

TRIBUNA

# El Plan del Calzado y las medidas específicas del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

ENRIQUE  
ESQUITINO GARCÍA



**C**ontinuando en este artículo con el análisis del Plan del calzado, aún pendiente de publicar en el BOE, voy a referirme a las medidas en el ámbito competencial del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, las cuales están orientadas básicamente, como no podía ser de otra forma por el carácter de este ministerio, a ampliar las coberturas de los trabajadores como consecuencia de la situación de crisis que vive el sector. Y que según reza el propio Plan, estas medidas se destinarán a favorecer el mantenimiento del empleo y la reinserción laboral, así como recolocación de los trabajadores en otros sectores de actividad, facilitando la recualificación y el reciclaje profesional y por tanto estimulando la posibilidad de empleo. Se amplifican las coberturas especiales para los trabajadores de mayor edad, y a los que se encuentran en situación de desempleo como consecuencia de los excedentes del sector.

En el ámbito estrictamente del empresario, se enuncian medidas que favorecerán el cumplimiento de las obligaciones laborales, y en particular las que resulten derivadas de los expedientes de regulación de empleo.

La sinopsis del paquete de medidas se refleja en las líneas de actuaciones que a continuación se reseñan:

1. Mantenimiento del empleo.
  - a. Acciones de Formación Continua de las Empresas.
  - b. Incentivos para el mantenimiento de los trabajadores de

edad en las empresas.

- c. Incentivos para disminuir la temporalidad en el empleo y que ayuden a emerger la economía sumergida.

2. Medidas para facilitar la recualificación y el reciclaje profesional.

3. Incentivos para la contratación de trabajadores excedentes del sector.

4. Medidas de acompañamiento especiales para los trabajadores de mayor edad.

5. Medidas para facilitar el cumplimiento de las obligaciones laborales y de la Seguridad Social de las empresas.

- a. Anticipación del pago del coste del ajuste laboral

- b. Medidas de suspensión de contratos de trabajo.

Vamos a realizar una incursión en las diferentes líneas de actuación del ministerio, y haremos hincapié en las que resultan más trascendentes y que tengan carácter novedoso.

En primer lugar se pretende favorecer el mantenimiento del empleo en el sector, para aquellas empresas que mantengan en sus plantillas a trabajadores que tengan cumplidos los 55 años, a la fecha de autorización de la firma del Plan, y que tengan suscrito con la empresa un contrato de trabajo indefinido, contando con una

antigüedad en la empresa de al menos tres años, o de un año siempre que acrediten haber trabajado 6 años en el sector. La cuantía de la bonificación será del 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes.

Los trabajadores de 59 años que reúnan los requisitos del párrafo anterior tendrán además una bonificación de un 10% más, hasta que cumpla los sesenta años. Estas bonificaciones son totalmente compatibles con las de fomento de empleo pero en ningún momento se podrá superar el 100%.

Los empleados de 52 años que pierdan su trabajo y acepten otro con una retribución salarial inferior al que tenía antes, serán beneficiarios de ayudas hasta un máximo de 500 euros/mes durante un periodo máximo de 24 meses.

Se van a establecer ayudas a los trabajadores que pretendan establecerse por cuenta propia, para lo que las subvenciones se incrementarían un 10% para los trabajadores menores de 55 años y un 15% para los trabajadores de 55 o más años.

Se implantan incentivos para las empresas que contraten a trabajadores desempleados excedentes del sector, con carácter indefinido, bonificándose en los seguros sociales con las siguientes

cantidades:

-Mujeres en general 83,33 euros/mes durante 4 años.

-Mayores de 30 años y hasta 45 años, sino están incluidos en ayudas de fomento de empleo sería de 41,67 euros/mes durante 2 años, pero si tiene derecho a ayudas de fomento de empleo se incrementarían estas ayudas en un 2% durante dos años.

-Mayores de 45 años, 100 euros durante el primer año y 108 durante el segundo, en cambio si son mujeres son 116,67 el primer año y 125 el resto.

-Mayores de 55 años, 100 el primer año y 110 el resto, si son mujeres de 116,67 y 129,17 el resto.

Estas bonificaciones sólo se aplicarán cuando sea la primera contratación realizada al trabajador excedente.

En el último bloque de medidas, y al objeto de facilitar el cumplimiento de las obligaciones laborales y de la Seguridad Social de las empresas, bien sea anticipando el coste del ajuste laboral o las medidas de suspensión de contratos de trabajo, diremos que ambas no son ninguna novedad, pues ya se contempla la primera en la Ley de Procedimiento laboral o en el Real Decreto 505 del año 1985. Pero será de interés que en el desarrollo de esta medida se fle-

xibilice las garantías que demande el Fogasa, pues solicitar a una empresa como compromiso de devolución de las cantidades que pueda adelantar este organismo le sea necesario aportar un aval bancario, es desconocer la realidad de una empresa del sector, y aquí es necesario la regulación de *garantías*, que no debería sobrepasar el propio activo de la mercantil.

Por último las medidas de suspensión de contratos de trabajo, donde habrá que esperar su futuro desarrollo, ya que actualmente también se recoge esta medida en el Estatuto del Trabajador y en el Real Decreto 43 de 1996. Y al respecto El Plan dice que podrán acogerse las empresas que tengan un mínimo de un 80% de empleo estable, en caso de tener que recurrir a un expediente de regulación de empleo. El periodo máximo será de tres meses anuales, que puede repartirse en dos periodos al año, exigiéndose que el tope de suspensión de los contratos de trabajo hasta el 31 de diciembre de 2009 sea de un total de 6 meses a lo largo del mismo. Este punto, debido a la demora en la entrada en vigor del plan, tendrá que adecuarse, aunque no entrañara novedad importante sobre lo actualmente legislado.

Quiero despedir este artículo parafraseando al legendario periodista Edward Murrow, felizmente citado por el candidato socialista a la presidencia de Gobierno, y le deseo al sector de calzado: Buenos días y buena suerte.

Enrique Esquitino García es socio de Esquitino, Trives y Berenguer Asesores Legales y Tributarios.

«Las medidas van destinadas a favorecer el empleo y la resinserción laboral»

«Habrá ayudas para trabajadores que se establezcan por su cuenta»

«Se deberían flexibilizar las garantías que demanda el Fogasa»