

## EL GOBIERNO CREARÁ EN 2012 UN FONDO DE CAPITALIZACIÓN DEL DESPIDO

Servimedia – 28-06-2010

- Se aplicará a los nuevos contratos fijos que se cierren a partir de 2012
- Servirá para reducir el coste de la indemnización por despido
- No se especifica el modelo de financiación de estos fondos

El Gobierno ha fijado para 2012 la creación de un **Fondo de Capitalización del despido** para los trabajadores que se mantendrá durante toda la vida laboral. La cuantía será equivalente a un cierto número (aún por determinar) de días de salario por cada año trabajado y **permitirá reducir en esta cifra la indemnización que afrontará el empresario en caso de despido.**

Así consta en el documento de reforma laboral definitivo del Gobierno, donde se autoriza al Ejecutivo a crear este fondo en el plazo de un año y previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales.

El nuevo Fondo, similar al que plantea el modelo laboral austriaco, **estará operativo a partir del 1 de enero de 2012 y se aplicará a los nuevos contratos indefinidos que se cierren a partir de esa fecha.**

Según el texto, el trabajador podrá hacer efectivo, si así lo desea, el abono de las cantidades acumuladas a su favor en el Fondo en los **supuestos de despido, de movilidad geográfica o para el desarrollo de actividades de formación.** En caso de no hacerlo, percibirá la cuantía **en el momento de su jubilación.**

El Ejecutivo **no señala el modelo de financiación de estos fondos** ni concreta más su organización y funcionamiento.

### ACCESO LIMITADO DEL FOGASA

Hasta su entrada en vigor, el Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) financiará 8 días en los despidos de nuevos contratos de fomento del empleo estable, con una indemnización de 33 días por año trabajado, celebrados **con posterioridad a la entrada en vigor del decreto y que superen el año de antigüedad.**

El documento que ha elaborado el Gobierno para reformar el mercado de trabajo **limita el acceso al Fogasa a este tipo de contratos, y desecha la posibilidad de que se aplicara a cualquier contrato indefinido**, tanto vigente como nuevo.

**En el caso de que los contratos no superen el año de vigencia, la indemnización sería abonada en su totalidad por el empresario.** En este caso, el empresario deberá hacer constar en la comunicación escrita al trabajador el salario diario que haya servido para el cálculo de la indemnización a su cargo, en los términos que se determinen reglamentariamente.

Esta medida se financiará con cargo a las cotizaciones efectuadas por los empresarios al Fogasa. La indemnización se calculará según las cuantías por año de servicio y los límites legalmente establecidos para cada tipo de extinción del contrato.

### DESPIDOS OBJETIVOS

En cuanto a las causas objetivas de despido con indemnización de 20 días, el Gobierno incluye que será procedente cuando la empresa tenga una situación “económica negativa”, pero **no cifra un periodo de resultados negativos.**

Sin embargo, durante la rueda de prensa posterior al Consejo de Ministros, Celestino Corbacho ha señalado que durante las negociaciones con los agentes sociales se había planteado la posibilidad de que las empresas con **pérdidas durante seis meses** se pudieran acoger a la medida.

### 'Modelo alemán'

En cuanto al llamado 'modelo alemán', que **busca facilitar la reducción de jornada antes que el despido**; el Gobierno facilita las medidas de recorte de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas de fuerza mayor.

Así, abre esta posibilidad a todas las empresas, independientemente de su tamaño, y **podrá ser de entre un 10% y un 70% de la jornada habitual**.

Dicha reducción se realizará teniendo en cuenta la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Además, precisa que la suspensión de contratos de trabajo y la reducción **no podrán tener una duración superior a un año**.

## **CONTRATO TEMPORAL**

Por otro lado, el documento recoge las propuestas sobre contratación temporal, que pasan por realizar conversiones de contratos temporales en una misma empresa a contratos de fomento del empleo indefinido.

El borrador del Ejecutivo amplía su uso a los parados que lleven más de tres meses en desempleo -hasta ahora eran seis- e incluye a los discapacitados y a aquellos que, durante los dos años anteriores a la pérdida del trabajo, hubieran tenido exclusivamente contratos temporales.

Además, se **amplía de seis a doce meses el periodo de prórroga** en la duración de los contratos de obra o servicio, más allá del límite que tienen establecidos.

También mejora la indemnización al término de los contratos temporales, que pasará **de ocho a doce días de salario** por cada año de trabajo. Sin embargo, esto no entrará en vigor hasta 2014, algo que ya recogía el documento de propuestas.

Asimismo, se mejoran las condiciones por las que un trabajador temporal pasa automáticamente a ser fijo. Hasta ahora, un temporal que lleve 24 meses en un mismo puesto de trabajo y en la misma empresa con más de un contrato, pasará a ser fijo. Con la reforma, esto se aplicará **aunque sea en un puesto de trabajo distinto** y no sólo en la misma empresa, sino **dentro del mismo grupo empresarial**.

## **BONIFICACIONES**

En cuanto a las bonificaciones a la contratación, se mantienen las destinadas a los jóvenes desempleados **entre 16 y 30 años** con problemas de empleabilidad, a los **mayores de 45 años**, a la transformación de contratos formativos, de relevo o de sustitución en indefinidos.

Si el contratado es un trabajador de **más de 45 años** desempleado durante al menos 12 meses, la bonificación será de **1.200 euros -1.400 euros si es mujer**.

Si se trata de una **conversión en indefinido de un contrato formativo**, de relevo o de una sustitución por anticipación de la edad de jubilación, la bonificación será de **500 euros (700 euros en el caso de las mujeres)**.

Según ha precisado el Ejecutivo, será requisito imprescindible para que puedan aplicarse estas bonificaciones que las nuevas contrataciones o transformaciones, salvo la referidas a contratos de relevo, supongan un **incremento del nivel de empleo fijo** de la empresa. Además, las empresas que se acojan a estas bonificaciones estarán obligadas a mantener, durante el periodo de duración de la bonificación, el nivel de empleo fijo alcanzado.

Por otra parte, amplía el colectivo que puede ser empleado con un contrato en prácticas **elevando de cuatro a cinco años** el periodo máximo que puede haber transcurrido desde que el trabajador haya terminado sus estudios, como ya adelantaba el documento de propuestas.

## **CLÁUSULAS DE DESCUELGO**

El documento señala que las cláusulas de inaplicación de los acuerdos salariales también se podrán aplicar **cuando las perspectivas de la empresa o su estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia del cumplimiento del régimen salarial**, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma. (**¡TOMA!**)

Cuando los convenios colectivos no incluyeran la citada cláusula, ésta podrá establecerse por acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores de la empresa, "previo desarrollo de un periodo de consultas de duración no superior a quince días prorrogables".