

## MISMOS CONTRATOS, DISTINTOS DESPIDOS

CARMEN SÁNCHEZ-SILVA - 16/06/2010

### **Catedráticos y laboristas alaban la reforma, pero dudan que reduzca la temporalidad**

La cuenta atrás (se supone que definitiva) ha empezado. El Gobierno aprobará la reforma laboral sin el apoyo de la mesa del diálogo social, que lleva dos años de negociaciones. Acuciado por las exigencias de los organismos internacionales y previo a la rendición de cuentas en Bruselas, el equipo de Rodríguez Zapatero se empeña en contentar a las dos partes, empresarios y sindicatos, para, como algunos dicen, pactar el desacuerdo y trasladarlo al real decreto.

Sin que el documento sea definitivo aún quedan tres días para ultimarlos **amén** de su tramitación parlamentaria (que el Ejecutivo dice que "casi con certeza será convalidado el próximo día 22"), quienes esperaban un cambio sustancial en el **variopinto mapa de la contratación español**, se han encontrado con que el sistema sigue siendo el mismo. Y que la **anunciada generalización del contrato de 33 días difícilmente será tal si se mantienen los contratos temporales**, aunque limitados. "El problema de nuestro mercado de trabajo es que tiene una **enorme gama de contratos para los que siempre se buscan trampas** y esto no se ha resuelto", mantiene el catedrático de Economía de la Universidad Carlos III de Madrid, Juan José Dolado, miembro del denominado M100 que defiende el contrato único para acabar con la temporalidad.

**De los más de cuatro millones de contratos firmados entre enero y abril de este año, los fijos no llegan ni al 5% del total** (unos 200.000 convenios, de los cuales solo 61.000 son de 33 días), según las últimas estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración. Las empresas no se arriesgan a integrar en su equipo al personal permanentemente, aunque sus necesidades sean permanentes. **Hay mucho fraude de ley con los contratos por obra y los eventuales** (más de tres de los cuatro millones de convenios sellados hasta abril), sostienen CC OO y UGT, lo mismo que la catedrática de Economía de la Universidad del País Vasco e investigadora de Fedea, Sara de la Rica.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social lo tiene claro y por eso el control de este tipo de contratos se ha convertido en una de sus prioridades en los últimos años, según su director general, Raimundo Aragón. Su departamento realiza una media de 13.000 actuaciones anuales. En 2009 esta vigilancia supuso la conversión en indefinidos de 42.000 contratos temporales y casi **800 actas de infracción** a empresas.

Sin embargo, quienes esperaban que el Gobierno introdujese cambios en el despido sí los van a encontrar. "La reforma laboral es bienvenida. No se va a resolver el tema de la temporalidad, pero sí **se va a rebajar el coste del despido económico y se va a flexibilizar el procedimiento**", sostiene Iñigo Sagardoy, socio director de Sagardoy Abogados, para quien avanzar en el uso del despido objetivo (con indemnizaciones de 20 días por año en lugar de los 45 ordinarios y hasta ahora poco utilizado porque suele judicializarse y, en este caso, resultar bastante más caro a las empresas ya que los juzgados generalmente dan la razón al trabajador) es todo un avance, lo mismo que tratar de desjudicializar la relación laboral. (???)

Y es que, en opinión de Fernando Moreno, director general del Instituto Internacional Cuatrecasas de Estrategia Legal en Recursos Humanos, "en el despido actualmente nada cumple la función que debería cumplir. Abrir la vía para que se pueda utilizar con seguridad el despido objetivo reducirá mucho su coste". Y la intención del ministro de Trabajo de que las pérdidas continuadas de una empresa durante seis meses sean motivo de utilización es abrir esa vía. Igual que intentar precisar la causa en el caso del despido colectivo.

Para David Díaz, socio de Baker & McKenzie, el hecho de **dejar menos discrecionalidad a los jueces es lo más relevante de la reforma** que ultima el Gobierno. "En el despido

objetivo individual, que exigía un preaviso por parte del empresario y poner los 20 días por año a disposición del trabajador, se ha recortado a la mitad el tiempo de preaviso. Pero, si se pretendía reducir las formalidades para que el despido no fuese declarado nulo, eso no se ha conseguido con la redacción actual", mantiene.

A su juicio, otro de los pasos importantes que da el borrador es la **creación del fondo de capitalización (el modelo austriaco)** que está esbozado como un plan de pensiones que se lleva el trabajador de una empresa a otra en caso de despido. Aunque no se especifica si en algún momento va a haber participación de las empresas en su financiación, parece que va a ser un fondo público **costeado por el Fondo de Garantía Salarial (Fogasa)**.

Y ese es uno de los aspectos que preocupan a los expertos consultados. Si es **el Fogasa el que asume el abaratamiento del despido** (paga 8 de los 20 días u 8 de los 12 días de los contratos temporales) y, además la financiación del fondo de capitalización, ¿cómo va a poder mantenerse con las cuotas sociales actuales?, se preguntan. Y otra cosa, puede que haya fondos en el Fogasa para financiar dos años de esta especie de plan de pensiones, pero, ¿y luego qué?

El real decreto que finalmente aprueben el Gobierno y el Parlamento lo dirá **(O NO)**. Y luego los españoles veremos si la reforma acaba con la elevada temporalidad y se crea empleo sobre la base del abaratamiento del despido. **(YA SE VERÁ)**