



II INFORME INSTITUTO CUATRECASAS - MANPOWERGROUP

BALANCE DE LAS REFORMAS LABORAL Y DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2010-2011 Y PROPUESTAS PARA EL EMPLEO Y LA COMPETITIVIDAD

El II Informe del Instituto Internacional Cuatrecasas – ManpowerGroup tiene un doble objetivo: por un lado, hacer un balance de la reforma laboral aprobada en el año 2010 sobre la base de una Encuesta realizada entre 130 empresas y, por otro, presentar un conjunto de propuestas de nuevas reformas de nuestro marco laboral dirigidas a favorecer el empleo y la competitividad. Además, el Informe lleva a cabo una evaluación de la reciente reforma de la negociación colectiva, proponiendo cambios al respecto.

Salvador del Rey Guanter y Fernando Moreno Piñero, Presidente y Director respectivamente del *Instituto Internacional Cuatrecasas de Estrategia Legal en Recursos Humanos*, son los autores de este Informe, que se ha presentado hoy en Barcelona. Al acto también han asistido Carmen Mur y Raúl Grijalba, Presidenta Ejecutiva y Director General de *ManpowerGroup*, empresa patrocinadora del estudio.

Conclusiones de la Encuesta

Coincidiendo con el primer aniversario del *Real Decreto-Ley 10/2010 de 16 de Junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo*, 130 empresas han participado durante los meses de Junio y Julio de 2011 en una encuesta cuya finalidad era contrastar la incidencia de la reforma e identificar posibles cambios de tendencia en la gestión de los recursos humanos, aún siendo conscientes de la perspectiva temporal limitada de este análisis.

Las dos conclusiones expresadas con mayor grado de unanimidad se resumen fácilmente: primera, la reforma laboral ha sido notablemente insuficiente en el alcance de sus medidas (la práctica totalidad de las empresas encuestadas - el 97% - considera insuficiente o muy insuficiente la reforma) y segunda, y en consecuencia, son necesarias de forma urgente nuevas reformas laborales (ese mismo porcentaje opina que es necesario acometer de forma inmediata cambios en nuestro marco legal). En este sentido, se señalan como temas prioritarios la falta de flexibilidad interna, la corrección del absentismo injustificado, la contratación laboral, el coste del despido, el procedimiento de los ERE, y la intermediación laboral.

A grandes rasgos, las empresas consideran que la reforma laboral ha influido muy poco en la gestión de sus recursos humanos ya que no ha contribuido a cambiar sus opciones fundamentales en materia de contratación, apenas se ha recurrido a la flexibilidad interna como medida organizativa (a excepción de la posibilidad de suspender la relación laboral o reducir la jornada), sigue extendida la opinión de que resultan difíciles de justificar ante el juez los despidos objetivos, los servicios públicos de empleo continúan despertando un elevado nivel de desconfianza entre las empresas y, sobre todo, critican la falta de decisión para corregir el absentismo laboral injustificado.



Propuestas para una nueva reforma del mercado de trabajo

La premisa esencial del Informe es que, dado que los cambios acometidos han sido insuficientes y el mercado de trabajo sigue una pauta de extremo deterioro, debe abrirse una nueva y urgente fase de profundas reformas. A éstas no se les puede pedir la creación inmediata de empleo pero sí que cambien determinadas dinámicas e inicien nuevas tendencias, modificando la percepción empresarial generalizada de que la norma laboral es más un obstáculo que un elemento favorecedor de la gestión eficiente de los recursos humanos. Tales reformas han de acometer decididamente la eliminación de restricciones indebidas, innecesarias o, incluso, desproporcionadas a las facultades empresariales, sin que ello sea incompatible con la protección y el avance de los derechos laborales en el marco del modelo social europeo.

En coherencia con lo anterior, las reformas que se proponen están orientadas a la agilización de la toma de decisiones y a favorecer la adaptabilidad de las empresas, sin que ello suponga, necesariamente, ignorar la perspectiva sectorial o institucional de las relaciones laborales ni el papel del diálogo social.

Dada la coyuntura de profunda crisis económica y laboral, se proponen reformas de amplio alcance pero, a la vez, selectivas y dotadas de una “lógica interna” dictada por la necesidad de favorecer la flexibilidad como vía de asegurar la competitividad de las empresas que, a su vez, es la mejor garantía de la creación y mantenimiento del empleo y de su calidad.

A lo largo del Informe se formulan propuestas sobre las siguientes materias:

A) **Contratación:** debe procederse a la unificación de contrato indefinido, incentivando el mismo para reducir la temporalidad pero, al mismo tiempo, eliminando restricciones indebidas a la contratación temporal y permitiendo su “descausalización” por negociación colectiva, a la promoción de una modalidad de contrato indefinido para las Empresas de Trabajo Temporal, a la reformulación de la contratación para la formación y el aprendizaje, a la redefinición y promoción de la contratación a tiempo parcial, a la revisión temporal y funcional del periodo de prueba, y a la ordenación clarificadora del teletrabajo.

B) **Flexibilidad interna y productividad:** hay que fomentar la adaptabilidad de la empresa a nuevas circunstancias mediante cambios necesarios en las condiciones de trabajo más esenciales y con relevancia organizacional directa (tiempo de trabajo, clasificación profesional y movilidad funcional, salarios, movilidad geográfica), y ello sea para alteraciones de forma temporal o permanente. De esta manera, debemos diferenciar y regular más adecuadamente una variabilidad ordinaria que han de tener determinadas condiciones de trabajo - sin requerir ni causalidad ni negociación -, una variabilidad extraordinaria temporal – que sí requiere causalidad, pero no negociación – y una variabilidad permanente sustancial - que requiere tanto causalidad como negociación -, con un control judicial de causalidad y proporcionalidad en estos dos últimos casos delimitado por la contribución de tales cambios a la competitividad de la empresa y al respeto de derechos fundamentales.

C) **Subcontratación y subrogación de empresas:** se deben facilitar estas operaciones estratégicamente esenciales para la competitividad de las empresas mediante un marco laboral más flexible y con mayor delimitación de responsabilidades y un mejor acotamiento de periodos transitorios en el mantenimiento de condiciones de trabajo de los colectivos laborales afectados.



D) **Despidos por causas empresariales:** es necesario introducir cambios sustanciales en la regulación actual, incluyendo una mayor claridad en el entendimiento de la causa económica, la eliminación de la autorización administrativa, la reducción de su coste y la mayor delimitación de la extensión del control judicial.

E) **Despido disciplinario y productividad:** se requiere una mayor clarificación y seguridad jurídica en el ejercicio del poder disciplinario en la empresa, dado la incidencia que dicho poder tiene en garantizar la adecuada convivencia y productividad en la organización empresarial.

F) **Despido objetivo por absentismo:** la eficacia del control del absentismo por la Seguridad Social o incluso las Mutuas encuentra un claro límite en el absentismo de menor duración – inferior a tres días -, y en éste el instrumento más adecuado para reducir el de carácter injustificado es el despido objetivo, dada además las dificultades con las que se encuentra el despido disciplinario, especialmente en base a la extensión del derecho a la intimidad y su colisión posible con la facultad empresarial de control.

G) **Medidas de conflicto colectivo y su solución extrajudicial:** el ejercicio del derecho constitucional de huelga debe tener un marco más adecuado a las características de la sociedad española actual, que difiere sustancialmente de las existentes hace cuatro décadas. Al mismo tiempo, han de potenciarse y modernizarse los procedimientos de solución extrajudicial de los conflictos laborales, especialmente los colectivos, uniéndolos más a las controversias a nivel de empresa. Lo anterior ha de ser bajo el principio de la voluntariedad, excepto en los supuestos en los que el ejercicio de medios de presión pueda afectar desproporcionadamente a derechos y libertades o condicionar muy negativamente el funcionamiento de la empresa.

H) **Intermediación en el mercado de trabajo:** por lo que respecta a la iniciativa privada se trataría de eliminar el principio de exclusividad de las ETT para que puedan desarrollar otra serie de actividades como intermediarios en el mercado de trabajo y convertirse en Agentes Globales del Mercado de Trabajo, de revisar las limitaciones a su actuación tales como el coste de extinción de los contratos temporales suscritos a través de ETT, de modificar la tipología de contratos temporales a los que pueden recurrir actualmente las ETT (contrato de obra y servicio y contrato eventual) configurando un nuevo contrato temporal de “cesión legal de trabajadores”, posibilitar la suscripción por la ETT de contratos para la formación y aprendizaje y de prácticas y promover la contratación indefinida en las ETT, especialmente mediante contratos de trabajo a tiempo parcial indefinidos. Asimismo debería desarrollarse normativamente, facilitándola, la actividad de las ETT en las Administraciones Públicas.

La negociación colectiva

La conclusión básica es que la reforma realizada por el RDL 7/2011 es muy insuficiente, puesto que sus previsiones son inadecuadas para la finalidad perseguida de promover la descentralización y articulación de la estructura, incentivar la regulación de la flexibilidad interna y promocionar la renovación de los convenios. Así, por ejemplo, se critica que la ley no facilite la solución de los desacuerdos mediante la decisión empresarial sometida a control judicial, o que se pretenda imponer un arbitraje obligatorio como instrumento de promoción de la negociación colectiva. Se echan en falta procedimientos más fáciles para la modificación sustancial de condiciones de trabajo y que no se atribuya más protagonismo a la negociación colectiva de empresa como elemento de adaptabilidad.

CUATRECASAS. GONÇALVES PEREIRA



Las propuestas se proyectan en diversos ámbitos:

- *La eficacia de acuerdos y convenios colectivos:* se propone un modelo con pluralidad de expresiones convencionales con distintos niveles de eficacia jurídica (normativa, contractual, etc.) que permitirían dotar a las diferentes unidades de negociación de los instrumentos más idóneos para regular las distintas materias en cada caso.
- *El ámbito personal del convenio colectivo:* se incluye la posibilidad de delimitar la figura del personal "fuera de convenio" y se plantea la exclusión temporal de los convenios de los emprendedores, dándoles así flexibilidad en la contratación y facilidad en su gestión de personal.
- *El contenido de la negociación:* se ha de promocionar más en la negociación colectiva la variabilidad de las condiciones de trabajo y los procedimientos para facilitar la resolución de desacuerdos en todos los procesos de adaptación de condiciones de trabajo que la empresa deba emprender para mantener y aumentar su competitividad.
- *La estructura de la negociación:* con el objetivo de potenciar la flexibilidad interna en las empresas se considera positiva la descentralización de la negociación colectiva, permitiendo que la misma se haga con distintos instrumentos negociales. De la misma forma, se han de favorecer mecanismos ágiles para la coordinación y articulación entre los distintos niveles de negociación.
- *La administración del convenio colectivo:* es necesario que la norma estatal y, sobre todo, los niveles interprofesionales y sectoriales, desarrollen un impulso renovador de la normativa que actualmente contempla el funcionamiento de las comisiones paritarias que, en muchos casos, regulan procedimientos y plazos inadecuados para desarrollar sus funciones con un mínimo de eficacia y agilidad.
- *La ultractividad de los Convenios Colectivos:* como vía ineludible para la renovación de los convenios, se propone limitar el período máximo de esa ultractividad, así como una solución más adecuada para los supuestos en los que se mantenga el desacuerdo en la renovación del Convenio Colectivo que incluya la posibilidad de que desaparezca una unidad de negociación, sin que ello signifique necesariamente la eliminación de derechos.

La conclusión principal de este Informe es que, con un mercado laboral tan deteriorado, no sólo no ha culminado el tiempo de reformas en el ámbito laboral, sino que, por el contrario, deben acometerse de forma urgente nuevos cambios del marco regulador que sean mucho más ambiciosos respecto a lo realizado desde que se desencadenó la crisis económica, y que tengan como objetivo prioritario, mediante la profundización en la flexibilidad, el cambio de la percepción empresarial tan asentada de que la mayor contratación y la gestión eficiente de los recursos humanos se ven perjudicadas por la inadecuación y rigidez de norma laboral.

Para más información:

Sandra Peris
Instituto Internacional Cuatrecasas
de Estrategia Legal en Recursos Humanos

Laia Martori
Manpower

Tlf. 93 290 54 46
sandra.peris@cuatrecasas.com

Tlf: 934 591 819 / 667 16 52 61
laia.martori@manpower.es