

REPORTAJE: vida&artes

El despido fácil se paga más caro

El empresario suele optar por la rescisión improcedente aunque cueste más; no debe justificar la causa y se ahorra la incertidumbre en el juzgado - Los laboristas piden que se cambie la ley

MANUEL V. GÓMEZ 15/03/2010

Falta muy poco para que se acabara la jornada de Blanca. Cada día trabaja cuatro horas en el centro de atención de telefónica de una conocida web. Su jefa le llama al despacho. Y allí mismo le dice que la despiden. No ha habido comunicación ni aviso previo. No hace falta. La compañía, de la que prefiere no dar su nombre, asume que el despido de Blanca Jiménez, de 23 años, es improcedente. Le pagarán 45 días por año trabajado, tres en su caso, y fin. Un camino fácil y rápido, pagado eso sí.

- [Costes y vías de despido](#)

¿Debe cambiarse la ley para obligar a justificar el despido?

ENCUESTA - 876 - Resultados

- Sí
- No
- Ns/Nc

Votar

En 2009 hubo 780.000 ceses sin causa por 156.000 pertinentes

Aznar abrió en 2002 la puerta a la expulsión laboral rápida

"Con el despido improcedente no hay control del juez", explica un experto

"Nadie paga más por algo que tiene justificado", denuncia UGT

Los laboristas exigen una mejor definición de las causas de rescisión

Los sindicatos piden eliminar la ley por reomper con la tutela judicial efectiva

La empresa podía haber optado por intentar tramitar el despido de Blanca por la vía procedente. Alegar motivos técnicos, económicos o disciplinarios como reza el Estatuto de los Trabajadores y pagarle 20 días por año. Pero si Blanca no se hubiera conformado, la firma tendría que haber demostrado la causa ante un juez, así que optó por la vía más sencilla. También la más cara. Pero es la mayoritaria. Un vistazo a las estadísticas lo demuestra. En 2009, con la crisis apretando a las empresas, hubo casi 780.000 rescisiones de contratos improcedentes, por sólo 156.000 procedentes, según datos del Ministerio de Trabajo, de altas a prestaciones por desempleo, la estadística más fiable.

¿Quiere esto decir que en el año más negro de la crisis sólo uno de cada cinco despidos tiene causa? No. Lo que quiere decir es que las compañías optan mayoritariamente por el camino rápido aunque sea más caro. "Tiene una explicación muy sencilla. El empresario no tiene que demostrar causas económicas, caída de pedidos o motivos organizativos. Dicho en dos palabras, te da la carta y te da el talón", argumenta Toni Ferrer, secretario de Acción Sindical de UGT. "Es un despido exprés. Es sencillo, si recurres al de 20 días es más complicado", abunda Paloma López, responsable de Empleo de CC OO.

"El empresario desconfía y tiene razones para hacerlo", contrapone Fabián Márquez, abogado laboralista y asesor de la CEOE. "El despido objetivo [el que tiene causa] no está funcionando. A los jueces les cuesta entender que se pueda despedir, no sólo por causas económicas, sino también por organizativas o de producción".

Sea por culpa de los empresarios o de los jueces y la ley, lo cierto es que esta realidad acaba evitando que los cauces previstos funcionen con normalidad. "Es como una brecha en un pantano. Por ese boquete sale el agua que tendría que salir por las turbinas y las compuertas", describe Valeriano Gómez, antiguo secretario general de Empleo, para aclarar por qué se recurre en masa a este despido en lugar de a otros, *a priori*, más baratos: el despido objetivo o el colectivo (los expedientes de regulación de empleo). En ambos casos, la

compensación para el trabajador es de 20 días por año trabajado, aunque en el caso de los ERE la negociación con los sindicatos acaba por aumentar la indemnización casi siempre.

La puerta al despido improcedente rápido se abrió en 2002. Hasta entonces estaba entreabierta, y no por la vía rápida. La huelga general contra la reforma laboral que propuso el último Gobierno de José María Aznar dio al traste con gran parte de sus planes -y le costó el cargo al entonces ministro de Trabajo y hoy alcalde de Burgos, Juan Carlos Aparicio-. Pero el cambio en la normativa que permite un trámite rapidísimo del despido improcedente se mantuvo. Desde entonces, el empresario sólo tiene que poner la indemnización (45 o 33 días por año trabajado, según el tipo de contrato) a disposición del ya ex empleado en el plazo de dos días y además se ahorra los salarios de tramitación (la cantidad dejada de percibir desde la fecha del despido hasta su resolución). Ya no es necesario justificar la causa, como teóricamente exige la legislación. No es que el cambio de 2002 fuera el primer paso para evitar justificar de hecho el despido. "Fue la puntilla", explica Xavier González de Ribera, magistrado de lo Social, "hasta entonces podía haber un despido por bajo rendimiento pero había que seguir un proceso. Ahora ya no".

Para Antonio Baylos, catedrático de Laboral de la Universidad de Castilla-La Mancha, "el gran problema es que se evita lo que en muchas ocasiones tendría que acabar en un despido colectivo. Así se fracciona y se evita el control sindical. Además, con el despido objetivo hay un control judicial. Si se usa el improcedente, la ley no habilita al magistrado a controlar".

Desde que comenzó la crisis, se ha señalado la temporalidad como la brecha por la que se ha destruido empleo. No hay duda. De los 1,8 millones de trabajos que se ha cobrado la recesión, 1,5 han llegado por la vía de la no renovación de contrato. Pero desde 2009 la rescisión de los compromisos indefinidos ha hecho mella en el empleo indefinido. Y no es de extrañar viendo cómo han evolucionado los despidos en los últimos años. Si en 2001 hubo 375.000, el año pasado se cerró -con datos provisionales- con casi 1,2 millones, de los que prácticamente el 70% fueron improcedentes. Los datos han hecho reaccionar al Gobierno. Recientemente, en una entrevista con EL PAÍS, el ministro de Trabajo, Celestino Corbacho, llamaba la atención sobre ellos. Y en su documento de negociación sobre la reforma laboral propuesto a sindicatos y

empresarios aborda el asunto en un párrafo deliberadamente ambiguo: "Es obligado abrir una reflexión sobre si no resultaría más eficiente reforzar y racionalizar, como señala el Estatuto de los Trabajadores, el principio de causalidad del despido mediante una más clara distinción entre despidos disciplinarios y económicos y, particularmente, la diferenciación entre el carácter procedente e improcedente".

A primera vista parece ilógico que el empresario pague más por algo que podría obtener de forma más barata. Y a este argumento recurre Toni Ferrer, secretario de Acción Sindical de UGT, para criticar la situación actual. "Creo que mayoritariamente son despidos injustificados. Nadie paga más por algo que tiene justificado. Además, se está aprovechando la crisis para destruir plantillas", dice.

Desde la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (Fedea), Florentino Felgueroso, firme partidario del contrato único con indemnización por despido creciente para solucionar los problemas del mercado laboral español, discrepa: "El despido objetivo es mucho más complicado. Supone unos costes judiciales elevados. Es la vía más práctica. Se depositan los 45 días en el juzgado y ya está. En el juzgado puede que no te lo reconozcan. Hay una incertidumbre que si admities la improcedencia te la quitas. Hay un coste de incertidumbre".

González de Ribera admite que los jueces son exigentes para declarar un despido procedente, pero lo cree justificado. "La carga de la prueba le corresponde al empresario. Además, una compañía puede estar en crisis", se arranca el magistrado, pero también tiene que demostrar que necesita eliminar tres puestos donde lo quiere hacer. "Muchas empresas vienen con el discurso de la crisis pero no traen pruebas. Pero ahora no es tan difícil, la mentalidad de los jueces ha cambiado".

Estas palabras sólo se admiten en parte por el entorno de la patronal. "Hoy más despidos pasan el tamiz de la objetividad que hace 15 años", afirma Fabián Márquez, abogado laboralista y tradicional asesor de CEOE. Pero para los empresarios no es suficiente.

El arraigo del despido improcedente y rápido por la puerta trasera ha generado un sistema por el que las dos partes, sindicatos y empresarios, obtienen algo. El empresario escapa al control judicial, aunque tiene que pagar por una

indemnización más cara. Por otro, el empleado logra la compensación más alta que prevé la ley a cambio de renunciar al control judicial del despido, puesto que si acude a los tribunales sólo puede esperar que se declare nulo, algo que sucede en contadas ocasiones.

Miguel Ángel Malo, profesor de Economía Laboral de la Universidad de Salamanca, pide que a la hora de hacer reformas ambas partes, sindicatos y patronal, tengan esto en cuenta y cedan. "Si las empresas tienen que alegar la verdadera causa del despido, no pueden encontrarse con problemas insuperables para probar que existe esa causa. Si los trabajadores van a ser despedidos por la verdadera causa económica y van a cobrar la indemnización de 20 días, habrá que compensarlos con un control de la causa adecuado", explica.

También desde el derecho laboral se piden cambios. El catedrático de la Universidad de Huelva Miguel Rodríguez-Piñero reclama una mejor definición de las causas objetivas del despido. Los cambios que se efectuaron en 1994 y 1997 en el Estatuto de los Trabajadores en esta línea, para él, no han solucionado el problema. Además, reclama que se unifique la doctrina de los tribunales para evitar confusión, tanto a empresarios como a trabajadores. Para Baylos, de la universidad castellano-manchega, la solución es cegar la vía fácil de acceso al despido improcedente para desviar "el torrente" de despidos a los expedientes de regulación.

En la misma línea y con la misma contundencia se expresa Ferrer, de UGT: "Lo que hay que hacer es buscar una *causalización*. Esta ley rompe el principio del despido causal y acaba con la tutela judicial efectiva. En pocas palabras, hay que eliminarla".

Desde la orilla empresarial, Márquez, presidente también de Analistas de Relaciones Industriales y negociador de la CEOE en otras reformas, pide que se acote el papel del juez en los despidos procedentes. "Hay que reconducir la situación hacia la vía objetiva. Dar más garantías a la decisión del empresario. Que el juez [cuando se aducen motivos económicos] sólo analice lo que es un fraude de ley. En el fondo me estoy pronunciando a favor de los que piden que se acote el campo del juez".

Sin concretar mucho, no es esta última la opción que defiende el juez González de Ribera. Para él, si se acaba con el control judicial "se hará pasar todo por causas económicas". "Además, esto va contra la parte más débil del contrato, el trabajador".

Costes y vías de despido

- **Despido procedente.** El trabajador cobra 20 días por año trabajado con un tope máximo de 12 meses que tiene que percibir en el momento en que recibe la notificación, 30 días antes de ser efectiva la rescisión.

- **Despido improcedente.** El trabajador recibe 45 días por año trabajado con un tope máximo de 42 meses. Si el contrato es de fomento de empleo, la indemnización es de 33 días por año con un límite de 24 meses. Desde 2002, basta con que el empresario reconozca la improcedencia del despido en las 48 horas posteriores a la comunicación de la rescisión del contrato.

- **Despido nulo.** Se consideran nulas las rescisiones de contrato provocadas por alguna de las discriminaciones recogidas en la Constitución o por la violación de algún derecho fundamental. El trabajador tiene que ser readmitido y el empresario debe abonar los salarios que ha dejado de percibir desde la fecha del despido.

- **Despido colectivo.** Es una de las modalidades de los expedientes de regulación. El trabajador recibe una indemnización mínima de 20 días por año trabajado. Lo habitual es que aumente durante el proceso de negociación con los sindicatos.

•68

Multinacional - 15-03-2010 - 18:51:35h

He trabajado más de diez años para una multinacional, en los primeros 5 años mis números fueron de líder, los siguientes 5 unos mejores y otros peores, pero los dos últimos han sido de verdadera angustia, es obvio que tengo mucha más edad, los territorios que tenía para la venta se vieron reducidos en un 80% tanto físicamente como en departamentos a los que podía vender... en fin que un día me ponen la carta de despido delante de las narices y me tengo que ir a la calle sin despido, sin aviso, sin finiquito, sin nada.... ¿es esto cultura empresarial?, de una plantilla de 7000 personas en España, han salido por la puerta cerca de 2000, sin ERE y sin nada. Yo no veía a nadie con cierta edad en esta empresa, y eso me tenía nervioso.... desenlace, están metiendo la misma cantidad de los que han hechado pero con la mitad de sueldo fijo, jóvenes, muy jóvenes y se curan en salud.... la crisis la pagamos los trabajadores y ellos ahorran costes. ¿Esto lo ve un juez?, ¿se huele, se palpa?, la carta de despido era por baja productividad... la que me daban el 95% de mis clientes, todos ellos profesionales, pero que no tenían el dinero de antaño y habían reducido su plantilla en un 80%. ¿Qué culpa tiene el trabajador de las circunstancias?, ¿que mis clientes no reciban

créditos?, ¿que mi empresa era de calidad pero de un precio prohibitivo?, no se adaptó a la crisis y lo pagamos los trabajadores.

•67

•66

Empresario - 15-03-2010 - 17:12:48h

Ya lo dice la vieja maldición gitana: Que tengas juicios, y que los ganes. Cuando ya es difícil para un técnico extremadamente cualificado, como es un auditor, hacerse idea de la situación financiera tan solo. ¿Como va un juez a poder afrontar la disparidad de casos económicos desde una formación principalmente legal, que no económica, de una manera que no conlleve un proceso de bastante duración, y como se comenta en el artículo, con alta incertidumbre, por muchos peritos que se empleen? Lo más eficiente es asumir un coste cierto y dejarse de perder el tiempo con juicios, en los que puede ocurrir cualquier cosa, independientemente de que se tenga razón o no. Cualquier abogado sabe que la clave en muchos juicios es forzar a la otra parte a aceptar un acuerdo ante el desgaste o la alta incertidumbre asociada al proceso. Pues esa es básicamente la razón de que en España se recurra a un coste seguro ahora, frente a un dudoso beneficio futuro. Es así de facil.



Lo más barato son los expedientes de regulación de empleo, pero exigen justificar la mala situación financiera.- ULY MARTÍN