



## ECOS Y COMENTARIOS

### Ricardo de Lorenzo

#### LA REFORMA LABORAL DE LA SEMANA PROXIMA

El Fondo Monetario Internacional ha prescrito para España, tres obligaciones. Primera, la reducción del déficit público (el 11,2% del PIB frente a una media del 6% en la zona euro). Segundo, la reforma del mercado de trabajo. Y tercero, la consolidación del sistema bancario. El FMI añade que el ajuste fiscal sin reformas estructurales, principalmente la del mercado laboral, no conseguirá el objetivo final, que es el retorno del crecimiento máxime cuando el paro alcanza la cota, escandalosa en comparación con otros países europeos, del 20%. Y apunta a que ello se debe a que en España las empresas se ajustan a la caída de la actividad no como en otras economías más flexibles a través de la reducción salarial, o de las horas de trabajo, sino directamente a través del despido. Y como la dualidad del mercado de trabajo es muy fuerte, el despido recae primordialmente en los contratos temporales con un coste de indemnización casi nulo.



El Fondo recomienda igualmente acercar los convenios colectivos a las empresas individuales para que estas puedan ajustar salarios antes que despedir. Luego apuesta por aproximar las indemnizaciones de rescisión de los trabajadores fijos y temporales. El dictamen del FMI no es un artículo de fe pero mal harían el Gobierno y los sindicatos si lo ignoraran a dos semanas de la reforma laboral.

El impulso del contrato con despido de 33 días de indemnización, en vez de 45 días, así como facilitar a las empresas aplicar el despido objetivo, indemnizado con 20 días por año trabajado de conformidad con la doctrina del Supremo, demostrando el empresario una mala situación económica, y restando peso al criterio del juez, son algunos de los puntos principales del borrador sobre reforma laboral elaborado por el Gobierno.

El debate de la reforma laboral ha llevado a algunos, respaldándose en las protestas sindicales, a hablar del abaratamiento del despido a un coste de 20 días de salario. Sin embargo, esta indemnización está contemplada en el Estatuto de los Trabajadores desde 1980. Lo que el Gobierno estudia incluir en el decreto que aprobará el 16 de junio –si no hay pacto con los agentes sociales– es facilitar su uso.

Creado para beneficiar a las empresas afectadas por problemas económicos que lo justifiquen, el despido de 20 días se utiliza de forma marginal. Un contrato indefinido puede ser extinguido por la empresa mediante el despido objetivo (20 días por año trabajado con un límite de 12 mensualidades) "cuando exista la necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo por alguna de las causas previstas", reza el Estatuto. Éstas causas son cuatro: "económicas, técnicas, organizativas y productivas". Cualquier empresa que atraviese complicaciones de una de estas categorías puede acometer despidos objetivos.

Sea como sea, la incertidumbre, la falta de causas justificadas o las dificultades que tradicionalmente han

planteado a través de sus resoluciones interpretativas de los Tribunales de Justicia han llevado a los empresarios a optar en un 80% de los casos por el denominado despido exprés. Aprobado en 2002 por el Gobierno de José María Aznar, esta modalidad permite al contratante extinguir inmediatamente su relación con el trabajador admitiendo que realiza un despido disciplinario improcedente, indemnizado con 45 días por año trabajado sea cual sea el contrato indefinido del empleado. Es el abuso de esta práctica el que ha generado la idea de que el coste del despido en España es de 45 días.

En definitiva lo que parece se hará es acercar la redacción de la norma a la jurisprudencia del Tribunal Supremo, más comprensiva con las tesis empresariales que los juzgados de lo social. El cambio abriría la puerta a los despidos procedentes (apenas el 15%) que conllevan una indemnización de 20 días por año trabajado, frente a los 45 o 33 de la vía improcedente (casi el 80%).

Para casi generalizar el uso del contrato de fomento del empleo, el Gobierno ampliaría el ya extenso número de colectivos que se puede acoger a esta modalidad de contratación. Ahora solo deja fuera a los hombres de 30 a 45 años que lleven en paro seis meses. Trabajo prevé rebajar este requisito a solo tres meses de permanencia en el paro. Además, se abriría la puerta a todas las conversiones de temporales a fijos.

Ambas propuestas a todas luces necesarias, abren indefectiblemente las puertas a la huelga general con la que han amenazado los sindicatos, a pesar de las compensaciones ofrecidas de restringir la contratación temporal limitando a dos años los contratos de obra o servicio (cuya duración real es similar a la que tienen los contratos de fomento del empleo en la práctica) y aumentar la indemnización por despido en las subcontratas (ocho días por año trabajado). El documento que prepara el Gobierno también incluye medidas para impulsar la reducción de jornada para facilitar el ajuste salarial en lugar de los despidos, el llamado modelo austriaco. Y la adaptación del modelo austriaco en España, que consistiría en el pago de ocho días de despido por parte del Fondo de Garantía Salarial en las rescisiones procedentes e improcedentes.

Las medidas definitivas la semana próxima.