



CONPYMES

CONFEDERACIÓN NACIONAL DE PYMES

Versión 10 09 2021

DOCUMENTO DE TRABAJO PARA UNA PROPUESTA DE POSICIONAMIENTO DE CONPYMES RESPECTO DE LOS TRABAJOS DE CONCERTACIÓN DE LAS REFORMAS LABORALES, DEL MERCADO DE TRABAJO Y DE POLÍTICAS DE EMPLEO 2021

El primer elemento a evidenciar respecto de la propuesta de reanudación de los trabajos de concertación de una eventual revisión del marco regulador del trabajo en España, es necesario que desde CONPYMES se exprese con toda contundencia que el mercado de trabajo nacional sufre una anomalía en sus mecanismos de concertación que es la falta de una voz libre de la pequeña y mediana empresa. En este sentido, no es óptimo para ningún mercado de trabajo, pero en especial, para el español, que no haya una voz, singularizada y libre de dependencias orgánicas, de las micro, pequeñas y medianas empresas. Este es el primer elemento que debe resolverse de forma inmediata, porque si no, la concertación, no es un instrumento que responda con todos sus acentos y todas las sensibilidades para ser considerado del primer mundo y de un país que quiera ser competitivo o desarrollado.

Por otra parte, hay una variable, no menor, que condicionará cualquier decisión que se quiera tomar; estamos en la era *post-covid*. Esta época se caracteriza por ser un espacio de recuperación progresiva de la actividad económica, con mucha más lentitud y limitaciones de las esperadas, pero que tiene grandes interrogantes sobre cómo terminará impactando en el tejido productivo. Esto es así porque se ha evidenciado que las limitaciones de actividad económica impuestas para controlar la pandemia, no han sido compensadas con ayudas directas y coherentes con el nivel de pérdidas a las que se exponía el tejido productivo. Prueba de esto, es la impactante pérdida de tejido productivo que se está produciendo, en especial, de empresas de menor dimensión. La destrucción de puestos de trabajo no se ha **paliado completamente** con las medidas de regulación temporal de empleo y es una realidad que se impone.

Esta situación económica, en parte de carácter global, se ha caracterizado por el alto grado de interdependencia de las economías, a pesar de que las medidas, y las consecuencias derivadas de la misma, no han sido simétricas en los diferentes países. Así, los gobiernos de los diferentes estados, junto con las instituciones internacionales, empresas y personas trabajadoras, han tenido que hacer frente de manera repentina a los estragos económicos y sociales provocados por la pandemia.

En este escenario la debilidad de la economía, la debilidad de la sostenibilidad de muchas empresas, hace que no se pueda afrontar con la fortaleza necesaria, las reformas estructurales que harían falta en materia de negociación colectiva, de regulación de empleo, de contratación causal, etc. No sólo éstas, sino que a la vez condicionarán la reforma imprescindible que se tendría que realizar en materia de políticas de empleo, tanto en el desarrollo de las activas como en los mecanismos de protección de las pasivas, como en los pesos insostenibles que hay en comparación con las existentes en la UE.



CONPYMES

CONFEDERACIÓN NACIONAL DE PYMES

Versión 10 09 2021

Por otra parte, los resultados de la anterior reforma no han sido los que se propugnaban en su momento. Y no lo han sido porque la fase expansiva que se inició a partir del año 2014 con reducción del paro y creación de empleo, y que se moderó en parte pero que seguía justo antes del inicio de la pandemia, coincidió con la eclosión de cambios estructurales en el mercado de trabajo. La industria 4.0, la economía de plataformas, en parte gig economy, pero también, la transformación severa de muchos modelos de negocio, modelos de relación entre clientes y proveedores de muchos sectores, o las altas dependencias en algunos casos, han dibujado un mercado de trabajo con menos calidad percibida de la esperada. En este sentido, el factor temporalidad y salarios, los dos indicadores por excelencia en este factor, no han progresado con la misma proporción en muchos ámbitos. Tampoco lo han hecho en el caso de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, que han visto como se acentúa su participación en contratos a tiempo parcial, donde ocupan ya el 74% de los contratos, así como en la temporalidad y en la brecha salarial.

La igualdad de género ha sido un factor sobre el que se ha ahondado mediante algunas reformas legales que, introduciendo instrumentos operativos, ha permitido hacer llegar los grandes principios en el seno de las empresas, y era, en gran medida, necesario. La brecha salarial en España es tal, que las mujeres deberían percibir un 28,6% más para igualar el salario masculino. Además, en nuestro país la brecha se amplía con la edad y alcanzó el 34,3% entre los mayores de 65 años, la más alta de la Unión Europea. Está lejos también de países como Luxemburgo o Italia, con diferencias salariales del 1,3% y del 4,7%, respectivamente. Y ante ello, algunos estudios vaticinan que la brecha se reduce a un ritmo tan lento, que harían falta 105 años para alcanzar la paridad. Para intentar mejorar esta realidad, el Gobierno impulsó el registro salarial por razón de género, pero puede resultar menos eficaz de lo esperado porque los casos más habituales de discriminación salarial son los de discriminación indirecta. Además, el registro salarial es solo la primera de las herramientas para alcanzar la igualdad en la empresa. Siguiendo las directrices internacionales y europeas, está previsto aprobar iniciativas similares para evitar la discriminación laboral en otros aspectos, como la edad o la discapacidad. La brecha salarial incide también en las pensiones, propiciando que las mujeres que se han visto discriminadas en sus remuneraciones durante su vida laboral luego no lleguen a mínimos en su pensión.

La última crisis económica, hizo necesarias una serie de reformas presentadas en los últimos 12 años como la reestructuración del sistema financiero, el esfuerzo de consolidación fiscal de las administraciones públicas y su coste social derivado, o la misma reforma laboral. Sin embargo, parece que en la actualidad se esté apostando por una solución diferente y a nuestro entender, de manera problemática.

Como bien es sabido, ninguna ley tiene el poder por sí misma de generar empleo. Lo que sí pueden hacer una leyes que actúen como Reforma laboral, y de hecho, hacia dónde deberían encaminarse, es a facilitar al máximo la adaptación de las empresas a una situación de crisis, mediante la agilización de los procedimientos de reestructuración productiva, y en especial, de flexibilidad interna y externa, que permitan dar mejor respuesta a las demandas del mercado, garantizando la pervivencia del máximo de tejido productivo posible, y que ante un mínimo de certidumbre económica y de sostenimiento



CONPYMES

CONFEDERACIÓN NACIONAL DE PYMES

Versión 10 09 2021

del poder de consumo, éstas puedan retomar su actividad económica, que a la vez pueda salvar el máximo puestos de trabajos posibles y estabilizar la actual situación.

La última reforma laboral pretendía ser una herramienta básica para hacer frente a la situación de crisis económica y evitar en la medida de lo posible el temido rescate de las instituciones financieras. Dicho esto, parece evidente que la reforma laboral ayudó a revertir la situación previa existente en el mercado de trabajo, aunque también es cierto, que lo hizo en base a una mayor fluctuación del empleo. También es cierto, que así como se deben valorar cuestiones **muy positivas para algunos sectores** de la última reforma laboral, como **por ejemplo** la dinamización de la negociación colectiva, la mayor flexibilidad interna o la agilización de los mecanismo de "descuelgue" del convenio colectivo, otras cuestiones no han funcionado tan bien, como la prioridad de los convenios de empresa versus los convenios de sector, la supuesta reducción del número de contratos, o la excesiva judicialización en la aplicación de la norma y en aspectos formales en referencia a la regulación. Es por eso que es importante asumir los retos, pero también las experiencias del pasado, para orientar un conjunto de reformas que permitan afrontar los gigantescos retos que afrontarán las empresas en el corto plazo para poder mantener puestos de trabajo, y al mismo tiempo, para crearlos.

La mejora de la productividad es un reto fundamental para nuestro mercado de trabajo. Lo es tanto para empresas como para personas trabajadoras. Debe interpelarse a que la regulación de las relaciones laborales introduzca decididamente mecanismos de medición para la mejora de la equidad y la sostenibilidad. Por ello se propone que se avance en el marco de derechos y deberes de la regulación laboral para su medición efectiva como instrumento de mejora de la calidad de nuestro trabajo.

Las reformas que puedan plantearse en materia de contrata y subcontratas, deben considerar también la dimensión y posición de dominio o no que ejercen algunas grandes corporaciones en esta cuestión. No puede abordarse la reforma de esta materia si considerar esta realidad, bajo el riesgo de imponer medidas pensadas para atenuar el agravio de derechos que puede producir una posición de dominio para una gran empresa, a una pyme que es beneficiaria de una subcontratación de obra o servicio. Ello es así porque el principio de que el equilibrio económico de la cadena de subcontratación reparará el mayor coste en materia social no siempre se produce cuando existen posiciones de dominio de empresas principales con visos oligopólicos y de rentas excesivas.

Una cuestión que no puede soslayarse es que las normas de desindexación de precios de los contratos y otros instrumentos de colaboración pública y privada, han traído consigo problemas de equilibrio económico en la prestación del servicio. Además, han proliferado cláusulas sociales en muchas administraciones para garantizar condiciones dignas para las personas trabajadoras que operan en los contratos públicos, al mismo tiempo que se bloquea la mejora económica que los pueda hacer viables, convirtiéndose a menudo, dichas operaciones, en deficitarias por completo. Es por ello que, deberían flexibilizarse las normas de manera que, como por ejemplo, cuando se incrementa el salario mínimo interprofesional como ha sucedido para este ejercicio, y ello pueda tener

un impacto en los costes asociados a la colaboración pública y privada, los precios de la prestación puedan equilibrarse.

Es por ello, que desde CONPYMES, consideramos que cualquier modificación que se lleve a cabo exige una actualización de determinados aspectos, determinadas instituciones obsoletas, pero también mejorando aquellos puntos que se han demostrado no efectivos, sin renunciar a las partes estructurales de la misma.

PROPUESTAS DE CONPYMES PARA EL IMPULSO DEL MARCO DE RRL

A. Representatividad empresarial

Hay que resolver, definitivamente, el defecto estructural de la representación patronal en el conjunto nacional y hay que abrir la acreditación de mayor representatividad a las plataformas de micros, pequeñas y medianas empresas, o subsidiariamente, a las entidades representativas a nivel autonómico. Como ya sucede en algunos espacios de representatividad, no se puede dejar, nuevamente, huérfano del acento de la mayor parte del tejido productivo en las reformas estructurales de calado que se deberán poner en marcha.

Es por ello por lo que se propone la aplicación estricta del contenido de la Disposición Adicional Sexta de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (que tiene base, no sólo en preceptos constitucionales, sino en diferentes Convenios de la OIT).

Disposición adicional sexta. Representación institucional de los Empresarios.

A efectos de ostentar representación institucional en defensa de intereses generales de los Empresarios ante las Administraciones Públicas y Otras Entidades u organismos de carácter estatal o de comunidad autónoma que la tengan prevista, se entenderá que gozan de esta capacidad representativa las asociaciones empresariales que cuenten con el diez por ciento o más de las empresas y trabajadores en el ámbito estatal.

Asimismo, podrán también estar representadas las asociaciones empresariales de comunidad autónoma que cuenten en esta con un mínimo del quince por ciento de los empresarios y trabajadores. No estarán comprendidas en este supuesto las asociaciones empresariales que estén integradas en federaciones o confederaciones de ámbito estatal. Las asociaciones empresariales de comunidad autónoma que gocen de esa representación podrán estar representadas en la representación institucional a nivel estatal por aquellas organizaciones en las que se encuentren agregadas.

Este precepto sitúa por un lado a organizaciones como CONPYMES en el núcleo de la posibilidad de ser agente activo de la concertación, y por otro, establece de forma clara que las organizaciones interdependientes no pueden estar habilitadas doblemente a la concertación por razones obvias; no tienen la voz libre ni pueden estar sobrerrepresentadas.

Resolver la anomalía española en materia de concertación, es sólo cuestión de voluntad política, y el Gobierno debe iniciar, con buen pie, esta derivada, bajo el riesgo de que el producto que resulte, en caso de alcanzar éxito la concertación, siga naciendo con el defecto estructural.

B. negociación colectiva

I. Legitimación negociadora

Resulta imprescindible impulsar la presencia de las pymes en las mesas de negociación colectiva mediante organizaciones empresariales más representativas y sus organizaciones de segundo nivel sectoriales adscritas. En este sentido, es imprescindible la modificación de los criterios de representatividad para la legitimación inicial negociadora computando empresas o trabajadores, suprimiendo la necesidad de que concurren las dos variables necesariamente. En la práctica la redacción actual con un "y" en el artículo 87.3.c) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores resulta un claro ejemplo de cómo las pequeñas y medianas empresas quedan excluidas de la negociación colectiva a pesar de que puedan tener una presencia infinitamente mayoritaria (como el caso de muchos sectores). Es necesario añadir que la interpretación de la jurisprudencia en la línea de favorecer la representación preexistente y dificultar el acceso mediante la inversión de la carga de la prueba a las nuevas organizaciones a la representación inicial, tampoco favorece resolver la problemática. Una regulación que obligara a una revisión general de la representación empresarial y con criterios más acordes con nuestro tejido productivo resultaría favorable para la mejora de la negociación. Diversos análisis atribuyen un sesgo desmesurado de la negociación colectiva en perjuicio de las pymes que obliga a la toma de decisiones en este sentido para hacer más patente su participación en la misma.

El redactado coherente con un sentido justo, proporcionado y adaptado a las normas internacionales, por este precepto sería el siguiente:

*c) En los convenios colectivos sectoriales, las Asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el diez por ciento de los empresarios, en el sentido del artículo 1.2, **o cuando** den ocupación a igual Porcentaje de los trabajadores afectados.*

Por otro lado, la representación empresarial en relación a la proporcionalidad a la que se refiere el artículo 88.1 de la Ley, debería considerar también la representación de las

pymes, y por ello, ponderar esta mediante mecanismos de progresividad en atención a la dimensión.

II. Estructura negociadora.

Es necesario que se reconozca la realidad del conjunto nacional en el sentido de que hay tantos mercados de trabajo como realidades socioeconómicas existen. Resulta evidente la existencia de un mercado de trabajo acorde con las realidades autonómicas que, por dinamismo empresarial, por dimensión, son equiparables al de muchos países de la UE. En este sentido, es necesario que **se recupere la prioridad aplicativa directa o bien negociada del convenio autonómico rompa con la prioridad aplicativa del convenio estatal directa o bien negociada**, suprimiendo la previsión del artículo 84 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que limita la negociación colectiva de CCAA para que en el caso de que la representación empresarial y sindical mayoritaria lo consideren y así lo acuerden, puedan negociar a nivel territorial las condiciones laborales y de flexibilidad que les permitan adaptarse a su realidad socioeconómica mediante convenios colectivos estatutarios.

A su vez, somos de la opinión que la regulación del artículo 84.2 que permite un convenio de empresa con prioridad aplicativa de estos enfrente a los de sector en materias de especial trascendencia para las relaciones laborales no ha aportado el marco de flexibilidad que se pretendía y debe ser revisado. El resultado ha sido la aparición de convenios de empresa, a menudo multiservicios, que acaban realizando competencia con relación a las empresas de un determinado sector reduciendo las condiciones laborales de sus personas trabajadoras. Es por ello por lo que se propone revisar el punto 2.a) del referido artículo en el sentido de que se suprima la prioridad aplicativa del convenio de empresa que, reduciendo los derechos en su conjunto de las personas trabajadoras, acabe generando competencia o dumping social en los sectores de actividad.

También en materia de negociación colectiva, los mecanismos de ultraactividad se han convertido en una garantía de seguridad jurídica para los sectores de actividad. Y al contrario, las situaciones en las que ha decaído el convenio colectivo por las reformas introducidas, han generado situaciones de dificultosa resolución y conflictos de todo tipo. Es por ello que debería recuperarse la naturaleza estable que introducía la ultraactividad de los convenios colectivos.

C. Flexibilidad interna

Necesitamos dotar de herramientas de flexibilidad interna a las micro, pequeñas y medianas empresas con el fin de poder adaptar la organización de sus recursos humanos a las necesidades productivas, flexibilizando cuestiones como:

- El preaviso de 5 días del artículo 34.2 de la TRLET para circunstancias sobrevenidas. Todo ello sin perder de vista la necesaria correlación con respecto al impulso de la conciliación de la vida laboral y familiar, y mediante medidas que



CONPYMES

CONFEDERACIÓN NACIONAL DE PYMES

Versión 10 09 2021

faciliten asimismo flexibilidad para el trabajador/a. En este sentido, se propone el siguiente redactado del segundo párrafo del referido artículo:

*Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella. **Este preaviso, podrá verse reducido a 3 días, mediante acuerdo o convenio colectivo para determinados supuestos concretos que las partes pudieran negociar.***

- En referencia a la cesión de personas trabajadoras (artículo 43 TRLET), se considera que **hay que mejorar su regulación para generar más y mejor seguridad jurídica. Por ejemplo, modulando** la normativa para aquellas situaciones en las que, por necesidades urgentes del servicio, y previo acuerdo entre empresa principal y contratista de delegación de estas facultades, la empresa principal pueda dar puntuales indicaciones a las personas trabajadoras de la empresa contratista, cuando **el –Se debería establecer esta posibilidad en el caso de que la orden e–**volumen de las tareas variara imprevisiblemente sin que de ello se pudiera deducir que existe una cesión ilegal de trabajadores.
- Flexibilizar en relación a la dimensión de las empresas, algunas de las limitaciones a la ordenación del tiempo de trabajo y modificaciones de condiciones. Se debería considerar la existencia de un diferenciador parecido al de modificación o medidas de carácter individual o colectivo en relación a la dimensión de la empresa.
- La flexibilidad, tiene una variable no menor en el factor plazos. En este sentido hay que dotar de mayor rapidez y solidez causal a la aplicación del artículo 41 del TRLET y en materia de modificaciones sustanciales de condiciones en general. Plazos más rápidos para un mercado cada vez con más inmediatez y más dinámico.
- Permitir la concreción de los conceptos competitividad y productividad vinculados a las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo para que evitando los conflictos interpretativos que genera y las consecuentes incertidumbres, se pueda mediante la negociación colectiva acotar y concretar su alcance y adaptar el contenido a las realidades sectoriales y/o empresariales.
- También habría que incluir los efectos en cadena que produce el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida. Tanto con mecanismos temporales como permanentes.
- Consideramos que no se puede seguir reconociendo de forma casi automática el derecho a la indemnización prevista en el artículo 41.3 del TRLET para la extinción indemnizada del contrato de trabajo, y sería necesario que el derecho a la compensación nazca cuando efectivamente se acredite la existencia de un perjuicio para la persona trabajadora, **reforzando jurídicamente esa necesidad de acreditación real de perjuicios.**

- En relación a las ausencias por vacaciones o disfrute de derechos parentales/maternales, es preciso regular claramente el uso del contrato de interinidad. Esta es la forma lógica de dotación de factor trabajo a las empresas en una economía muy dinámica y con fluctuaciones importantes entre oferta y demanda.
- También se considera importante poder utilizar el incremento de la jornada pactada en los contratos a tiempo parcial en una bolsa de horas complementarias o adicionales de fuerza mayor, para cubrir la parte de jornada de personas que disfrutaran de permisos de conciliación o de excedencias o bien de vacaciones, así como para cubrir las jornadas en casos de permisos por nacimiento de hijos o incluso bajas laborales.

D. Aumentar la competitividad del factor trabajo en las empresas

Con el fin de relanzar la economía y su traducción en el incremento de personas ocupadas, proponemos:

- a) La productividad es un elemento fundamental en la relación de trabajo que debe estar implícita en ésta. Sin embargo, la regulación laboral no siempre recoge la necesidad de llevar a cabo su medición para el retorno justo de su resultado, tanto en términos de compensación como en términos de reconducción de las productividades más bajas. Por ello, la reforma laboral debe contener este eje en sus modificaciones, introduciendo el concepto de productividad en el marco de derechos y obligaciones, y entendida como la medida de la eficiencia del trabajo mediante el que una persona transforma una cosa en producto o servicio útil para la empresa. Esa productividad pues, debe ser medida como instrumento fundamental para la equidad en el trabajo, de los diferentes mecanismos de compensación y mejor del clima laboral, y también, para la mejora de la competitividad de las empresas, mediante los métodos y fórmulas que puedan considerarse en cada sector de actividad en función de su realidad.
- b) Recuperar el tratamiento diferencial de las pymes frente a las grandes empresas recuperando la ayuda del FOGASA para las empresas de menos de 25 personas trabajadoras, que tengan que hacer frente a un despido objetivo, que merezca la consideración de precedente.
- c) Introducir en el seno del TRLET un mayor factor de equidad en relación con la dimensión de las empresas, hacia un instrumento que sea posible de cumplir por estas, creando puestos de trabajo, siguiendo el principio del pensar primero en pequeño.
- d) Ampliar el colectivo de personas trabajadoras recogidas en el cómputo del artículo 42.1 del RDL 1/20213 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General

de la Discapacidad, con todos aquellos colectivos de probadas dificultades por lo que hace referencia a su inclusión en el mercado de trabajo.

- e) El traslado de los festivos intersemanales al lunes anterior o posterior, como se hace en muchos países para mejorar la productividad.
- f) Incremento del periodo de prueba regulado en el artículo 14 del TRLET, dado que la creciente especialización de tareas, así como el aumento de la complicación de las mismas, hace necesaria la ampliación de los límites del período de prueba establecidos. Se propone **aumentar el periodo de prueba actual de 6 meses a 12 meses** en el caso de técnicos/as titulados/as y de los **tres o dos meses actuales a 6 meses en el caso de los** técnicos no titulados.
- g) Hay que incrementar el apoyo a los mecanismos para la instauración del trabajo a distancia y teletrabajo, tendiendo a hacer del mismo, una herramienta que mejore el bienestar, pero también, el ahorro de la huella de carbono, la reducción de la movilidad, el equilibrio territorial y la eficiencia económica, social y ambiental, sabiendo que las ganancias, son compartidas por las partes, pero también, por el conjunto de la sociedad.
- h) Favorecer instrumentos para flexibilizar la negociación de complementos salariales ajenos a factores de productividad de la empresa como los complementos de antigüedad que se mantienen en algunos convenios a pesar de su desaparición generalizada por las dificultades en la negociación colectiva de reordenarlos.
- i) Establecer la compatibilidad o complementariedad de las prestaciones sociales de personas empleables, reduciendo su importe cuando sea necesario, para permitir el trabajo a tiempo parcial o de corta duración para las personas en tránsito al empleo, y evitar la barrera de acceso a un puesto de trabajo parcial o de corta duración cuando se es beneficiario de prestaciones sociales. Este sistema se ha establecido en algunas rentas mínimas o de garantía autonómicas.
- j) Fijar mecanismos de financiación de la negociación colectiva para evitar tener que utilizar mecanismos alternativos de financiación que pueden interferir en la misma.

E. Regulación de empleo

Más allá de la seguridad jurídica que necesita todo el mecanismo de regulación de empleo en situaciones de crisis empresarial, conviene tener presente que endurecer la causalidad sería una medida altamente delicada para buena parte del tejido productivo, en especial, la micro, pequeña y mediana empresa.

Respecto de las propuestas de flexibilidad de los ERTE, que se han mostrado útiles a lo largo de la pandemia, seríamos partidarios de explorarlo, especialmente en lo referido a duración y medidas, o bien, tramitación. Lo que no puede comportar es un encarecimiento de las cotizaciones y del factor trabajo, dado que un encarecimiento de los costes llevaría, por sí misma, a la destrucción de puestos de trabajo.

Como se decía en el punto anterior de competitividad (D), es imprescindible recuperar el tratamiento diferencial de las pymes frente a las grandes empresas en la regulación de empleo, recuperando la ayuda del FOGASA para las empresas de menos de 25 personas trabajadoras que tengan que hacer frente a indemnizaciones para un despido objetivo, que merezca la consideración de procedente. Pero también, hay que velar por tender a la minimización de los costes de salida para pymes siempre que se acredite su viabilidad en procesos de crisis empresarial que se vinculen a través de expedientes de despido colectivo u otros.

F. Mayor seguridad jurídica

El marco regulador del mercado de trabajo en España permite dos variables que son bastante significativas a diferencia de lo que sucede en otros países.

Tenemos una hiperregulación de las relaciones laborales, por un lado, con una intensidad legislativa muy importante, y por otro, por un marco de disponibilidad de la negociación colectiva - y en algunos puntos los acuerdos colectivos - que permite una aún mayor verticalidad e intensidad del marco regulador.

Sin embargo, esta dinámica no siempre está acompañada por una seguridad jurídica consecuente con lo estipulado. Un claro ejemplo, y preocupante, ha sido la inestabilidad producida por el prolífico análisis jurisprudencial de las causas y procedimientos de crisis empresarial tras la reforma laboral. Y no es consecuente con la dinámica ordinaria del conflicto social latente en el mundo del trabajo, en la praxis jurídica de aclaración de los derechos y deberes, sino de otras dinámicas.

Es por esto por lo que resulta evidente que hay que profundizar en una regulación clara, concisa. Desde nuestro punto de vista, una regulación poco invasiva y muy favorecedora de las dinámicas de negociación colectiva, ya sea en convenios colectivos u otros espacios de concertación social. De hecho, si realmente hay voluntad de fortalecer la concertación y el diálogo social, habría que profundizar en otorgar marcos de autonomía amplios a los agentes, para que por ellos y entre ellos, regulen el mercado de trabajo que cada vez exige más flexibilidad y más dinamismo.

Estos marcos amplios de concertación, obviamente, deben ser coherentes con la premisa de la calidad representativa con voz propia de las micro, pequeñas y medianas empresas.



CONPYMES

CONFEDERACIÓN NACIONAL DE PYMES

Versión 10 09 2021

Un elemento que produce situaciones no deseadas en las pymes es el recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad cuando se produce un accidente de trabajo. Este recargo, totalmente lógico desde la perspectiva de la persona trabajadora afectada, se ha constituido como un factor punitivo para la empresa incumplidora en materia de medidas de seguridad. Sin embargo, en muchos casos, se traduce en responsabilidades inasumibles por el patrimonio empresarial y personal del empresario responsable; se convierte en una sentencia de muerte para el proyecto empresarial. Este elemento es especialmente evidente en pequeñas empresas. Por ello, debería proponerse medidas que, siendo punitivas, no fueran tan severas, teniendo en cuenta que además existe el régimen sancionador que siempre acaba aplicándose en estos casos, y el indemnizatorio por la responsabilidad empresarial. Alternativamente, podría posibilitarse el aseguramiento de este riesgo, como ocurre en multitud de campos, donde incluso el aseguramiento es obligatorio.

G. Contratación laboral

Una de las materias que se abordan de forma recurrente en cualquier debate sobre reformas de mercado de trabajo es la contratación, y en especial, la contratación temporal.

La reforma de 2012 pretendía, según sus impulsores, favorecer la utilización de los contratos indefinidos y reducir la categoría de los temporales en pocas subcategorías. Lo cierto es que esta propuesta no se materializó, al menos conceptualmente, porque siguen existiendo multiplicidad de contratos temporales, y se limitó a una revisión de formularios.

También es cierto que ha crecido la tasa de temporalidad en el mercado de trabajo en la fase expansiva última, y en especial, la contratación de muy corta duración en algunos momentos. Pero esta cuestión responde a dos factores muy concretos. El primero es que responde a una realidad muy palpable de la economía de muchas zonas de nuestro país y la economía global. Por un lado, los sectores estacionales -por ejemplo, turismo de temporada-, o muy estacionales -turismo de negocios-, **y los sectores de servicios de mano de obra intensiva**, no pueden crear estructuras estables. Tampoco lo pueden hacer las actividades con una demanda altamente cíclica, que pueden estabilizar un porcentaje máximo de la fuerza del trabajo. Por otra parte, el coste de oportunidad de las barreras de salida en los casos de crisis empresarial -indemnizaciones y otros costes sociales-, que siguen siendo diferentes y que comporten una inversión en costes periodificables muy tangibles a las empresas. Costes que no se han ponderado con la existencia de bonificaciones o reducciones de cuotas para la conversión de contratos en indefinidos.

De hecho, la indemnización por despido, en un mercado de trabajo tan cambiante como el que se dibuja, y con economías con sectores de actividad tan inestables, es un sobrecoste a la fuerza del trabajo que tampoco acaba garantizando la pervivencia del puesto de trabajo. Lejos de ser una barrera, lo que acaba comportando es que cuando la



CONPYMES

CONFEDERACIÓN NACIONAL DE PYMES

Versión 10 09 2021

empresa entra en situación de crisis económica, productiva, técnica u organizativa, reduce la fuerza de trabajo ya sea con indemnizaciones tasadas en la ley, que si es una crisis intensa, no puede abonar y la empujan al cierre y liquidación, o bien, a indemnizaciones generosas vinculadas a la deslocalización empresarial. En uno y otro caso, el resultado es que desaparece el puesto de trabajo. Justamente lo que se debería preservar.

En este escenario, debería tomar fuerza la consolidación de una compensación por finalización de contrato y despido equiparada. Pero además, apostando por unos importes de compensación que también tuvieran en cuenta la dimensión de la empresa, y al mismo tiempo, la bonificación del coste vía recuperación de los mecanismos del FOGASA que existían.

Este elemento, considerando las políticas públicas, el valor más importante, es que el trabajo es la mejor política social, y que una indemnización por despido no resuelve esta variable, ni la supervivencia de las personas. Añadiendo en estos factores, la variable de la transformación constante y rápida de la economía y el mercado de trabajo, toma fuerza el posicionamiento de que las políticas redistributivas públicas, los recursos públicos, deben ir destinados a garantizar el derecho subjetivo a la empleabilidad de las personas a lo largo de su vida, no a obligar y solidificar la persona en un puesto de trabajo. A medida que invertimos en hacer empleables a las personas, es menos necesario soldarlas a la silla de un puesto de trabajo, cuando, además, sabemos que o bien puede ser igualmente despedida, ya sea con indemnización si la empresa es solvente, o vía resarcimiento del FOGASA cuando no lo es (situación que se da cada vez más).

Y en esta tesitura, donde se invierte más en futuro que en compensar por el pasado, es donde toma más fuerza la apuesta por la equiparación de las compensaciones, especialmente, a las micro, pequeñas y medianas empresas, o bien, dejar a la negociación colectiva la imposición de barreras adicionales.

En cuanto la contratación, también hay que tener presente el profundo fracaso de los contratos formativos. Su bajísima utilización se explica por la rígida regulación y las dificultades para una formalización de estos, así como también la rígida fiscalización que se hace de ellos. Rigideces que podrían explicarse por los beneficios adicionales que tienen en materia de cotización y salarios, a la vez que la ponderación de derechos que ello conlleva para las personas trabajadoras. Hay que salir de esta absurda ecuación que se perpetúa en el mercado de trabajo desde principios de los años 90 y apostar por unos contratos de transición al mercado de trabajo reales, que sean complementarios a los procesos de formación o se adapten a los mecanismos de formación dual y permitan tener una tubería de entrada lo más grande posible de opciones de aterrizaje de personas jóvenes al mercado de trabajo. Flexibilizar requisitos, poniendo en valor el principio formativo inherente a determinadas categorías ya recogidas en los convenios colectivos, acompañado itinerarios formativos con certificados de profesionalidad o de acreditación de competencias y con modalidades de contratación específica y con seguridad jurídica, pueden ser la respuesta razonable, y en especial, para determinados colectivos en riesgo de exclusión.



CONPYMES

CONFEDERACIÓN NACIONAL DE PYMES

Versión 10 09 2021

Tampoco se puede mirar hacia otro lado de la realidad económica y del mercado de trabajo. El escenario idílico en el que todo el mundo fuera contratado indefinidamente sería un escenario deseable pero no es realista. Es por ello por lo que no se puede suprimir la contratación temporal, ni la eventual, **ni reducir los supuestos causales que puedan permitirle sea más causal o menos**. De hecho, nuestra percepción es que la limitación de la causalidad de la contratación temporal es en el fondo una barrera muy importante en la creación de puestos de trabajo. Al final, las empresas en esta situación o no crearán puestos de trabajo, o los crearán a través de empresas de trabajo temporal, que es un agente importante y necesario de cualquier mercado de trabajo, pero no debe ser el que resuelva todas las vicisitudes que impone la economía moderna o el trabajo del futuro.

Si se plantea el endurecimiento de las cotizaciones a la seguridad social para la contratación de corta duración, también creemos que sucederá lo mismo. De hecho, esta medida ya existe en la actualidad para determinados contratos que ya tienen una penalización.

En este sentido, la contratación, cualquiera que sea, se debe incentivar, no encarecer. Y así lo prescribe el último informe de Recomendaciones de la UE (2021/402 de la Comisión), que prevé que en el conjunto de políticas activas del mercado de trabajo, tiene que haber también de consistentes en el incentivo a la contratación laboral, la recuperación de bonificaciones, reducciones u otros incentivos que hagan posible la entrada en el mercado de trabajo del máximo número posible de personas, y en especial, con mayores dificultades; jóvenes, personas de más edad, colectivos en situación de riesgo de exclusión. En este sentido, los incentivos a la contratación resultan claves para un fortalecimiento de las políticas sociales de nuestro país.

En cuanto al debate de las modalidades de contratación, existe una clara relación entre estabilidad y flexibilidad, y entre estabilidad y importe de la compensación. En función de estas variables, la capacidad de afrontar una estabilización del factor trabajo es más asumible para nuestro tejido productivo. Las propuestas que se hagan en materia de contratación pues, deben considerar también que a mayor estabilidad en la contratación mayor flexibilidad de condiciones debe instaurarse normativamente, tanto en materia de adaptación de condiciones como en las compensaciones para las situaciones de crisis empresarial.

H. Garantizar el derecho y el deber al trabajo

No se puede **pretender hablar de la modernización** del mercado de trabajo español sin regular de forma **clara y transparente consecuente** el ejercicio constitucional del derecho de huelga. No es coherente con el desarrollo del Estado de Derecho constitucional no haber regulado con una ley específica el ejercicio de este derecho fundamental. Una regulación que deje atrás la regulación preconstitucional actual del Decreto de relaciones laborales de 1977 y adapte en su contenido los principios que ya se han ido articulando



CONPYMES

CONFEDERACIÓN NACIONAL DE PYMES

Versión 10 09 2021

mediante la jurisprudencia en el desarrollo de la Sentencia del TCE de 1981, pero sobre todo, de la dinámica de esta.

Y urge con el objetivo de proteger el derecho de huelga, pero también, el derecho de no hacer huelga. Y también, como es obvio, porque las importantes transformaciones del mundo del trabajo **traen consigo la necesaria revisión de muchos de sus conceptos y formas de ejercicio. No se puede pretender en pleno siglo XXI, seguir sin regular coherentemente el derecho de huelga, la no huelga, los servicios esenciales, etc.** Una regulación, concertada mediante el diálogo social, que garantice este derecho fundamental, su ejercicio, aportando la seguridad jurídica imprescindible, ya sea en la **relación laboral o en la fijación de servicios mínimos por parte de las administraciones obligadas a ello.**

También hay que afrontar de forma urgente la lucha contra el absentismo laboral. Es una lacra de nuestro mercado de trabajo que sólo fluctúa en función de los indicadores de oferta y demanda del mercado, y no con los de la productividad que necesita nuestra economía.

Hay que afrontar el absentismo tanto desde el punto de vista de la mejora del marco regulador de la ausencia del puesto de trabajo y su consecuencia práctica, como desde la vertiente de las incapacidades temporales, con la perspectiva de afrontar un gran pacto por la salud en el trabajo.

Necesitamos una visión positiva de la salud y el trabajo para romper el frentismo clásico que ha habido detrás de las bajas por incapacidad temporal y su gestión. El sistema no funciona, pero el enfoque, tampoco. Con un gran pacto sobre salud y trabajo podemos encarar mucho mejor los retos que tenemos en la gestión del valor, la salud, y luego aterrizar como debemos manejar como sociedad este problema. Cabe recordar que la incapacidad temporal no sólo produce impacto negativo en la productividad y costes empresariales, sino que atenaza también la viabilidad del sistema de seguridad social y las Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social.

Con la eclosión de las nuevas tecnologías en el mundo del trabajo que se han acelerado a lo largo de la era Covid, es necesario revisar el marco regulador de los derechos digitales y la desconexión digital. Es cierto que la Ley del Trabajo a Distancia ha dado un marco normativo que era imprescindible para ordenar algunas de las cuestiones, pero también lo es que el actual mecanismo de garantía de la desconexión digital no es efectivo. En este sentido, la actual regulación que se hace de la desconexión digital en la LTD y la LOPD es una regulación que parte de una obligación hacia las empresas que ni siquiera pueden garantizar siempre, dado que, al final, apagar un dispositivo, depende también de la persona. Por eso afirmamos que no es efectivo el mecanismo para lograr el resultado.

Esto es así porque la desconexión digital debe ser entendida como un derecho pero también como un deber, ya que de lo contrario, erramos la capacidad efectiva de resolver

las problemáticas asociadas a la no desconexión. Mientras no se regule este deber también, las empresas tendrán limitada su capacidad efectiva de hacerlo posible.

Como también debe ser regulada la obligación de desconexión digital durante las horas de trabajo. Es sabido de las múltiples problemáticas que ello conlleva. Pero hay que ser asertivos y coherentes con la realidad y las necesidades, evitar el presentismo doméstico, garantizando derechos, pero evitando también el presentismo laboral, garantizando deberes, y por supuesto, garantizando el deber de las cadenas de mando a que todo sea efectivo.

El trabajo a distancia aporta muchas ventajas en el mundo del trabajo, tanto de bienestar personal como de sostenibilidad empresarial, social y ambiental. Reducir la movilidad, potenciar el equilibrio territorial, son factores que suman en el bien común de las sociedades europeas. Pero también en el bienestar individual y los ahorros tanto de personas trabajadoras como de empresas y organizaciones. En este sentido, el progreso del trabajo a distancia debe ir orientado hacia dos factores claves. El primero, que casi siempre se trata de una ganancia compartida, un ahorro, y por tanto, no de un sobrecoste añadido a la relación entre las partes. El segundo, que hay que orientar las relaciones de trabajo que tiendan a hacerse a distancia hacia la tangibilización de la aportación del trabajo, hacia la valoración de la productividad y eficiencia, huyendo de mecanismos que no miden esta variable. La relación tiempo-salario, por sí misma, ya no garantiza siempre hacer tangible el trabajo desarrollado.

I. Políticas de empleo

Resulta imprescindible una revisión de las políticas de empleo y en sentido amplio. Tanto en las activas como en las pasivas (o prestacionales).

La irrupción del IVM y la mejora de algunas rentas de ingresos mínimos o garantizadas imponen la necesidad de convertirlas en instrumentos vinculados claramente a la activación de las personas, a la integración laboral, a seguir acercándose al mercado de trabajo. El trabajo es la mejor política social que puede tener cualquier país, y las prestaciones económicas son un instrumento emancipador e impulsor para que las personas puedan dirigir sus esfuerzos hacia la activación. Una muestra evidente, por ejemplo, fue el hecho de que desde que se puso en marcha la Renta Garantizada de ciudadanía en Cataluña, hay entre 8.000 y 15.000 personas registradas en las oficinas de trabajo como demandantes de empleo que a la vez son receptoras de la prestación. Sin la prestación, habrían quedado fuera del circuito de tránsito al mercado de trabajo. Esto demuestra la fuerza social de prestaciones vinculadas a itinerarios y programas formativos, de mejora de la empleabilidad sea cual sea el grado de la misma. Un número importante de estos nuevos inscritos, ha obtenido un puesto de trabajo, factor que es bastante relevante para demostrar su eficacia en términos de política social.

El IVM apareció con esta filosofía, pero los problemas en su desarrollo han comportado ciertos mecanismos de flexibilización en relación con la obligación de inscripción en las oficinas de empleo que deben ser revisados. A su vez, esta prestación, debe ser



CONPYMES

CONFEDERACIÓN NACIONAL DE PYMES

Versión 10 09 2021

coordinada y complementaria de las rentas de garantía de ingresos autonómicas dado que juntas multiplican, y por separado, se restan la una con la otra.

Las prestaciones de desempleo, los subsidios, se han mostrado altamente mejorables en la era Covid19. Ya conocíamos ciertas carencias del modelo de prestaciones de desempleo después de la anterior crisis y las sentencias del TCE en torno a los programas para colectivos específicos. Abordar una reforma laboral, sin abordar también la revisión completa del sistema de prestaciones de desempleo contributivas, no contributivas y los subsidios, sería un error importante. Al final la reforma laboral pretende mejorar el mercado de trabajo, crear empleo, pero las prestaciones de desempleo, son un eje fundamental de las políticas de empleo también.

También se ha visto claramente a lo largo de la pandemia que la gestión de las prestaciones debe ser llevada a cabo por quien también ejecute las políticas activas; los servicios públicos de empleo autonómicos. No tiene ningún sentido un modelo de políticas de empleo en la que circulan unas a espaldas de las otras (las activas de las pasivas). Hace falta una gestión de las políticas pasivas, de las prestaciones, por parte de los servicios públicos de empleo de las CCAA. Porque hace eficiente el sistema, como defiende el Consejo de Europa, pero también, porque acerca la gestión al servicio territorializado de la administración más cercana. Además, los problemas vividos con la gestión de prestaciones durante la pandemia también reclaman cambios en la línea de aproximarse al máximo al ciudadano.

Este último aspecto, debería ser una parte de la modernización del conjunto de las políticas de empleo, y en particular de las activas. Hay que revisar los mecanismos de distribución, ejecución, pero sobre todo, hiperburocratización de las políticas activas. A menudo, empleamos más recursos en la planificación, programación, convocatorias, ejecución, justificación, verificación, que en la propia política. Hay mecanismos de relación público-privada, pública-pública mucho más ágiles y eficientes, como los conciertos o contratos-programa. Mecanismos que, al mismo tiempo, permiten una mejor trazabilidad, un elemento que permite luego una mejor monitorización de la eficacia de las políticas públicas.

En esta reforma se debe considerar las recomendaciones de la AIREF en su último informe, y es necesario que se transite hacia las estrategias bottom-up (o territorializadas o descentralizadas hacia unidades comarcales con realidad socioeconómica homogénea), la trazabilidad de la eficacia, los itinerarios de las personas trabajadoras. En especial, del modelo de formación, que sitúe la empresa en el origen y destino de los itinerarios formativos. Pero también del modelo de orientación que debe situar a la persona en el centro y tiene que ser el núcleo del sistema, facilitando el encaje entre la oferta y la demanda. Todo ello considerando la necesidad de que las políticas atiendan a los diferentes colectivos con mayores dificultades para el acceso al mercado de trabajo, así como a las necesidades de las empresas (reposiciones, puestos de trabajo vacantes por falta de perfiles adecuados).



CONPYMES

CONFEDERACIÓN NACIONAL DE PYMES

Versión 10 09 2021

Urge en este sentido una revisión de los mecanismos que regulan el trabajo con apoyo y financiación. Hacen falta más recursos para aproximarse más y mejor la población con algún grado de discapacidad al mercado de trabajo, pero no se puede seguir contraponiendo los recursos de unos contra los otros y en este sentido, es necesaria una financiación específica, suficiente y separada de la toma de decisiones en políticas activas. Resulta imprescindible crear servicios de empleo (con apoyo) de referencia, para las personas y para las empresas, estables, públicos o concertados, con equipos sólidos y formados en el acompañamiento a las personas y a las empresas.

Y la revisión del modelo debe considerar también las carencias estructurales que tiene en relación al tránsito hacia la empresa ordinaria desde los centros especiales de trabajo para las personas con discapacidad. Demasiadas barreras y dificultades como las pensiones, como el derecho de reserva del puesto de origen, la superación normativa de las cuales, ayudarían a mejorar la situación. De hecho, para el sistema es mucho mejor generar puestos de trabajo de personas con discapacidad que otorgar prestaciones para cubrir sus contingencias.

Nuestro tejido productivo presenta unas características propias que hay que tener en cuenta a la hora de definir, por ejemplo, su acceso y participación en los servicios del Sistema de Formación y Cualificación Profesionales: la formación (especialmente la continua y/o de reciclaje profesional), la orientación (en todos los momentos de transición de la vida laboral) y la acreditación de competencias profesionales. La empresa debe ser impulsora ante sus trabajadores de estos procesos de formación y cualificación, como agente activo del Sistema. Este papel formativo de la empresa se debe potenciar con otras medidas que hay que analizar, como desgravaciones fiscales, bonificaciones a la Seguridad Social, u otras ventajas o medidas de reconocimiento.