

Gestión Empresarial

Mapa de las indemnizaciones tras la reforma laboral

	PERIODO DE PRUEBA	NÚMERO DE DÍAS DE PREAVISO		NÚMERO DE DÍAS DE INDEMNIZACIÓN		TOPE (MENSUALIDADES)	
		OBJETIVO	IMPROCEDENTE	OBJETIVO	IMPROCEDENTE	OBJETIVO	IMPROCEDENTE
Contrato indefinido	Sujeto a convenio	15	0 (se considera indisciplinario)	20	33	12	24
Contrato indefinido para pymes	1 año	15	0 (se considera indisciplinario)	20	33	12	24
Contrato por obra / acumulación de tareas	-	15 días (sólo si son superiores a 1 año)	0 (se considera indisciplinario)	20*	33*	12	24
Contratos con autónomos	-	Sujeto al contrato por servicios establecido	Sujeto al contrato por servicios establecido	Sujeto al contrato por servicios establecido	Sujeto al contrato por servicios establecido	Sujeto al contrato por servicios establecido	Sujeto al contrato por servicios establecido
Contrato en prácticas / contrato formativo	-	Ninguno	Ninguno	Ninguno	Ninguno	Ninguno	Ninguno

EJEMPLO DE UN CASO REAL

Contrato indefinido tras la reforma laboral (2 años de antigüedad)			Contrato indefinido antes de la reforma laboral (4 años de antigüedad)			
Nómina	Días de indemnización	Indemnización improcedente	Nómina	Días de indemnización	Indemnización improcedente los dos últimos años	Indemnización improcedente los dos primeros años
1.200€ euros al mes	40	1.320€ x 2 = 2.640€	1.200€ euros al mes	40	1.320€ x 2 = 2.640€	+ 1.800€ x 2 = 3.600€ = 6.240€

Fuente: elaboración propia. (*) Indemnización de fin de contrato 11 días (12 días a partir de 2015)

elEconomista

¿Cuánto le cuesta a una pyme despedir a un empleado en 2014?

Las empresas se exponen con contratos firmados antes de la reforma laboral

R. P.-S. MADRID.

La coyuntura económica ha propiciado que la reforma laboral tenga un impacto drástico en las decisiones de personal de las empresas. En este contexto, las pymes son la que más se lo piensan a la hora de incorporar a alguien a su plantilla, no sólo por el coste de contratarle, sino por el coste que asumirán al tener que prescindir del asalariado en el caso de que no alcancen sus objetivos de crecimiento.

El cambio principal que introdujo el Gobierno en 2014 afecta a las pequeñas empresas, aquellas de menos de 25 trabajadores -el 96 por ciento del total- que han visto cómo el Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) dejaba de pagar las indemnizaciones indirectas correspondientes a ocho de los 20 días de indemnización por despido.

A causa de esta medida, los costes de indemnización para las pequeñas empresas se han incrementado en un 67 por ciento, según afirma la Federación de Empresarios de Madrid.

Como consecuencia, las asociaciones empresariales que defienden los intereses de las pequeñas empresas levantaron la voz de alarma al iniciarse el 2014. Cepyme considera que esta medida supone la supresión "de otro de los mecanismos de solidaridad pactados entre los agentes económicos y sociales", y sancionado por el Parlamento tras la aprobación del Estatuto de los

El retraso del Fogasa indigna a los sindicatos mayoritarios

Comisiones Obreras y UGT convocaron el pasado jueves un total de 45 concentraciones ante las oficinas del Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) y de las delegaciones del Gobierno de toda España en contra del retraso en la tramitación de casi 180.000 expedientes por parte del organismo. Además, los sindicatos se oponen a la externalización de parte de los servicios del Fogasa llevada a cabo por el Gobierno (proyecto Greta), ya que los resultados obtenidos demuestran, a su juicio, que esta decisión está ocasionando auténticas situaciones de injusticia y discriminación. Los secretarios de Acción Sindical de CCOO y UGT, Ramón Górriz y Toni Ferrer, remitieron el pasado 24 de enero una carta a la secretaria de Estado de Empleo, Engracia Hidalgo, en la que avisaban de que si no se recupera la normal actividad del Fogasa, ambas organizaciones se verían abocadas a poner en mar-

cha acciones legales y las movilizaciones necesarias en defensa de los trabajadores afectados. Antes de dar este paso, consideraban que aún había tiempo para "aminorar y dar solución al sufrimiento de estos trabajadores", por lo que solicitaban una "reunión urgente" con el Ministerio de Empleo para buscar soluciones. Representantes de los dos sindicatos mayoritarios se reunieron el pasado martes con la propia Hidalgo y con el secretario general del Fogasa, Juan Carlos Arce, y les exigieron un plan de actuación "urgente" para solucionar la situación de los trabajadores afectados por los retrasos. Los sindicatos recuerdan que tiene tres meses de plazo para resolver cada expediente. No obstante, según las cifras que manejan, los procesos pendientes de resolución alcanzan ya los 180.000, frente a los 154.357 a los que el organismo dio salida el pasado año.

Trabajadores. La medida, según denunció Cepyme, provocará un perjuicio en términos de competitividad muy superior al ahorro que pudiera representar, "justamente en unos momentos en los que las pymes

deben desempeñar un papel esencial en el proceso de recuperación de la economía".

La patronal recordó que el Fogasa financió durante los dos últimos años a casi 200.000 trabajadores de

110.000 pymes con una aportación de unos 300 millones anuales.

Lo cierto es que son pocas las empresas que valoran la cobertura que otorga el Fogasa, aunque obligatoriamente todas tienen que cumplir con un 0,2 por ciento de su masa salarial. Sonia Rivera, directora de Recursos Humanos de Pool, una agencia de publicidad de 75 empleados, aseguró en declaraciones a *elEconomista* que no ha recurrido al Fondo en 13 años al frente del departamento de la empresa. "Depende de un magistrado del juzgado de lo Social y nada garantiza que el proceso acabe con una resolución favorable para la empresa" aseguró, Rivera.

Con la reforma laboral, señaló esta profesional, los despidos objetivos se han facilitado, por lo que las empresas que pagan el total de improcedencia son pocas. Existen cuatro criterios para poder despedir por causas objetivas, lo que reduce la indemnización a 20 días: causas económicas -3 meses seguidos de pérdidas en la empresa-, organizativas -una reestructuración permite que un equipo cumpla más funciones- productivas -una bajada en el número de bienes o servicios producidos- y técnicas -por ejemplo, avances que permiten que algunos trabajos sean desarrollados por máquinas o sistemas informáticos-.

Según el criterio de Rivera, la reforma laboral está creando empleo precario, ya que sobre todo las gran-

des empresas se pueden beneficiar de la situación legal actual para contratar en peores condiciones a pesar de tener las cuentas saneadas.

La directora de Recursos Humanos de Pool considera que los tipos de contratos actuales no permiten muchas facilidades a las medianas empresas. Para Rivera, es necesario un contrato que se sitúe

La mayoría de las empresas optan por los despidos objetivos debido a la reforma laboral

entre la atemporalidad del indefinido y la precariedad del temporal, ya que la situación de muchas empresas imposibilita la contratación indefinida.

Al observar la comparativa entre las indemnizaciones sobre contratos indefinidos acordados antes y después de la reforma laboral, la reducción de los costes para las empresas es sustancial. Actualmente, un despido improcedente para una nómina de 1.200 euros al mes de dos años de antigüedad -posterior a la entrada en vigor de la reforma- ascendería a 2.640 euros; en el caso de una indemnización en los mismos términos de cuatro años de antigüedad -la mitad de la indemnización responde a criterios anteriores a las reforma-, el monto total ascendería a 6.240 euros. -ver gráfico-.

En definitiva, despedir en el nuevo año que comienza para las pymes que podrían haber hecho uso del Fogasa, las que peor lo están pasando, sale más caro, a pesar de que los contratos posteriores a la reforma laboral reducen el coste del despido drásticamente.