

¿POR QUÉ NO SE UTILIZA EL CONTRATO DE 33 DÍAS?

Juande Portillo – Cinco Días - 10/05/2010

Sólo el **17%** de los ocupados se rige por este modelo, pese a que su despido es más barato.

El Gobierno se ha tendido a sí mismo una trampa de la que le será difícil salir airoso. En su afán por lograr ganarse a la CEOE para sellar el pacto de la reforma laboral, **el Ejecutivo ha asumido en parte el discurso patronal de que abaratar el coste del despido puede servir de llave para la creación de empleo.** Su apuesta se centra en un contrato, el de fomento del empleo, con una indemnización por despido improcedente de 33 días de salario por año trabajado, en contraposición a los 45 del indefinido ordinario. Sin embargo, los empresarios consideran "insuficiente" esta tercera vía, y la filosofía de reducción de costes que conlleva ha indignado a los sindicatos.

En resumen, la propuesta que hay sobre la mesa de negociación descarta un nuevo contrato con menos derechos, como pide la CEOE, pero sí iguala a la baja (a 33 días) todos los costes de despido del modelo de fomento (el disciplinario improcedente cuesta 45 días).

En cuanto a las alarmas sociales que se han encendido ante la posibilidad de que se generalice un abaratamiento del despido a un coste universal de 33 días, la verdad es que **esta es una realidad que prácticamente ya existe.** El contrato de fomento fue creado en 1997 para disminuir la temporalidad e incentivar el empleo para jóvenes y mujeres. Con el tiempo, sin embargo, su aplicación se ha ampliado prácticamente a todos los colectivos, exceptuando a los varones de entre 30 y 45 años de edad. Y ni eso. Éste perfil puede acogerse al modelo de marras cuando se trata de parados que llevan más de seis meses apuntados al desempleo.

Por eso, una sombra de duda se cierne sobre la estrategia del Gobierno. Si la fórmula con un coste de despido reducido lleva 13 años en el mercado de trabajo **¿por qué no está funcionando ya?**

Las cifras del Ministerio de Trabajo dicen que aproximadamente **un 17% de los trabajadores fijos del país están vinculados a su empresa con el modelo del 97.** Un porcentaje que no resulta desdeñable, dada su relativa juventud. Sin embargo, tras el boom que causó en origen, su utilización no ha parado de caer.

Bonificaciones, la clave

La razón fundamental, explican los expertos en materia laboral, es que cuando se creó este contrato, todas las bonificaciones al empleo se asociaron a él. Poco después estas ayudas, fundamentalmente rebajas en las cotizaciones que los empresarios pagan por cada trabajador a la Seguridad Social, se diversificaron en más de un centenar de modalidades vinculadas a todos los contratos indefinidos, sean del tipo que sean. El nuevo reparto hizo que **el contrato fijo ordinario resulte, a menudo, más beneficioso para las empresas que el de fomento.** La ineficaz **maraña de bonificaciones**, y la falta de información hicieron el resto. Existen, por supuesto, otras causas que han mermado el uso del contrato de fomento. En la época de crecimiento económico, el contrato indefinido, con más derechos, supuso un incentivo con el que captar a un trabajador de la competencia, o mejorar una oferta de empleo.

Despido barato o conversión

Por otra parte, los mejores resultados que ha obtenido el modelo de 33 días han ocurrido cuando se ha potenciado como puerta de entrada al trabajo estable. Tanto en su nacimiento como en el año 2006, cuando experimentó un nuevo auge, **se incentivó a las empresas que convirtieron a sus temporales en indefinidos** bajo esta fórmula. En ambas ocasiones, **la medida fue limitada en el tiempo**, lo que multiplicó su efecto de forma inmediata.

El dilema que subyace bajo el escaso rendimiento del contrato de fomento es en realidad la importancia que puede tener abaratar el despido sobre la creación de puestos de trabajo. Visto lo visto, parece claro que **las bonificaciones e incentivos al empleo, y no el coste de extinción del contrato, han producido un efecto llamado mucho más potente.** Puestos a buscar parches con efectos inmediatos, este sistema ya ha contado antes con el aval de sindicatos y patronal, y supondría un balón de oxígeno con el que esperar los efectos de una reforma más ambiciosa y estructural del mercado laboral.