

## TRABAJO



**Salvador del Rey Guanter**  
Catedrático de Derecho del Trabajo

Socio y presidente del Instituto  
Internacional Cuatrecasas de Estrategia  
Legal en Recursos Humanos

“ Hay que erradicar la opinión tan extendida entre las empresas de que la norma laboral es un obstáculo intrínseco al buen

funcionamiento de los recursos humanos y a la competitividad empresarial”

# REFORMA LABORAL POR LA COMPETITIVIDAD



Aunque la realización de reformas no tendría un efecto inmediato en la recuperación sustancial del empleo, sí podría incidir rápidamente en la competitividad

JUDIT PUJADÓ / ARCHIVO

Los datos actuales tan negativos de nuestro mercado de trabajo, así como la opinión muy crítica de organismos empresariales, empresas e instituciones internacionales sobre nuestro marco laboral avalan la idea de que las reformas que hemos acometido en los últimos meses respecto a las principales instituciones de dicho marco, aun teniendo elementos positivos, no sólo han sido tardías, sino además manifiestamente insuficientes.

En este sentido, deben acometerse de forma urgente nuevos cambios del marco regulador que sean mucho más ambiciosos respecto a los realizados desde que se desencadenó la crisis económica, y que tengan como objetivo prioritario cambiar la percepción empresarial, tan claramente asentada, de que la mayor contratación y la gestión eficiente de los recursos humanos se ven perjudicadas por la norma laboral actual.

El desarrollo de estas reformas se ha de enmarcar, ciertamente, en un modelo social europeo que reconoce un bagaje indiscutido de derechos labora-

les. Pero como la experiencia demuestra precisamente en aquellos países europeos que se encuentran a la cabeza en competitividad y bienestar, este modelo social no está reñido –más bien es su fundamento– con un marco regulador mucho más flexible para la gestión empresarial de los recursos humanos que el ahora asentado en nuestro país.

En el *II Informe Instituto Cuatrecasas-Manpowergroup* (octu-

**Deben acometerse de forma urgente nuevos cambios del marco regulador que sean mucho más ambiciosos**

bre del 2011) se explica más detalladamente cuáles son las principales materias a reformar. Estas han de ser, al menos, las desarrolladas a continuación.

#### CONTRATACIÓN

Debe procederse a la unificación del contrato indefinido, incentivando el mismo para reducir la temporalidad pero, al mismo tiempo, eliminando restricciones

indebidas a la contratación temporal, a la reformulación de la contratación para la formación y el aprendizaje, y a la promoción de la contratación a tiempo parcial.

#### FLEXIBILIDAD Y PRODUCTIVIDAD

Hay que fomentar la adaptabilidad de la empresa a nuevas circunstancias facilitando 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).

#### 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, una disminución del coste del despido y la mayor delimitación de la extensión del control judicial.

#### DESPIDO OBJETIVO POR ABSENTISMO

El control del absentismo por la Seguridad Social o incluso por las mutuas encuentra un claro lí-

mite en el absentismo de menor duración –inferior a tres días–, siendo el instrumento más adecuado para reducirlo el despido objetivo.

#### NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La reforma reciente ha quedado lejos de arreglar las *disfunciones* que la norma reconoce que existen en el sistema de negociación colectiva. En consecuencia, es necesaria una reordenación de su

**Las reformas han de seguir el modelo social europeo, que reconoce un bagaje indiscutido de derechos laborales**

estructura que favorezca una mínima articulación de niveles de negociación al mismo tiempo que promueva la descentralización adecuada de la negociación colectiva. También ha de impulsarse la renovación efectiva de los contenidos de la negociación colectiva, limitando la denominada ultractividad, y fomentando la regulación flexible de condiciones de trabajo.

#### HUELGA Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

El ejercicio del derecho constitucional de huelga debe tener un marco más adecuado a las características de la sociedad española actual, que difieren sustancialmente de las existentes hace cuatro decenios. 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 que surgen a nivel de empresa.

#### INTERMEDIACIÓN

Hay que potenciar más el papel de la iniciativa privada en el mercado de trabajo, en colaboración con los servicios públicos de empleo, eliminando restricciones indebidas –como el principio de exclusividad de las ETT– y fomentando el desarrollo de agentes globales del mercado de trabajo que realicen eficazmente las distintas actividades de intermediación, selección, cesión, recolocación y formación.

#### PROMOCIÓN DEL EMPRENDEDOR

Hay que excluir a los emprendedores de la aplicación de ciertas normas laborales, al menos temporalmente, dada la enorme incidencia que los mismos tienen en el empleo y en la regeneración e innovación del tejido empresarial. En la fase inicial de sus negocios, se les debe facilitar la contratación y la gestión ágil de las relaciones laborales mediante la aplicación de limitaciones respecto a la contratación, a la modificación de condiciones de trabajo y al despido, así como la inaplicación temporal de los convenios colectivos.

#### EL OBJETIVO FINAL

La finalidad esencial de estas y otras posibles medidas ha de ser la de vencer la resistencia empresarial a la contratación laboral y al mantenimiento del empleo, erradicando la opinión tan extendida en nuestras empresas de que la norma laboral es un obstáculo intrínseco al buen funcionamiento de los recursos humanos y a la competitividad empresarial.

El desarrollo de reformas estructurales, globales y profundas como las que aquí se proponen no puede aspirar a tener un efecto inmediato –en semanas o escasos meses– en la recuperación sustancial del empleo, pero sí pueden incidir rápidamente en la competitividad empresarial y en la percepción exterior e interior de la eficiencia de nuestro mercado de trabajo, situando al mismo en una línea de renovación y de mayor consonancia con las propuestas y objetivos de la Unión Europea.