

Economía

La reforma para crear empleo

Sólo una de cada seis sentencias sobre despidos da la razón al empresario

La maraña legal del proceso lleva a las empresas a rescindir los contratos por la modalidad más cara pero más rápida

La legislación laboral española llega a establecer hasta tres cantidades distintas por la rescisión de un mismo tipo de contrato, el de fomento del empleo. Las estadísticas muestran que en caso de juicio por despido, el asalariado lleva las de ganar cinco de cada seis veces, por lo que el empresario suele acudir a la fórmula más cara, también la más rápida.

JUANDE PORTILLO *Madrid*

El fuerte rechazo que han manifestado los sindicatos ante el nuevo borrador de propuestas del Gobierno para la reforma laboral tiene su origen en un párrafo de eminente carácter técnico, y un perfil mucho menos mediático que la nueva idea de subvencionar parte de los costes del despido. La intención del Ejecutivo de generalizar el contrato de fomento del empleo ya quedó clara en la reunión que los agentes sociales mantuvieron con el presidente del Gobierno en febrero. Este modelo, aprobado en 1997 para incentivar la contratación de jóvenes y mujeres, resulta más atractivo a los empresarios porque establece una indemnización por despido de 33 días por año trabajado, menor que los 45 días por año del indefinido tradicional. Lo que no es tan conocido es que en algunos casos si un juez declara el despido improcedente, su coste puede ascender, igualmente, a 45 días.

Ésa es precisamente la modificación que el Ministerio de Trabajo sugirió hacer el pasado lunes, equiparar la indemnización a la baja, a 33 días, en cual-

quiera de los supuestos. "Igualar el coste del despido improcedente por causas económicas y disciplinarias, como sucede en el contrato indefinido ordinario", cita el documento, podría servir para incentivar "una mayor utilización" de este contrato.

La realidad es que, por el momento, despedir a un trabajador sujeto al modelo de fomento del empleo puede llevar asociada una indemnización de 20, 33 o 45 días dependiendo del caso. La más barata obedece a una rescisión procedente por causas objetivas. Según la legislación, las razones que lo justifican pueden ser económicas, técnicas, organizativas o de producción de la empresa, o deberse a la "ineptitud del trabajador" para desempeñar su cargo o a su falta de adaptación a las modificaciones que sufra su empleo. Al igual que en el contrato indefinido ordinario, si se cumple alguna de estas condiciones en el modelo de fomento la indemnización para el empleado asciende a 20 días por año trabajado, con un tope de 12 mensualidades.

En caso de que un juez determine que dicho despido es improcedente su coste asciende a 45 días por año en la empresa en el caso del asalariado fijo (con un tope de 42 mensualidades) y de 33 si el contrato que media es el de fomento (limitado a 24 meses).

Si por el contrario, el empresario esgrime motivos disciplinarios (faltas de asistencia, retrasos continuados, indisciplina, ofensas verbales o físicas, em-

braguez, o acoso, entre otras) extinguir la relación contractual tiene un coste cero. Salvo, claro está, en el caso de que un juez declare el despido improcedente, cuando la indemnización será de 45 días, tanto si el contrato es indefinido como de fomento.

Las cifras, a este respecto, hablan por sí solas. En caso de acudir a juicio, las sentencias dan la razón al trabajador en cinco de cada seis casos, según los datos de Trabajo. Durante el pasado año, 125.000 pasaron por los tribunales. Aunque los casos de conciliación entre las

partes son muchos, de los 63.000 que fueron objeto de sentencia, sólo 13.400 fallaban a favor del empresario.

Simplificar las causas

Los sindicatos defienden que éste es el resultado de malas prácticas empresariales, de despidos injustificados. Sea como fuere, el caso es que la mayoría de los empresarios suele acudir a la opción más rápida y fácil. La reforma legal que llevó a cabo el PP en 2002, abrió la puerta al llamado *despido exprés*. Mediante éste, el empresario puede abonar directamente los 45 días de indemnización al trabajador (35 si alega causas objetivas), y despedirlo inmediatamente, ahorrándose una eventual aventura judicial y los salarios de tramitación (entre la fecha del despido y la de la sentencia) que adeudaría al asalariado.

La intención del Gobierno es tentar a la patronal para que firme el acuerdo de la reforma garantizándole un mo-

"DECLARADO NULO"

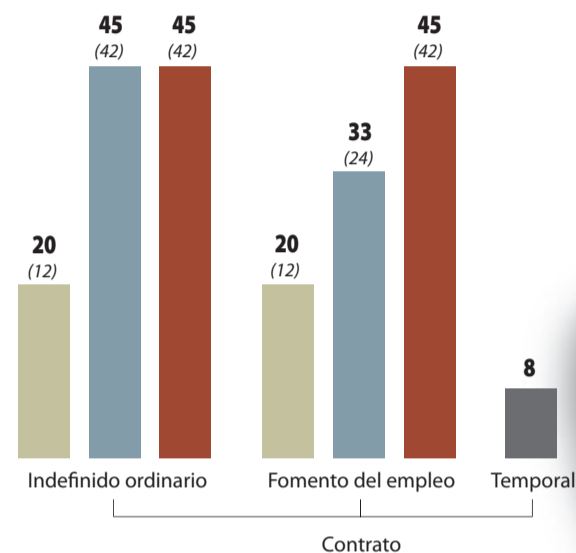
Una última opción en caso de que un despido sea llevado ante los tribunales es que el juez no lo declare procedente o improcedente, sino nulo. En este supuesto, la empresa debe readmitir al trabajador en su anterior puesto y abonarle los salarios pendientes.

Indemnizaciones según el contrato y el despido

Días por año trabajado. Entre paréntesis tope máximo en mensualidades

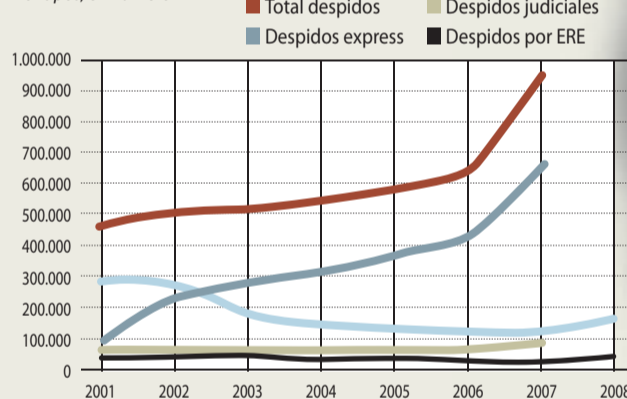
Tipo de despido:

■ Procedente objetivo ■ Improcedente objetivo ■ Improcedente disciplinario



Evolución de los despidos en España

Por tipos, en número



Fuente: Ministerio de Trabajo, Banco Mundial y Sagardoy Abogados

Cinco Días

El contrato de fomento puede ser indemnizado con 45, 33 o 20 días dependiendo del caso

delo de despido en el que, en cualquier caso, la indemnización máxima sería de 33 días. Una posición en la que los sindicatos sí ven una pérdida de derechos de los trabajadores. El Ejecutivo se ofrece, paralelamente, a subvencionar de forma transitoria el 40% del coste resultante con el Fondo de Garantía Salarial en los despidos objetivos.

La CEOE, por su parte, lo que viene defendiendo es la creación de un modelo contractual nuevo que parta de una indemnización por despido más baja que cualquiera de las actuales (exceptuando los 8 días que se paga a los trabajadores temporales) y que se simplifique la justificación que deben presentar para que el despido sea considerado objetivo, con un coste de 20 días.

Recortar temporales o hacer un ERE

La ley establece que la indemnización mínima por un despido colectivo es de 20 días por año trabajado con un límite de 12 meses. Sin embargo, los expedientes de regulación de empleo (ERE) se negocian entre sindicatos y patronal. El hecho de que cuando se alcanza un pacto el Gobierno lo aprueba en el 95% de los casos, hace

que normalmente la empresa se preste a elevar las indemnizaciones -a menudo hasta los 45 días- a cambio de asegurarse el visto bueno de la administración.

El año pasado, unas 63.500 personas se vieron afectadas un ERE de extinción, según los datos del Ministerio de Trabajo. Desde los sindicatos recuerdan, sin

embargo, que la vía más utilizada de reducción de costes durante la crisis ha sido la de prescindir de los trabajadores temporales. Aunque el número de indefinidos que han sido despedidos ha ido creciendo, la primera gran oleada de destrucción de empleo vino por los eventuales, cuya indemnización es de tan sólo 8 días.

Diferencias con el resto del mundo

El amplio entramado de la legislación laboral española da una idea de lo complejo que resulta efectuar una comparativa minuciosa con el resto de países del entorno. Parece claro, sin embargo, que las indemnizaciones por despido en España se sitúan por encima de la media. El último informe del Banco Mundial sobre la

facilidad para realiza negocios en los distintos países del mundo (*Doing Business 2010*) establece que el coste medio del despido en la OCDE es de 26,6 semanas de salario, frente a las 49 que se pagan en España.

Analizando el caso concreto de un trabajador fijo que cobre 35.000 euros anuales y tenga diez años de anti-

güedad en la empresa, obtendría una indemnización de unos 43.000 euros al ser despedido. Aunque existen países con cuantías mucho más elevadas, como Suecia donde la cifra asciende a 93.000 euros, la mayoría están muy por debajo. En Alemania estaría entre 14.000 y 29.000 y en Austria en 11.600 euros.

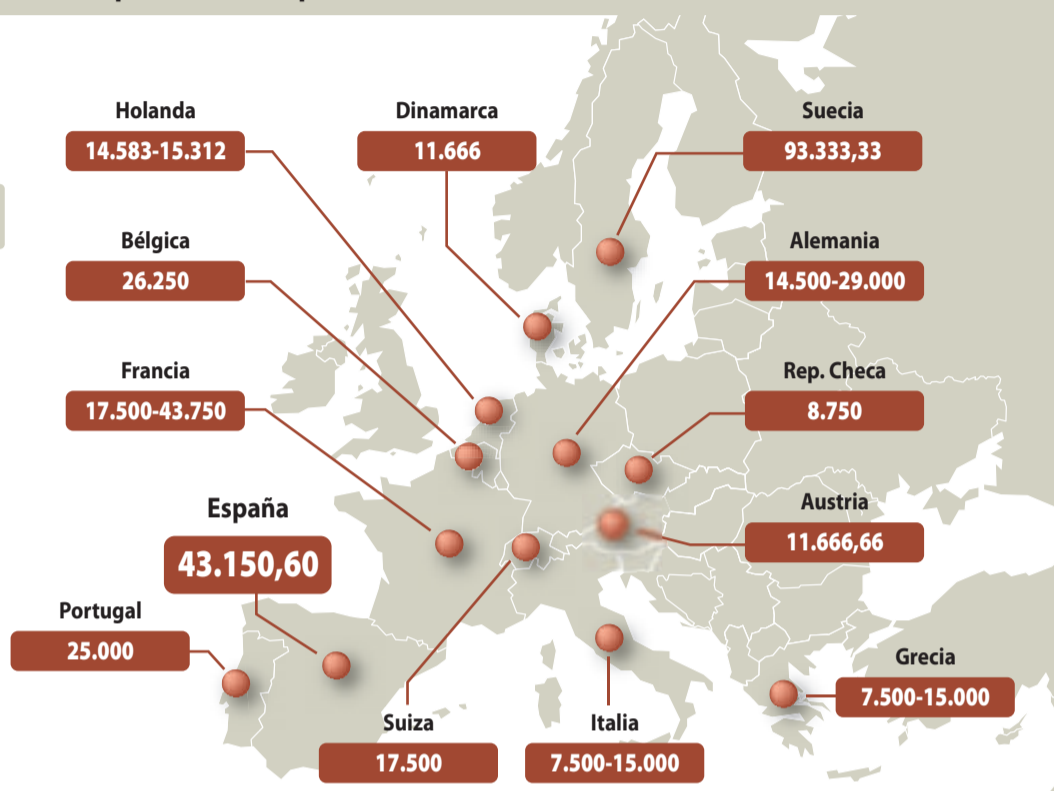
La reforma para crear empleo

Ejemplo de indemnización en países de Europa En euros



Un trabajador con 10 años de antigüedad

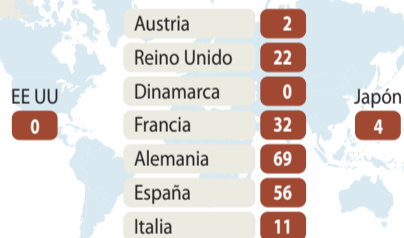
Sueldo anual 35.000 €



Coste medio por despido

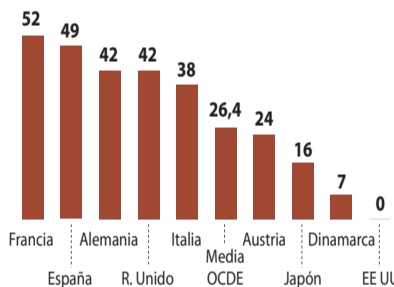
Número de semanas de salario que se pagan como indemnización

Media OCDE 26,6



Índice de dificultad de contratación

Sobre 100



La CEOE tacha la nueva propuesta del Gobierno de "insuficiente y ambigua"

Díaz Ferrán ve "imposible" que haya un pacto en abril

J. P. C. Madrid

La patronal ha tardado en pronunciarse pero lo ha hecho con contundencia. El discreto silencio con el que la CEOE acogió el nuevo documento de propuestas para la reforma laboral que les entregó el Gobierno el lunes fue seguido de un extenso debate en el interior de la Confederación. El veredicto llegó ayer por la mañana en un comunicado que tacha el nuevo borrador de "insuficiente y un tanto ambiguo".

La CEOE acusa al Ejecutivo de no haber incluido algunas "medidas necesarias" como una rebaja de las cotizaciones que pagan los empresarios a la Seguridad Social, un plan para reducir el ab-



El presidente de las Cámaras de Comercio, Javier Gómez-Navarro; el líder de la CEOE, Gerardo Díaz Ferrán, y el presidente del Gobierno de Aragón, Marcelino Iglesias, ayer. EFE

sentismo laboral, y una certera apuesta por introducir a las empresas de trabajo temporal en la intermediación laboral. "Los empresarios vamos a realizar un ejercicio de responsabilidad", apunta estoicamente el texto después, casi a modo de advertencia.

"El documento no lo podemos valorar positivamente porque es bastante ambiguo y no concreta nada", agregó poco después el presidente de la patronal, Gerardo Díaz Ferrán. El patrón avanzó que considera "prácticamente imposible" alcanzar un pacto en

abril, y que de llegar, éste lo haría "en mayo o antes de verano". Hasta entonces, aclaró seguirá defendiendo sus "nuevos contratos" -con una indemnización por despido más baja que las actuales- que son, dijo, "mejores que los que ahora existen". La CEOE, reclama, además, una simplificación de las causas del despido procedente.

En cuanto, a la invitación del Ejecutivo a adaptar el modelo austriaco, un seguro por despido que el trabajador acumula durante toda su vida laboral, Díaz Ferrán argumentó que no lo aceptará si las aportaciones que hagan los empresarios al fondo no se compensan rebajando las cuotas sociales, informa Europa Press.

TRIBUNA

Martín Godino, socio de Sagardoy Abogados

El cuento de nunca acabar

El Gobierno ha presentado un nuevo documento de propuestas para la reforma laboral, que deberá ser debatido con los interlocutores sociales. No es el primer documento ni sabemos si será el último, pero su presentación y contenido no son tranquilizadores, sobre todo por el exasperante uso de los tiempos del diálogo social, que parece operar al margen de una crisis que ya dura casi tres años.

Pero vayamos al contenido. Tras el tiempo transcurrido podría esperarse un documento elaborado, de contenidos concretos, que abordara en profundidad las medidas de reforma que se proponen en todos los ámbitos de la legislación laboral, intentando corregir una situación anómala, desconocida en cualquier país desarrollado: doblamos la tasa de desempleo de la UE y EE UU y más que duplicamos la tasa de temporalidad. Pues no es así tampoco. El documento excluye la negociación colectiva y la flexibilidad interna de las empresas, remitiendo tales materias, a la negociación bilateral entre sindicatos y organizaciones empresariales. Es decir, el Gobierno no tiene, parece, nada que decir en dos materias de importancia extraordinaria, que incluyen aspectos como la concurrencia y duración de los convenios, la aplicación de medidas alternativas a la extinción de los contratos -distribución irregular de jornadas, el ahora de moda reparto del empleo del modelo alemán, la movilidad funcional y geográfica, etcétera.

La reforma que plantea ahora el Gobierno es todo menos imaginativa. Vuelve a poner el foco en un problema de máxima gravedad como la dualidad del mercado laboral, con índices de temporalidad

que sólo la destrucción de empleo ha permitido situar levemente por debajo del 30%. Pero para resolverla repite las recetas que se han demostrado ya inservibles: trabas legales a la contratación temporal, que no sirven si las empresas siguen temiendo que ante situaciones de dificultad económica carecen de mecanismos ágiles para resolverlas, y subvenciones a la contratación indefinida que suponen ingentes cantidades de dinero público sin que el resultado pueda calificarse más que como inexistente.

Junto a medidas positivas, pero que el documento se limita a enunciar en términos generales -como el fomento del tiempo parcial o la mejora en el funcionamiento de la intermediación laboral- muestra su máxima sensación de inconsistencia en las medidas que pueden afectar a la extinción del contrato indefinido, materia sensible en la que, se supone que para evitar reacciones sindicales adversas, no encontramos sino confusión e imprecisión, con apelaciones al "modelo austriaco" mezcladas con una llamada a la extensión del contrato de fomento de la contratación indefinida con indemnización por extinción inferior a 45 días de salario por año o mejoras en la definición y funcionamiento de los despidos objetivos.

En fin, reforma que llega tarde, incompleta, modesta en sus planteamientos y escasa en la propuesta de soluciones. Pero, y es una paradoja que debe admitirse, bienvenida sea si culmina en un acuerdo, que será modesto e insuficiente, no hay mimbres para más, pero que servirá para no contribuir a una falta de acción que, en lo político e institucional, comienza a ser preocupante.