

# Las empresas podrán despedir con 20 días si llevan 6 meses en pérdidas

Corbacho explica la medida, que, sin embargo, no está en el documento del Gobierno

MAR DÍAZ-VARELA - Madrid

LA VANGUARDIA, 12.06.10

El Gobierno presentó ayer a los agentes sociales su propuesta de reforma laboral. Se trata de un decreto concebido para aunar el máximo consenso posible sin renunciar a cambios profundos en las relaciones laborales. Los elementos más importantes son que concreta las causas de despido objetivo, pone las bases para crear un fondo de capitalización que abarate el despido y reduce la temporalidad penalizando los contratos temporales y generalizando el contrato de fomento de empleo. El ministro de Trabajo, Celestino Corbacho, explicó que las empresas que sumen 6 meses de pérdidas podrían despedir trabajadores acogiéndose a las causas objetivas. Sin embargo, esa propuesta no figura en el documento que posteriormente entregó a los agentes sociales.

## DESPIDO OBJETIVO

Las empresas con 6 meses en pérdidas pagarán 20 días

El decreto modifica los intocables artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores, que regulan el despido colectivo y el despido objetivo, y concreta las causas. Las empresas que acrediten 6 meses de pérdidas continuadas podrán realizar despidos objetivos, que prevén una indemnización de 20 días por año de servicio. El decreto considera que concurren causas técnicas cuando se producen cambios en los medios

de producción; organizativas cuando cambian los métodos de trabajo y productivas cuando cambian los productos o servicios que la empresa quiere colocar en el mercado. No recoge todos los supuestos de la doctrina del Supremo, pero define mejor las causas de despido. El Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) financiará 8 días de indemnización en los nuevos contratos indefinidos, por lo que el coste de despido para el empleador será de 12 días.

#### AGILIZACIÓN DEL DESPIDO

El preaviso se reduce a 15 días en los despidos objetivos

Con el objetivo explícito de reducir los costes del despido y agilizar los trámites, el preaviso se reduce a la mitad en los casos de despido objetivo y sólo será de 15 días. Cuando no haya acuerdo, la autoridad tendrá que dictar resolución en un plazo máximo de 15 días naturales.

#### MODELO AUSTRIACO

Se pone en marcha un fondo de capitalización individual

Se autoriza al Gobierno a regular la creación de un fondo de capitalización individual dentro de un año, de acuerdo con los agentes sociales. Está por determinar la cuantía de la aportación, su organización y funcionamiento. Este dinero servirá para pagar parte de la indemnización por despido y en el caso de que el trabajador no lo utilice podrá hacerlo efectivo el día de su jubilación. El fondo estará operativo a partir del 1 de enero del 2012 para los nuevos contratos indefinidos. El Gobierno ha atendido así la reclamación de empresarios y sindicatos. El Fogasa financiará temporalmente el despido y después será la aportación propia de cada trabajador, como sucede en Austria.

## CONTROL DE LA TEMPORALIDAD

No se podrán encadenar contratos más de 24 meses

Se ponen las bases para reducir la temporalidad. Los contratos de obra o servicio no podrán encadenarse más de 24 meses. La indemnización aumenta de 8 a 12 días. Esta penalización se hará de forma progresiva para no perjudicar a los sectores más sometidos a la temporalidad. Ocho días para los temporales hasta diciembre del 2011, 10 días para los que se hagan a partir de enero del 2012 y 12 día para los que se hagan a partir del 2014.

## FLEXIBILIDAD INTERNA

Quince días para la movilidad geográfica o funcional

El periodo de consultas para pactar la movilidad geográfica o para cambiar la jornada de trajo, la distribución irregular de la jornada, turnos, remuneración, sistema de trabajo y rendimiento o funciones será de un máximo de 15 días si se refiere a 5 trabajadores y de 90 días si afecta a 10, el 10% de la plantilla de empresas entre 100 y 300 trabajadores y 30 trabajadores en las de más de 300. Si no hay acuerdo en este periodo será obligatorio el arbitraje. Esto supone un cambio sustancial porque pone límite a discusiones interminables que impedían los cambios en la forma de trabajar.

## CLÁUSULA DE DESCUELGUE

Las empresas podrán no cumplir el convenio sectorial

La negociación colectiva se acerca a la empresa. Las empresas en pérdidas o en perspectivas de tenerlas podrán quedarse al margen de la subida salarial pactada en el convenio colectivo sectorial. La decisión no podrá exceder los 15 días.

## MODELO ALEMÁN

Se podrá reducir la jornada o suspender el contrato

El contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa de fuerza mayor por un periodo no superior a un año. La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción entre un 10% y un 70% de la jornada en los expedientes de regulación de empleo a cambio de mantener la plantilla. La bonificación será del 80% en las cuotas a la Seguridad Social. Estos cambios no afectarán a los ERE en curso. Esta fórmula permitirá contener la destrucción de empleo en el futuro y se implanta a propuesta de CC. OO.

## AYUDAS AL CONTRATO FIJO

Subvención de hasta 1.200 € a parados de larga duración

El Gobierno reordena los 3.000 millones de ayudas a la contratación fija. Bonificará con 800 euros la cuota empresarial a la Seguridad Social durante 3 años la contratación indefinida de jóvenes hasta 30 años que lleven más de 12 meses en paro o que no tengan formación, aumentando la cuantía hasta 1.000 euros si se trata de mujeres. Las subvenciones aumentarán hasta 1.200 euros en el caso de trabajadores

con más de 45 años que lleven más de doce meses en paro. Estas ayudas aumentarán hasta 1.400 euros si el contrato se hace a una mujer. Las ayudas a las empresas que transformen contratos temporales en fijos serán de 700 euros durante tres años.

El Gobierno ha autorizado las agencias privadas de colocación. Tendrán que trabajar en colaboración con los Servicios Públicos de Empleo -que sólo encuentran trabajo al 2% de los desempleados, según los sindicatos-. No podrán cobrar por sus servicios al trabajador, y sólo podrán buscar a los parados inscritos en el Inem. Para atender las demandas sindicales se refuerzan los servicios públicos de empleo con la prórroga del contrato a los 1.500 orientadores fichados en el 2008 para atender al fuerte aumento de parados que ya se eleva a 4,6 millones.

#### EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Tendrán derecho a paro

Se completa la regulación de las empresas de trabajo temporal (ETT), de forma que se limita su actuación en aquellas actividades consideradas de riesgo y se reconoce el derecho a una indemnización económica en el momento del cese del contrato.

#### PLAN DE EMPLEO JUVENIL

Los jóvenes tendrán derecho a paro

El contrato en prácticas se aplicará a los jóvenes con título universitario con una antigüedad inferior a 5 años. No podrá durar más de dos años y tendrá derecho a desempleo. Los contratos de formación serán para jóvenes entre 16 y 21 años y se podrá prorrogar hasta que cumplan 24

años. Su duración máxima será de dos años (4 para los discapacitados). El tiempo de formación será como mínimo el 15% de la jornada. Las empresas podrán recurrir a los Servicios Públicos de Empleo para que les ayuden en las tareas formativas. Su retribución el primer año puede ser inferior al salario mínimo (de acuerdo con las horas lectivas), pero no el segundo año.