

EL GOBIERNO ENDOSA AL TRABAJADOR QUE DEMUESTRE SI HAY FRAUDE EN SU DESPIDO

M. Valverde / M. Tejo – Expansion – 28-07-2010

El Gobierno quiere acotar con claridad que el trabajador con un contrato de fomento del empleo indefinido que sea despedido de forma improcedente por causas objetivas –económicas, tecnológicas, organizativas o de producción- tendrá una indemnización máxima de 33 días por año de servicio en la empresa hasta una cuantía equivalente a dos años de salario.



Por lo tanto, en el caso de que el trabajador no esté de acuerdo con la sentencia judicial y aspire a una indemnización mas elevada por despido disciplinario, el Ejecutivo ha previsto lo siguiente: **que sea el mismo trabajador el que demuestre que el empresario ha hecho un uso fraudulento de la extinción del contrato por causas objetivas en lugar de por motivos disciplinario.** Si el juez declara improcedente este tipo de despido, entonces la indemnización es de **45 días por año** de trabajo hasta una cuantía máxima de tres años y medio de salario.

En definitiva, **el Gobierno cambia (OTRA VEZ)**, en este caso concreto, lo que técnicamente se llama la carga de la prueba. Es decir, que si el trabajador despedido quiere seguir adelante con el proceso, debe ser él y, no el empresario, el que demuestre que hay una utilización fraudulenta del despido por causas objetivas.

Seguridad jurídica

El sentido de esta modificación, que el Gobierno ofreció pactar a los grupos parlamentarios en una enmienda a la reforma laboral, es **dar seguridad jurídica a los empresarios de que el despido improcedente por causas objetivas de los trabajadores con un contrato de fomento del empleo indefinido tendrá la indemnización fijada en estos casos. (LOS EMPRESARIOS FELICES)**

Por otra parte, el Congreso aprobó también una enmienda del PSOE, y del Gobierno, que trata de **obstaculizar que las empresas puedan sustituir inmediatamente a trabajadores con costes laborales altos y una indemnización por despido improcedente elevada, de 45 días por año de trabajo hasta una cuantía salarial máxima de tres años y medio, por otros con costes más bajos.**

La enmienda puntualiza una de las excepciones que tienen las empresas para no poder hacer nuevos contratos de fomento del empleo indefinido. Es aquella que dice que una compañía no podrá hacer un contrato estable de este tipo hasta que al menos transcurran **seis meses** desde la última vez que despidió a un trabajador con un contrato fijo ordinario “en el mismo puesto de trabajo afectado y en el mismo centro o centros”.

La negociación

Coste del despido

El Ejecutivo **ofreció a la oposición** una nueva definición para acotar el despido por causas económicas negativas: “Cuando se produzca la existencia de pérdidas, la disminución relevante de beneficios o la falta persistente de liquidez”.

Sindicatos, fuera

El Gobierno responde al temor de los empresarios a la presencia de los sindicatos en las microempresas y, ahora, plantea que sean los propios empleados los que elijan sus representantes de entre ellos.