

¿Es el despido el único recurso?

22/02/2009

ABC.- Autoridades en materia laboral creen que hay opciones antes de mandar a un empleado al paro. Reducir y congelar salarios, movilidad geográfica y funcional, expedientes temporales de empleo... un gran pacto de Estado. Son las propuestas

Hay clara unanimidad: sólo la flexibilidad laboral puede frenar los despidos. Reducciones o congelaciones temporales de salario, de jornada, más movilidad geográfica y funcional, recorte de beneficios sociales, rebaja de cotizaciones sociales para las empresas... Destacados expertos laborales consultados por EMPRESA advierten de que hay que coger el toro por los cuernos y aplicar medidas en algún caso traumáticas, drásticas incluso, para hacer frente a los despidos, la última medida ante situaciones de crisis como la actual.

Para el catedrático y director del departamento laboral de Garrigues, Federico Durán, el despido es el último recurso. Asegura que en momentos de crisis las empresas deben adaptarse al cambio de la coyuntura, aumentando la productividad mediante la reorganización de tareas, modificando las condiciones de trabajo o buscando otras fórmulas. «Aún así, en España es muy difícil establecer mejoras organizativas si no es pagando por ellas, por lo que el aumento de la productividad finalmente se logra despidiendo al personal», asegura.

Federico Durán considera que hay soluciones alternativas al despido, pero se topa con las trabas y rigidez de la legislación laboral. «La solución pasa por introducir una mayor flexibilidad en el modelo y por cambiar la negociación colectiva, que es una máquina de destrucción de empleo. Además, —añade— las modalidades actuales de contratación son absolutamente obsoletas, ya que datan de los años 60 del siglo pasado y las organizaciones han cambiado mucho desde entonces».

Para Durán, el diálogo social ha dado de sí todo lo que podía. «Ya no se puede hacer más. Ahora todo depende de la iniciativa del Gobierno, aunque parece que no está poniendo mucho de su parte y la situación cada vez está más deteriorada. Los agentes económicos y sociales no han hecho nada, no hay reformas en los últimos años».

Íñigo Sagardoy, socio director del despacho Sagardoy Abogados, confía en alternativas al despido como las reducciones temporales de salario, de jornada o reducción de beneficios sociales, aunque todas ellas tienen claras dificultades legales prácticas. También asegura que la suspensión colectiva de contratos de trabajo por un período determinado o medidas de movilidad geográfica pueden ser interesantes, si bien son más difficilmente «vendibles» para la plantilla.

Jesús Lahera, profesor titular de Derecho del Trabajo de la Universidad Complutense de Madrid, está convencido de que antes de llegar al despido, una empresa puede utilizar todos los instrumentos de flexibilidad interna que ya ofrece el ordenamiento laboral en

forma de, por ejemplo, movilidad funcional, movilidad geográfica, modificación de condiciones de trabajo, adaptaciones salariales, reducciones de jornada, novaciones de contratos a tiempo parcial o suspensiones de contratos por causas empresariales. «Es necesario —puntualiza— implantar un modelo más flexible en la gestión de los recursos humanos pero también más negociado con la parte sindical, en aras de evitar despidos».

En cuanto al reciente debate sobre si abaratrar el despido o no, Jesús Lahera propone, antes de tomar medidas, responder a las siguientes cuestiones: ¿es razonable un coste de despido tan desigual entre trabajadores temporales y fijo dado el alto índice de empleo precario en España?, ¿es razonable que los despidos no sean apenas negociados con los representantes de los trabajadores, puesto que en empleos precarios y en despidos libres pagados no existe participación sindical?, ¿es razonable facilitar el despido libre frente al despido con causas empresariales? y, por último, ¿es razonable que la pequeña empresa tenga los mismos costes de despido que la gran empresa cuando utiliza contratos indefinidos?

Según Santiago Calvo-Sotelo, socio de Cremades & Calvo-Sotelo Abogados, «es necesario pensar primero en crear empleo y, para conseguirlo lo más coherente no es empezar por el final, es decir, por reducir las consecuencias económicas que los despidos tienen para el empleador». Considera urgente un gran pacto de Estado que incluya medidas laborales, económicas y sociales. «Es necesario un amplio consenso —matiza—. Será un largo proceso en el que se abordarán medidas como la flexibilización del despido en el marco de las relaciones laborales, así como otras soluciones o contrapartidas, ya que nadie está dispuesto a ceder un derecho legalmente reconocido a cambio de nada. A la vista del alarmante incremento de desempleados, deben adoptarse medidas urgentes que conduzcan, en primer lugar, al mantenimiento de los puestos de trabajo, y simultáneamente a la creación de empleo de forma estable.

Sólo desde un elevado ejercicio de responsabilidad por parte de los agentes sociales se conseguirá devolver la confianza para remontar la difícil situación actual.

El debate abierto sobre la conveniencia o no de flexibilizar el despido no tiene sentido, y sólo puede crear alarma si no va unido a un amplio programa de actuaciones», explica el socio de Cremades & Calvo-Sotelo Abogados.

Francisco Aranda, presidente de Agett, asegura que el efecto diferencial sobre el empleo en España respecto al resto de países europeos es prueba clara de que existen ineficiencias estructurales en la economía y mercado laboral que hay que solucionar. «En sólo un año la tasa de paro se ha casi duplicado hasta alcanzar el 14% y hemos perdido la referencia básica de los 20 millones de ocupados, siendo patente la volatilidad del empleo en España». Explica que al igual que es ingenuo buscar una sola causa, tampoco se deberían centrar las reformas en una sola solución. Dice que el Gobierno, a través del diálogo social, debe establecer un paquete de medidas que deberían centrarse en acortar la duración del paro con políticas activas.

Apunta Aranda que la preocupación de nuestros dirigentes debe ir más allá de garantizar las «legítimas y necesarias» prestaciones por desempleo y empezar a adoptar medidas para facilitar la reincorporación en el empleo de los nuevos parados a través de la formación y una intermediación más eficiente. Aboga por armonizar con los estándares

europeos nuestro sistema de intermediación laboral para restablecer la confianza de los trabajadores.

«Reiteramos nuestro compromiso con el Gobierno para trabajar conjuntamente y sumar recursos para colocar a los parados, pero nuestros esfuerzos serán en vano si el Ejecutivo no toma la iniciativa y permite a los servicios públicos de empleo que recurran a nuestra colaboración para reforzar su actividad, y a nosotros nos levanta las restricciones de actuación siguiendo las recomendaciones europeas».

Según Pedro Arizmendi, socio responsable de Business Advisory Services de Ernst & Young, en tiempos de incertidumbre las empresas deben intentar mantener el talento, para que los despidos sean el último recurso.

Afirma Jesús Domingo, director del Área Laboral de esta misma firma, que la alternativa a los despidos colectivos sería hacer expedientes de regulación de suspensión temporal de contratos, o de reducción de jornada durante períodos temporales porque siempre serían mejor quedarse en paro», asegura.

No obstante, dice que no sólo deben hacerse expedientes, también deberían evitarse. «Sin duda, la rebaja de los costes de Seguridad Social para las empresas, al menos para las pequeñas, los autónomos y los emprendedores, aumentaría su capacidad de liquidez y resulta prioritaria».

Apunta que también se podría actuar en la negociación colectiva para facilitar más el descuelgue salarial, la absorción o congelación de salarios y para dificultar la ultraactividad, siquiera parcial, sobre todo para las empresas pequeñas y para aquellas con dificultades económicas.

Elevar la productividad y reducir el absentismo laboral son otras de sus recetas. Domingo apuesta por reformas que permitan más movilidad funcional y mayor libertad para modificar las condiciones de trabajo cuando existan razones objetivas que aconsejen dichas medidas porque opina que éstas contribuirán a reducir los despidos. Del mismo modo cree preciso exigir menores requisitos para lograr que se declare un despido por causas objetivas como procedente por los jueces.