

Y encima improcedente

Medidas insuficientes

Antes de faltar a la liquidación de las nóminas vulnerando los derechos del trabajador y cometiendo un incumplimiento contractual por parte del empresario se optará por intentar reducir costes en la mayor brevedad posible

Sí, improcedente; al final, ese ha sido el resultado. Pese a todo ello y sin apoyo estatal ni apoyo de ninguna entidad bancaria, como supuestamente debía haber sido tras ese ingreso de liquidez efectuado por el Estado a todas las entidades bancarias de más de 16.000.000.000 de euros que, por cierto, no fluyen, debemos seguir discrepando con las circunstancias para postponer, como último recurso, la disolución de nuestra empresa.

Primero se devalúa el número de presupuestos a realizar; posteriormente, casi de inmediato, de los presupuestos a realizar se observa que firmes serán muy pocos. Si los hay. Con ello, nuestra economía se ve mermada y por lo tanto debemos tomar medidas rápidamente.

La cuestión es la siguiente: **¿qué medidas debemos tomar teniendo trabajadores si no queremos que éstos sean perjudicados?** Así es, esta pregunta nos la hacemos constantemente cuando observamos que la facturación se ha devaluado de modo peligroso y se presume difícil poder liquidar las nóminas de los trabajadores. Antes de faltar a la liquidación de las nóminas vulnerando los derechos del trabajador y cometiendo incumplimiento contractual por parte del empresario se optará por intentar reducir costes en la mayor brevedad posible.

Una vez agotados los recursos, observamos que ha llegado ese momento tan poco deseado, el momento en el que –y si disponemos de liquidez, que no es así– debemos prescindir de alguno de los trabajadores **teniendo que tramitar un evidente despido objetivo por causas económicas**. Aquí radica el gran problema, cuando no se dispone de la cuantía suficiente para liquidar la indemnización

legal pertinente y el trabajador decide apelar el despido y demandar por reclamación de cantidades ante el Juzgado de lo Social, porque antes no accedió al posible acuerdo de la concertación de un calendario de pagos ante el SMAC, aun conociendo la situación real de la empresa y el juez dicta sentencia declarando la improcedencia del despido en virtud del Art. 53.4 ET al no considerar justificadas las causas alegadas en la carta de despido objetivo. Este mismo caso hubiese sido considerado como despido nulo antes de que entrase en vigor el Real Decreto-ley 10/2010 y, por lo tanto, solo hubiese sido preciso correr con los costes de los salarios de tramitación. **Ahora, además de los salarios de tramitación ya mencionados, se ha de liquidar la indemnización por la improcedencia del despido.** Sí, improcedente, al final ese ha sido el resultado.

Siendo que el objetivo tan perseguido por este Real Decreto-ley 10/2010 –ahora sustituido por la Ley 35/2010 o, como dicen, *la reforma laboral*– era estimular, crear y fomentar empleo, nos preguntamos: ¿son suficientes las medidas contempladas en *la reforma laboral*? ¿Han aportado alguna mejora dichas medidas? ¿Ha fomentado la creación de empleo la tan cuestionada *reforma laboral*? ¿Se ha abaratado el despido como tanto mencionan los medios de comunicación? Después de transcurrir casi un año desde su entrada en vigor, ¿se ha observado alguna mejora o algún efecto positivo en el mercado laboral? **Todas estas preguntas tienen algo en común, su rotunda respuesta negativa.**

La situación sigue siendo la misma con o sin *reforma laboral*, ni los trabajadores han sido tan perjudicados como se ha especificado en

muchos medios, ni los empresarios han sido beneficiarios de las medidas *inventadas* por la presa, como el abaratamiento del despido.

España es un país caro para contratar y aún más para despedir; ahora bien, si se devaluaran los tipos de cotización de los contratos de trabajo ya vigentes —sí, una medida de carácter retroactivo— y se abaratase el despido, los empresarios verían más factible la supervivencia de sus empresas y además se concertarían futuras contrataciones. De este modo se generaría actividad y, poco a poco, se estimularía el consumo; sin embargo, las carentes medidas estipuladas en *la reforma laboral* no son de carácter retroactivo y, por la tanto, las empresas optarán a las medidas facilitadas solo con las nuevas contrataciones concertadas tras la entrada en vigor de éstas. Por ello, antes de establecerse dichas medidas no había posibilidades económicas de contratación y ahora sigue persistiendo el mismo problema.

A la vista está que **los políticos actuales no son capaces de crear empleo ni consumo para incrementar los ingresos de las empresas privadas;** por tanto, deberían devaluar los costes que éstas asumen. ¿Qué medidas se deben tomar y de qué modo? ¿Cuánto tiempo ha de transcurrir para que observemos una mejora optimista, realista y visible? ¿Meses, años? ¿Y cuántos?

