



PROPUESTA DE MEDIDAS PARA LA TRANSICIÓN LABORAL

**INSTITUTO DE RELACIONES LABORALES Y EMPLEO DE LA
FUNDACIÓN SAGARDOY**

SANDALIO GÓMEZ LÓPEZ-EGEA
Profesor del IESE



PROPUESTA

Con las lógicas diferencias de la Transición Política, bien puede calificarse de Transición Laboral, o al menos de Segunda Transición, lo que hoy necesita nuestro sistema de Relaciones Laborales. Las sucesivas Reformas desde 1980 han sido débiles y poco eficaces si salvamos la de 1994.

Nunca ha existido un consenso más amplio sobre la necesidad de abordar una Reforma del Mercado de trabajo, y si es con Acuerdo Social mucho mejor, que dé respuesta a la grave situación del paro que atraviesa nuestro país. Una crisis económica que dura cuatro años, que ha generado un 22% de parados y más del 45% de paro entre los jóvenes menores de 30 años y lo que es aún peor: unas perspectivas para el 2012 con crecimientos nulos o negativos del PIB. Esta realidad, por dura que resulte, exige abordar con decisión los aspectos clave del marco laboral y concretar las medidas que faciliten la **flexibilidad de la empresa y la generación de empleo**.

Los objetivos de la Reforma Laboral, apoyados en unos principios sólidos de austeridad y solidaridad, son los siguientes:

1. **Favorecer el empleo**, en especial los de los más jóvenes y
2. **Potenciar la flexibilidad y la competitividad de las empresas**, con particular atención a las PYMES

La Reforma del marco legal **es necesaria pero no suficiente**. La actitud de los agentes sociales y **la mejora de la economía**, resultan definitivas para configurar una realidad laboral favorable al empleo, en la que la solidaridad y el esfuerzo común de todos los ciudadanos resultan indispensables **sin crecimiento no habrá empleo y sin cambio normativo laboral el empleo no será sostenible**. En España, hemos vivido la experiencia de **seis Reformas Laborales** en 30 años, desde que se



aprobó el Estatuto de los Trabajadores en 1980. La última, tan sólo hace un año y sin embargo se sigue reclamando una nueva Reforma, lo que indica que **ninguna** de las anteriores **ha conseguido sus objetivos**. El Gobierno se mueve entre la necesidad de hacer una Reforma estructural a fondo, como demanda la situación económica y esperan los emprendedores y **el temor a una movilización** y a una cadena de huelgas, impulsada por los sindicatos (en nuestra opinión, las huelgas **se pueden producir de igual manera**, sea cual sea la profundidad de la Reforma).

Resulta evidente que el modelo actual ha fracasado de manera rotunda y la prueba es el índice de paro alcanzado en España, que es más del doble de la media de los países que han sufrido una crisis económica similar a la nuestra, lo que indica que existe un problema estructural en nuestro modelo laboral, que hay que resolver de una vez por todas. El dilema de fondo que se plantea es: para que la Reforma ayude a la generación de empleo: **¿se propone un cambio radical de modelo o ajustes importantes dentro del actual?**

A nuestro juicio, hay que ir por la **vía intermedia**: ni cambio radical de sistema (que no olvidemos nos ha traído paz social y prosperidad) ni ajustes descafeinados. No puede olvidarse, al respecto, que el modelo actual no es el culpable, o no lo es solo él, de los cinco millones de parados puesto que han existido otros muchos factores que han contribuido a ello. Pero nuestra preocupación ahora se centra en lo laboral, pues lo que sí parece claro, con independencia de la culpabilidad del pasado, es que con la actual normativa laboral resultará muy difícil animar a los empleadores a contratar, aunque mejoren las variables económicas. Y para ello sería muy deseable que los llamados Agentes Sociales hicieran un gran esfuerzo para producir el cambio, que no supone o debe suponer necesariamente un empeoramiento de la situación de los trabajadores. Es tomar conciencia



responsable de que ha llegado la **hora del cambio**. En un esfuerzo de síntesis, diríamos que las **tres claves de la ineficiencia del modelo**, han sido las siguientes:

- 1ª.) Poner el centro de gravitación de toda la normativa, **legal y convencional, en la protección del puesto de trabajo más que del trabajador**. Guste o no, es imparable el tránsito triple de la estabilidad: del **puesto** concreto a otros de la **empresa** y de estos al **mercado** de trabajo. Y eso se llama **empleabilidad** y requiere formación; y en la empresa se llama **competitividad** y requiere innovación y amplio campo de juego. En concreto, se ha hecho muy compleja y confusa la contratación y se ha impedido (procedimental y materialmente) la **terminación razonable** del contrato de trabajo. En la misma línea se ha dificultado notablemente la **flexibilidad interna** en el desarrollo de la relación laboral (modificación de condiciones de trabajo).

El maximalismo ha llevado también a la rigidez de los contratos a tiempo parcial, fuente importante de empleo y a mantener incólume las condiciones salariales aunque “no puedan mantenerse”, por cambio objetivo de circunstancias. Por ejemplo, la doble escala salarial (*), que en muchos casos ha contado con el placet sindical, pero que ha sufrido un largo calvario procesal, sin aceptación por parte de los jueces laborales.

- 2ª.) La estructura y ordenación de los **convenios colectivos** se ha montado sobre la **inmutabilidad de su contenido**. Es lo que denominaríamos modelo **Esfinge**.

En concreto, la **eficacia erga omnes** o general (desconocida en Europa) y la **ultractividad** (también inusual en los países de la UE) han sido dos torpedos en la línea de flotación de la competitividad (y a veces supervivencia) de las empresas.



3ª.) **Más del 90% de las empresas en España son PYMES.** Y sin embargo, no ha existido sensibilidad hacia ellas y hacia sus problemas específicos, pues se les ha aplicado una normativa indiferenciada, de modo que las condiciones de trabajo de una empresa de cinco mil trabajadores sujeta a un convenio sectorial son las que se aplican a una empresa de cinco o diez trabajadores.

Todo ello, unido a otros muchos factores, sin duda alguna, nos ha llevado a cinco millones de parados, un 25% de temporales y más de un 40% de jóvenes desempleados.

Hay que ponerse a la tarea y para ello lo sindicatos y las organizaciones empresariales tiene unas responsabilidades históricas de hacer lo que hay que hacer aunque sea doloroso. Y desde luego, sería mucho más eficaz y deseable que traspasar la papeleta al Gobierno.

TRANSICIÓN LABORAL

PLAN DE CHOQUE INICIAL

De cualquier forma, un cambio **“estructural”** del Mercado de trabajo tiene un efecto a medio plazo y los ciudadanos necesitan recibir una respuesta rápida a los graves problemas que presenta la situación actual. Por esta razón, la reforma **debería venir acompañada de unas medidas de choque**, que produzcan resultados inmediatos y transmitan a la sociedad un mensaje de esperanza, especialmente



para los jóvenes en paro, los parados de larga duración y para la pequeña y mediana empresa.

Entre ellas cabría una propuesta del Gobierno para establecer una política de rentas que demuestre de forma concreta la solidaridad para salir de la crisis, de manera que a la congelación para el 2012 de los **salarios a los funcionarios públicos, se sumen los trabajadores afectados por los convenios colectivos**, con un **gran acuerdo social** que suponga: **un incremento salarial cero, y la reinversión de una parte de los beneficios empresariales**. En el **caso de no llegar a ese pacto, se daría preferencia** para recibir ayudas a la exportación, a la inversión, adjudicaciones, etc... **a las empresas que hayan cumplido la propuesta del Gobierno.**

EJES DE LA REFORMA

- A) Por tamaño de empresa.**
- B) En el contrato de trabajo.**
- C) En la negociación colectiva.**
- D) Políticas activas de empleo.**

A) APOYO A LAS PYMES

Es muy trascendente la Reforma laboral respecto de las PYMES por su **potencialidad de creación de empleo** y por ser las más alejadas de la eficacia de la normativa laboral. Las PYME con la **legislación general** y la **negociación colectiva sectorial** están tremendamente constreñidas hasta el punto de tener que cerrar la empresa con la consiguiente destrucción de empleo. La nueva regulación no debe suponer, necesariamente, una desprotección de los trabajadores de las PYMES,



sino una protección de la empresa a través de medidas realistas y, en algún caso, como ocurre en la actualidad, corriendo a cargo de organismos públicos como FOGASA o la Seguridad Social, algunos costes salariales o de cotización.

Por PYMES entendemos las que tengan **hasta 25 trabajadores** de plantilla y dentro de ella las **MICROPYMES de hasta 10 trabajadores**.

PROPUESTAS

1. En materia de **Seguridad Social** revisar la cotización empresarial a la baja en **función de la contratación** y con cargo al Sistema, de la diferencia.
2. En materia de **condiciones de trabajo**, posibilitar en las MICROPYMES por **decisión conjunta del empresario y de los trabajadores**, sustituir el **convenio colectivo sectorial por un Acuerdo entre el empresario y los trabajadores**, que **sería escrito y registrado** ante la Autoridad laboral, con respeto a lo dispuesto en el E.T. Debe admitirse la posibilidad de retornar, por Acuerdo, al convenio colectivo sectorial.

Cada dos años una **Comisión Tripartita** (Gobierno, Empresarios, Sindicatos) deben **evaluar el resultado de la medida y hacer recomendaciones**.

Para evitar el estancamiento de las plantillas de estas empresas debe contemplarse que el Acuerdo subsistirá durante dos años más aunque se llegue a 20 trabajadores.

3. Introducir para las PYMES y MICROPYMES **una causa nueva para el despido objetivo**, como sería: “el interés empresarial” que admitiría prueba en contrario del demandante, por falta de objetividad.



4. En el caso de **despido objetivo y disciplinario improcedente** en PYMES y MICROPYMES, se aplicaría la regulación del “Contrato Indefinido Nuevo” pero con la cobertura del FOGASA como está actualmente regulado.

B) EN EL CONTRATO DE TRABAJO

B.1 Flexibilidad interna de la empresa

España necesita ganar en productividad y conseguir empresas más competitivas en un mercado global. Para ello, además de una modificación de la Ley, es decir, del marco formal que facilite la flexibilidad, se necesita que los Agentes sociales, concreten en los convenios colectivos estas medidas, en base a:

- **Un crecimiento “sano” de los salarios**, que se incremente en función de la **productividad** real y resultados de las empresas.
- **Una mayor y más orientada formación de sus trabajadores** que favorezca la empleabilidad y la movilidad. Asimismo se debería consagrar la formación como **un derecho básico** de los trabajadores.
- **Una flexibilidad de jornada a lo largo del año, sin restricciones**, respetando el máximo anual, con los descansos diarios y semanales obligados.
- **Favorecer la movilidad funcional y la polivalencia**, agrupando de manera definitiva las categorías en **grupos profesionales amplios**, que favorezcan la flexibilidad de plantilla y la polivalencia.
- **Introducir en el art. 41 del ET**, no solo el “Sistema de remuneración” sino también la “**remuneración**” como materia de posible modificación.



- **Apoyar los expedientes de suspensión de contratos**, en línea con lo aprobado en la última reforma e incluso dar un paso más y **convertirla en requisito previo, antes de plantear un expediente de regulación de empleo**, salvo excepciones justificadas.

B.2 Inicio y terminación del contrato.

- Creación de un **contrato indefinido nuevo**, de aplicación a todas las contrataciones que se realicen a partir de la entrada en vigor de la norma, en el que la indemnización por despido objetivo o disciplinario improcedente sea de 25 días de salario por año de servicio, con el límite de 2 anualidades. La indemnización para todo tipo de empresas, sería escalonada comenzando el primer año por 12 días hasta el año décimo que sería ya de 25. El despido objetivo procedente tendría una indemnización de 15 días por año hasta 12 mensualidades.
- **Las causas objetivas de despido deben ser más claras y expeditivas**, de modo que los jueces no resuelvan “consultas” sino que juzguen “hechos”.
- **Contrato de prácticas y formación.**

Con desaparición de los ya actuales, creación de un **contrato especial, para menores de 30 años** en el momento de la contratación, de duración temporal de hasta tres años, con salario inferior en un 25% al establecido en el convenio colectivo aplicable para su categoría profesional (siempre que el salario resultante no sea inferior al SMI), con bonificación del 75%, durante 2 años, en la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes, e indemnización **de 12 días de salario por año de servicio** a la llegada del término pactado. Dicha medida estaría vigente inicialmente



durante dos años, para evaluar su impacto en el empleo de los jóvenes, a través de la Comisión Tripartita antes señalada.

Las empresas con plantilla superior a 250 trabajadores estarán obligadas a contratar a un determinado porcentaje de menores de 30 años.

- **Contrato a tiempo parcial**

El contrato a **tiempo parcial** es un excelente instrumento de conciliación de la vida personal y profesional y asimismo se ha demostrado (Holanda es el paradigma) que resulta un estímulo para la creación-mantenimiento del empleo. Sin embargo, nuestra legislación es muy rígida fundamentalmente por al exigencia de que debe fijar **ab initio la distribución de las horas de trabajo** para todo el año. Por ello y con objeto de compaginar las necesidades de la empresa y la ordenación de vida del trabajador debería de producirse una transformación del contrato a tiempo parcial actual, admitiendo la contratación para un número de horas al año inferior, al menos en un 25%, a la jornada normal, con posibilidad de **distribución de las mismas de manera irregular y sin necesidad de concretar** el momento de su **realización al tiempo** de celebrar el contrato, **pero garantizando que el trabajador** conozca el día de prestación de servicios y el número concreto de horas de trabajo con **15 días de antelación** a su realización, y que el número de horas de trabajo en un día no sea inferior a tres horas ni superior a doce.

- **El Teletrabajo**

El teletrabajo es una fórmula de trabajo útil para las empresas y también para el trabajador. Aunque ha sido objeto de Acuerdo a nivel europeo la verdad es que sigue siendo **una asignatura pendiente** su regulación y



fomento, ya que nuestro E.T. sigue refiriéndose al trabajo a domicilio con unas previsiones absolutamente desfasadas.

B.3 Reducción de costes y mejora de la productividad.

- España tiene unos **costes de seguridad social superiores en 5 puntos** a la media europea. Habría que plantearse una **reducción importante** si se quiere “animar” al empresario a contratar a través de la reducción de costes.
- Por otro lado, el **absentismo** hay que reducirlo de manera drástica, como forma de aumentar la productividad, con una acción coordinada de las empresas, los médicos de la Seguridad Social y las Mutuas.
- En los convenios colectivos frente a lo que ahora ocurre, debería **fomentarse la ligazón de los incrementos salariales a la productividad y a los resultados de la empresa, y no solo al IPC.**

C) LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La negociación colectiva es un instrumento regulatorio, fundamental en los sistemas democráticos. Entre nosotros ha sido y es parte esencial del aparato normativo y desde 1980 hasta el momento, su regulación ha sufrido distintas modificaciones aunque sigue adoleciendo de notables y muy perjudiciales disfunciones cara a la puesta en marcha de un sistema flexible de relaciones laborales.



Por ello, consideramos fundamental efectuar ciertos cambios esenciales, como los siguientes:

1. En el supuesto de que **una empresa decida de acuerdo con los interlocutores válidos, formalizar un convenio de su ámbito, tendrá prioridad aplicativa sobre convenios vigentes de ámbito superior** con independencia de lo que disponga éste. No olvidemos que los convenios de empresa los negocian los representantes unitarios o sindicales de los trabajadores.
2. La **ultractividad** de los convenios es una rémora importante para el dinamismo de los convenios porque petrifica la regulación. Desde la inicial normativa se produjo algún avance al permitirse su limitación por acuerdo de las partes. Pero nunca se ha dado, lo que demuestra la inutilidad de la reforma. Y en la última contenida en el RDL 7/2011 se agrava la situación al no distinguirse entre cláusulas obligacionales y normativas.

Por ello, y con independencia de acudir a mecanismo de arbitraje, debería ponerse un límite máximo de **12 meses** a las cláusulas normativas.

3. Cláusulas de descuelgue

Sin perjuicio de lo dicho respecto a las PYMES, debería de articularse una posibilidad de descuelgue de los convenios sectoriales **no sólo de los salarios sino también de las demás condiciones cuando haya una situación de la empresa** que lo justifique. De lo contrario, los convenios se convierten en auténticos “corsés de hierro” para las empresas con dificultades. El



arbitraje, incluso de la Autoridad laboral, podría ser un instrumento útil al efecto.

4. Productividad

Como ya hemos señalado en los incrementos salariales debe fomentarse la utilización del índice de **productividad** y **resultados** de la empresa y no solo del IPC.

5. Establecer que el convenio colectivo pueda modular los derechos de contenido económico en función de que la empresa genere la creación de empleo mediante la contratación de personal de nuevo ingreso.

D) POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO.

1. Es importante entrar a fondo en este ámbito, apoyados en los avances tecnológicos. Ante todo hay que mejorar **el control y seguimiento del censo de parados**, especialmente los de larga duración con responsabilidades familiares. Habría que establecer varios controles, pero cada seis meses, debería de producirse un control formal de la situación de cada desempleado, los planes de formación realizados, las iniciativas adoptadas, las ofertas de trabajo recibidas, etc...; la falta de personas para realizar esta función se podría **resolver con los mismos parados que tengan cualificación** para ello (se explica en el tercer punto de este apartado).
2. Habría que diseñar **unos planes de formación y de reconversión para los desempleados de larga duración**, impartidos por centros



homologados de reconocido prestigio, con exigencia y rigor académico **y convertirlos en un requisito para seguir cobrando la prestación.**

3. Se podrían **crear unos contratos especiales de carácter temporal, para los desempleados de larga duración, que realizaran trabajos de interés social, como la limpieza y protección del medio ambiente, necesidades puntuales de los Ayuntamientos, de Instituciones públicas, etc...** e incluso, como en Francia, las labores de control de los desempleados.
4. **Apoyar las agencias privadas de colocación** y controlar su funcionamiento, extendiendo la participación a las ETTs.

OBSERVACIONES FINALES

1. Debería de legislarse, en algunos temas, con carácter temporal y que una Comisión Tripartita, como ya hemos dicho, evalúe sus resultados y proponga medidas correctoras.
2. Debería lograrse un pacto social antes de legislar y si no es posible, habrá que hacerlo, con consulta previa no vinculante.

Madrid, 11 de Enero de 2012