rajoy.

No puedo ser yo quien le ponga objetividad a la cosa. Realmente una vez leído y releído el Real Decreto Ley creo que es una norma que cambia radical y completamente la forma franquista de vivir y ver las relaciones entre empresas y trabajadores. Pero no estoy seguro de si me acaba de entusiasmar.

Decir que en España nuestras relaciones laborales estaban trufadas por el proteccionismo del Franquismo, es una evidencia. El trabajador es un sujeto al que proteger, bien por papá Estado, bien por papá Sindicato. Pero al que no se le puede dejar ir solo de la mano.

Pero hay otro mal "autoritario" peor en nuestras relaciones laborales (lo que hoy se llama de forma cursi "Mercado de Trabajo"): el gen de querer ser funcionario de todo español que se precie.

Si un defecto ha llevado a que se vea la Reforma como un ataque al papel predominante de los sindicatos en el juego de lo laboral, el otro es el que explica el "miedo al vacío" del españolito de a pié ante la reducción de los niveles de indemnización. Y eso que el Gobierno ha respetado la indemnización de 45 días hasta el domingo 12 de febrero de 2012, que si no estaríamos ya con unas protestas que no provocaron ni tener cinco millones de parados.

La histórica afición de las Dictaduras a los "Reglamentos", nos ha llevado a la preponderancia de los Convenios Colectivos como norma suprema que regula el mundo laboral. Y claro, puesto a ellos y en aras del necesario principio de toda política de protección que se precie de "Santa Rita, Rita, Rita...", a unos convenios gordos y rubicundos, llenos de muchos derechos y no tantas obligaciones, propios de épocas de esplendor.

Que a estos tres males se haya puesto fin, es bueno. No más tutela (me estoy acordando de la frase de D. Manuel de que "...aquí no hay tutelas ni hay tu tías..."), no más agarres al sillón en puestos a perpetuidad o que finalizar cuesta el rescate de una princesa y no más convenios "per saecula saeculorum" que duraban más que las conocidas pilas del conejito.

Pero me preocupa que se deja en manos de los jueces de lo laboral demasiadas decisiones.

Si los Juzgados de lo Social ya estaban colapsados, con esta Reforma duplican su trabajo. Es lógico, una vez modificada la Ley de Procedimiento y concedida la competencia de ERES y otras materias afines a la jurisdicción social, que desapareciera el trámite administrativo previo y la vigilancia de que el Estado de Derecho se respeta, correspondía a los jueces.

Pero la inexistencia de una tercera instancia en lo Social y la experiencia del día a día en los Juzgados, hacen ver con alguna sombra esta (¿excesiva?) judicialización que introduce el Real Decreto ley.

Con todo hoy, primer día efectivo de la aplicación de esta Reforma, me preocupa la pregunta que me van a hacer los responsables de Recursos Humanos: ¿para qué nos sirve? ¿Cómo podemos utilizarla y mejorar nuestra Compañía?

Yo la leería en su orden, esto es: Capítulo I "Empleabilidad", ósea como desarrollar la formación y el acceso al mundo laboral; Capítulo II "Fomento de la Contratación" para PYMES y Jóvenes, el contrato estrella de ésta Reforma con unas bonificaciones fiscales o de Seguridad Social estimables; Capítulo III "Flexibilidad Interna y Negociación Colectiva" los ítems más significados de traer la flexiseguridad europea a nuestro país...

Y dejaría para otro día e Capítulo IV sobre la extinción del Contrato y los ERES y ERTES...

Felicito al equipo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social con la Ministra a la cabeza. Han sido valientes, han hecho bien los deberes y nos han ofrecido un buen instrumento de trabajo con el que empezar a corregir el

Lo último de la hemeroteca

- El fin de las vacaciones, el inicio de un reto para todos
- La vuelta de vacaciones y el ogro
- ¿Qué es Coaching Laboral?
- La vuelta al cole
- Hoy vuelvo al trabajo

Ver todas las entradas

Directorio de RRHH

Entrar al Directorio

Sector: Consultoras de Recursos Humanos



Persona



Psicosoft



Talento y Resultados Epise

ANTERIOR SIGUIENTE

Lo más de la semana

LEIDO | COMENTADO

dislate de nuestro Mercado de Trabajo.

Ahora les toca a ustedes, responsables de Recursos Humanos y a nosotros los técnicos, ver si somos capaces de optimizar esta Ley.

Y recuerden que estamos haciendo historia de esa con mayúsculas....

IMPRIMIR
 ENVIAR
 PDF
 RECOMENDAR

[Volver a sección](#)
[Volver a portada](#)

[Me gusta](#)
[Enviar](#)
 A una persona le gusta esto.
 [Twitter](#) 0
 [Share](#)

Ayúdanos con tus comentarios a completar esta noticia
Los comentarios se publicarán una vez sean aprobados por el administrador...

Escribe tu comentario

Tema: Reforma Laboral, día 1

Nombre (Obligatorio)

Correo Electrónico (Obligatorio)*

Página Web (Si tienes)

**La dirección de correo no se hará pública en la web*

Introduce el número de la imagen (Código de verificación para prevenir envíos automáticos)

[Enviar](#)

- El 80% de los graduados en MBA de Esade trabajan fuera de España
- Innovación en Recursos Humanos: una novedosa forma de selección de personal
- Los siete enemigos de la supervivencia de la empresa
- DICES 2011- 12: Guía de Carreras y Estudios Superiores
- Chicago Booth presenta el 'enfoque' Chicago en una sesión informativa para futuros alumnos del Executive MBA

Encuesta

¿Por qué estudiar un máster?

- Por aprender
- Por ascender en el trabajo
- Por el prestigio de la Escuela de Negocios
- Por interés para completar mi curriculum
- Por encontrar trabajo
- No lo creo necesario

[Ver resultados](#) | [Votar](#)

Búscanos en Facebook

RRHH Digital
[Me gusta](#) 2,347

RRHH Digital ha compartido un enlace

MBA Executive Fundesem
www.youtube.com
 Gabriel Ferrer nos explica las ventajas que la Escuela de Negocios Fundesem y su Máster en RRHH ofrecen a los profesionales del sector.

Hace 5 horas

RRHH Digital
 Client Featured In... un nuevo canal de...
 Plug-in social de Facebook

Empleos y Headhunters

Especializados en profesionales sénior y directivos. ¡Regístrate!
www.Experteer.es/Headhunters

Anuncios Google

Recomendamos

Unique Unique T Temporal - Specialist ETT Selección - Formación - Inhouse Restart - E-Unique
Capman La única manera global y rentable de medir el nivel de inglés. CAPMAN measuring skills & performance TOEIC
Ticket Restaurant **Atisa** GRUPO atisa 30 años 1982-2012
Headway Headway Executive Search
Torre de Barreda TORRE DE BARREDA & C

[Portada](#) | [Secciones](#) | [La Noticia más Actual](#) | [Entrevistas](#) | [Se rumorea](#) | [Contratado y Despedido](#) | [Empleo en RRHH](#) | [The English Corner](#) | [Suscríbete al boletín](#) | [Hemeroteca](#) | [Links](#) | [Aviso Legal](#)

ediciones digitales siglo 21
 RRHHDigital
 GolfConfidencial.com
 altodirectivo.com el periódico online de los líderes de hoy