

La próxima reforma laboral que quieren los expertos

Más de una treintena de laboristas, magistrados, catedráticos y otros expertos proponen cambios que refuercen la contratación fija y clarifiquen y faciliten los despidos colectivos

Raquel Pascual
05-12-2016

El Gobierno no tiene previsto, de momento, acometer una nueva gran reforma laboral. Sin embargo, más de una treintena de expertos en el mercado de trabajo español --reunidos por la Fundación para la Investigación sobre el derecho y la empresa (FIDE) y coordinados por la presidenta emérita del Tribunal Constitucional y catedrática de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, María Emilia Casas-- consideran que sí sería necesario acometer importantes cambios legislativos, para adecuar el marco laboral español al entorno europeo y a las nuevas tecnologías, entre otras cosas.

El documento elaborado por este grupo de expertos presenta medio centenar de medidas que van desde el añadido de nuevos títulos al Estatuto de los Trabajadores para redactar nuevos derechos fundamentales de los trabajadores; la nueva realidad laboral marcada por la tecnología o, regular, “de forma restrictiva y correctora de su uso expansivo” las nuevas relaciones laborales, en clara referencia al proceso de *desalarización* de los trabajadores.

En cualquier caso, creen que deben ser los interlocutores sociales los que "asuman un papel protagonista" en la redacción de "un pacto social por la legislación laboral". Y exigen que cualquier cambio legal tenga "calidad técnica", en un claro reproche a la redacción de la última reforma laboral.

Estas son las principales propuestas de los expertos para llevar a cabo una nueva y profunda reforma laboral:

1. En materia de contratación

Apuestan por mantener el contrato indefinido como “modalidad ordinaria y típica del ordenamiento laboral”. Al tiempo que la ley “asegure la existencia de contratos temporales realmente causales”.

No obstante, estos expertos coinciden en que “ni la estacionalidad ni la especialización productiva española justifican el alto número de contratos temporales de muy escasa duración”. Por ello, proponen que la ley incorpore “indemnizaciones claramente disuasorias” del uso indebido de la contratación temporal acausal, además de otras nuevas medidas coercitivas de control.

En concreto, reclaman medidas específicas en este sentido para el sector servicios, en las pymes y en las Administraciones Públicas, donde el abuso de la temporalidad sin causa es más marcado.

Para acotar el uso abusivo de la temporalidad proponen, además, que la negociación colectiva fije en los convenios un número o proporción de contratos eventuales y la concreción de las casusas legales.

Asimismo creen imprescindibles nuevas redacciones legales “que delimiten con mayor nitidez las fronteras del contrato de trabajo, los falsos autónomos y los becarios”, ante la ruptura de la concepción tradicional de las relaciones laborales por efecto de la internacionalización o las nuevas tecnologías.

También creen que una nueva normativa debe regular que el uso de empresas multifuncionales (o multiservicios) se base en la especialización productiva y no como “mecanismo de dumping social” como denuncian que se usan en la actualidad.

Finalmente, piden que los legisladores trasladen a la norma las últimas sentencias del Tribunal de Justicia de la UE en materia indemnizatoria de los temporales.

Minoritariamente, una parte de estos expertos defendió la necesidad de analizar un nuevo contrato único con coste indemnizatorio creciente. Y también discutieron sobre que sean las ETT las que gestionen en exclusiva los contratos temporales.

2. Negociación colectiva

Los expertos consideran que empresas y sindicatos deben recuperar la autonomía de la negociación colectiva, para mantener las tasas de trabajadores cubiertos por convenio colectivo. En ese punto, defienden la negociación colectiva sectorial. Añaden que, de mantenerse el principio de prioridad aplicativa de los convenios de empresa – fijado en la última reforma laboral de 2012--, “deberían incorporarse garantías para su uso adecuado tomando en consideración elementos como, entre otros, el respeto a la autonomía colectiva, el tamaño de empresa y la legitimación sindical en la negociación en el ámbito empresarial”.

También solicitan cambios que permitan a las partes establecer los mecanismos de adaptación de los convenios de empresa a los convenios sectoriales de ámbito superior. Y “superar” la negociación colectiva de ámbito provincial, sin provocar vacíos de cobertura.

3. Flexibilidad interna

En este punto, el documento insiste en que las medidas de flexibilidad interna deben tener prioridad sobre los despidos. Sin perjuicio de esto, piden que ambos tipos de medidas “puedan ser negociadas en un único procedimiento”. Y piden que se rectifique la reforma laboral de forma que si se impugna la decisión empresarial, se haga también en un único proceso que, si es colectivo, “debe resolver también la litigiosidad colectiva y la individual”.

Igualmente creen que las medidas de flexibilidad interna deben ser incentivadas económicamente. Y piden que la ley reconozca a los trabajadores el “derecho efectivo a su formación profesional”.

4. Despido

Esta materia es, probablemente la desarrollada con más detalle en el documento. En términos generales los expertos piden “encarecer” el uso del falso despido disciplinario, a cambio de facilitar el despido objetivo económico, “modificando su actual legislación”. Con ello rectifican numerosos puntos de la reforma laboral, que en su opinión no están funcionando adecuadamente. En concreto, reclaman clarificar los supuestos de nulidad del despido; fijar nuevas causas de despido objetivo individual; y adecuar los umbrales del despido colectivo a las sentencias europeas. Asimismo, creen imprescindible reforzar el acuerdo en materia de despido colectivo y que el mismo órgano judicial que resuelve el proceso resuelva también las impugnaciones. Que se clarifiquen también las obligaciones de información y documentación que deben cumplir las empresas; y, sobre todo, que la ley enumere “con mayor seguridad” las causas objetivas de despido, “a la vista de los criterios judiciales establecidos”.

Sin llegar a plantear que se recupere la autorización administrativa en los expedientes de regulación de empleo (ERE), si echan de menos “un papel más activo” de las administraciones laborales en estos procesos, asesorando a las partes para evitar nulidades.

Finalmente, los expertos piden a los legisladores que reflexionen sobre el modelo de mochila austriaca, en el que la empresa crea un fondo individual para el trabajador en caso de despido, que este puede utilizar para formación o tras su jubilación, si no lo utiliza antes. Y reclaman eliminar el sobrecoste para las empresas en los despidos de mayores de 50 años en los despidos colectivos.

Quiénes son los expertos que han elaborado la propuesta

La Fundación para la Investigación sobre el derecho y la empresa (FIDE) ha reunido a un grupo de expertos laboristas de los principales despachos de abogados como Sagardoy, Baker&Mckenzie, Garrigues, Uría Menéndez; magistrados del Tribunal Supremo como Jordi Agustí Juliá, María Luisa Segoviano, o Antonio Sempere; el presidente de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, Ricardo Bodas; el magistrado del Tribunal Constitucional, Fernando Valdés dal Re; catedráticos como Jesús Cruz Villalón o Cristóbal Molina; o responsables laborales y de recursos humanos de empresas como Bankia, El Corte Inglés y Seat.

Asimismo, en este grupo están ex responsables políticos como el ex ministro de Trabajo, Valeriano Gómez o la ex secretaria de Estado de Empleo, Mariluz Rodríguez y expertos consultores de Analistas de Relaciones Industriales (Arinsa).

Todos ellos han sido coordinados por la presidenta emérita del Tribunal Constitucional y catedrática de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, María Emilia Casas.

Además, el documento ha contado con las propuestas de responsables técnicos de los sindicatos CC OO, UGT y de la patronal CEOE que, finalmente no aparecen entre los autores porque así lo han preferido para no condicionar futuros procesos de negociación en el diálogo social.