

Trabajo rectifica la reforma laboral para forzar un pacto con UGT y CCOO

Expansión.com

14.01.2011 M. Tejo / M. Valverde

El Ministerio está dispuesto a limitar el alcance del despido objetivo con una indemnización de 20 días. Zapatero dijo, en su día, que la medida daba "confianza" al mercado.

LOS COSTES, SOBRE LA MESA

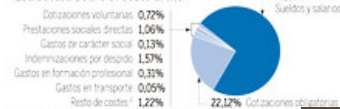
Progresión de las indemnizaciones por despido
En euros.



Evolución de los salarios anuales
En euros.



Estructura sobre el coste bruto⁽¹⁾



(1) Incluye deltas y gastos de viaje. (2) Indemnizaciones por fin de contrato, pagos compensatorios, pequeño subsidio inicial de trabajo, selección de personal.
Fuente: INE

previsión de pérdidas demuestren que éstas no tienen "un carácter meramente coyuntural", y que de las mismas "se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva" de los contratos.

Es decir, todas aquellas sociedades que estén sufriendo el revés de la crisis y que, por tanto, atraviesen una delicada situación financiera –presumiblemente temporal– quedarán fuera de la posibilidad de acogerse al despido de 20 días, según el borrador. Los juristas consultados explican que, de acuerdo al texto del Gobierno, "se deduce que sólo las empresas abocadas al cierre" podrían echar mano de esta herramienta de flexibilidad interna.

Íñigo Sagardoy, presidente de Sagardoy Abogados, apunta que el reglamento "desnaturaliza la flexibilidad del despido por causas económicas que se había conseguido". Supone una marcha atrás", apostilla.

Llegue o no a buen puerto, la propuesta del Ejecutivo es cuanto menos sorprendente. Y no sólo porque suprime una de las columnas vertebrales de la reforma, sino porque, según los analistas consultados, responde a un guión de improvisación que los mercados no se tragarán tan fácilmente.

Fuentes próximas a la negociación explican esta oferta alegando que a Trabajo le quedan pocos cartuchos para saldar sus cuentas pendientes con UGT y CCOO. Cabe recordar que la inclusión del despido de 20 días en la reforma laboral fue el detonante de la discreta huelga general del 29 de septiembre. Desde entonces, las centrales han estado de uñas con el Ejecutivo, que necesita más que nunca su apoyo para salvar un gran acuerdo las reformas que esperan los mercados y que, según viene alertando Bruselas, suponen la única opción de que España haga valer su tesis de que no es "otra Grecia".

¿Pero aceptará Bruselas una reforma laboral agujereada? Los juristas tienen dudas al respecto. Desde el punto de vista político, otras fuentes especulan con que la oferta del Ejecutivo de rasgar la reforma laboral es sólo un canto de sirena de Valeriano Gómez para apaciguar los ánimos de los sindicatos. Como sucedió con el cheque parado (la prestación 420 euros), apuntan, la última palabra la tendrá finalmente Economía o, en este caso, el vicepresidente Alfredo Pérez Rubalcaba, que

La recién estrenada reforma laboral está a un paso de perder su principal bandera. El Ministerio de Trabajo, enredado desde hace días en una maratoniada negociación con los sindicatos, la ha convertido en moneda de cambio para conseguir que los sindicatos apoyen su polémico proyecto de elevar hasta los 67 la edad de jubilación.

El Departamento que dirige Valeriano Gómez está dispuesto a descafeinar las causas del despido objetivo – con una indemnización de 20 días– para acotar el número de empresas que pueden ajustar su plantilla por esa vía. Y todo ello después de que el presidente Zapatero haya defendido a capa y espada que la reforma laboral era imprescindible para "generar confianza en la capacidad de crecimiento en el medio plazo".

La regulación actual, en vigor desde el verano, permite a las sociedades despedir con 20 días de indemnización cuando de sus resultados económicos se desprenda "una situación económica negativa actual o prevista". Pues bien, lo que ofrece ahora el Ejecutivo a las centrales, según el reglamento que desarrolla los despidos colectivos al que ha tenido acceso EXPANSIÓN, es someter a un centrifugado esa segunda parte del texto. El objetivo es que las empresas con

tiene prevista para hoy una reunión con la patronal y los sindicatos.

¿Otro globo sonda?

No obstante, la facilidad con la que Trabajo hizo llegar a la prensa el trueque que negocia con UGT y CCOO hizo ayer especular a algunas voces con que la medida puesta sobre la mesa se trata sólo de un globo sonda con el que el Gobierno quiere comprobar cómo reciben los observadores y el gran público la noticia.

Lo cierto es que ayer las centrales se apresuraron a rebajar el tono de sus declaraciones. “Lo que tenemos que analizar ahora es si tiene eficacia jurídica en la propia norma o se debe de modificar en la Ley”, agregó el dirigente sindical.

También Cándido Méndez, secretario general de UGT, rompió ayer una lanza a favor del Ejecutivo al reivindicar que hay que “profundizar” en el consenso. Las organizaciones descartan por completo que haya una huelga general en enero.

La herida de la huelga general queda cerrada

Desde la huelga general del 29-S, el Ejecutivo ha intentado tender puentes de unión con las centrales sindicales. La oferta de ayer de rebajar el alcance del despido de 20 días es la última piedra de una serie de ‘guñíos’. Así, el Proyecto de Ley de Jurisdicción Social, que se aprobará en febrero, otorga a los sindicatos la representación de los trabajadores, incluso sin ser afiliados. Les ahorrará importantes costes al exonerarles de la obligación de hacer depósitos, que sí mantiene para CEOE. A ello se une la subvención para formación de cerca de 27 millones de euros, plasmada en el BOE el 7 de enero, día del inicio de las negociaciones.

El papeleo

- El reglamento que ha puesto encima de la mesa el Ministerio de Trabajo para tratar de limar asperezas con las centrales entraña otras novedades. Aparte de la dificultad añadida para acogerse al despido objetivo, las empresas que aspiren a echar mano de una indemnización de 20 días por año deberán presentar más de diez documentos distintos.

- El primero y más elemental: “las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos”, integradas por balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos y mejora del ejercicio o, en su caso, quantas abreviadas y un informe de gestión.

- Todo este papeleo debe estar debidamente auditado “en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, así como las cuentas provisionales a la presentación de la solicitud del procedimiento, firmadas por los administradores”.

- Si además, la empresa alega una “previsión de pérdidas” para poder acogerse al despido de 20 días deberá presentar “un informe técnico sobre el carácter y evolución de esa previsión de pérdidas basado en dato obtenidos a través de las cuentas anuales; datos del sector al que pertenece; evolución del mercado y posición de la empresa en el mismo”.

- El reglamento invita a los empresarios a enviar cualquier otro tipo de información que pueda ayudar a los jueces a darles la razón ante el planteamiento del despido objetivo.