

# Los empresarios plantean el despido libre ante la gravedad de la recesión

Publicado Expansión.com, el 22-04-2009 , por M.Valverde

La patronal CEOE está decidida a rebajar en todo lo posible la tramitación judicial de los despidos y, con ello, aumentar la libertad del empresario para prescindir de los trabajadores que no necesite y rebajar la indemnización. Al menos, mientras dure la crisis.

Con este objetivo, y entre sus documentos de trabajo, CEOE ha preparado un borrador de Real Decreto "Ley de medidas urgentes sobre el mercado de trabajo" en el que se recogen los planteamientos empresariales sobre su propuesta de contrato indefinido, con una indemnización por despido para el trabajador de veinte días por año en la empresa, hasta una cuantía máxima de un año de salario.

En el borrador al que ha tenido acceso EXPANSIÓN, las claves para garantizar al empresario la libertad y la rapidez en la decisión del despido, respecto a lo que ocurre ahora está en dos puntos. La primera es que la cuantía de la compensación al trabajador no va a superar nunca esa cantidad porque "todas las decisiones empresariales de extinción de los contratos serán consideradas procedentes". Todas, "salvo en las situaciones de embarazo de la mujer trabajadora y en las licencias de maternidad o paternidad", en las que el despido será declarado nulo, siempre que la empleada, o el empleado, no cometa faltas de disciplina.

Es decir que, salvo en este último caso, la patronal estudia que el despido no responda a causa determinada alguna, como ocurre en la actualidad, dado que la empresa tiene que demostrar al juez, o a la Administración, que para tomar su decisión hay indisciplina del empleado o razones económicas, organizativas, técnicas o de producción.

En todo caso, los trabajadores despedidos sólo podrían recurrir ante los tribunales "para reclamar el importe de las indemnizaciones debidas y de los salarios correspondientes a los periodos de preaviso no respetado".

Estrechamente ligada al primer punto, la segunda premisa que garantizaría la libertad del empleador para despedir está en que "los contratos indefinidos fijos podrán extinguirse, por decisión empresarial, durante toda su vigencia [en cualquier momento], sin más obligación que la de preavisar al trabajador con un mes de antelación y la de abonarle una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, con un tope de doce mensualidades".

En consecuencia, y por decreto, no habría lugar para que el trabajador pudiese siquiera plantear la improcedencia del despido y, por lo tanto, la posibilidad de que la indemnización pudiese elevarse hasta las cuantías máximas reguladas por la ley: 33 días de salario por año de trabajado, hasta una cuantía máxima equivalente a dos años de sueldo, en el caso del contrato de fomento del empleo indefinido, o de 45 días por año, en el caso del contrato indefinido ordinario.

En todo caso, la patronal se plantea que para llegar al contrato indefinido que defiende en el Real Decreto el trabajador pase previamente, y durante dos años, por un contrato temporal, al que podrían acogerse con más facilidad los parados, que "el empresario podrá extinguir libremente, sin más requisito que la comunicación por escrito al trabajador, con una antelación de siete días y una indemnización por despido de ocho días". Es decir, el mismo plazo que se tendría en cuenta para calcular la indemnización.