

PUESTOS DE TRABAJO

Cómo reducir costes sin despedir

Nuestra legislación tiene figuras que permiten la flexibilidad, alguna similar al 'contrato alemán'

JORDI GOULA

LA VANGUARDIA, Dinero, 13.12.09

De la normativa a la experiencia

La Comisión Jurídico-Fiscal de AED organizó el pasado mes de noviembre un seminario sobre "Alternativas a la extinción de contratos: reducir sin despedir". Su objetivo fue abordar, de forma eminentemente práctica, la actual normativa laboral en la materia, así como exponer la experiencia de los ponentes en la negociación y/o implementación de las medias descritas. Dos de los ponentes que intervinieron. Juan José Hita (Clifford Chance) y Miguel Gudín (KPMG), hablaron con Dinero.

Lo aseguró hace unos días en Barcelona la secretaria general de Empleo, Maravillas Rojo: "Soy razonablemente optimista con la propuesta de plantear el contrato alemán en la negociación del diálogo social". El ministro Celestino Corbacho, por supuesto, está en la misma línea. Y es que el régimen de Kurzarbeit (trabajo reducido) ha llamado la atención de nuestras autoridades ya que se estima ha ahorrado más de un millón de despidos en Alemania. En síntesis, se trata de trabajar menos horas y cobrar proporcionalmente algo más; ese algo más es la prestación que pone el Estado. Y es que un millón y medio de empleos destruidos en un año en España son muchos y se buscan soluciones donde sea. Pero uno se pregunta, si esto funciona, ¿por qué no se planteó antes? ¿Y por qué no se ha usado una figura prácticamente igual que tenemos en nuestra

legislación? En el proyecto de ley de Economía Sostenible se plantea una "reducción de jornada"...

Precisamente hace unas semanas, la Asociación Española de Directivos (AED) celebró un seminario en Barcelona en el que, entre otras cosas, se abordó la flexibilidad laboral. Hablamos de ello con dos de sus ponentes, Juan José Hita, jefe del área laboral de Clifford Chance, y con Miguel Gudín, jefe de derecho laboral en KPMG, quienes exponen qué medidas son posibles a partir de nuestra legislación laboral para paliar la crisis sin acudir al despido.

SUSPENSIÓN TEMPORAL

El ERE es una figura que funciona bien, para todo tipo de empresas, aunque tiene mala prensa. "Lo que la gente no sabe es que el 60%-70% de los ERE son suspensivos, no de extinción de contrato. Normalmente, al hablar de ERE se piensa sólo en el extintivo, y se da una idea falsa de la figura", dice Juan José Hita. Es una figura que permite gran flexibilidad en la empresa, adaptarse a los vaivenes del mercado, y por ello es la más utilizada, tanto en industria como en servicios. Puede adoptar dos figuras, la de suspensión temporal de jornada -los días de no trabajo los paga el Inem- o la de reducción de jornada. "La más utilizada es la primera. Se debe plantear el número de días de suspensión y el plazo (un año, por ejemplo) en el que podrán tener lugar. La segunda es muy parecida al contrato alemán del que tanto se habla ahora. Se pacta una reducción de jornada y se cobra proporcionalmente. Luego, la prestación del paro también es proporcional. En algunos casos, la empresa puede complementar esta prestación. La principal diferencia con la Alemania es que allí la parte pública de prestación es superior. Lo cierto es que en España ha sido una figura jurídica que no se ha usado apenas. Por otro

lado, mientras que los ERE extintivos no siempre son de fácil aprobación por parte de la autoridad laboral, los suspensivos sí, ya que son una medida para no destruir empleo".

En los momentos actuales, Hita y Gudín comentan que "se ha abusado tanto de la figura que se está agotando la vía en el tiempo. Muchas empresas están ya en la recta final, al acabarse el plazo solicitado". ¿Qué hacer? Se puede optar por pedir una prórroga (un mes antes del fin) o abrir otro expediente, o, si las cosas no se arreglan ni tienen visos de hacerlo, acabar en un ERE de extinción.

En general, comenta Hita, "es una medida que los trabajadores ven razonable, como mal menor: cobran menos, pero no se echa a nadie a la calle". De todos modos, "siempre es recomendable pactar con los representantes de los trabajadores algún tipo de mejora de las prestaciones complementarias en el periodo de suspensión". En algunos casos se puede llegar al 80% o más del sueldo. De esta forma, la empresa soluciona un problema de exceso de personal coyuntural, ahorra dinero en sueldos y en Seguridad Social (bonificación de hasta el 50%), sin despedir personal.

CONGELACIÓN SALARIAL

El descuelgue salarial -paso obligado para la congelación- está previsto en el Estatuto de los Trabajadores (ET) y en la mayoría de los convenios vigentes. Sin embargo, ambos expertos están de acuerdo en que entraña un "procedimiento complejo y la aprobación en última instancia de la comisión paritaria del convenio". Por ello se utiliza bastante una variante, a través de la absorción y compensación de subidas pactadas. Se trata de un mecanismo previsto en el ET que permite neutralizar los efectos de los incrementos pactados en convenio, detrayéndolos de los

conceptos o pluses que superan los mínimos establecidos en el convenio. "El empleado ve cambios en las cifras de la nómina, pero el total a percibir es igual", dice Gudín.

Más compleja es la reducción de salario. De entrada, se precisa la aprobación del trabajador, aunque se puede estructurar un mecanismo de modificación de condiciones, como dietas, kilometraje... Sin olvidar la posibilidad de alargar el tiempo de trabajo unos minutos diarios. Por otra parte, aquellos conceptos que, por definición, no tengan la definición de consolidables, pueden ser suprimidos de forma unilateral por parte del empresario. Ambos especialistas califican esta opción de "compleja de llevar a cabo".

JORNADA IRREGULAR

A diferencia de la suspensión temporal de empleo, aquí no se toca la jornada laboral anual. Es una fórmula atractiva de flexibilidad. Mientras la suspensión atiende más a situaciones de crisis, esta trata de paliar disfunciones entre producción y necesidades de mercado. El ET permite la distribución irregular de la jornada, siempre que se cumplan dos requisitos: que esté establecida en el convenio colectivo o, en caso contrario, que se pacte con el comité de empresa. Es aplicable sobre todo a empresas con una estacionalidad evidente en sus productos. "El empresario puede determinar una jornada más extensa, hasta un máximo de 12 horas, respetando descansos semanales, acumulables en periodos de hasta 14 días", apunta Hita.

MOVILIDAD FUNCIONAL

Se trata de buscar la polivalencia funcional, por necesidades de mercado. Puede que se precisen más personas en un área y menos en otra. El ET permite al empresario modificar las funciones de cualquier trabajador

siempre y cuando dicho cambio sea entre categorías profesionales equivalentes o que pertenezcan al mismo grupo profesional. La modificación puede llevarse a cabo sin formalidades, preavisos y sin limitación temporal: es la llamada movilidad interna. En las crisis, es bastante utilizada.

CONVERSIÓN A TIEMPO PARCIAL

La eventual conversión de contratos fijos a jornada completa en otros a tiempo parcial requiere la aprobación del trabajador afectado, obligada por el ET, ya que es una novación de contrato. En España apenas se utiliza, cuando es "una figura que no habría que desdeñar en tiempos de crisis, ya que ayuda a la conciliación entre vida laboral y familiar", apunta Gudín.