



[A FONDO]

EL SISTEMA DE CONTRATACIÓN Y DESPIDO ALEMÁN: UN MODELO MÁS FLEXIBLE A TENER EN CUENTA

Dada la cifra de parados y la gravedad de la recesión económica, parece obvio que nuestro sistema de contratación y despido requiere un enfoque radicalmente distinto. De cara a la reforma laboral que prepara el Gobierno, el modelo alemán de contrato superflexible, sin coste de indemnización para las micro empresas, puede servir de referente.

POR ANA GÓMEZ Y TILMAN SCHEFFCZYK, ABOGADOS, MONEREO MEYER MARINEL-LO ABOGADOS

Hoy parece obvio que nuestro sistema de contratación y despido requiere un enfoque radicalmente distinto, dada la escalofriante cifra de parados y la gravedad de la recesión económica.

El Gobierno prepara ya su inminente reforma laboral y todo parece indicar que se descarta, al menos por ahora, un recorte de la indemnización por despido. Ello choca con las propuestas lanzadas por el mundo empresarial de introducir un contrato único con indemnizaciones crecientes y suprimir la mayoría de los contratos temporales.

No obstante, si parece que el Gobierno esboza para las pequeñas empresas, siquiera transitoriamente mientras dure la crisis, un contrato muy flexible con indemnizaciones reducidas en caso de despido.

En Alemania ya existe este modelo de contrato superflexible sin coste de indemnización para las micro empresas y funciona correctamente. Es por ello que nos planteamos si el modelo alemán de contratación y despido es exportable a España.

Así, para empezar, en Alemania no existe la dispersión de modalidades de contratación que tenemos en España, aunque sí hay un marco legal de condiciones laborales que deben ser respetadas por el empresario.

Tampoco existe un sistema de indemnizaciones por despido o por finalización de un contrato temporal como ocurre en nuestro país, siendo el despido y tales finalizaciones normalmente sin coste para el empresario, aunque se pueden pactar cláusulas indemnizatorias en los contratos de trabajo.

Como contrapartida, se obliga a la empresa a dar un preaviso mínimo al trabajador para despedirlo. Los plazos de preaviso generalmente crecen de forma progresiva según la antigüedad del trabajador, oscilando entre un mínimo de dos semanas durante el periodo de prueba hasta un máximo de siete meses tras veinte años trabajando en la empresa.

De esta forma, el régimen legal para despedir a trabajadores contratados por tiempo indefinido es sustancialmente distinto al español. Podríamos decir que en Alemania existen tres tipos de despido: (i) los despidos basados en razones disciplinarias; (ii) los que se basan en razones personales que afecten al trabajador (por ejemplo, la incapacidad permanente); y (iii) los despidos basados en razones objetivas.

En Alemania, cuando el despido está basado en razones objetivas, la empresa tiene



REL-TE-5

PARECE QUE EL GOBIERNO DESCARTA UN RECORTE DE LA INDEMNIZACIÓN EN CASO DE DESPIDO

EL EMPRESARIO ALEMÁN TIENE LÍMITES SOCIALES PARA SELECCIONAR A QUÉ PERSONA VA A DESPEDIR

que acreditar la necesidad de prescindir del trabajador y además justificar la selección del empleado afectado para que el despido sea válido. De este modo, un despido objetivo solamente se puede llevar a cabo si el puesto de trabajo desaparece por completo o cambia de un modo tan fundamental que el trabajador ya no es apto para ese cometido.

Y además, a la hora de seleccionar al trabajador que se va a despedir, el empresario ha debido tener en cuenta su edad, su antigüedad en la empresa, sus responsabilidades familiares y su posible discapacidad. En contraposición al sistema español, al empresario alemán se le imponen unos límites de índole social a la hora de seleccionar a la persona que va a despedir.

Por otro lado, en Alemania, las empresas de diez o menos trabajadores tienen un régimen distinto que les dota de una mayor libertad para prescindir de un trabajador por razones objetivas. Aparte de que no tienen que pagar indemnización, no necesitan justificar la causa para despedir, ni tampoco tienen que cumplir los criterios de selección de personas que se han expuesto.

Deberán sólo cumplir con los plazos de preaviso aplicables para poder prescindir de un trabajador.

En añadidura, el sistema de contratación temporal en Alemania es también distinto al español y merece ser explicado. Al igual que en nuestro país, la utilización de la contrata-

ción temporal exige que exista una razón objetiva que impida la contratación indefinida. La duración máxima del contrato es menor, porque no podrá extenderse más de dos años, dentro de los cuales sólo serán posibles tres prórrogas. Y la diferencia principal radica en que en Alemania no se pagan indemnizaciones por finalización de contratos temporales.

Podemos concluir que el modelo alemán obstaculiza el recurso a los contratos temporales, reduce los costes de despido en situación de crisis empresarial y favorece de un modo especial a las pequeñas empresas, dándoles una flexibilidad aún mayor para el despido objetivo.

En este contexto de apremiante reforma por parte del Gobierno de las reglas de juego del sistema laboral español y con el objetivo prioritario de fomentar el empleo, creemos que el modelo alemán puede servir de referente, con planteamientos tan innovadores en nuestro sistema como la posibilidad de despedir sin coste pero observando un plazo de preaviso.