

# Seis meses de pérdidas para despedir más barato

Corbacho aboga por incluir ese supuesto en el decreto, pero lo condiciona al pacto parlamentario

L. ABELLÁN / M. V. GÓMEZ - Madrid

EL PAÍS - Economía - 12-06-2010

El Gobierno comienza a preparar el terreno para la reforma laboral que llegará el próximo miércoles. Por primera vez desde que arrancó este proceso, el ministro de Trabajo, Celestino Corbacho, compareció ayer tras el Consejo de Ministros para explicar las grandes líneas del decreto que ultima y convencer de que no degrada los derechos laborales. El ministro aclaró con un ejemplo uno de los asuntos más polémicos de la reforma: seis meses de pérdidas ininterrumpidas en la empresa deberían bastar para justificar despidos económicos, mucho más baratos que los improcedentes.

La reforma laboral, concretada ayer en un texto que será el germen del decreto del próximo miércoles, pretende aligerar el coste del despido a las compañías que tengan dificultades para que abonen 20 días por año trabajado frente a los 45 ordinarios del despido improcedente. Una de las claves del fracaso de la negociación con sindicatos y empresarios ha residido en esa definición de las causas de despido procedente por razones económicas. Tras su comparecencia, Corbacho aclaró a los periodistas que el criterio de seis meses de pérdidas fue una propuesta de CEOE bien vista por el Gobierno. Pero el ministro ha preferido excluirlo del documento entregado ayer a empresarios y sindicatos para dejarlo abierto a la negociación parlamentaria, que comienza ahora.

La legislación actual ya contempla el despido objetivo por causas económicas, con una indemnización de 20 días por año. Pero en la práctica el 80% de los casos se resuelven como improcedentes porque el empresario prefiere ahorrarse el proceso judicial y la incertidumbre que conlleva. El borrador del decreto define así las causas económicas: "Cuando los resultados de la empresa arrojen pérdidas económicas no meramente coyunturales". La redacción final de este supuesto, aclaró el ministro, "no llevará hasta extremos de limitar el papel del juez a verificar el cumplimiento de la norma", pero sí acotará más la capacidad de decisión sobre si un despido está o no justificado. La antelación mínima para comunicarlo se reducirá a la mitad: de 30 a 15 días.

La concreción de las causas de despido es crucial para la valoración que hagan los sindicatos del documento y la posible convocatoria de una huelga general. A falta de ese detalle, lo cierto es que el Gobierno se ha empleado a fondo en los últimos días en conseguir una reforma laboral más ponderada de lo que se aventuraba y que tanto UGT como Comisiones Obreras tendrán difícil emplear un arma tan potente como un paro general para responder al decreto. "El diálogo no ha sido baldío; buena parte de los ejes de la reforma son fruto de la negociación con empresarios y sindicatos", subrayó la vicepresidenta María Teresa Fernández de la Vega tras el Consejo de Ministros.

Prueba de ese hilado fino que hace menos evidente la posible pérdida de derechos de los trabajadores es la solución hallada para financiar el despido. El Gobierno ha propuesto un modelo que permite al empresario pagar menos sin que el trabajador vea mermada su indemnización. Se trata de que el Fondo de Garantía Salarial (Fogasa), de carácter público

aunque engrosado con aportaciones empresariales, financie ocho días de despido de los 33 que percibe el trabajador, hasta ahora a cuenta de la compañía.

La subvención regirá solo para los nuevos contratos suscritos bajo la fórmula del indefinido con despido de 33 días, lo que hará más atractiva esta figura, ahora infrautilizada. Además se amplían los supuestos para poder suscribir ese contrato, de forma que los parados que lleven tres meses en desempleo y los trabajadores temporales podrán convertirse en fijos bajo el paraguas de los 33. De esta forma se pretende generalizar poco a poco esa indemnización para el empleo fijo.

El Fogasa solo se hará cargo temporalmente de esos ocho días. A partir de 2012, se creará otro fondo de capitalización, para nuevos indefinidos, destinado a financiar una parte del despido aún por determinar. La novedad conocida ayer es que, si ese fondo no llega a utilizarse porque el empleado nunca sea despedido, las aportaciones, realizadas por la empresa, no caerán en saco roto. El trabajador las recuperará al jubilarse, como ocurre con los fondos de pensiones. También será posible destinar ese dinero a formación durante la vida laboral.

Una vía intermedia se ha encontrado también en la flexibilidad interna empresarial. Las compañías en apuros podrán modificar rápidamente las condiciones de trabajo de sus empleados y renunciar a las subidas salariales pactadas sin necesidad de acordarlo con los trabajadores. Para ello se crea la figura de un árbitro que, en caso de discrepancia, emitirá en 15 días un laudo de obligado cumplimiento.

La principal contrapartida a esa flexibilización laboral consiste en endurecer la temporalidad. El Ejecutivo ha puesto coto al contrato de obra, un auténtico coladero de eventualidad injustificada, con un límite de dos años ampliable a tres en la negociación colectiva. Además, se encarecerá la compensación que se abona por finalización de los temporales. A partir de 2012 pasará gradualmente de los ocho días por año actuales a 12. Con esa tregua de año y medio, el Gobierno ha intentado que cualquier incremento de costes para las empresas se produzca cuando la recuperación económica ya sea visible.

#### LOS PUNTOS CLAVE DE LA REFORMA

- Contrato de obra o servicio. Tendrá un límite máximo de dos años. El plazo se podrá ampliar un año más si se acuerda en convenio.
- Encadenamiento de contratos. Se convertirán en fijos los trabajadores que en el plazo de dos años y medio hayan estado contratados durante 24 meses.
- Aumento de la indemnización de los contratos temporales. Pasará de ocho días a 12 de forma progresiva entre 2012 y 2014.
- Despido de 20 días. La nueva redacción del Estatuto de los Trabajadores hablará de "pérdidas económicas no meramente coyunturales" que la empresa tendrá que acreditar objetiva y documentalmente para facilitar la vía del despido objetivo (20 días). Esta expresión podría concretarse (seis meses de pérdidas) en las conversaciones con los grupos parlamentarios.

- Contrato de fomento. Este contrato, hasta ahora solo para determinados colectivos, se aplicará a todos los temporales convertidos en fijos antes del 31 de diciembre de 2011, de forma que solo quedarán fuera los hombres que lleven menos de tres meses en el paro y los actuales empleados fijos (45 días de despido). El Fondo de Garantía Salarial abonará 8 días del despido que corresponde a esta modalidad de contrato (33 días) para los que se firmen desde que se publique el decreto. Esta subvención al despido solo se aplicará a este tipo de contratos. El resto lo seguirá pagando la empresa.

- Nuevo fondo para el despido. En un año se regulará un fondo de capitalización (modelo austriaco) para cada trabajador que servirá para financiar despidos de trabajadores indefinidos. En caso de que el trabajador no sea despedido nunca, lo podrá cobrar con la jubilación. Comenzará a funcionar en 2012, y solo para los contratos firmados desde entonces.

- Flexibilidad interna y cláusulas de descuelgue. Se facilita que las empresas puedan modificar las condiciones laborales (horario, jornada, movilidad funcional y geográfica). Se establece un sistema arbitral para los casos de desacuerdo, cuyo laudo será de obligado cumplimiento. En el caso de los salarios, la medida no podrá durar más tiempo que el periodo por el que se ha firmado el convenio.

- Modelo alemán. A las empresas con dificultades se les permite ajustar plantilla reduciendo la jornada laboral entre el 10% y el 70%, pero solo durante un año. El resto dará derecho a prestación por desempleo. La

bonificación a las empresas aumenta del 50% al 80% cuando estas se comprometan a formar a los trabajadores afectados.

- Bonificaciones. Se concentran sobre dos colectivos: jóvenes (800 euros por ejercicio durante tres años) y mayores de 45 años (1.200 euros por año en un trienio). Las cuantías serán mayores para las mujeres.

- Agencias de colocación y ETT. Se abre la puerta a la intermediación laboral con ánimo de lucro. Las empresas de trabajo temporal podrán operar en sectores como la construcción, donde tenían vedada su actividad.