

Alarma entre los empresarios por la propuesta de Díaz sobre el despido

Calviño desautoriza a Díaz y dice que el Gobierno no ha discutido ninguna reforma del despido

LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL/ Los presidentes de CEOE, Antonio Garamendi, y de Cepyme, Gerardo Cuerva, advierten a Díaz de que el despido variable frenaría el empleo de los trabajadores de mayor edad.

M. Valverde. Madrid

Los presidentes de CEOE, Antonio Garamendi, y de Cepyme, Gerardo Cuerva, rebatieron ayer la propuesta de reforma del despido que hizo el miércoles la vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, dentro de un futuro Estatuto de los Trabajadores del Siglo XXI.

Díaz plantea cambiar las causas del despido de forma que pasen de ser objetivas a subjetivas, según las circunstancias personales del trabajador. O incluir estas últimas en la valoración de la indemnización para el empleado. Por lo tanto, Díaz considera que habría que considerar circunstancias del trabajador como la edad, el género, el daño causado con el despido por su situación familiar y patrimonial, el número de hijos o su capacidad para volver a encontrar trabajo. La vicepresidenta considera que en la rescisión de los contratos hay que elevar la protección de los trabajadores de mayor edad. Con frecuencia, son de los primeros en salir de la empresa a través de las prejubilaciones y jubilaciones anticipadas. Con



La vicepresidenta Yolanda Díaz con los presidentes de CEOE, Antonio Garamendi, y de Cepyme, Gerardo Cuerva, en primer término.

el problema de que suelen ser los más afectados por el paro de larga duración.

En estos momentos, el despido en las empresas tiene como causas fundamentales las de carácter económico, tecnológico, organizativas y de producción. Todas ellas rela-

cionadas con la situación de la empresa y la prestación de servicios por parte de los trabajadores.

En este debate, el presidente de la patronal CEOE, Antonio Garamendi, advirtió a la vicepresidenta segunda de que su idea "puede suponer

una traba para determinados colectivos de trabajadores", dijo refiriéndose a los de mayor edad. "Las empresas privadas no contratarían a gente a la que, de antemano, ya saben que va a ser más caro despedir". Bien es verdad que Garamendi añadió que su crí-

tica no significa que CEOE no esté dispuesto a hablar de ello con el Gobierno. El dirigente empresarial explicó que la propuesta de Díaz "es bastante vieja" en la legislación laboral. "Tanto como de la época de Primo de Rivera" [1922-1930]. Por su parte, en decla-

raciones a EXPANSIÓN, el presidente de Cepyme, Gerardo Cuerva, expresó su hartazgo por lo que él considera "tanta intervención" del Gobierno en el funcionamiento de las empresas. "Una cosa es el mercado laboral y otra son las políticas sociales. [El Ejecutivo] tiene que garantizar la seguridad jurídica de las empresas" para que éstas puedan trabajar y crear empleo. "Pedimos responsabilidad [al Gobierno] antes de lanzar propuestas que puedan generar mayor incertidumbre para las empresas. Especialmente, para las pequeñas y medianas, que son las que más sufren antes las modificaciones de la normativa laboral", dijo Cuerva. Sin embargo, Nadia Calviño, vicepresidenta primera y máxima responsable del área económica del Gobierno, respondió a los empresarios que la propuesta de Díaz no es del Ejecutivo, ni se ha discutido en su seno. Como si llamase la atención a la responsable de Trabajo, Calviño dijo en Bruselas: "No conozco esas propuestas, pero en todo caso esto no se ha debatido en el seno del Gobierno". Para frenar la polémica, Díaz corroboró las palabras de Calviño y añadió: "[En el Gobierno] no estamos trabajando ahora en la reforma del despido".

Los expertos: valorar las causas personales para despedir generaría una gran inseguridad jurídica

M. Valverde. Madrid

La vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, que es una experta abogada laboralista, no tiene el respaldo de sus colegas profesionales para su propuesta de cambiar, en el futuro Estatuto del Siglo XXI, las causas objetivas actuales del despido por las personales del trabajador.

Así se desprende de una consulta realizada por EXPANSIÓN entre varios especialistas en Derecho del Trabajo y abogados.

Es más, Federico Durán, de Garrigues y catedrático de Derecho del Trabajo, explica que hacer la reforma que plantea Díaz sería volver a la legislación laboral de la dictadura de Primo de Rivera, la Segunda República y el sindi-

cato vertical del franquismo. "Con el régimen anterior, a la hora de despedir se valoraba si el trabajador era padre de familia numerosa, de qué clase, según los hijos; si tenía posibilidades de colocación o era minusválido". "Todo eso cambió con la Constitución y el Estatuto de los Trabajadores, que fijó las mismas causas objetivas del despido para todos los empleados. Ese cambio introdujo seguridad jurídica en las empresas y los trabajadores".

Así, en el despido colectivo las causas objetivas son económicas, tecnológicas, organizativas y de producción. "De manera que la indemnización por despido ya está tasada". Si la rescisión del contrato es improcedente, la compensación para el traba-

jador es de 33 días de salario por año, hasta una cuantía máxima de dos años de retribución. O de veinte días de salario por año de trabajo, hasta una cuantía máxima de doce meses de retribución. "Es de las pocas cosas que están claras en el Derecho del Trabajo", dicen Fermín Guardiola, de Backer & MCKenzie.

Indemnizaciones

"Las indemnizaciones ahora están tasadas con causas objetivas y las empresas y trabajadores saben a qué atenerse. Plantear la valoración del género, la situación familiar o la edad del trabajador es de una inseguridad jurídica absoluta. Sería entrar en una espiral imparable de casuística [del despido]", apunta María Jesús Herrera, de Sagardoy

Abogados. La inestabilidad de empresas y trabajadores en esta cuestión se produciría por varios factores. En primer lugar, porque sería "un caos" para las empresas la gestión del despido y, sobre todo, del despido colectivo, de 200 ó 300 personas, dice Ignacio del Fraile, de Gómez-Acebo & Pombo. "Es una propuesta imaginativa [de la vicepresidenta Díaz] que no ha sido planteada al diálogo social y que es muy complicada que prospere".

"Además, si antes de estudiar la contratación de dos trabajadores con la misma cualificación a la empresa le cuesta más despedir a una persona de 55 años que de 30, pues contratará a esta última. Las empresas quieren flexibilidad".

Por lo tanto, como apunta Raúl García, de EY, la propuesta de Díaz, más que proteger a los trabajadores de mayor edad, el Gobierno conseguiría el efecto contrario. "Un exceso de celo en la protección legal a determinados colectivos puede convertirse en un elemento desincentivador de la contratación del mismo. Introducir el factor daño [que se causa al trabajador en el despido] puede complicar el cálculo de las indemnizaciones abriendo la puerta a conceptos abstractos como son los daños y perjuicios. El sistema actual, en el que la indemnización es tasada, dota de seguridad jurídica a todas las partes".

"En el fondo -apunta Fermín Guardiola-, lo que hace la reforma [que plantea Díaz]

EUROPA

En Europa no hay un modelo de despido como el que plantea Díaz. Lo más cercano es Reino Unido, que tiene distintas cuantías de indemnización, de menos a más, para las personas que tienen de 18 a 21 años, de 22 a 40 años y más de 40.

es poner en la picota a los trabajadores que, por una u otra razón, resulten más baratos".

Otro punto importante que destacan Federico Durán y María Jesús Herrera desde su experiencia en los expedientes de regulación de empleo es que los sindicatos "siempre quieren que la indemnización sea la misma para todos los trabajadores. No admiten diferencias", como sugiere la propuesta de la vicepresidenta Díaz.