

ECONOMÍA Y TRABAJO

El Gobierno pide a patronal y sindicatos que pacten la jornada de 37,5 horas

Los negociadores abordarán en reuniones propias cómo aplicar la reducción

EMILIO SÁNCHEZ-HIDALGO, Madrid 40 años después, empieza el camino oficial para que la jornada laboral vuelva a rebajarse en España. El Ministerio de Trabajo reunió ayer a los sindicatos y a las patronales para discutir sobre cómo aplicar el recorte de horas de trabajo sin reducción salarial, comprometido por PSOE y Sumar en su pacto de Gobierno. El texto establecía una senda de caída de las 40 horas en las que ahora se sitúa la jornada ordinaria a 38,5 este año y a 37,5 el que viene. El secretario de Estado de Empleo, Joaquín Pérez Rey, explicó que han acordado dar espacio a los sindicatos y las patronales para que intenten llegar a un acuerdo por su cuenta. De forma paralela, los agentes sociales darán

una buena noticia que abramos este marco de diálogo, hablar del tiempo de trabajo en general. Es una cuestión de enjundia que supone una mejora de las condiciones de trabajo para la mayoría", añadió la secretaria de Acción Sindical de CC OO, Mari Cruz Vicente. La patronal, de momento, no se pronuncia. Hay varios temas sobre la mesa: cuándo se aplicaría, si se debe hacer de forma modulada o de golpe; cómo se aplicará a los trabajadores a los que no protege la negociación colectiva... "Somos conscientes de que las medidas de reducción de jornada tienen que tener en cuenta las particularidades de cada sector", añadió Pérez Rey. Todos estos aspectos sustanciarán el diálogo de los represen-



Yolanda Díaz, ayer en Madrid. / FERNANDO ALVARADO (EFE)

ta al Gobierno, pero en las próximas semanas el protagonismo estará en las conversaciones de centrales y empresarios. Pese a ello, Pérez Rey dejó claro que esto no varía el compromiso de PSOE y Sumar de que la norma que se apruebe establezca al menos las 38,5 horas en 2024 y las 37,5 en 2025. "El acuerdo es nítido", dijo. Es decir, no está en cuestión cuánto reducir la jornada, pero se da espacio a sindicatos y patronales para que acuerden cómo hacerlo. Al salir de la reunión, de más de tres horas (mucho más de lo habitual en una cita de toma de contacto), tanto los sindicatos como el Gobierno mostraron optimismo ante la posibilidad de un acuerdo que incluya a los empresarios. "Han compartido la petición de hablar fuera de las reuniones con el Gobierno y eso muestra disposición a negociar. Contar con el concierto de las patronales facilitaría el objetivo que tenemos, que es reducir el tiempo de trabajo y mejorar el control", comentó el vicesecretario general de Política Sindical de UGT, Fernando Luján. "Es

tantes de los empresarios y los trabajadores. Pero estos últimos dejan claro que la negociación se debe resolver en "semanas, más que en meses", comentan desde UGT. "No nos hemos puesto un plazo propiamente dicho. Si rueda bien, pero si no rueda... No vamos a alargar esto si no hay posibilidades de acuerdo. Si no lo conseguimos tendremos que venir a la negociación tripartita y a ver qué pasa", dijo la representante de CC OO. Su sindicato insiste en que su objetivo es que la jornada se reduzca hasta las 35 horas, mientras UGT ha mencionado proyectos piloto de hasta 32 horas, pero ambos se muestran "flexibles". En la misma mesa, dijo Pérez Rey, se abordarán cambios en el registro horario para hacerlo más efectivo. Según fuentes del ministerio, el Gobierno explorará el uso de sistemas telemáticos "que permitan el acceso y la monitorización de las jornadas de manera instantánea o lo más inmediata posible por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para evitar nichos de fraude".



Una mujer trabajaba el 12 de enero en un bar en Sevilla. / PACO PUENTES

La reforma de la indemnización por despido inquieta a empresarios y laboristas

El ajuste legal que plantea Trabajo puede generar un escenario jurídicamente incierto para las compañías, según diversas fuentes

GORKA R. PÉREZ, Madrid El Ministerio de Trabajo quiere ampliar la indemnización por despido improcedente. La modificación de la cuantía a percibir por un trabajador despedido sin justificación legal en función de la situación en la que quede corre, sin embargo, el peligro de convertirse en un sesgo adicional para las contrataciones, según alertan distintas voces del entorno laboral. Además, estas voces consideran que el hecho de que las compensaciones económicas varíen dependiendo del perfil del trabajador genera un escenario jurídicamente incierto para las compañías.

"Puede ser un follón", reconoce Jesús Torres, presidente de la Asociación Española de Directores de Recursos Humanos (AEDRH) y CHRO de Food Delivery Brands. Sin embargo, en su opinión, la implantación de una indemnización mínima de seis meses como la que plantea UGT —que beneficiaría a los trabajadores con carreras cortas— le resulta "comprensible".

La compensación económica que percibe actualmente un trabajador despedido de forma improcedente es, desde 2012, de 33 días por año trabajado con un tope de 24 mensualidades. La reforma de 2021, firmada por los agentes sociales, no recuperó los 45 días que regían antes del recorte decretado de manera unilateral por el Gobierno del Partido Popular de Mariano Rajoy hace más de diez años, a pesar de que este punto fue uno de los detonantes para la convocatoria de una huelga general aquel año.

Una persona que participó en las negociaciones de la última reforma reconoce que el despido se dejó de lado porque de lo contra-

El Ejecutivo estudia adecuar el pago según la situación de cada empleado

"Puede ser un follón", avisa el presidente de los directores de recursos humanos

rio "hubiera sido imposible conseguir que los empresarios la firmasen". Por eso, que el Gobierno lo recupere ahora ha generado malestar en la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE). "Lo firmado, firmado está. Los pactos son para que sean estables en el tiempo", recordó hace unas semanas su presidente, Antonio Garamendi, en un acto organizado por Cinco Días.

Ordenamiento

"Creo que en nuestro ordenamiento tenemos una regulación que podría servirnos de ejemplo, y que es la que tiene que ver con el tráfico rodado", explica Fernando Luján, vicesecretario general de Política Sindical de UGT. "Dentro de ella tenemos un elemento disuasorio, que es que algunas infracciones de tráfico tienen cabida en el código penal, aunque no produzcan daños, y tenemos también una función reparadora a través del real decreto de accidentes de circulación que regula cuáles son las cuantías en función de los daños causados".

UGT y CC OO, han elevado sendas reclamaciones ante el Comité

Europeo de Derechos Sociales denunciando que España no cumple con la Carta Social Europea respecto de la protección a los trabajadores frente al despido improcedente. En el artículo 24 del texto comunitario se reconoce el derecho de los despedidos sin razón válida "a una indemnización adecuada o a otra reparación apropiada", algo que incumple la normativa española, según su criterio.

El Comité, que ha aceptado a trámite ambas reclamaciones, ya ha fallado a favor de demandas similares planteadas por sindicatos franceses, italianos y finlandeses, lo que da alas a las pretensiones de las centrales. Aunque la resolución se esperaba para finales de 2023, fuentes sindicales estiman que lo más probable es que se produzca en el primer trimestre de 2024, aunque otras fuentes judiciales proyectan un tiempo de espera mayor.

Uno de los problemas derivados de la alteración que plantea Trabajo es que una mayor cuantía indemnizatoria en caso de cese improcedente para determinados perfiles laborales se convierta en una barrera para su contratación. "Las empresas se lo van a pensar muy mucho a la hora de contratar en función de los costes de salida", señala Torres.

Mario Barros, socio de laboral de Uría y Menéndez, recuerda que la indemnización por cese de la relación laboral sobre la base de los años trabajados se estableció para que "las empresas tuvieran certeza" y para evitar que el trabajador "tuviera que acreditar estos daños". Aunque el abogado también señala que en Europa existen modelos que no se basan en la antigüedad para las indemnizaciones.