

Position Paper

La reforma laboral:
efectos, reflexiones y
propuestas de mejora

Enero 2015



AmChamSpain
Cámara de Comercio de EE. UU. en España

SOBRE AMCHAMSPAIN

La Cámara de Comercio de EE.UU. en España (*AmChamSpain*) es una institución apolítica sin ánimo de lucro fundada en 1917. Nuestras más de 300 empresas asociadas tienen una facturación agregada de 248.000 millones de euros en España, aproximadamente el 24% del PIB, y generan más de un millón de empleos. Entre los socios de *AmChamSpain* se encuentran la mayoría de las grandes empresas estadounidenses establecidas en España, la casi totalidad de las empresas del índice IBEX-35, así como un importante número de pymes de ambos países.

AmChamSpain forma parte de la red de AmChams repartidas en más de 120 países, que a su vez forma parte de la US Chamber of Commerce, la patronal estadounidense, que con más de 3 millones de empresas asociadas voluntariamente es la primera organización empresarial de EE.UU.. *AmChamSpain* tiene cuatro objetivos básicos: (i) trabajar para la mejora de la competitividad, productividad e internacionalización de España, (ii) atraer, retener y proteger la inversión directa de origen estadounidense, (iii) apoyar a las empresas españolas en EE.UU. y (iv) favorecer la transferencia tecnológica y científica entre ambos países.



INTRODUCCIÓN

La reforma laboral aprobada en febrero del 2012 se puede calificar de ambiciosa, profunda y valiente. En su primer año de implantación ha impulsado muchos cambios necesarios en unas instituciones laborales que estaban, en su mayoría, ancladas en el pasado. La reforma, en definitiva, ha establecido un nuevo modelo de relaciones laborales que poco a poco se está asentando en las empresas españolas.

No obstante, la alta tasa de desempleo en nuestro país y, en particular, la situación de muchas empresas obliga a no caer en el conformismo. Por otra parte, la aplicación práctica de la reforma laboral requiere algunos ajustes que conviene poner de manifiesto para que despliegue todas sus capacidades y mejore la competitividad de las empresas en España, las de menor tamaño y también las que generan un gran volumen de empleo, que son la gran mayoría de las que forman parte de la Cámara de Comercio de EE.UU. en España (*AmChamSpain*).

Ante la importancia de continuar con los ajustes que precisa el mercado laboral en España, un grupo de trabajo constituido en el seno del Comité de RR.HH. de *AmChamSpain* ha elaborado este *position paper*, un documento que incluye reflexiones sobre los efectos que está teniendo la reforma laboral en las empresas y también las propuestas de mejora que desde *AmChamSpain* creemos que sería conveniente aplicar, con el fin de incrementar la inversión directa, crear empleo y, en definitiva, propiciar el crecimiento económico del país.

EFFECTOS DE LA REFORMA LABORAL

Según el informe de evaluación de impacto de la reforma laboral, realizado por el ministerio de Empleo y Seguridad Social, el objetivo principal de la misma era establecer una nueva cultura del empleo, a través de la construcción de un nuevo modelo de relaciones laborales para:

1. Favorecer la flexibilidad interna en las empresas, frenar la destrucción de empleo, sentar las bases para la creación de empleo estable e impulsar la competitividad.
2. Modernizar la negociación colectiva.
3. Mejorar la empleabilidad de los trabajadores mediante la formación y la eficacia de la intermediación laboral.
4. Fomentar la creación de empleo estable y de calidad, así como reducir la dualidad laboral.
5. Combatir el absentismo laboral injustificado.
6. Reforzar el mecanismo de prevención del fraude, proteger los derechos de los trabajadores y luchar contra la competencia desleal.

Transcurrido más de dos años de la aplicación de la reforma laboral, y teniendo en cuenta el actual contexto económico altamente complejo, el informe gubernativo indica que los resultados obtenidos por la nueva normativa según los objetivos establecidos han sido los siguientes:

Objetivo nº 1: construir un nuevo modelo de relaciones laborales que frene la destrucción de empleo y sienta las bases para la creación de empleo estable.

- El incremento del paro se ha moderado
- La tasa de crecimiento en su variación interanual se ha reducido a pesar de la mayor contracción de la actividad económica.
- Por primera vez durante la crisis, un mayor deterioro del PIB no se ha traducido en una aceleración del ritmo de destrucción de empleo.
- La evolución del empleo autónomo ha ayudado a la creación de puestos de trabajo estable más favorable en los últimos nueve trimestres.

- Sin reforma laboral se habría destruido más empleo: el ministerio de Economía y Competitividad estima que la reforma ha contribuido a evitar la destrucción de 225.800 empleos durante el primer año de su entrada en vigor.
- Gracias a la reforma, la evolución del mercado de trabajo ha contribuido de manera notable a la mejora de la competitividad de los productos españoles: la economía española ha recuperado toda la competitividad perdida frente a Alemania desde 2005, medido por los CLUs (costes laborales unitarios).
- Se estima que la economía española será capaz de generar empleo a partir de una tasa de crecimiento de entre el 1% y el 1,2%, un nivel significativamente más reducido que antes de la reforma, que se situaba por encima del 2%.

Objetivo nº 2: favorecer la flexibilidad interna en las empresas.

Instrumentos:

1. Se potencia la movilidad y la modificación de condiciones de trabajo en la empresa.
2. Se fomentan las decisiones empresariales de suspensión de contratos de trabajo y de reducción de jornada, con el objetivo de evitar despidos.

Resultados:

1. Los despidos colectivos han descendido notablemente.
2. Más de un 30% de empresas de más de 250 trabajadores han aplicado en 2012 medidas de modificación de las condiciones de trabajo.
3. La reforma laboral y el II Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva han facilitado un proceso de moderación salarial que ha permitido conservar miles de empleos.

Objetivo nº 3: modernizar la negociación colectiva para acercarla a las necesidades específicas de empresas y trabajadores, y fomentar el diálogo permanente en el seno de la empresa.

Instrumentos:

3. Inaplicación temporal de los convenios colectivos (conocido como descuelgue).
4. Nueva estructura de la negociación colectiva, garantizándose por ley la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa.
5. Nueva regulación de la eficacia temporal de los convenios colectivos (conocido como ultraactividad).

Resultados:

1. Se han firmado el doble de convenios en estos años.
2. Se han producido 2.149 inaplicaciones de convenios para evitar los despidos, que han afectado a más de 118.000 trabajadores.
3. El fin de la ultraactividad ha dinamizado la negociación colectiva.

Objetivo nº 4: mejorar la empleabilidad de los trabajadores a través de la formación y la eficacia de la intermediación laboral.

Instrumentos:

6. La formación como derecho.
7. Reforma y actualización de los certificados de profesionalidad.
8. Contrato de formación y aprendizaje.
9. Transformación de las políticas activas de empleo.
10. Estrategia de emprendimiento y empleo joven.
11. Reforma de la intermediación laboral.
12. Diseño del acuerdo marco nacional de agencias de colocación.

Resultados:

1. Se ha incrementado un 50% el número de certificados de profesionalidad en el último año y medio, logrando 587 certificados.
2. El número de contratos de formación y aprendizaje se ha incrementado en un más de un 60% interanual en 2013.
3. Casi 70.000 jóvenes (más de 500 por día) han tenido una oportunidad de empleo gracias a la estrategia de emprendimiento y empleo joven.

Objetivo nº 5: fomentar la creación de empleo estable y de calidad, y la reducción de la dualidad laboral.

Instrumentos:

13. Nuevo contrato indefinido de apoyo a los emprendedores.
14. Prohibición de encadenar contratos temporales más allá de 24 meses.
15. Fomento del trabajo a tiempo parcial y regulación del teletrabajo.
16. Clarificación de las causas de extinción de contratos por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas.
17. Supresión de la autorización administrativa previa en los despidos colectivos.

Resultados:

1. Las contrataciones indefinidas iniciales a tiempo completo aumentaron notablemente.
2. Se ha reducido la tasa de temporalidad.
3. Se han realizado más de 120.000 contratos de emprendedores.

Estos datos objetivos permiten corroborar y evidenciar los cuantiosos beneficios que ha comportado la aplicación de la reforma laboral. Pero todavía nos encontramos en el inicio del camino que nos debe conducir a una mejora

de las tasas de empleo en nuestro país y de la competitividad de las empresas asentadas en España.

Por ello, desde *AmChamSpain* proponemos las siguientes medidas, que estimamos de carácter urgente y de aplicación en el espacio de tiempo más breve posible, para contribuir a la consecución de los objetivos establecidos.

PRIORIDADES A CORTO PLAZO

1. Cambios en el sistema de contratación laboral

La reforma laboral ha abordado importantes cambios en el ámbito de la contratación pero existen todavía demasiados modelos de contratos de trabajo, incluyendo ciertas ineficiencias que dificultan su uso. Por ello, cabría proponer las siguientes medidas:

- Reducir las diferentes modalidades de contratos temporales a un solo tipo de contrato, que podríamos denominar de “necesidades empresariales”, que abarque el conjunto de demandas, ya sean de obra o servicio, eventual, de lanzamiento de nueva actividad, producto, etc., y que se establezca en él un límite temporal, con el fin de potenciar la contratación indefinida.
- Establecer un único contrato indefinido, ampliando a la gran empresa el contrato indefinido de emprendedores actualmente en vigor.
- Agrupar los actuales contratos formativos para jóvenes en un solo contrato sencillo, de fácil uso e incluyendo modalidades de formación dual.

2. Reforma del contrato a tiempo parcial

El contrato a tiempo parcial ha sido reformado recientemente, pero su uso sigue siendo muy limitado por parte de las empresas. La razón fundamental podría encontrarse en la rigidez de su régimen jurídico. No cabe duda de que el contrato a tiempo parcial es un gran motor de empleo, como ya han demostrado otras realidades europeas, y por consiguiente proponemos:

- Una mayor flexibilización del régimen jurídico del contrato, introduciendo jornadas irregulares o de trabajo intermitente, previo acuerdo entre las partes.

- Posibilitar el uso de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, con el objetivo de facilitar el paso de jornada completa a parcial (a través del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores), con la finalidad de evitar la destrucción de empleo.

3. Reforma de las políticas activas de empleo

Teniendo en cuenta la complejidad que comporta la articulación uniforme de las políticas activas de empleo en nuestro país dada la competencia autonómica de las mismas, es imperativo llevar a cabo actuaciones que, sin alterar el control del gasto actualmente existente, favorezcan la rápida reinserción de los desempleados españoles. Ello podría articularse a través de:

- La reevaluación de las políticas activas actualmente existentes.
- Una mayor coordinación entre las administraciones implicadas.
- Un análisis de los sistemas de formación dual.

4. Adopción de medidas específicas contra el desempleo juvenil

La abrumadora cifra del desempleo juvenil es sin lugar a dudas el principal drama del mercado laboral español. Y si bien es cierto que la Comisión Europea ha decidido contribuir a su mejora a través de fondos específicos dirigidos a paliar los efectos devastadores que provoca esta situación tanto en la economía como en las personas, y que la reforma laboral, a través de la Estrategia de Empleo Juvenil, está incidiendo en la buena dirección, sería positivo sumar las siguientes medidas:

- Creación de un único contrato formativo / juvenil que agrupe la actual y variada tipología, con incentivos en su uso, facilidad en su régimen y menor coste para las empresas.
- Lograr la involucración de todas las instituciones públicas y privadas dirigidas a propiciar un mayor empleo juvenil, incluyendo acciones formativas, duales o teóricas.

5. Flexibilidad laboral

La reforma laboral ha establecido un cambio de regulación en el ámbito de la flexibilidad interna, con resultados claramente exitosos por lo que se refiere a su uso empresarial. Sin embargo, sería deseable una mejora del régimen jurídico en diversos aspectos, con el fin de evitar la penalización de las grandes empresas o de aquellas saneadas económicamente, todo ello a efectos de prevenir inviabilidades futuras. Por ello, proponemos:

- Mayor movilidad de los trabajadores con respecto a la realización de funciones correspondientes a otros puestos de trabajo, incluidos los de otros grupos profesionales, aumentando el periodo temporal de dicha movilidad y la polivalencia funcional.
- Mayor seguridad jurídica en las decisiones judiciales, para facilitar la aplicación de las medidas de flexibilidad determinadas por las empresas.
- Propiciar la cultura de la movilidad geográfica desde la perspectiva legal, personal y fiscal, con propuestas que engloben todos los ámbitos.
- Mayor seguridad jurídica en la definición de las causas legales para el uso de la flexibilidad, permitiendo su utilización no solamente en situaciones de crisis empresariales, si no en cambios organizativos, productivos o que afecten a la situación del mercado. Esta medida alternativa al despido tendría que abrazar también a las empresas saneadas, sean éstas grandes o pequeñas.
- Revisión de determinados límites numéricos –como por ejemplo, el de trabajadores afectados- con el objetivo de facilitar la aplicación de medidas de flexibilidad laboral en las grandes empresas.

6. Regulación más eficaz del ‘outsourcing’ o externalización de servicios

La realidad empresarial demuestra que cada vez es más frecuente hacer uso de la externalización de servicios o *outsourcing*, a efectos de obtener reducción de costes, mayor eficacia de los servicios y continuidad en otras buenas prácticas internacionales. A pesar de ello, la regulación laboral sobre la externalización de servicios es

arcaica y está relacionada con situaciones económicas que difieren mucho de la actual, además de centrarse en exceso alrededor del fraude empresarial. Por ello, y en pro de una actuación plenamente transparente, recomendamos:

- Modificar los Art. 42 y 43 del Estatuto de los Trabajadores, para permitir una mayor flexibilidad del uso de las contrataciones, sobre todo en aquellos supuestos de prestación de servicios en las instalaciones del cliente.
- Relajar los criterios de la Inspección de Trabajo sobre cesión ilegal de mano de obra en la colaboración entre empresas, sobre todo en aquellas situaciones en las que pueda demostrarse la capacidad y realidad económica de las empresas afectadas.

7. Negociación Colectiva

Los profundos cambios impulsados en materia de negociación colectiva pueden perder su finalidad si persisten dudas jurídicas e interpretaciones judiciales no acordes al espíritu de la reforma laboral. Por ello, convendría revisar los elementos transformados en el ámbito de la ultraactividad de los convenios y de la inaplicación de los mismos.

PRIORIDADES A MEDIO PLAZO

1. Desarrollo de políticas que vinculen salarios a productividad

Resulta imprescindible avanzar hacia una mayor interrelación entre retribución y productividad como apuesta de la negociación colectiva, estableciendo nuevos criterios en la estructura salarial que se ajusten a la nueva organización del trabajo, a los resultados de las empresas y a la calidad del trabajo efectuado.

2. Moderación salarial y reducción de cotizaciones sociales

Es conveniente mantener y aplicar el acuerdo plurianual de moderación salarial pactado por los interlocutores sociales para mantener la senda de la competitividad empresarial y la mejora del empleo. Al mismo tiempo, es necesario analizar, en la medida de lo posible, una reducción de los costes sociales de las empresas y eliminar la nueva incorporación a las bases de cotización de los complementos extrasalariales.

3. Reforma del régimen jurídico de las Mutuas de Trabajo

A efectos de continuar combatiendo el absentismo laboral, las Mutuas de Trabajo deben asumir un papel más activo en el tratamiento de las enfermedades comunes.

Imprimido con tecnología:



Traducido por:



Pl. Francesc Macià 5, 1^o 1^a
08021 BARCELONA
Tel: +34 93 415 99 63
Fax: +34 93 415 11 98

Felipe IV 3, 3^o izqda.
28014 MADRID
Tel: 902 19 92 82



AmChamSpain
Cámara de Comercio de EE. UU. en España