

El 75% de contratos con despido gratis en el periodo de prueba siguen vivos

Los jueces avalan cada vez más los despidos colectivos, según Cuatrecasas

El 48% de las sentencias encuentra los despidos procedentes

11-04-2013

Los responsables del Ministerio de Empleo y Seguridad Social ensalzan muy a menudo la cantidad de contratos indefinidos, denominados de emprendimiento, que se han firmado desde que se creó esta modalidad contractual hace ahora 14 meses, en la reforma laboral de febrero de 2012. Este contrato, que es de carácter fijo y solo pueden hacerlo las empresas de menos de 50 trabajadores, tiene la peculiaridad de que amplía hasta un año el periodo de prueba durante el cual el trabajador puede ser despedido de forma gratuita, sin indemnización.

Por este motivo, este modelo de contrato ha sido muy criticado por los sindicatos, por una parte de la doctrina académica y por los partidos de izquierda, que lo han llevado incluso al Tribunal Constitucional que tendrá que decir si se ajusta o no a derecho.

Mientras tanto, desde Empleo se presume de que se han firmado 90.000 de estos contratos desde su creación. Si bien, aún se desconocía el volumen de aquellos que seguían vivos tras el periodo de prueba de un año y, por tanto, los empresarios que los habían suscrito no habían aprovechado el despido gratuito que conlleva en los doce primeros meses.

El Ministerio de Empleo aún no ha dado oficialmente esta cifra, pero según los datos facilitados por este departamento ministerial al Instituto Internacional Cuatrecasas de Estrategia Legal en Recursos Humanos, aproximadamente el 75% de estos contratos sigue vivo tras concluir el periodo de prueba.

El presidente de este Instituto y responsable del área laboral de Cuatrecasas, Salvador del Rey y su director, Fernando Moreno, consideraron ayer este dato como “una buena noticia”, que enmarcaron dentro del “balance general positivo” de los efectos que está teniendo la reforma laboral catorce meses después de su entrada en vigor.

Según el análisis de estos expertos, aunque aún es pronto para ver todos los cambios que está provocando la reforma – en Alemania empiezan ahora a surgir los primeros balances académicos de la reforma laboral de 2005, precisan–, creen que donde más se está notando la nueva legislación es en el uso e inclusión de medidas de flexibilidad interna en los convenios.

De hecho, Del Rey y Moreno aseguran que a la luz de los datos estadísticos las empresas están recurriendo con mucha más frecuencia a las nuevas facilidades para inaplicar los convenios de referencia (descuelgues) que da la reforma laboral, que a otras posibilidades que también se facilitaban en esta ley, como la creación de un convenio de empresa.

“Las compañías prefieren incumplir temporalmente las condiciones de un convenio sectorial que crear una unidad de negociación y plasmar nuevas condiciones en un contrato de empresa”, explican estos laboristas.

De hecho, según los datos facilitados por el Ministerio de Empleo, el recurso a estos descuelgues se está intensificando notablemente. Antes de la reforma, apenas se registraban inaplicaciones de convenio, porque requerían el acuerdo con los trabajadores. Pero desde febrero a diciembre pasado se registraron 748 pactos de descuelgue, que afectaron a 29.000 trabajadores; y solo en los tres primeros meses de 2013 ha habido otros 652 de estos acuerdos, que han rebajado las condiciones laborales de 27.000 asalariados.

Estos expertos han analizado también el resultado de las sentencias judiciales que han salido por los cambios de la reforma en los despidos colectivos. Según sus cifras existen unas 45 sentencias de los Tribunales Superiores de Justicia y de la Audiencia Nacional. De estas, 21 fallos judiciales han anulado, por defectos de forma, los despidos recurridos;

otros 20 los han encontrado ajustados a derecho, esto es, que concurrían las nuevas causas que recoge la reforma para ajustar plantillas con un menor coste del despido. Y solo cuatro sentencias han declarado los despidos improcedentes, porque no concurrían las causas. Según explican, esto refleja que las nulidades dejan de ser el fallo mayoritario en favor de aquellos que se ajustan a derecho, por lo que los jueces cada vez más respaldan la reforma.

A la espera de que el Supremo se pronuncie

Empresas, trabajadores y abogados están a la espera de que el Tribunal Supremo se pronuncie por alguna de las sentencias que ya han llegado a esta instancia sobre las cuestiones más polémicas de la reforma, sobre todo en los casos de despidos colectivos.

El responsable de Laboral de Cuatrecasas, Salvador del Rey, cree que el Supremo mantendrá la línea manifestada por la Audiencia Nacional y los Tribunales Superiores de Justicia, permitiendo a los magistrados justificar o no la razonabilidad y la proporción de los despidos, “pero con más límites que antes de la reforma; lo que ya no podrán hacer los jueces es ponerse en el lugar del empresario y dictar lo que éste debería o no hacer en un proceso de reestructuración”. Y pidió al Gobierno que aclare la situación de los grupos de empresa en los despidos colectivos, “porque ahora da muchos problemas”.