

Cambios en el mercado laboral

Así se despide en España

Seis de cada diez extinciones individuales en 2011 fueron despido exprés improcedente, con una indemnización de 45 días por año.



Cola ante una oficina del INEM . - Cinco Dias

Raquel Pascual - Madrid - 10/02/2012

De todas las fórmulas de extinción de contratos en España, el conocido como despido exprés es el rey. Los datos oficiales del Ministerio de Empleo y Seguridad Social indican que seis de cada diez despidos que se produjeron en 2011 fueron de este tipo.

Según estas cifras, el pasado año hubo 700.319 despidos individuales (exprés, por causas objetivas, por conciliación o sentencia de lo social), de los cuales 464.971 fueron este tipo de extinción rápida creada en 2002. Es el despido más caro, porque la inmensa mayoría se paga con la indemnización de 45 días por año trabajado y un máximo de 42 mensualidades, pero es también el más sencillo para el empresario.

¿En qué consiste el despido exprés? Si un empleador decide extinguir el contrato de uno de sus trabajadores solo debe comunicarle el despido y consignar en la cuenta bancaria del despedido la citada indemnización de 45 días ([desde 2010 también la de 33 días](#) con un máximo de 24 mensualidades si tiene [un contrato de fomento](#)) que le corresponda por su antigüedad.

Una vez depositada esta indemnización, el trabajador puede aceptarla y cobrarla, con lo que renuncia a demandar a la empresa o, por el contrario, acudir al juzgado de lo social. En cualquier caso, con esta operación, la empresa frena el pago de salarios de tramitación (sueldos de los meses correspondientes al periodo hasta que sale la sentencia). Y en la mayoría de los casos, si la cantidad depositada es a la que tiene derecho el trabajador, la relación laboral termina ahí, porque el empresario reconoce la improcedencia del despido de antemano y se evita todo el proceso judicial. Es por eso el más caro y a la vez el más fácil.

La batalla por el despido objetivo

Tras el exprés se sitúa el despido por causas objetivas (191.504 en 2011), que se han disparado un 120% en los últimos cuatro años, primero por la crisis y luego debido a [la reforma laboral de 2010](#) que modificó su regulación.

El empresario recurre a este tipo de extinción porque, en principio, si el juez le da la razón, su indemnización es de 20 días por año trabajado y un máximo de 12 mensualidades, sustancialmente inferior a la compensación ordinaria. Pero si el juez considera las causas improcedentes, la indemnización es de 45 o 33 días, dependiendo de si el contrato es ordinario o de fomento.

Así, si el empleador encuentra causas objetivas "económicas, técnicas, organizativas o de producción" para el despido, escoge esta modalidad; pero la decisión de si estas causas son procedentes o improcedentes la tiene el juez de lo social, al que recurren casi todos los afectados por este despido. Hasta 2010, la ley solo enunciaba estas causas y no las definía, con lo que la decisión judicial no estaba sujeta a ninguna concreción. La reforma laboral de 2010 precisó algo más estas causas objetivas para facilitar a los jueces que consideraran en mayor medida la procedencia de estos despidos. En concreto, definió las causas económicas (que son las más comunes) como "la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo".

Además, la empresa debe "acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado". Los empresarios siguen considerando que esta aclaración no facilita lo suficiente las declaraciones de procedencia de estos despidos. De hecho, el Gobierno podría concretar aún más hoy estas causas objetivas.

La tercera modalidad de despido, escogida en el 3,5% de todos los casos de finalización de relación laboral, son los despidos colectivos mediante un expediente de regulación de empleo (ERE). Así, hubo 79.143 despidos el pasado año. Esta opción es la más compleja (y si se pacta con los sindicatos suele ser más cara) para el empresario. Se trata del tipo de extinción que requiere más burocracia y una autorización administrativa de la autoridad laboral, que en la práctica solo se garantiza si los despidos y sus indemnizaciones se pactan con los sindicatos, lo que encarece su coste. Pero, sin duda, la fórmula más utilizada y más barata (9 días por año trabajado; 12 días a partir de 2015) para terminar con una relación laboral es la finalización, sin más, de un contrato temporal, que supuso el 57% de términos contractuales.

La dura resistencia de los 45 días por año

El primer intento serio de reducir en la legislación española la presencia de las indemnizaciones de 45 días por año de servicio, con el desconocido tope de 42 mensualidades, fue en 1997. Se habilitaba el pago de 33 días por año con 24 meses de máximo para los despidos de todos los contratos fijos nuevos de la gran mayoría de colectivos de parados o temporales que se convirtiesen en fijos. En la portada de CincoDías del 12 de marzo de 1997, cuando se negociaba el pacto entre UGT, CC OO y CEOE con el patrocinio del Gobierno, el diario informaba de la desaparición paulatina de los de 45 días, que serían sustituidos por la posibilidad de hacerlo a 33 días. Pero para sorpresa general, 15 años después, la inmensa mayoría de los despidos individuales improcedentes, sea cual sea la intención original del empresario, se salda con 45 días. De hecho, prácticamente a nadie a lo largo de 15 años se le han abonado 33 días de indemnización. Entre la presión sindical y la inclinación natural de los jueces, los despidos se resuelven en 45 días, incluso cuando la empresa esté en "cuasi insolvencia". Por tanto, para liquidar esta figura, debe ser modificado explícitamente el Estatuto de los Trabajadores en tal sentido.