

El Gobierno flexibiliza el despido de 20 días e impone el arbitraje obligatorio

Limita la ultraactividad de los convenios por la vía inconstitucional, imponiendo el laudo arbitral

Recorta el plazo para negociar el nuevo contrato e introducirá medidas para combatir el absentismo

Inma Pardo

MADRID. El Consejo de Ministros dio ayer luz verde al Real Decreto-Ley de negociación colectiva, que tramitará como proyecto de ley para poder incorporar cambios y ampliar algunas materias como medidas para combatir el absentismo. Después de que hayan culminado los más de cinco meses de infructuosas negociaciones sociales, el Gobierno aprobó de forma unilateral una reforma de convenios que deja en la cuneta las propuestas empresariales. Así que, para compensar la pérdida de equilibrio, el ministro de Trabajo la acompañó del reglamento de los ERE, es decir, de la norma que establece las causas del despido objetivo. De hecho, el nuevo reglamento establece que las empresas con beneficios que prevean pérdidas futuras podrán realizar un ajuste de plantilla o despedir de forma individual con sólo 20 días de indemnización por año trabajado, con 12 mensualidades de tope.

Esta modificación abarata considerablemente el coste del despido general. En un primer momento, Trabajo modificó la norma para que sólo pudieran despedir de forma objetiva alegando causas económicas aquellas compañías que pronosticaran pérdidas previstas y que éstas fueran estructurales, es decir, que pudieran provocar el cierre de la empresa.

No obstante, el Consejo de Estado ha frenado la petición del Gobierno, argumentando que una norma no puede modificar una ley. Así que las pérdidas futuras, aunque sean coyunturales y sólo se vayan a registrar durante un periodo corto de tiempo, será causa de despido objetivo.

En el caso de los despidos individuales, la nueva causa será simplemente justificada por la empresa y revisada por un juez si el trabajador llegara a denunciar.

Sin embargo, la complicación se centra en los ERE. El ministro de Trabajo aconsejó ayer a las empre-



El ministro de Trabajo, Valeriano Gómez, en la rueda de prensa tras el Consejo de Ministros, explicando la reforma de los convenios. ELISA SENRA

La cifra

2,8

POR CIENTO. Es el incremento salarial medio que se registró en el mes de abril establecido por convenio colectivo. Por primera vez en este año, la subida se sitúa por debajo del 3 por ciento. Pero todavía está por encima de la recomendación del acuerdo interconfederal que aconsejaba un incremento de salarios de entre el 1 y el 2 por ciento para este año.

sas que para pérdidas coyunturales es más conveniente realizar medidas de flexibilidad interna sin llegar al despido. Y es que la autoridad

laboral pertinente es la que debe autorizar el ERE.

En cuanto al segundo gran punto del día, la reforma de negociación colectiva, no supondrá una gran modernización. Tanto es así, que el ministro de Trabajo ha incluido varios retoques en el texto legislativo para endurecerlo. De todas formas, el Gobierno prevé tener margen suficiente para pasar la tramitación parlamentaria.

■ Ultraactividad: menos plazo y rozando la inconstitucionalidad

El borrador que presentó el Gobierno no incluía ninguna medida para poner coto a la prórroga infinita de los convenios caducados. Así que no ha tenido más remedio que modificarlo a última hora. En la norma, se dispone un plazo de 8 meses para convenios de 2 años o menor duración y un periodo de hasta 14 meses para los convenios

superiores a 2 años. La primera propuesta del Ejecutivo giraba en torno a los 12 y 18 meses. En caso de no haber consenso entre la empresa y los trabajadores, el Gobierno obliga a que el conflicto pase al arbitraje. Eso sí, según afirmó ayer el Ejecutivo, tan sólo será durante un "plazo transitorio" hasta que los agentes sociales pacten el arbitraje obligatorio. Ésta es la segunda vez que el Gobierno incluye en una ley el arbitraje obligatorio. La primera fue en la reforma laboral y tuvo que retirarlo poco después de presentarla.

Según algunos abogados laboristas consultados, el arbitraje es un sistema voluntario y hacerlo obligatorio es inconstitucional, aunque se implante sólo durante un periodo transitorio de tiempo. Incluso dudan de la constitucionalidad de que un pacto interconfederal obligue al uso del arbitraje. De todas

maneras, el Gobierno otorga a los agentes sociales un año para negociar el uso del arbitraje, hasta el 30 de junio de 2012.

■ El convenio de empresa cobra más importancia

Ni los sindicatos ni los empresarios estaban a favor de restar poder a los convenios provinciales, pero el Gobierno ha legislado en este sentido. La estructura actual impide a la empresa implantar en su propio convenio unas condiciones de trabajo diferentes a las que dicta el texto provincial, lo que provocaba una gran rigidez. El decreto fomenta los convenios sectoriales estatales, dándoles más poder y dejando los convenios de empresa sujetos a los del sector. Por tanto, suprime la importancia de los provinciales. Muchas federaciones provinciales de

El nuevo escenario laboral Más cambios

Viene de la página 45

los sindicatos y de la patronal regulaban las condiciones de toda su provincia a través de estos convenios. Es el cambio más significativo de la reforma y así lo manifestó ayer el Gobierno.

■ Reforma de mutuas y las medidas contra el absentismo

Aunque el ministro descartó la inclusión de medidas contra el absentismo en la reforma de convenios, anunció ayer que incorporará la reforma de mutuas a través de

El Ejecutivo insta a los agentes sociales a pactar el arbitraje forzoso en el plazo de un año, hasta el 30 de junio de 2012

enmiendas. Entre los cambios, se encuentra un recorte de cuotas.

■ Flexibilidad interna y descuelgues salariales

Las medidas de flexibilidad interna para conseguir ajustes en mate-

ria de jornada o puesto de trabajo han sido las gran olvidadas. Se avanza menos en el decreto de lo que los agentes sociales habían pactado. El texto sólo incluye que la empresa podrá disponer de un 5 por ciento del tiempo del trabajo para ajustarlo a su criterio, cuando CEOE pedía el 15 por ciento. El resto de ajustes se tendrán que consensuar con los sindicatos. En el único caso que profundiza más, a la espera de conocer el texto definitivo que se publicará hoy o el lunes, es en los descuelgues salariales. El decreto enuncia que se podrán realizar cuan-

do exista un periodo persistente de disminución de ingresos que puedan suponer un daño a la empresa.

■ Comisiones paritarias

En contra de lo que demandaban los empresarios, las comisiones paritarias salen reforzadas con esta reforma. Todas las negociaciones tendrán que pasar por ellas. Y los ganadores indiscutibles son los sindicatos. El texto establece que si la mayoría de los delegados o del comité de empresa está compuesto por miembros del sindicato, éste se encargará de llevar las negociacio-

nes. Esto perjudica a los empresarios, ya que los sindicatos se adaptan menos que los trabajadores.

■ Nada de salarios, ni de flexibilidad en la pequeña empresa

Por supuesto, la reforma se deja grandes temas en el tintero. El ministro aclaró ayer que no interferirá en las recomendaciones salariales, pero instó a la moderación. Y las pequeñas empresas, se quedan como estaban. Las microempresas no suelen tener capacidad de hacer un convenio y seguirán adheridas a uno superior.