



*La Reforma Laboral*  
*Valoración crítica desde el punto de vista*  
*empresarial*

  
GARRIGUES

*Valencia, 29 de junio de 2010*

# Diagnóstico del Gobierno



§  
GARRIGUES

## *Sucesión de acontecimientos*



- 5 de febrero de 2010: Publicación por parte del Gobierno del documento “Líneas básicas de actuación en el mercado de trabajo para su discusión con los interlocutores sociales en el marco del diálogo social”.
- 8 de febrero de 2010: “Preacuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2010, 2011 y 2012”, alcanzado por las Organizaciones Empresariales y Sindicales.
- 12 de abril de 2010: Diálogo social sobre actuaciones en el mercado de trabajo.
- Globos sonda sobre el sistema de pensiones.
- Real Decreto-ley 8/2010, de 24 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público.
- Sucesivos borradores del Gobierno del texto sobre la reforma laboral.
- Real Decreto-ley 1072010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo

# Propuesta del Gobierno de 5 de febrero de 2010



- Su título: “Líneas básicas de actuación en el mercado de trabajo para su discusión con los interlocutores sociales en el marco del diálogo social”.
- Manifestación expresa de la necesidad de una reforma del mercado de trabajo: “El Gobierno tiene la convicción de que alcanzar un crecimiento económico robusto, equilibrado y sostenible exige la adopción de reformas ambiciosas en todos los ámbitos de la actividad económica, incluido el marco de relaciones laborales”.
- Debilidades de nuestro mercado de trabajo:
  - Alta capacidad para generar empleos en fases de expansión económica, pero también para destruirlos.
  - Excesiva segmentación entre trabajadores fijos y temporales.
  - Rotación excesiva de los trabajadores con contrato temporal, en especial entre los jóvenes.
  - Adaptación a través de la destrucción de empleo frente a fórmulas alternativas como la adaptación de salarios o reducción de tiempo de trabajo.
  - Escasa inversión, pública y privada, en formación, que dificulta la movilidad de los trabajadores.
- Objetivos de las medidas propuestas:
  - Búsqueda de un patrón de crecimiento más sostenible.
  - Reducir la dualidad y segmentación del mercado de trabajo.
  - Mejorar la empleabilidad y los mecanismos de intermediación laboral.
  - Aumentar la flexibilidad interna de las empresas.
  - Jóvenes: Ampliar sus oportunidades de empleo e integración.
- Líneas de actuación:
  1. Reducción de la dualidad y temporalidad del mercado laboral.
  2. Favorecimiento del empleo de los jóvenes.
  3. Refuerzo de los Servicios Públicos de Empleo y la mejora general de la intermediación laboral.
  4. Revisión de la actual política de bonificaciones a la contratación.
  5. Negociación colectiva y flexibilidad interna de las empresas.
  6. Igualdad y no discriminación en el trabajo entre hombres y mujeres.
  7. Mejora del control de los procesos de IT.
  8. Fomento del uso de la reducción de jornada como instrumento de ajuste temporal de empleo.
- “Los medios masivamente utilizados para adaptarse a la crisis son los de flexibilidad externa, y en particular la contratación temporal”.
- “Las medidas de flexibilidad interna negociada entre las empresas y los representantes de los trabajadores para mejorar la adaptabilidad, la movilidad y la productividad deberían ser el terreno a explorar para encontrar los equilibrios indispensables entre la flexibilidad y la adaptabilidad requeridas por las empresas y la seguridad y la estabilidad demandadas por los trabajadores”.

# Preacuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2010-2012



- Objetivo del preacuerdo: “Orientar la negociación de los convenios colectivos durante la vigencia del mismo, estableciendo criterios y orientaciones para acometer en los procesos de negociación colectiva”.
- “El mantenimiento y la recuperación del empleo debe ser el objetivo prioritario de la negociación colectiva”.
- “Se deben articular instrumentos que permitan un adecuado equilibrio entre la flexibilidad para las empresas y la seguridad para los trabajadores, teniendo en cuenta que los mecanismos de adaptación internos son preferibles a los externos y a los ajustes de empleo”.
- Objetivos:
  1. Fomento de la estabilidad en el empleo y reducción de la temporalidad.
  2. Mejora de la información de la subcontratación y externalización productiva.
  3. La formación profesional como mecanismo de inserción y factor de transformación y dinamización económica.
  4. Observatorios de flexibilidad interna y reestructuraciones.
  5. Derechos de información, consulta y participación.
  6. Crecimiento moderado de los salarios.
    - 2010: 1%
    - 2011: Entre el 1% y el 2%.
    - 2012: Entre el 1,25% y el 2,5%.
  7. Voluntad de abordar la reforma de la negociación colectiva.
- Flexibilidad interna:
  - Preferencia de los mecanismos de flexibilidad interna frente a los ajustes externos.
  - Estructuras de clasificación profesional basadas en grupos.
  - Movilidad funcional como instrumento de adaptación interna.
  - Modificaciones en la organización del trabajo derivadas de procesos de innovación y cambios tecnológicos.
  - Gestión del tiempo de trabajo:
    - Duración y redistribución de la jornada.
    - Cómputo anual y distribución flexible.
    - Sistemas flexibles de jornada. La utilización de sistemas flexibles de jornada puede facilitar los desplazamientos al inicio y final de la jornada laboral, especialmente la movilidad en grandes núcleos urbanos.
  - Formación continua: Cualificación, formación y empleabilidad.
  - Teletrabajo, voluntario y reversible para empresa y trabajador.
- Reestructuración:
  - Anticipación y valoración de las consecuencias sociales.
  - Procesos transparentes con los RLT de análisis de las causas, de explicación y justificación de los cambios.
  - Debe primar la flexibilidad interna sobre otras medidas que afecten al empleo.
  - Desarrollo de la empleabilidad para anticiparse a cambios y reestructuraciones.
  - Potenciar el uso de los EREs de suspensión y reducción de jornada a fin de abordar situaciones coyunturales.
- Observatorios sectoriales para definir medidas que permitan anticiparse a cambios estructurales.

- “El Gobierno entiende que la negociación debe articularse alrededor de cinco ejes fundamentales”:
  - Dualidad y temporalidad del mercado laboral.
  - Revisión de la política de bonificaciones a la contratación.
  - Programa de empleo de jóvenes.
  - Intermediación laboral.
  - Fomento de la reducción de la jornada como instrumento de ajuste temporal de empleo.

- Flexibilidad interna: Se deja fuera de la mesa de diálogo:

“Aunque negociación colectiva y flexibilidad interna constituyen elementos fundamentales a la hora de modificar sustantivamente nuestro mercado de trabajo, la remisión al ámbito bilateral que se realizaba en el documento de 5 de febrero y que han reiterado los interlocutores sociales en su Acuerdo de 9 de febrero pasado aconseja abstenerse de toda propuesta en esta materia, fuera del evidente compromiso de articular mediante las reformas legales que resulten necesarias los resultados de esta negociación bilateral”.

## *Real Decreto-ley 10/2010: “Preámbulo” (1)*



- Crisis:
  - “Financiera y económica de origen internacional”.
  - “Desde principios de 2008”.
  - “Intensa destrucción de empleo” por la “caída de la actividad productiva”, si bien 2en España la incidencia de esta contracción productiva sobre el empleo ha sido superior a la sufrida en otros países”.
- “Particularidades estructurales de nuestro mercado laboral”, que “las reformas abordadas en las últimas décadas no han logrado eliminar o reducir de forma sustancial”, y que vienen a explicar la “elevada sensibilidad del empleo al ciclo económico”:
  - Significativo peso de los trabajadores con contrato temporal: Segmentación fijos-temporales.
  - Escaso desarrollo de las posibilidades de flexibilidad interna en las empresas que ofrece la legislación actual.
  - Insuficiente capacidad de colocación de los servicios públicos de empleo.
  - Persistencia de elementos de discriminación: mujeres, discapacitados y desempleados mayores.

## *Real Decreto-ley 10/2010: “Preámbulo” (2)*



- “Objetivo esencial” de la reforma: Contribuir a la reducción del desempleo e incrementar la productividad de la economía española.
- Medidas de la reforma se dirigen a lograr tres objetivos fundamentales:
  1. Reducir la dualidad.
  2. Reforzar los instrumentos de flexibilidad interna:
    - Reducir el recurso a las extinciones de contratos.
    - Ofrecer alternativas a la contratación temporal para favorecer la adaptabilidad.
  3. Elevar las oportunidades de las personas desempleadas.

# Valoración de las medidas a tenor de los objetivos



§  
GARRIGUES

# Objetivo 1: Reducción de la dualidad del mercado laboral



- En el Capítulo I se incorpora un conjunto de medidas que persiguen:
  - “Restringir el uso injustificado de la contratación temporal”.
  - “Favorecer una utilización más extensa de la contratación indefinida”.
- Las medidas son:
  - Limitación temporal de los contratos OSD: 3+1 (convenio).
  - Ajustes en el encadenamiento de contratos.
  - Incremento (progresivo) de la indemnización hasta 12 días.
  - Contrato de fomento de la contratación indefinida:
    - Ampliación colectivos (desempleados 3 meses).
    - Restricción en supuestos de despidos en seis meses anteriores de puestos de la misma categoría o grupo profesional: No opera para extinciones anteriores a 18 de junio de 2010 ni en despido colectivo en que se acuerde realización de este contrato con RLT.
  - Asunción transitoria por el Fogasa de una parte de la indemnización.
  - Creación del modelo de capitalización individual.
  - Nueva redacción de las causas de despido: arts. 51 y 52 ET.
    - “... al desplazar muchas extinciones de contratos indefinidos realmente basadas en motivaciones económicas o productivas hacia el despido disciplinario improcedente”.
    - “Nueva redacción de estas causas que proporcione una mayor certeza”.
      - Unificación redacción.
      - Situación económica negativa: “Se tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce mínimamente la razonabilidad de la decisión extintiva”.
      - Despido colectivo: “La autorización procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda que concurre la causa alegada por el empresario y la razonabilidad de la medida”.
    - “Se persigue reforzar la causalidad”.
    - Cambios en el preaviso y en los requisitos formales de la extinción por causas objetivas.

## Objetivo 2: Flexibilidad interna



- En el Capítulo II se establecen diferentes medidas para favorecer la adaptabilidad de las condiciones de trabajo a las circunstancias de la producción, al ser una alternativa positiva frente a medidas de flexibilidad externa que implican un ajuste en el volumen de empleo.
- Se modifican:
  - Arts. 40 y 41 ET (traslados y MSCT):
    - Carácter improrrogable del plazo del periodo de consultas.
    - Solución para ausencia de RLT: Trabajadores pueden atribuir representación a una Comisión de hasta 3 personas integrada por los sindicatos más representativos del sector, designadas por la Comisión Paritaria del convenio.
    - “Se potencia la utilización de medios extrajudiciales de solución de discrepancias”:
      - Art. 40: El empresario y la RLT podrán sustituir el periodo de consultas por mediación o arbitraje.
      - Art. 41: En caso de desacuerdo sobre la MSCT establecida en convenio será necesario acudir a mediación, y el convenio podrá establecer el compromiso previo de sometimiento a arbitraje.
    - Se fomenta la adopción de medidas de reducción del tiempo de trabajo, vía suspensión o reducción de jornadas.
  - Art. 82 (inaplicación salarial):
    - Acuerdo entre la empresa y los RLT legitimados para negociar un convenio.
    - Cuando la situación y perspectivas económicas pudieran verse dañadas por la aplicación del régimen salarial, afectando a las posibilidades de mantenimiento de empleo.
    - Inaplicación máxima: Periodo de vigencia del convenio o 3 años.
    - En caso de desacuerdo será necesario acudir a mediación.
  - ERTE:
    - “La autorización de esta medida procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa”.
    - Reducción jornada de entre un 10 y un 70 por ciento.
    - Consumo parcial de prestación por desempleo en ERTE de reducción de jornada.
    - Bonificaciones de un 50%, y hasta de un 80% si existen medidas para reducir los efectos, como la formación.
    - Reposición prestación hasta 180 días.

## *Objetivo 3: Mejora oportunidades colectivos desfavorecidos*



- **Capítulo III: Medidas:**
  - Bonificaciones de Seguridad Social por la contratación indefinida.
  - Bonificación de cuotas en contratos de formación.
  - Ampliación contratos formativos.



## *Objetivo 4: Mejora de la intermediación laboral y de las ETT*



- **Capítulo IV: Medidas:**
  - Agencias privadas de colocación con ánimo de lucro como complemento de los servicios públicos de empleo, que el Gobierno quiere seguir potenciando y mejornado y que son la centralidad.
  - ETT:
    - Homologación a la normativa de la UE.
    - Eliminación restricciones generales existentes.





# Conclusiones

§  
GARRIGUES

# Conclusiones de la reforma desde el punto de vista empresarial



- **Tiempo: Tarde:**
  - El propio Preámbulo sitúa la crisis en el inicio de 2008.
  - El apartado III del Preámbulo justifica la vía del Real Decreto-ley, por las circunstancias de extraordinaria y urgente necesidad.
  - Se han destruído muchos puestos de trabajo.
- **Alcance:**
  - Las medidas no son coherentes con la gravedad del diagnóstico.
  - No es previsible que ofrezcan una solución a los problemas detectados.
  - Mantienen el esquema de relaciones laborales tradicional:
    - Modelo plano reflejo de gran empresa industrial, alejado de la realidad económica actual.
    - Fuente de protección debería ser la empresa (ni empresario ni trabajador), pues en ella reside el empleo.
    - Se sigue contemplando el cambio como la excepción.
    - No existe ningún punto de encuentro con el rendimiento y productividad, ni en la retribución ni en la permanencia en la empresa.
  - No ataca verdaderamente la flexibilidad interna.
  - Favorece la judicialización.
- **Objetivos:**
  - ¿Va a reducirse el desempleo gracias a la reforma?
  - ¿Va a incrementar la productividad?

- “Es (la reforma laboral) un farro legislativo que obliga a los pequeños empresarios, para entenderla, a hacer un máster de economía, una fonda inexplicable, un enredo para provocar un nivel de judicialización imposible que además necesita a unos jueces superespecialistas, que no los hay, en economía de la empresa”.
- “Al menos dos terceras partes del salario deben vincularse a la productividad porque no se pueden permitir sueldos iguales para todos”.
- “El problema que tenemos en España es de productividad”.
- “Son (los empresarios) mucho más importantes que el empleo, porque ellos lo generan”.
- “El ajuste es inevitable porque ya no se puede defender que el empelo sea continuado, fijo y para toda la vida en el mismo sitio”.



# Gracias por su atención

 GARRIGUES

**Fernando Crespo Champion**  
[fernando.crespo@garrigues.com](mailto:fernando.crespo@garrigues.com)