

El Congreso aprueba cambios en la reforma laboral y envía el texto al Senado

Empleo podrá intervenir para facilitar el pacto en los despidos colectivos

El Congreso aprobó ayer algunos cambios en la reforma laboral y envió el nuevo texto al Senado para su aprobación definitiva. Como novedad se establece que la autoridad laboral administrativa fiscalizará la negociación de los expedientes de regulación de empleo (ERE), también podrá asesorar a una de las partes si lo pide e incluso mediar para lograr que se pacten los despidos. Además, el nuevo contrato con un año de despido gratis desaparecerá cuando el paro baje del 15%.



Empleo podrá intervenir para facilitar el pacto en los despidos colectivos. Los secretarios generales de UGT, Cándido Méndez, y de CC OO, Ignacio Fernández Toxo (en el centro), en la manifestación contra la reforma laboral celebrada ayer a las afueras del Congreso de los Diputados.

Raquel Pascual - Madrid - 25/05/2012

Una de las medidas más polémicas de la reforma laboral fue la eliminación de la exigencia de autorización administrativa en los expedientes de regulación de empleo (ERE). Si bien el PP aceptó ayer en el Congreso una enmienda que modifica este punto al recuperar la presencia de esta autoridad laboral administrativa (que será el Ministerio de Empleo y las consejerías de Trabajo autonómicas), con el fin de que los despidos colectivos sigan pactándose entre empresa y sindicatos.

La ley mantendrá la posibilidad de que la autoridad laboral haga advertencias y recomendaciones a las partes que negocian un ERE durante el periodo de consultas. Pero la modificación aprobada ayer añade que a petición de la empresa y los sindicatos, la Administración, podrá mediar para lograr un acuerdo. Y, "con la misma finalidad también podrán realizar funciones de asistencia (asesoramiento) a petición de cualquiera de las partes o por propia iniciativa". Esto último era interpretado ayer por representantes sindicales como una "maniobra de presión a favor de las empresas".

Fuentes de Empleo aseguraron que esta medida pretende aumentar el grado de acuerdo en los ERE, que ahora es ya del 85% de los casos, "un porcentaje similar al que existía cuando se exigía autorización administrativa, añaden estas fuentes. Las partes también podrán encargar a los servicios de intermediación y arbitraje pactados que medien en estas negociaciones.

En otra enmienda, el PP introdujo una limitación en los recursos individuales a los tribunales de los ERE por parte de los trabajadores despedidos. Así, en el caso de que los sindicatos no denuncien

colectivamente los despidos que adopte la empresa en el plazo de 20 días, el empresario tendrá otros 20 días para "interponer una demanda con la finalidad de que los despidos se declaren ajustados a derecho". Si esto se consigue, la sentencia que dé el visto bueno al ERE servirá también para limitar todos los recursos individuales que se presenten posteriormente. Con ello, Empleo ha querido impedir "alguna estrategia sindical que pretendía sustituir las demandas colectivas en los ERE por multitud de demandas individuales para colapsar los juzgados", explican fuentes de este Departamento.

Nuevas causas económicas

Las enmiendas aprobadas también dan una nueva redacción a las causas económicas para los despidos objetivos. A partir de ahora, concurrirán causas económicas cuando exista disminución del nivel de ingresos o ventas "ordinarios", durante tres meses consecutivos si se compara cada uno de estos trimestres por separado con el mismo del año anterior. Antes bastaba con que dicha disminución fuera durante tres trimestres consecutivos. Con este cambio se facilita que se acojan sectores como la hostelería (que no suelen tener nunca tres trimestres seguidos de caídas consecutivas). También, dificulta más el maquillaje contable por parte de las empresas, según Empleo.

El Ejecutivo también aprovechó estos cambios para establecer que el nuevo contrato de emprendedores (con un periodo de prueba de un año en el que el despido es gratuito) desaparecerá cuando la tasa de paro baje del 15%, por ser un contrato "de crisis", dicen fuentes cercanas al Gobierno.

Despedir por absentismo será más difícil

-El despido por absentismo tendrá una nueva definición: las faltas intermitentes, aunque justificadas, deberán superar el 5% de las jornadas hábiles durante el año, lo que se traduce en 12 o 13. Con la redacción anterior el cómputo equivalía a 8 o 9 nueve ausencias.

-El porcentaje de distribución irregular de la jornada de forma unilateral por el empresario pasa del 5% al 10%, con las enmiendas aprobadas ayer.

-La resolución de los desacuerdos en el caso de que la empresa quiera descolgarse del convenio de referencia también registra cambios. Así, el nuevo texto clarifica el itinerario de cómo resolver este conflicto entre empresa y trabajadores de forma que ambas partes estarán obligadas a acudir, por este orden, a la comisión paritaria del convenio; luego a los servicios interprofesionales de mediación y arbitraje estatales o autonómicos pactados; y, solo si dichos servicios no prevén un arbitraje (cuya decisión por definición es vinculante), deberán recurrir en tercera instancia a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. El Ministerio de Empleo espera que esta tercera instancia sea "residual". Fuentes de este Departamento

aseguraron ayer que ya han registrado 111 casos de descuelgue salarial a cambio de mantenimiento del empleo. Asimismo, se han registrado dos casos de convenios sectoriales que se han renegociado antes de su vencimiento para rebajar el incremento salarial pactado.

-El límite a la prórroga automática de los convenios (conocida como ultraactividad) pasa de dos a un año por una enmienda de Foro Asturias. Así, una vez terminada la vigencia de un convenio, si al cabo de un año no hay acuerdo para renovarlo, su contenido decaerá. Desde Empleo lo justifican porque la duración media de negociación de un convenio es siete meses.

-El permiso de 20 horas para que un trabajador se forme no será acumulable, si la empresa ya le formaba.