EL CONTRATO CON DESPIDO GRATUITO DESAPARECERÁ CUANDO EL PARO BAJE DEL 15 % *(DIOS DIRÁ CUANDO)*

Rafa Bernardo

El 'contrato estrella' de la reforma laboral tendrá fecha de caducidad

El PP y CiU pactan en el Congreso que el contrato para emprendedores, que contempla un periodo de prueba de un año, se pueda firmar sólo mientras la tasa de paro supere el 15%. La Cámara Baja ha también enmiendas que perfilan el despido y la abstención

El paso de la reforma laboral por la Comisión de Empleo del Congreso, que podría haber sido un trámite sin más para el PP gracias a su mayoría absoluta, ha incorporado un cambio sorprendente en uno de sus pilares clave: el contrato para emprendedores. Esta fórmula de contratación, a la que el PP dio luz verde en el decreto de reforma de febrero, contempla un periodo de prueba de un año (durante el que, efectivamente, **se puede despedir a un trabajador sin pagarle indemnización *(NO LO NIEGAN)*** y está fuertemente bonificado. Y el cambio que se incorpora es limitar su vigencia: sólo podrán firmarse contratos de este tipo mientras la tasa de paro supere el 15%.

El cambio se incluye en una enmienda pactada entre PP y CiU, y especifica literalmente que "hasta que la tasa de desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15% podrán realizarse contratos de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores a que se refiere el artículo 4 de esta ley". Precisamente PP y CiU han protagonizado los cambios que se han hecho a la reformaal pactar toda una serie de enmiendas de alcance.

Despido y absentismo

Entre esos nuevos textos, uno de los principales se refiere al despido por causas económicas: originalmente, la reforma decía que se podía recurrir a esta fórmula si se producía una **caída de ingresos durante tres trimestres consecutivos**. Ahora se especifica que la caída ha de ser de **ingresos "ordinarios",** y que ha de registrarse caída **en cada trimestre con respecto al mismo trimestre del año anterior.**

En lo tocante a absentismo, el cambio principal supone evitar que las faltas al trabajo de las personas que reciben tratamiento médico por cáncer u otra enfermedad grave puedan utilizarse por el empresario como argumento en los despidos por absentismo. Además, se añade un requisito a la hora de despedir por faltas al trabajo: a lo ya dispuesto (es necesario que el trabajador falte un 20% de jornadas en dos meses seguidos o un 25% en cuatro meses no consecutivos) se añade otro requisito temporal de más largo recorrido: que además el trabajador haya faltado, a lo largo de un año, **un 5% de sus jornadas.**

La reforma se endurece en varios aspectos:

se determina que **el empresario podrá disponer libremente de un 10% de la jornada** del trabajador (frente al 5% de antes)

se limitan también los plazos de la llamada **"ultractividad":** la vigencia de los convenios una vez que han expirado. Originalmente se disponía un máximo de dos años de vigencia tras la expiración; tras las enmiendas, **se reducen a uno**.

Todavía en materia de negociación colectiva, hay también novedades en los llamados "descuelgues": la alteración (a la baja) de lo dispuesto en un convenio para hacer frente a situaciones de crisis. Las enmiendas aprobadas tasan como condición necesaria para acudir a ese descuelgue **dos trimestres seguidos de pérdidas o caída de ingresos ordinarios o ventas**, siempre **comparando cada trimestre con el mismo trimestre del año anterior**. Se incluye además la obligación, en caso de desacuerdo entre empresarios y trabajadores, de acudir a los procedimientos de mediación y arbitraje.

El Congreso también exige al gobierno que haga un estudio de los efectos de la reforma laboral en el plazo de un año, y que evalúe, el mes que viene, los efectos que ha tenido la nueva regulación de Empleados del Hogar, para (en su caso) simplificar sus procedimientos.

Una comisión larga y difícil

Los trabajos de la Comisión de Empleo debían empezar a las 9:30 de la mañana, pero se retrasó su comienzo una hora para que los grupos pudieran estudiarse las enmiendas pactadas entre PP y CiU, que conocían justo a la hora de comienzo de la comisión. De hecho, varios grupos propusieron aplazar la reunión 24 horas, petición que rechazó el presidente de la Comisión aduciendo que la fecha estaba marcada por ley y que los calendarios están ya muy ajustados.

Los trabajos terminaron a media tarde, tras una votación de las **más de 600 enmiendas**, que se prolongó durante más de una hora. En total, **se aprobaron más de 20 enmiendas pactadas por el PP con la mayoría de los grupos de la oposición, y otra veintena de enmiendas tal cual venían de otros grupos.**

El texto final ha salido adelante en la Comisión de Empleo con 25 votos a favor (PP y CiU) y 17 en contra (PSOE, Izquierda Plural, UPyD, PNV, Geroa Bai y BNG). Ahora será remitido al Senado, donde, si se aprueba sin enmiendas, completará su recorrido parlamentario y la Ley pasará a sustituir al Real Decreto-Ley ahora en vigor.

Si, como parece probable, se incorporan más enmiendas en el Senado, el proyecto volverá al Pleno del Congreso para una última votación. En todo caso, estiman los diputados, completará su paso por el Parlamento a finales de junio.