

El Gobierno estudia que los convenios regulen las causas del despido objetivo

REFORMA LABORAL/ El Ejecutivo plantea que los sectores fijen las razones para la extinción de los contratos de acuerdo con sus propias características. La propuesta puede dar más poder a los sindicatos.

M.Valverde. Madrid

El Gobierno se siente incómodo con la polémica cuestión de facilitar una reducción considerable del coste del despido precisando la regulación del que tiene lugar por causas objetivas. Es decir, por razones económicas, organizativas, tecnológicas y de producción.

Por esta razón, el Ejecutivo está estudiando que los convenios sectoriales definan mejor cuáles podrían ser estas causas dentro de cada rama de la actividad económica, a partir de unas líneas generales definidas en el Estatuto de los Trabajadores. "Se trata de que cada sector pueda establecer cuáles son las causas para el despido objetivo de acuerdo a sus circunstancias. No es lo mismo un problema económico, tecnológico, de producción o de organización en el automóvil que en la distribución; en la construcción que entre los vigilantes jurados", explicó a EXPANSIÓN Jesús Membrado, portavoz socialista en la negociación parlamentaria de la reforma laboral.

Membrado ratificó que está en contacto con el ministro de Trabajo, Celestino Corbacho, para elaborar una enmienda transaccional. Es decir, la que es fruto de un pacto entre los grupos parlamentarios.

En este caso, el Gobierno y el PSOE están negociando directamente con Convergència i Unió (CiU), que ha planteado una enmienda con una redacción muy general que plantea esta posibilidad dentro de las competencias de los convenios. La propuesta de los nacionalistas catalanes dice que "por negociación colectiva [para la extinción del contrato] podrá realizarse una mayor especificación de cuándo se ha de entender que concurren causas económicas, técnicas, organizativas o productivas".

En conversaciones

Bien es verdad que Carles Campuzano, portavoz nacionalista en la reforma laboral, precisó a EXPANSIÓN que "sobre ésta y otras cuestiones continúan las negociaciones con el Gobierno, pero todavía

El Gobierno y CiU negocian una enmienda común para el despido en los convenios



El portavoz de Economía de CiU, Josep Sánchez Llibre, con el ministro de Trabajo, Celestino Corbacho. / Efe

REFUERZO DEL CONVENIO

Sería la primera consecuencia de que los convenios pudiesen regular las causas del despido.

no hay acuerdo". De hecho, la Comisión de Trabajo se reunirá la próxima semana para discutir el Proyecto de Ley de la Reforma Laboral presentados

PODER SINDICAL

Los sindicatos venderán caro el acuerdo y pedirán mucha información a la empresa para justificar su firma.

do por el Gobierno. Es una reforma relevante que los convenios sectoriales puedan concretar cuáles son las causas del despido objetivo, por

RIESGO DE CONFUSIÓN

El que percibe la patronal catalana Pimec, que además piensa que se necesita un marco legal claro.

razones económicas, tecnológicas, organizativas y de producción. En primer lugar, porque es dar nuevas e importantes competencias a la

negociación colectiva e, indirectamente, más poderes a los sindicatos porque pueden requerir mucha información de la empresa a cambio de aceptar la justificación de las causas del despido. "Ningún sindicato te va a firmar un acuerdo de regulación de la rescisión de contratos si no atibien las condiciones. Sin duda que va a requerir toda la información de la empresa para poder justificarse antes los trabajadores", aseguran las fuentes empresariales consultadas por EXPANSIÓN.

Indirectamente, y en consecuencia, la fijación de las causas del despido en los convenios puede convertirse en una vía para que los sindicatos tengan alguna presencia en la gestión de las empresas privadas, que es una vieja reivindicación de CCOO y UGT.

Antoni Cañete, secretario general de Pimec, patronal de la pequeña y mediana empresa en Cataluña, rechazó la propuesta. "Introduciría confusión en los convenios y perderíamos una oportunidad de fijar un marco legal claro para fijar las causas objetivas del despido".

 Expansion.com

Consulte las enmiendas del PSOE y CiU a la reforma laboral en www.expansion.com

El 47% de los trabajadores sin formación se encuentra sin empleo

Rubén Folgado. Madrid

Los expertos coinciden en que una sociedad bien formada es sinónimo de competitividad y éxito laboral. A tenor de los datos hechos públicos ayer por la Asociación de Grandes Empresas de Trabajo Temporal (AGETT), esta máxima se cumple: el 47,3% de los trabajadores sin cualificación de España se encuentra en situación de desempleo.

La Encuesta de Población Activa (EPA) del primer trimestre dibujó un panorama desolador en el terreno laboral. España registró hasta abril 4.612.700 parados, de los cuales una cuarta parte lleva más de un año sin poder trabajar. Con estas elevadas cotas de desempleo, la formación encaminada a encontrar un nuevo puesto de trabajo se ha visto incrementada cuatro puntos desde el comienzo de la crisis para alcanzar al 17,1% de los parados, y que en números absolutos supone una subida del 160% desde el tercer trimestre de 2007.

Una formación que está muy vinculada al éxito laboral. Según AGETT, las personas que poseen un título de doctorado disfrutan de una tasa de paro del 2,1%, frente al 11,4% de aquellos que tienen un título de educación superior, pero muy lejos del 47,3% de los no cualificados.

España, en la media

Mientras España continúa liderando las tasas de desempleo dentro de la Unión Europea, con el 20,05% de la población activa, en la formación continua de los trabajadores se encuentra dentro de la media de sus socios. De esta manera, los trabajadores españoles de entre 25 y 64 años que reciben formación continua se sitúa en el 10,4%, frente al 10,8% de los países que componen la UE-15.

Además, la desigualdad por sexos también existe en el terreno formativo. En estados como Dinamarca, el número de mujeres en edad de trabajar que recibe algún tipo de formación alcanza el 37,6%. Las féminas españolas que optan por estos cursos logra el 11,3%, frente al 9,6% de los varones.

Por edades, los menores de 25 años son los que más optan por formarse para conseguir una inserción laboral más efectiva ya que representan el 32,8% del total de parados que realiza algún tipo de curso. Por contra, los trabajadores de entre 35 y 44 años son los que menos se forman.

Las reformas rebajarían el paro al 10% en 2016

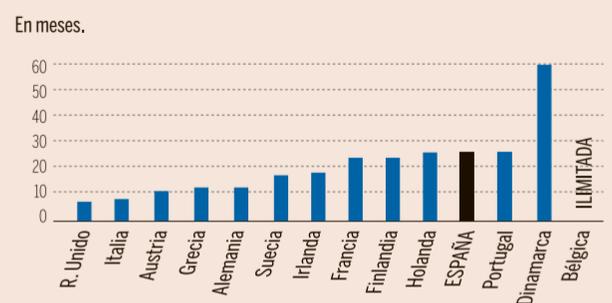
LAS CAJAS DE AHORROS DENUNCIAN EL USO FRAUDULENTO DE LAS AYUDAS AL EMPLEO FIJO

M.V. Madrid

Un contrato único indefinido con indemnización creciente para el trabajador, hasta una cuantía salarial máxima de 36 días por año de trabajo y la reforma de la protección por desempleo para incentivar la búsqueda de trabajo podrían rebajar la tasa de paro del 20,05% actual al 10% de la población activa en alrededor seis años. Así se recoge en el último número de *Papeles de Economía Española*, de la Fundación de las Cajas de Ahorros, que versa exclusivamente sobre la reforma laboral.

En un modelo de los efectos sobre la economía de las cuatro medidas centrales de la propuesta de reforma laboral planteada por los denominados *100 economistas*, los profesores de la Universidad de Valencia Javier Andrés, José

DURACIÓN MÁXIMA DE LA PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA



E. Boscá, Rafael Domenech y Javier Ferri estiman que la tasa de crecimiento del empleo se multiplicaría por tres, al pasar del 1,2% actual al 3,6%.

con un contrato único que rompa con la dualidad laboral (indefinidos y temporales); el incremento de la prestación por desempleo en los primeros meses a costa de redu-

cir su duración y supremacía de los convenios de empresa sobre todos los demás. Incluso urgen la reactivación de las políticas activas.

Por otra parte, las bonificaciones de cotizaciones a la Seguridad Social que el Gobierno otorga a las empresas para fomentar la contratación indefinida no ayudan a reducir

las tasas de empleo temporal. Es más, es la recesión, con la destrucción de empleo, y no estas subvenciones a las cotizaciones sociales la que ha recortado el empleo temporal desde el 30% al 25% de los asalariados.

Los economistas Ignacio Conde, José García y Florentino Felgueroso explican en su artículo que los empresarios despiden a un alto porcentaje de los trabajadores indefinidos una vez que se acaba el periodo de bonificación de su contrato. Los expertos proponen que se valore el historial previo de contratación y despido de cada empresa antes de concederles este tipo de bonificaciones ya que, aseguran, las empresas que más abusan de la rotación laboral son precisamente las que más se benefician de esta política.