

863 empleados se presentan voluntarios para abandonar Viajes El Corte Inglés

Eduardo López Alonso

Viajes El Corte Inglés (ECI) recibe 863 peticiones de abandono de la empresa en el marco del expediente de regulación de empleo presentado por la dirección. Concluye de esta manera la primera fase del proceso. El número de voluntarios supera en 475 personas las previstas por la dirección. El 'éxito' de la propuesta de ERE abre incógnitas para ECI, ya que la dirección tendrá que decidir quienes serán los trabajadores prescindibles por la organización, a sabiendas de que las condiciones de salida han satisfecho a muchos más empleados. A partir de ahora se inicia un periodo de análisis de solicitudes, tramitación de las bajas voluntarias y adaptación de la plantilla, que finalizará a finales del mes de marzo.

Viajes El Corte Inglés pretende recortar la plantilla en 475 personas y llevar a cabo un plan de reorganización de la plantilla que incluye un expediente de regulación temporal de empleo para 4.593 personas. Los trabajadores de la empresa que abandonen de manera voluntaria la empresa recibirán una indemnización de 33 días por año trabajado con un máximo de 20 mensualidades. Todos los profesionales que se han adherido al proceso y causen baja en la empresa, podrán acogerse a un plan de recolocación. Viajes El Corte Inglés ha afirmado en un comunicado que buscará las mejores condiciones posibles para los empleados que hayan decidido desvincularse de la compañía.

Las cláusulas de revisión salarial dividen a patronal y sindicatos

El acuerdo de negociación colectiva no avanza, pese a que los agentes sociales se plantean tenerlo cerrado antes del mes de abril

Gabriel Ubieto

Patronales y sindicatos siguen sin acercar posiciones para un nuevo pacto salarial tras la segunda reunión mantenida en la tarde de ayer. La patronal CEOE rechaza de plano indexar los sueldos a la inflación mientras los sindicatos aprietan por pactar bajos incrementos ahora que se vieran compensados con equiparaciones al IPC en años posteriores y así no perder poder adquisitivo. El reloj aprieta y cada reunión deja menos días hasta la publicación del próximo dato de inflación por parte del INE, lo que añadiría presión sobre los negociadores y dificultaría más cerrar un acuerdo que de momento se presenta difícil con un 7,4% de IPC. La intención inicial de los agentes sociales era tener cerrado el nuevo AENC antes de abril y para ello se han citado para reanudar las negociaciones el próximo martes.

Los agentes sociales siguen instalados en la lógica del tanteo, pese a que la voluntad tras la primera reunión era ya presentar este jueves -segunda cita- propuestas concretas de incrementos salariales. No las ha habido, según coinciden fuentes tanto de la patronal como de los sindicatos, y el cuerpo a cuerpo deberá esperar. Si bien los empresarios partían de una cifra cercana al 2,5% y los sindicatos del 5%, la clave de la negociación está en los mecanismos para compensar la inflación que vendrá y que todas las partes dan por seguro que se disparará hasta los dos dígitos durante el 2022.

Y ahí entran las cláusulas de revisión salarial, que permiten actualizar los sueldos en función de la evolución del IPC. No obstante,



Unai Sordo (CCOO) y Antonio Garamendi (CEOE), en una reunión con Sánchez. | EP

➤ La clave del acuerdo está en los mecanismos para compensar la inflación que vendrá

de dichas cláusulas las hay de diferentes formatos. Uno es la indexación directa al IPC. Es decir, si ahora se pacta un 2% de subida y el IPC medio acaba el año en el 6%, las empresas deben abonar a posteriori esos cuatro puntos de diferencia. Algo que sería «un error», según señalan fuentes empresariales. «Se debe de compensar la pérdida de poder adquisitivo de los salarios», insisten desde la UGT.

«Hay diferentes opciones, ahí está el margen para negociar», apunta una fuente sindical. Otra vía sería pactar un incremento fijo ahora y sumarle variables en

función de la evolución de diferentes indicadores. En el AENC pactado en 2012 las partes diluyeron el peso del IPC en las revisiones añadiendo referencias de la inflación de la eurozona o de la evolución de precios del barril de Brent.

A falta de un acuerdo marco que ordene la negociación colectiva, esta avanza a trompicones y, como resume otra fuente sindical, cada convenio es «una trinchera». De momento el incremento medio pactado en enero era del 2% y este jueves se conocerá el dato de febrero, que dejan constancia de una negociación con altos incrementos en algunos sectores y parcos en otros. Uno de los acuerdos más recientes es el de los mataderos de aves y conejos, donde esta semana patronal y sindicatos cerraron una revisión salarial del 8,1% para 2021 y un incremento de un 4,25% para 2022.

La empresa canaria Lavatur pasa a la final del Premio Nacional Pyme 2021

LA PROVINCIA / DLP
LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

El Premio Pyme del Año, convocado por el Banco Santander y la Cámara de Comercio de España, reconoce el desempeño de las pequeñas y medianas empresas españolas, cuya actividad es fundamental para la creación de empleo y riqueza a nivel local. En esta quinta edición se han inscrito 1.770 empresas españolas de las que 25 han pasado a la final, entre ellas, Lavatur, de la provincia de Las Palmas, que opta al accésit Empresa Responsable.

La entrega de premios se celebrará el próximo 18 de marzo en la sede de Santander España en Madrid. Las empresas Plymag, (Alicante), Biorizon Biotech (Almería), Formas y Envases (Cantabria), Seabery Augmented Technology (Huelva) y Prodesa Medioambiente (Zaragoza) son las finalistas que optan al Premio Nacional Pyme del Año 2021.

En la categoría de Internacionalización los finalistas son Fuensana Bio (Badajoz), Yurrita e Hijos (Gipuzkoa), Seedtag Advertising (Madrid) y Azufrera y Fertilizantes de Pallarés (Tarragona). El Accésit de Formación y Empleo se lo disputarán Agroindustrial Kimitec, (Almería), Ascensores Tresa (Asturias), Deluz (Cantabria) y Grupo Alternativa-Campus (Granada). El accésit Empresa Responsable irá a parar a Teiga TMI (A Coruña), Recuperaciones Guadalajara (Guadalajara), Lavatur (Las Palmas) o a Carsan Rent Lav (Madrid).

Tribuna

La reforma laboral y su trastienda



Francisco Alemán Páez

CATEDRÁTICO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD EN LA ULPGC

La palabra 'reforma' evoca un 'concepto-imán' con múltiples vertientes semánticas, valorativas y aplicativas. En su anverso sugiere acciones positivas, más o menos relevantes, que marcan umbrales de separación entre acontecimientos. Pero en su reverso también puede suscitar valora-

ciones escépticas, relativistas, incluso acciones de rechazo. Nadie se baña dos veces en el mismo río. Desde Heráclito sabemos que algo cambia: 'el alguien', 'el algo', o ambas cosas. Que el cauce fluya o desborde, es una pregunta al aire. Quienes nos dedicamos al Derecho, en cualquiera de sus facetas, sabemos la entidad del concepto y sus implicaciones. La vida en sociedad anuda cambios, reformas y permanencias, sin embargo, es el Derecho quien fija las reglas ordenadoras de tales flujos y la adaptación subsiguiente de las mismas.

Las normas laborales son un vivo ejemplo de dichas lógicas canalizadoras y adaptativas. Desde

siempre han debido encauzar aguas caudalosas y de gran calado. Aparte de ser focos receptores de intereses políticos y socioeconómicos, tienen la misión de equilibrar equitativamente la dialéctica capital/trabajo. Por consiguiente, el término 'reforma' es una palabra normalizada en nuestro caudal jurídico. Es más, pocas disciplinas han sufrido tantas acciones reformistas como el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Las cuatro décadas de democracia ilustran un vasto cuadro de modificaciones laborales, unas hechas por el PSOE y otras por el Partido Popular. En ellas varía la extensión, la intensidad, los contenidos

y las materias modificadas, así como las respuestas de los actores económico-sociales y la sociedad misma. Sin embargo, pocas veces han estado las aguas tan turbulentas como en la última reforma. Si hacemos una síntesis retrospectiva, las modificaciones más importantes acontecieron en 1984 (contratación a la carta), 1994 (profundización flexibilizadora) y, sobre todo, el 2012 (devaluación de salarios vía factor trabajo, erosión del derecho colectivo, devastación de empleo y devaluación del mismo). Por si fuera poco, ha sido la primera reforma no impuesta sino consensuada tras arduos procesos de negociación y diálogo social. Lo

cual lleva a la trastienda muchas preguntas y paradojas, que atisbare en estas líneas.

La nueva modificación legislativa (RDL. 32/2021, de 28 de diciembre) propende afianzar una clave de bóveda frágil, débil e inestable, con cuatro pilares de refuerzo. La clave no es otra que el fortalecimiento de nuestro mercado laboral. Desde los años ochenta se catapultó un modelo de gestión del trabajo basado en una utilización extensiva y precaria del mismo. La cultura de la temporalidad se irradió expansivamente, provocando gravísimos desequilibrios en nuestra estructura socioeconómica, amén de intoxicar el desenvolvimiento de las relaciones laborales. Hoy España sigue duplicando las tasas de paro y temporalidad con la media europea, y, aparte de adolecer de un uso abusivo de la contratación temporal, esta se ha cebado en los jóvenes. Los déficits de competitividad copan el argu-

La brecha en las pensiones de los autónomos supera aún el 40%

La diferencia en la prestación de asalariados y trabajadores por cuenta propia apenas se ha reducido en cuatro puntos en diez años

Rafa Bernardo

La reforma del sistema de cotización de los autónomos que está negociándose desde hace semanas se orienta a que los trabajadores por cuenta propia coticen por sus ingresos reales, entre otras cosas para que puedan tener acceso a la misma protección social que los asalariados. Con el sistema actual, por el que los autónomos eligen su base de cotización (y suelen escoger la más reducida durante buena parte de su vida laboral), el que aporta poco a la Seguridad Social durante su carrera luego tiene unas prestaciones correlativamente exigüas, singularmente la de jubilación. Un nuevo estudio de la organización de autónomos UPTA pone cifras a esa diferencia, y sus datos muestran que la pensión de los autónomos es un 40,6% más baja que la de los trabajadores por cuenta ajena.

En concreto, en un análisis hecho a partir de los datos oficiales del Ministerio de Inclusión, mientras que la pensión media de jubilación de los trabajadores incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social (el que acoge a la mayoría de los asalariados) era en 2021 de 1.335,19 euros al mes, la de los inscritos en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA) era de 792,94 euros mensuales. Una diferencia que ha ido evolucionando con el tiempo (hace una década, en 2011, la brecha era del 45,13% entre los 1.136,03 euros mensuales de la pensión de jubilación media de los asalariados y los 623,34 de la de los autónomos), pero sólo se ha estrechado en 4,52 puntos en los últimos diez años, y siempre ha rondado un salto de 500 euros.

Las diferencias afectan a hombres y a mujeres, aunque en el caso de los hombres la brecha entre trabajadores por cuenta propia y empleados por cuenta ajena es más amplia porque los salarios mayores de los asalariados varones respecto a la base mínima del RETA magnifican las diferencias en protección social; en números absolutos, en cambio, se constata que las percepciones por jubilación de las mujeres son sensiblemente inferiores tanto en uno como en otro caso. Así, los hombres asalariados reciben una pensión de jubilación un 40,7% mayor que la de los hombres autónomos (1.496,05 euros al mes frente a 887,63 euros al mes), y

la de las asalariadas es un 38% mayor que la de las autónomas (1.064,72 euros al mes frente a 659,72 euros mensuales). La brecha de género en las pensiones de jubilación dentro del propio RETA alcanza el 25,7%: las autónomas reciben una prestación que es casi 228 euros al mes inferior a la de los autónomos.

Si en vez de poner el foco sólo en la pensión de jubilación se amplía la perspectiva al conjunto de prestaciones, las brechas permanecen: la diferencia entre el Régimen General y el de autónomos alcanza en este caso el 37,2% (422,17 euros de diferencia al mes), brecha que para los hombres es del 38,9% y para las

mujeres del 22,8%. Entre los autónomos y las autónomas la diferencia es del 27,1%: las prestaciones que reciben las trabajadoras por cuenta propia son 226 euros al mes más bajas, de media, que las de sus compañeros del RETA varones.

La reforma del sistema de cotización del colectivo que negocian el ministerio de Inclusión y organizaciones de autónomos y que tendría que acortar éstas y otras brechas con el Régimen General ha de estar lista, según el compromiso del Gobierno con Bruselas, para mediados de año, aunque deje sentir sus efectos a partir de 2023. En el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, la hoja de ruta del Ejecutivo en la que se detallan reformas que ha de adoptar a cambio de conseguir fondos europeos, se explica que esta modificación viene motivada porque «casi el 85% del colectivo cotiza por la base mínima», lo que «se traduce en que las prestaciones económicas que reciben son sensiblemente inferiores a la del Régimen General.

Los inspectores de trabajo van a la huelga por la excesiva carga laboral

Rafa Bernardo

La plantilla de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), la que tiene que velar porque no se cometan abusos sobre los trabajadores, irá a la huelga el 30 de marzo precisamente para protestar por sus condiciones laborales. Los inspectores y subinspectores de trabajo van por primera vez en su historia a parar su actividad durante 24 horas, después de preparar la protesta en una serie de asambleas en la que han examinado los males que afectan al colectivo, que se pueden resumir en efectivos menguantes y carga de trabajo creciente.

En la convocatoria, rubricada por ocho sindicatos (CCOO, CIG, CSIF, FESESS, SITSS, SILLASS, UGT y UPIT), se explica que el paso se da porque «se carece de la plantilla necesaria, se carece de los recursos técnicos y materiales fundamentales» y «no existe un reconocimiento al esfuerzo» de los trabajadores de la ITSS, que han multiplicado su actividad a consecuencia de la pandemia y de la legislación aprobada en los últimos años, como los ERTE o el teletrabajo, además de las distintas campañas antifraude lanzadas desde el Ministerio de Trabajo.

En concreto en Canarias, se mantienen vacantes 102 plazas del Instituto Nacional de la Seguridad Social desde hace más de un año a pesar del colapso en la atención que vive el servicio. En concreto, las plantillas en ambas provincias se encuentran un 22% por debajo de lo que marca la Relación de Puestos de Trabajo.



Un grupo de personas en un banco del Parque San Telmo, en la capital grancanaria. | JUAN CASTRO

mentario del paquete de reformas de estas cuatro décadas. La ratio 1/10 (contratos indefinidos/ temporales, respectivamente) ha sido hegemónica hasta hace bien poco, cuando, muy al contrario, el tandem paro/temporalidad es el mayor lastre a la competitividad. Aparte de desincentivar la inversión en formación, justo en un momento de aceleracionismo tecnológico y desfase continuo de las cualificaciones, priva al sistema productivo de desplegar sus enteras potencialidades. Y lo que es más grave: hipoteca de raíz una ciudadanía plena y sana en el trabajo. Un mercado laboral débil y escuálido, con empleo volátil y sin condiciones dignas, no tiene músculo para lidiar en entornos competitivos que, precisamente, priman la eficiencia, el trabajo bien hecho y la productividad profesional y económica.

La robustez del mercado laboral y la dignificación de las condicio-

nes profesionales sostienen la arquitectura de la reforma, pero, según decía, esta se apoya en cuatro pilares de refuerzo. El primero orbita sobre la simplificación del cuadro de contratos, la eliminación de los más contraproducentes (v.gr. obra o servicio) y la reducción de las tasas de temporalidad con pivotes potenciadores de vínculos estables (v.gr. fijos discontinuos). El segundo es la modernización de la negociación colectiva, devolviendo al convenio de sector su posición de centralidad y el valor de la ultraactividad. El tercero propende clarificar el régimen de las contratas y subcontratas para atajar un jaez de prácticas desleales y de empresas multiservicios. El cuarto pilar complementa los anteriores, y profundiza en las acciones exitosas de la movilidad interna acometidas durante la pandemia (ERTE y medidas de apoyo a la transición, o mecanismo RED). Así las cosas, y como significa-

Podría aducirse que la reforma quedó corta, pero nadie está en la piel de los negociadores y en los funambulismos que debieron sortear hasta rubricar el texto

mos inicialmente, la reforma laboral guarda cajas en la trastienda: unas técnicas, otras políticas, pero sobre todo proyectivas. Para empezar, ha abierto una etapa transicional de compleja hechura.

El gran valor del consenso logrado en el diálogo social no quita haber saldado materias sensibles con abundantes interrogantes interpretativas. Podría aducirse que la reforma quedó corta, que no derogó la anterior, o que ni si quiera fue contrarreforma; pero nadie está en la piel de los negociadores y en los funambulismos que debieron sortear hasta rubricar el texto. Con todo, su contenido se antoja equilibrado, sin vencedores ni vencidos, y donde quizás, por primera vez, todos ganamos.

A finales de marzo, se aplicará íntegramente el RDL 32/2021, lo cual intensificará una ardua reconstrucción de sus previsiones en un escenario hartamente complejo (trinomio: estancamiento/pandemia/autocracia rusa). Visto desde la trastienda, destacaría dos estantes de la reforma. El primero es táctico, y atañe a la inspección de trabajo. La ley modificó el cua-

dro de infracciones y sanciones, y, en ese aspecto, el cumplimiento de su texto y el afianzamiento de empleo estable transitan por los órganos de la inspección. El segundo estante es estratégico, y estriba en la traducción de la reforma por la autonomía colectiva y su adaptación por los convenios colectivos. En el Derecho del Trabajo el valor de los textos legales se amputa si los flujos jurídicos no se adaptan debidamente por dichas normas profesionales. El Ministerio era sabedor de esa clave operativa, por eso no se escatimaron esfuerzos por convalidar lo acordado en el diálogo social. Muy a nuestro pesar, la última fase de tramitación del RDL mostró ropajes descoloridos de la trastienda parlamentaria. Unos tenían una fatal ignorancia de ley laboral. Otros argumentaron inanidades autojustificadoras. Incluso llegó a pulsarse daltónicamente un botón equivocado.