



## **JUNTA DIRECTIVA DE 17 DE JUNIO DE 2010**

### **INFORME DE CEOE Y CEPYME SOBRE EL DOCUMENTO-PROPUESTA DE MEDIDAS DEL GOBIERNO EN MATERIA DE REFORMA LABORAL**

-DUALIDAD Y TEMPORALIDAD DEL MERCADO DE TRABAJO, FLEXIBILIDAD INTERNA Y  
REDUCCIÓN DE JORNADA, EMPLEO DE JÓVENES Y DESEMPLEADOS, MEJORA DE LA  
INTERMEDIACIÓN LABORAL Y ETTS E IGUALDAD EN EL TRABAJO-

**15 de junio de 2010**



CEOE y CEPYME vienen manifestando desde hace más de dos años que **la profunda crisis económica** que estamos viviendo y que lamentablemente va a resultar duradera en el tiempo, **requiere de actuaciones estratégicas** que atendiendo a los intereses generales y mediante un esfuerzo de responsabilidad colectiva hagan que nuestra economía y la sociedad española salgan reforzados en el futuro.

La recuperación económica y del empleo exigen que entre todos, Administraciones Públicas, Empresarios y Sindicatos, hagamos esfuerzos para **construir unas nuevas bases, a veces incómodas y no deseadas**, que en la salida de la crisis hagan que España sea uno de los países referentes de la Unión Europea.

Necesitamos que la economía española sea competitiva en los mercados, especialmente en los de nuestro entorno. En este sentido, **la crisis nos ha traído la oportunidad de que**, con la vista puesta en el medio y largo plazo, **hagamos las imprescindibles reformas** para lograr el objetivo. **Y la laboral es una de las que más acucian.**

Tanto a nivel interno como en los Organismos Internacionales, existe una coincidencia general en denunciar las siguientes carencias en nuestro país:

- **Dualidad del mercado de trabajo**, con los consiguientes desequilibrios en su funcionamiento. Hoy la contratación fija es del 75,4% y la temporal del 24,6% -11,1% por obra o servicio y 4,2% eventuales-. Además, existe excesivo número de contratos y complejidad para su gestión

- **Falta de flexibilidad en el desarrollo del contrato de trabajo**, dada la limitación existente en la capacidad de dirección del empresario, tanto en algunas modificaciones sustanciales como en movilidad geográfica y funcional. La falta de adaptación interna conlleva la extinción de la relación laboral.
  
- **Dificultad, carencia de racionalidad y costes elevados en la estructura de salida del mercado de trabajo**. El 78% de los despidos producidos en España en el año 2009, en plena crisis, han sido improcedentes con origen en una causa supuestamente disciplinaria -45 días por año con el límite de 42 mensualidades-. Esto sucede fundamentalmente porque **no sirve la definición de las causas previstas en la Ley para despido objetivo procedente**, tanto individual como colectivo -20 días por año con el límite de 12 mensualidades-.
  
- **Importante nivel de absentismo**, con relación a los países europeos, **especialmente en la incapacidad temporal**. Ello sucede porque la prestación por baja de enfermedad entre el cuarto y el decimoquinto día es abonada por los empresarios y no por la Entidad Gestora, que se ha ocupado de las bajas a partir del decimosexto día. Incluso dada la intervención de diversos ámbitos de la Administración en el proceso, no ha resultado fácil tener información puntual sobre el absentismo por IT en los primeros quince días.
  
- **Los costes de las cotizaciones a la Seguridad Social por contingencias comunes y profesionales tienen un diferencial con otros países europeos con los que competimos**, originando excedentes -único país en 2009 de la OCDE- o incrementando innecesariamente Fondos como el FOGASA o el

de Prevención, ya dotados con cifras muy elevadas en relación con su finalidad.

- **Los Servicios Públicos de Empleo no son eficientes en materia de intermediación.** Es difícilmente explicable en esta situación de paro que la colaboración privada no tenga autorización para actuar como agencias de empleo y que las ETTs tengan limitada la puesta a disposición en algunos sectores.
- **La contratación de jóvenes, por escasa, es otro problema** compartido con otros países europeos, que en nuestro caso supone más de un 40% de paro y que está agravada por el importante fracaso escolar existente. En España hasta la fecha no se han tomado medidas específicas potentes para paliar esta llamativa situación.
- **La negociación colectiva necesita de una urgente adaptación a las necesidades de las empresas** y del empleo, especialmente en materia de flexibilidad y costes.

**Para CEOE y CEPYME el Documento-Propuesta de Medidas del Gobierno en materia de Reforma Laboral -Dualidad y Temporalidad del Mercado de Trabajo, Flexibilidad Interna y Reducción de Jornada, Empleo de Jóvenes y Desempleados, Mejora de La Intermediación Laboral y ETTs e Igualdad en el Trabajo-, no da una respuesta sustancial y de calado a las necesidades expuestas.**

Y esta valoración negativa resulta de los siguientes apartados:

- **Contratación.-**

CEOE y CEPYME, en la negociación tripartita que comenzó el pasado 16 de febrero, han apostado permanentemente por la **generalización con carácter indefinido y estructural** del contrato de fomento de empleo, con 33 días/año de indemnización, con el límite máximo de veinticuatro mensualidades, tanto para despido improcedente como el disciplinario. Esta aplicación general del contrato, respetando la causalidad, **se lograría acortando al máximo –pudiera servir un día, pero sería asumible hasta 15 días- el periodo de inscripción de los parados como demandantes de empleo**, ya que para algún colectivo hoy se exige estar seis meses en esta situación. Por tanto, no resulta suficiente la propuesta del Gobierno en esta materia.

Además, para una mayor utilización de esta modalidad contractual, **debe reabrirse la posibilidad sin límites en el tiempo de que todos los contratos temporales puedan transformarse en contratos de fomento.**

**El contrato de trabajo ordinario**, con indemnización de 45 días/año y límite de 42 mensualidades, **debería respetarse solamente para los que están en vigor.**

De otro lado, **el documento se olvida en estos momentos de crisis de mejorar la aplicación del contrato a tiempo parcial** que en España tiene un alcance un tercio inferior al promedio de la Unión Europea de los 15. En este sentido se propone flexibilizar, entre otros, la determinación del horario y jornada diaria de los trabajadores, el número de horas complementarias a prestar y la realización de horas extraordinarias.

**Especialmente grave para CEOE y CEPYME resulta la penalización de la contratación temporal, tanto cualitativamente como en el ámbito de costes. En este sentido, resulta absurdo limitar el contrato de obra o servicio a dos años,** con prórroga hasta tres si así se acuerda en negociación colectiva. El contrato de obra o servicio supera en muchas ocasiones esta duración temporal, lo que viene respetándose en algún convenio sectorial y debe preservarse en el futuro, incluso en el convenio de empresa. En el ámbito funcional la medida conlleva, si se supera esa limitación, que el trabajador sea fijo transcurrido un tiempo, a pesar de no ser necesario cuando finalice la obra, lo que encarece sustancialmente los costes empresariales. De otro lado, si se interrumpe su prestación antes de la limitación temporal se está vulnerando el carácter del contrato –duración incierta- y en consecuencia, el posible fraude de ley derivaría asimismo en un contrato indefinido.

Respecto al **encadenamiento de contratos temporales**, manifestamos nuestro rechazo a la incorporación en el artículo 15.5 del ET del concepto “diferente puesto de trabajo”, del de “grupo de empresas” y especialmente de la extensión a los supuestos de sucesión o subrogación empresarial.

Sobre **el incremento gradual de costes indemnizatorios a 12 días de salario** por cada año de servicio –artículo 49.c del ET-, salvo en los contratos de interinidad y formativos, manifestamos nuestra oposición al respecto dado que afecta a una cuarta parte de los contratos existentes en España, todos ellos necesarios dada la racionalización y ordenación que ha tenido esta contratación durante la crisis.

Aunque se analiza en apartado independiente **se debiera utilizar a las ETTs como un auténtico gestor de la temporalidad**, permitiéndole promover la mejor empleabilidad y aprovechamiento de los trabajadores, optimizando su formación, y evitando con ello posibles prácticas fraudulentas o de difícil control.

Finalmente, no deja de ser un coste innecesario la previsión en el artículo 15.8 del ET de un documento justificativo sobre la nueva condición de trabajador fijo de la empresa.

#### - **Flexibilidad interna.-**

CEOE y CEPYME han venido proponiendo que es necesario operar sobre dos premisas: **una mayor adaptabilidad de la distribución de la jornada por parte de las empresas** que permita adecuar los momentos de prestación de trabajo a la actividad de las mismas, sin detrimento de los derechos básicos de jornada máxima y descansos, **y en segundo lugar un régimen más práctico para la modificación de condiciones cuando lo requiera la actividad productiva, siempre sujeto a la tutela judicial**, bien para corregir situaciones que puedan ser atentatorias a los derechos fundamentales de los trabajadores o contravenir las normas de procedimiento de participación y consulta, o bien para fijar otras compensaciones cuando la medida pudiera resultar improcedente.

**Respecto a la distribución de la jornada, se debería profundizar en la aplicación del tiempo de trabajo, permitiendo incluso la posibilidad de que la jornada tenga carácter plurianual.**



**En la nueva redacción propuesta por el Gobierno para el Art. 41 del Estatuto de los Trabajadores se introduce una modificación que pudiera tener importantes efectos limitadores de la flexibilidad interna en la empresa.** En el actual contenido del Estatuto, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, el empresario puede modificar unilateralmente las condiciones de trabajo incorporadas al contrato individual de trabajo, las de una decisión unilateral del empresario o de un pacto colectivo. Sólo para modificar condiciones previstas en convenios estatutarios se requiere el acuerdo entre empresarios y trabajadores.

**CEOE y CEPYME creen necesario corregir las disfunciones que introduce la propuesta del Gobierno** en los siguientes aspectos:

- ✓ Es injustificado que se equipare la modificación de condiciones establecidas en cualquier pacto colectivo a las del convenio colectivo, endureciendo el régimen jurídico actualmente vigente para ello. Por el contrario, el tratamiento del pacto colectivo debe ser el mismo que el de la decisión empresarial con efectos colectivos.
- ✓ Tampoco hay razón suficiente para limitar las materias que pueden ser objeto de modificación, sin perjuicio de la revisión judicial sobre la razonabilidad de la medida empresarial adoptada.
- ✓ Puede discutirse no solo si las medidas son adecuadas, sino que, aunque haya acuerdo, en caso de conflicto se prevé que "se entre" a analizar las causas alegadas y las condiciones,

mientras que, actualmente, sólo es discutible si se ha seguido el procedimiento y si las medidas son adecuadas.

- ✓ También se producen limitaciones en el tiempo de duración de las modificaciones si derivan de condiciones reguladas en convenio, en cuyo caso solo podrán durar el tiempo de la vigencia del mismo.

**En cuanto a la modificación de las condiciones de trabajo, se propone una definición más eficaz de las causas que justifican que la empresa acuda al procedimiento de modificación de condiciones de trabajo previsto en el artículo 41 ET y someterlas a un control judicial** para revisar la decisión en caso de nulidad y compensar al afectado que no la admita en caso de improcedencia. **Asimismo, ampliar las materias que pueden ser modificadas mediante este procedimiento. Finalmente, prever que la negociación colectiva incluya procedimientos especiales de modificación de condiciones de trabajo pactadas en convenio, a modo de descuelgue.**

Las causas denominadas en la Ley organizativas, técnicas, económicas o de producción son tan generales que permiten a la jurisdicción social interpretaciones extremadamente rígidas de la justificación de las decisiones empresariales. **En la concreción de las causas es donde se debe actuar, para facilitar seguridad jurídica al empresario.**

De otro lado, **nos parece necesario significar que la posibilidad de elección de hasta tres representantes sindicales por parte de los trabajadores**, en ausencia de representación legal,

**debe mantenerse con carácter voluntario**, respetando otras posibilidades existentes en la legislación actual.

También **es importante señalar nuestra oposición al arbitraje obligatorio** dado que debe respetarse la posibilidad de que se opte por seguir el procedimiento existente. En todo caso el contenido que se propone del artículo 41.5, 6 y 7, particularmente en materia de plazos, debería acortarse al máximo en aras a dar respuesta a las necesidades de las empresas.

- **Suspensión de los contratos:**

**Para CEOE y CEPYME el procedimiento colectivo será el mismo previsto que para las extinciones colectivas**, es decir trámites de información y consulta con los representantes legales de los trabajadores y, en caso de desacuerdo, de sometimiento inicial a los medios de composición, tras lo cual se podrá poner en práctica la decisión empresarial que estará sujeta al control judicial y de la administración laboral si se conculcaran los procedimientos o se pretendiera obtención fraudulenta de prestaciones de desempleo, y adecuándose los plazos a lo previsto en el artículo 20 del Real Decreto 43/96, si bien debe habilitarse:

- **Exoneración del pago del 100%** de la cotización a la SS durante el período de suspensión.
- **Control administrativo y judicial** al igual que el expediente de extinción (ERE).

**Este procedimiento deberá seguir teniendo carácter coyuntural** y aplicarse a las situaciones en las que las circunstancias ob-

jetivas no sean de carácter permanente. Por ello y dado que pueden convivir circunstancias coyunturales y estructurales en una misma empresa y en un mismo período, cualquiera de estos procedimientos podrá ser utilizado conjuntamente con otros o por separado, siempre en función del carácter temporal o no de la causa que lo origina.

- **Reducción de jornada.-**

- **El procedimiento de reducción de jornada sería igual al de suspensión de contratos.**
- La reducción de la jornada deberá incluir compensaciones económicas por el tiempo reducido, con cargo a la prestación de desempleo.
- **El empresario sólo se debería hacer cargo del salario y cotizaciones que le correspondan por el período realmente trabajado.**
- Dentro del procedimiento se dará, sin detrimento de su agilidad, participación de la representación legal de los trabajadores y, en su ausencia, pudiera recabarse voluntariamente de los sindicatos representativos así como de las organizaciones empresariales del sector en cuestión.
- En el caso de que la reducción de jornada obedezca a una causa estructural y se utilice como paliativo de la extinción total de contratos, las reglas, plazos, garantías y compensaciones en su parte proporcional se acomodarán a las extinciones objetivas.

- **Flexibilidad externa: despidos individuales y colectivos.-**

En ambos supuestos las causas esgrimidas son las mismas aunque los efectos son sin duda mucho más graves cuando la decisión extintiva de contratos afecta a varios trabajadores.

**Tanto en los individuales como en los colectivos el Gobierno debiera reformar las causas para que las indemnizaciones recibidas por el trabajador que rechaza la justificación de la decisión empresarial fueran de 20 días por año de servicio con el tope de 12 mensualidades.**

**El nuevo párrafo introducido en el Art. 51.1. ET prevé la necesidad de que existan pérdidas no coyunturales en la empresa. La redacción adolece, en nuestra opinión, de una gran indefinición** por lo que de mantenerse, estaríamos nuevamente ante la concreción por la vía de la doctrina judicial de qué pérdidas serían suficientes, en qué periodos, etc. La situación actual ha demostrado que las empresas no acuden a esta posibilidad de extinción, porque existe una enorme inseguridad jurídica y, sin embargo, esta propuesta no permite, en nuestra opinión, que dicha inseguridad desaparezca.

Adicionalmente, la referencia expresa a **las pérdidas** como razón para que existan causas económicas podría dejar fuera, -interpretándolas a sensu contrario- **otras causas económicas que actualmente se consideran como válidas en determinadas circunstancias como son una elevada disminución de beneficios, ingresos o márgenes comerciales, dificultades de tesorería o riesgo por la situación de los fondos propios,**

lo que significaría un endurecimiento aún mayor de esta modalidad extintiva.

**No es realista pensar que la empresa afectada por un proceso sostenido y progresivo de reducción de beneficios ha de mantener el volumen de empleo sin reducción alguna hasta la entrada en pérdidas** (o cuando ésta se produzca), situación que de darse puede convertir en irreversible la misma y en inútil la medida de extinción de contratos de trabajo.

**En relación a las causas técnicas, organizativas y productivas la definición es insuficiente y establece también conceptos jurídicamente indeterminados** que posteriormente serán interpretados a criterio de los jueces.

**El Borrador del Gobierno sigue manteniendo que las causas objetivas económicas se refieran a la totalidad de la empresa por lo que, o ésta está en pérdidas, o resulta inviable la aplicación de este tipo de despido.**

**El Borrador citado sigue manteniendo, además de una acepción general de las causas, que la decisión final sobre las mismas recaiga en la Autoridad Administrativa y en la tardía intervención de la jurisdicción contencioso-administrativa que puede llegar a resolver un recurso cuando la empresa haya dejado ya de existir –cuatro años–.**

**Entendemos que el régimen que se establezca como causas del despido objetivo procedente sea para todos los contratos que se extingan a partir de la fecha de entrada en vigor de la norma,** aunque sean de fecha anterior. Ello no supone una

retroactividad puesto que lo que se hace es aplicar la norma vigente cuando se produce la extinción del contrato.

Se propone:

- **Nueva redacción de las causas económicas –reducción de beneficios, pérdidas o reducción de facturación temporales, carencia de financiación, etc.-, técnicas, organizativas y de producción que pueden justificar la extinción de contratos de trabajo por iniciativa de la empresa, incorporando un listado de situaciones basado en la doctrina del Tribunal Supremo.**
- **Unificación de la definición de las causas económicas que pueden justificar despidos colectivos y objetivos.**
- **Objetivar el despido por ausencias al trabajo**, eliminando la referencia al volumen total de absentismo en la empresa para poder recurrir a éste.
- Posibilitar la ampliación voluntaria de los derechos de información y consulta a las representaciones sindicales en esos procesos cuando no haya representación unitaria.
- **Sustituir el actual procedimiento en caso de desacuerdo ante la Autoridad Laboral por un periodo de aplicación obligatoria de los mecanismos de composición de los órganos de mediación arbitraje y conciliación colectivos.**

- **Tras estos procesos la decisión de la empresa será recurrible ante los órganos jurisdiccionales.**
  
- **El abono que se propone de ocho días de indemnización en cualquier supuesto de despido objetivo – FOGASA-, extendiendo la actual prestación en las empresas de menos de 25 trabajadores, aporta una financiación que hoy en día es innecesaria y que supone costes sobreañadidos –a cargo exclusivamente de las empresas- que van a limitar la creación de empleo. Recordamos que el propio Gobierno ha venido ofreciendo, en la negociación recientemente finalizada, propuestas de financiación sin coste durante varios años y en todo caso de cofinanciación con cargo al Sistema de la Seguridad Social.**
  
- **Incapacidad temporal/absentismo:**

**Se propone reducir el absentismo, a través de que el INSS abone íntegramente la prestación por IT entre el cuarto y el decimoquinto día y, en consecuencia, se comprometa con mayor intensidad en su gestión. Ello conllevaría actualizar los convenios existentes con las Mutuas en materia de IT, a fin de que esta nueva prestación no afecte para nada a sus cuentas de explotación.**

También debiera **reforzarse la participación de las Mutuas en la colaboración de la gestión del absentismo**, facultándolas en competencias similares a las del INSS.



- **Costes.-**

**La reducción de 0,5 puntos de la cotización por accidentes, que viene estando pendiente desde 2008, y que se ofertó en julio de 2009, es una petición que debe actualizarse** ya que el descenso de la siniestralidad previsto en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012 tenía un objetivo de un 25%, que se ha superado ampliamente en los últimos dos años. Evidentemente, **no debe vincularse la reducción de 0,5 puntos a la desaparición de la asistencia sanitaria por parte de las Mutuas**, por la calidad de la prestación y por estar estrechamente relacionada con el control del absentismo.

**También CEOE y CEPYME mantienen su aspiración de que las cotizaciones por contingencias comunes sean homogéneas con relación a las de los países europeos con los que competimos**, aunque la situación de déficit nos obligue a su adaptación al proceso de disminución del mismo –a partir de 2012-.

- **Intermediación privada. Agencias privadas de colocación.-**

El Gobierno ha hecho cierto esfuerzo por recuperar el retraso existente a la hora de potenciar las funciones más adecuadas para los Servicios Públicos de Empleo, haciéndolas compatibles con la colaboración de la intermediación privada en los siguientes términos:

- Autorización de las Agencias con ánimo de lucro, de acuerdo con la Ley 56/2003 de 16 de diciembre, de empleo.

- Autorización para prestar servicios de Recolocaciones. CEOE y CEPYME defienden que no lleve aparejado costes y obligaciones añadidas para las empresas.
  - Puesta a disposición, prácticamente de inmediato, en los sectores de riesgo – Construcción, etc.-, e incluso en las Administraciones Públicas.
- **Contratación de jóvenes.-**

La regulación de los contratos formativos se queda extremadamente corta –hasta los 24 años- y con numerosas trabas que recuerdan las existentes en la actualidad y que han sido causa del llamativo fracaso de este contrato.

Resulta lamentable que ante los centenares de miles de demandantes de empleo, víctimas del fracaso escolar, se haga una propuesta que para nada va a facilitar su inserción laboral.

En consecuencia, se propone:

- **Ampliar el actual límite general para la realización del contrato en formación a la edad de 30 años, sin requisitos que disuadan a la contratación** y con las duraciones del contrato y renovaciones existentes en la actualidad. Tendría coste cero para el empresario en materia de cotizaciones.
- **Que las empresas se vean eximidas de los costes formativos de estos trabajadores**, a cuyo efecto, e independientemente de que la formación deba efectuarse necesari-

riamente en el desempeño especificado por el empresario contratante, tanto si la formación la efectúa el INEM, como si la realiza el empresario con medios propios o ajenos, el coste sea a cargo de SPEE-INEM.

- **Ampliar el plazo en el que se pueden celebrar contratos en prácticas a partir de la fecha de obtención de la titulación académica relevante.**
- Hacer posible la celebración de contratos en prácticas para una misma persona en relación con una misma titulación y en la misma empresa, siempre que suponga una preparación para un nuevo trabajo, diferente al anterior.
- Permitir este contrato para cualquier puesto de trabajo cuyo contenido suponga el ejercicio de competencias profesionales adquiridas con la titulación de que se trate, sin que se limite por la contratación colectiva.
- **Nuevo fondo de capitalización –modelo austriaco--**

Como gran novedad se anuncia la introducción del modelo austriaco sin que se precise condiciones y factores que son esenciales para analizar su eficacia. Se busca anticipar costos y capitalizar las indemnizaciones que hoy resultan desconocidas porque el contrato en España se presume indefinido.

Dado que Austria es un país muy diferente en número de trabajadores, número de desempleados, rotación de los contratos, movilidad geográfica, etc., y sobre todo en costos sociales notablemente inferiores a los nuestros, parece lógico que en nuestro país se de-

ba estudiar este modelo dentro de la estructura de ingresos y gastos de nuestro sistema de protección social y no de imponer a las empresas más cotizaciones y mayores costes en definitiva.

Esperamos que la creación de un modelo de estas características se desarrolle con la participación y consenso previo de los empresarios.

- **Negociación colectiva.-**

Las modificaciones que se hacen en los artículos 41.3 y 82.3 y 4 en relación con el 41.7 del ET son conceptualmente novedosas ya que permiten la inaplicación salarial cuando la situación y las perspectivas de la empresa o su estabilidad económica pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación.

Esta inaplicación debiera tener un mayor alcance, en el sentido de que afecte a otros conceptos del convenio colectivo, de ser necesario por las circunstancias de cada empresa.

No obstante, en el Diálogo Bipartito está planteada una reforma profunda del sistema de negociación colectiva – Título III del Estatuto de los Trabajadores - con un plazo de seis meses a partir de la firma del AENC 2010, 2011 y 2012.