

UNA PREVISIÓN DE PÉRDIDAS BASTARÁ PARA DESPEDIR

M. V. G. / A. D. - Madrid - 30/07/2010

El Congreso da seis meses a patronal y sindicatos para reformar los convenios

Cuando el pacto para la reforma laboral descarriló en el diálogo social, tras el desacuerdo se escondía el despido y sus causas. El Gobierno tuvo que sacar adelante la reforma por decreto y sin el apoyo de sindicatos y empresarios. De nuevo, **el despido objetivo** y sus motivos estuvieron a punto de dar al traste con los planes del Ejecutivo. También hubo elementos como **la flexibilidad interna y el absentismo** que abocaron a la Comisión de Trabajo a una jornada de infarto. Estos temas y los mandatos para reformar la negociación colectiva en seis meses si antes los agentes sociales no alcanzan un acuerdo y los **cambios en las prestaciones por desempleo** son, entre otros, los cambios más significativos de esta reforma laboral:

- Causas de despido objetivo. Según el texto aprobado, las empresas podrán despedir por causas económicas procedentes cuando existan "**pérdidas actuales o previstas**, o la disminución persistente de su nivel de ingresos". El decreto original del Gobierno hablaba de "situación económica negativa". Esta precisión marca el camino a los jueces a la hora de aprobar los despidos procedentes, mucho más baratos (20 días por año trabajado, con un límite de 12 mensualidades) que el improcedente (45 días con un tope de 42 mensualidades o 33 con un máximo de 24, según el tipo de contrato indefinido).

- Flexibilidad interna. Este ha sido uno de los puntos en que los diputados de CiU han puesto más empeño. El grupo nacionalista proponía que si a la hora de modificar el horario, el puesto de trabajo o los turnos no había acuerdo entre trabajadores y empresario primara la decisión de este último. Al empleado le quedaba la opción de acudir al juez, pero esto no paralizaba la medida patronal. Al final, el PSOE ha impuesto su criterio. Si no hay acuerdo, decidirá el juez. No obstante, ambas partes podrán recurrir a un árbitro antes de ir a los tribunales.

- Absentismo. Una de las obsesiones de la patronal, reforma tras reforma, también de CiU esta vez, es el absentismo, pese a bajar en los últimos dos años. La reforma da más poder a los inspectores médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social para dar altas en las incapacidades temporales de menos de un año. Además se rebaja el umbral del 5% de media de bajas temporales de una empresa **al 2,5%** para poder **despedir de forma procedente a un trabajador que supere el 20% de ausencias, aunque estén justificadas**.

- Contrato de fomento. Para impulsar la contratación indefinida, el Gobierno quiso generalizar el contrato de 33 días de indemnización por despido. El decreto de la reforma excluía a los parados que llevan menos de 3 meses en paro, pero incluía tantas excepciones en esta regla que casi generalizaba esta figura. Ahora se rebaja el listón a quienes estén en paro: a aquellos desempleados que llevan menos de un mes.

- Subvención del despido. Se mantiene sin apenas cambios tras el trámite parlamentario la subvención al despido por parte del Fondo de Garantía Salarial (Fogasa), sin que esto afecte a la indemnización del trabajador. El empresario que alegue causas objetivas a la hora de rescindir un contrato firmado desde que entró en vigor la reforma y que haya durado al menos un año contará con una subvención correspondiente a 8 días por año trabajado. El resto tendrá que abonarlo el patrón, sea procedente o improcedente el despido.

- Prestaciones a parados. **Cuando se recupere el empleo (ALGÚN DÍA SERÁ)**, el Gobierno tendrá que reformar el sistema de prestaciones y subsidios a los parados para que estos se impliquen más en la búsqueda de empleo y el desarrollo de actividades (cursos de formación, elaboración de itinerarios de inserción o entrevistas). Un cambio en esta línea provocó la última huelga general, la de 2002, contra un Gobierno de José María Aznar.

- Negociación colectiva. Al final, la oposición se han resignado a que sean **los agentes sociales** quienes negocien la reforma de la negociación colectiva, algo que comenzaron a hacer el pasado miércoles. No obstante, han puesto una condición: dan a sindicatos y empresarios medio año para ponerse de acuerdo una vez entre en vigor la reforma laboral. Si en ese plazo han sido incapaces de llegar a un pacto, el Gobierno tendrá que tomar la iniciativa.

CAMBIOS EN LA LEY

- **Decreto de junio**: "Se entiende que concurren causas económicas [para el despido objetivo] cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa".

- **Primera enmienda transaccional del PSOE**: "[...] cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa tal como la existencia de pérdidas, la disminución relevante de beneficios o la falta persistente de liquidez".

- **Texto aprobado en el Congreso**: "Se entiende que concurren causas [...] en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos, que pueda afectar a su viabilidad".