

La reforma laboral que vino y vendrá

Por **Ángel López Atanes** | Socio Director de Grupo Atelier en Madrid

1. Introducción: la reforma que vino

En el segundo semestre de 2007, numerosas empresas de este país sufrieron la mayor crisis de liquidez que se recuerda en la historia económica de los últimos años. Esta circunstancia especialmente negativa se notó con singular virulencia en la relación jurídico-laboral de los trabajadores con sus empresas. Así, las medidas que fueron introducidas con las reformas laborales de los años 2010 y 2012 buscaron con especial ahínco el que fue uno de sus objetivos fundamentales, que no era otro sino lograr la flexibilidad del mercado de trabajo.

Tomando como referencia lo que ha ocurrido desde 2007 hasta 2016, resulta evidente que, aún a pesar de tales reformas, hemos pasado de una tasa de desempleo en 2007 de menos de dos dígitos a una tasa actual cercana al 20% en el año en que nos encontramos.

Todo ello, insisto, aún a pesar de las reformas laborales. Así, fruto de las herramientas y modificaciones introducidas en estas reformas hemos llevado a cabo numerosas actuaciones que, si han provocado algo en concreto, ha sido la destrucción de puestos de trabajo o, si se me permite, en el mejor de los casos, la “basurización” de la relación contractual.

Veremos si con las nuevas medidas que introducirá la próxima reforma laboral, medidas que expondremos en el último apartado de este artículo, conseguiremos el efecto contrario a lo comentado.

2. Herramientas de flexibilidad de las reformas laborales

Desde el inicio de la crisis se han ejecutado numerosos expedientes de regulación de empleo en sus muy diferentes modalidades. En un primer momento se llevaron a cabo expedientes de

regulación de empleo extintivos de relaciones contractuales para, en un segundo momento, ejecutarse los que se conocieron como suspensivos de las relaciones contractuales.

Ya en los últimos años hemos profundizado en los expedientes de regulación de empleo de reducción de jornada al estilo de los *Kurzarbeit* alemanes.

Con anterioridad a 2007, cualquiera de las medidas anteriormente relacionadas resultaría un coto privado de las grandes empresas pero la realidad de lo ocurrido, a partir de la crisis, es que numerosas pequeñas y medianas empresas se han apuntado a esta peculiar forma de reestructurar, gracias a la mayor flexibilidad introducida en cuanto a sus aspectos procedimentales de ejecución.

En los últimos años, también gracias a la flexibilidad ofrecida en la reforma laboral, se han llevado a cabo numerosas modificaciones de las condiciones del contrato de trabajo así como cuantiosos despidos objetivos, los cuales quizás cabría calificar de más objetivos que nunca.

En mis charlas y conferencias que imparto en los últimos años sobre esta materia, siempre comento con los asistentes que no tengo la impresión de que la norma se encuentre redactada en mejores términos (cierto es que se añade de forma expresa que, para el despido objetivo en su modalidad económica, las circunstancias negativas podrán venir referidas a situaciones previsibles) sino que el trabajador acepta ciertas condiciones que con anterioridad a la crisis jamás habría aceptado.

3. Las reformas laborales y el déficit público

Si hay algo que debería ser el principio inspirador de cualquier reforma, este debería ser

Si hay algo que debería ser el principio inspirador de cualquier reforma, es la creación de puestos de trabajo sí o sí

la creación de puestos de trabajo sí o sí. A este respecto, viene ahora a mi memoria el contrato para mayores de 45 años (si se me permite, jóvenes de más de 45 años) que, con anterioridad a la reforma laboral de 2010, tenía como incentivo una bonificación para toda la vida de la contratación indefinida del trabajador.

Posteriormente, con la reforma de 2010, se limitó temporalmente dicho incentivo a los tres primeros años de la contratación de ese trabajador. La guinda la pondría la reforma de 2012 cuando, en el mes de agosto, eliminó esta y otras bonificaciones a la contratación indefinida. Creo, por tanto, que el objetivo que se perseguía en este punto consistía más en la reducción del déficit público (ingresos públicos - gastos públicos), vía la eliminación de la mayor parte de incentivos y bonificaciones, que la creación de ningún puesto de trabajo.

No obstante, lo más inverosímil para cualquier profesional del sector llegaría dos años más tarde, en 2014, cuando se anunció a los cuatros vientos la herramienta consistente en una tarifa plana para la contratación indefinida (herramienta que se prorrogaría con posterioridad). Los medios de prensa recogieron en esos primeros días titulares que contenían el compromiso que, en ese momento, se adquiría por parte del ejecutivo con el empleo. De hecho muchos titulares decían: Ahora el empleo. La pregunta sería por tanto, ¿Qué es lo que hemos estado haciendo 7 años hasta 2014? La respuesta la tenemos todos muy clara.

En cualquier caso, los datos estadísticos nos dicen que a partir de 2014 se han creado numerosos puestos de trabajo, y no tengo yo tan claro si son gracias a las medidas existentes o a la mejora de la economía.

4. Medidas olvidadas

Alguno recordará la existencia de una modalidad de contratación a finales de los años 80 que se denominaba **contrato de lanzamiento de nueva actividad**. Un contrato de la máxima flexibilidad que permitía despedir al

trabajador sin indemnización alguna hasta el tercer año. No debemos olvidar la máxima más simplista que debe presidir el mercado de trabajo: **el empresario quiere contratar y el trabajador trabajar**. Este contrato resultó ser una de las medidas que más se utilizaron en aquellos años.

Llevada a lo más profundo de nuestra crisis (2010-2013) hubiera sido una de las medidas más impactantes pues podríamos haber ofrecido al empresario y al trabajador una medida que consensuara temporal y transitoriamente sus propias demandas. Esto es, contratar y trabajar.

La medida que vino no fue esta, como todos bien conocemos, sino el **contrato de apoyo a emprendedores**, contrato sobre el que todavía no tengo muy claro su nombre pues pareciera (y lo es) que una empresa con 48 trabajadores y 70 años en el mercado podría acogerse a las medidas previstas en él. Lo más triste de todo ello, es que si preguntáramos a aquellos empresarios que han constituido contratos de apoyo a emprendedores ¿cuál es de las bonificaciones e incentivos que se establecen en este contrato la que más le resulta de interés? Este, después de una pequeña pausa contestaría categóricamente: el periodo de prueba de un año.

5. Fondo de capitalización, mochila austriaca o botijo ibérico

Uno de los puntos más importantes sobre los que se instrumentaba la reforma laboral de 2010 era la creación del Fondo de Capitalización Individual (FCI) al estilo del modelo austriaco. Con todos mis respetos se debió quedar en botijo ibérico pues nunca fue desarrollado reglamentariamente y la reforma laboral del 2012 lo eliminó de forma completa.

Este FCI consistía en una hucha indemnizatoria que, sin implicar ningún incremento de costes a la Seguridad Social (al menos eso decían), el empresario iría incrementando todos los meses frente a un futuro despido del trabajador. Lo de la mochila quería decir que si el trabaja-

dor no era despedido, causando baja voluntaria por ejemplo, el empresario actual le daría una mochila virtual que habría de llevar a su nuevo empleador. Todo ello con objeto de garantizar la solvencia de la empresa en el momento de la futura indemnización del trabajador.

Ahora que el FOGASA ha cambiado de denominación a “FUGASA”, al tener la empresa que acreditar su situación de insolvencia para poder tener efecto la cobertura de este organismo en el momento de la indemnización, resultará este un punto especialmente a considerar en la futura reforma laboral. Dado que el Partido Socialista fue el primero en proponerlo en su reforma del año 2010 y Ciudadanos lo recoge en uno de sus 150 puntos de negociación y acuerdo con el Partido Popular, será una medida de consenso en la que todos los interlocutores tendrán “cintura de miras” y “altura política”. ¿O era otra cosa?

6. Contratación a tiempo parcial

En los últimos años se ha profundizado en la contratación a tiempo parcial. Sobre todo a partir de aquel Real Decreto de “medidas urgentes” para fomentar la contratación a tiempo parcial y la empleabilidad de los trabajadores.

En la práctica diaria de la inspección en esta materia, hemos podido percibir que a la pequeña y mediana empresa la cuesta mucho cumplir con las obligaciones incorporadas en este Real Decreto. Ello ha llevado a numerosas sanciones en esta materia, lo que ha provocado que dicha normativa sea rebautizada como *Real Decreto de desfomento de la contratación a tiempo parcial e incremento de la carga administrativa de trabajo*. Y, si se me permite, de incremento de inseguridad jurídica del asesor y de su cliente.

7. La reforma laboral que vendrá

Si la reforma laboral del 2012 se llevó a cabo con mayoría absoluta del gobierno, la nueva reforma requerirá del consenso de más fuerzas políticas que nunca de diferente ideología.

7.1 Reducción de las modalidades de contratos de trabajo

En este aspecto, en el acuerdo firmado entre los dos partidos en agosto, Partido Popular y Ciudadanos se comprometieron a reducir a tres las modalidades de contratos de trabajo: indefinidos, de formación, y uno nuevo “de protección creciente”, que tendrá una duración de dos o tres años.

Estos contratos de “protección creciente” tendrían las siguientes características:

- Solo podrá celebrarse cuando concurra una necesidad temporalmente limitada de mano de obra.
- Una duración máxima de 2 años, ampliable 12 meses más cuando así se establezca en convenio sectorial estatal o en su defecto de ámbito sectorial inferior. Tal límite temporal no operará cuando el contrato se celebre para sustituir a un trabajador con derecho a reserva de puesto de trabajo.
- Una indemnización creciente por finalización del contrato equivalente a 12 días de salario para el primer año, 16 días el segundo año y 20 días el tercer año. En caso de despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o de despido improcedente, la indemnización seguirá siendo la misma que en la actualidad.
- Una tutela judicial efectiva que evite su uso abusivo.
- Un preaviso de 15 días en caso de extinción siempre que la duración del contrato supere los seis meses. En caso de que el empresario incumpla tal obligación deberá compensar al trabajador con una indemnización equivalente al salario correspondiente al número de días que hubiera incumplido.
- En caso de conversión en contrato indefinido los primeros 500 euros de la base de cotización por contingencias comunes correspondientes a cada mes quedarán exentos de cotización durante cuatro años.

Además, el nuevo Gobierno deberá trasladar a la legislación las últimas sentencias que exigen que los interinos accedan a la misma indemnización por despido que los indefinidos

7.2 Indemnizaciones por despido

Además, el nuevo Gobierno deberá trasladar a la legislación las últimas sentencias que exigen que los interinos accedan a la misma indemnización por despido que los indefinidos. Ello, probablemente, llevará a una revisión de los costes de despido de todos los trabajadores temporales. La propuesta de PP y Ciudadanos incluye elevar la indemnización de los temporales de forma progresiva hasta los 20 días por año trabajado al alcanzar los tres ejercicios.

Parece ser que será una comisión de seis expertos la que analice cómo debe trasladarse a la legislación laboral española la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) que reconoce una indemnización de 20 días por año a una trabajadora interina madrileña.

Para los sindicatos sigue estando claro: **el TJUE ha dicho que la ley española no puede discriminar a los trabajadores interinos y al resto de temporales** y, por lo tanto, les debe indemnizar al término de su contrato con 20 días por año trabajado y un tope de 12 mensualidades, como se procede con los fijos ante un despido objetivo. En la actualidad, los interinos no cobran ninguna indemnización y los temporales reciben 12 días de salario por año trabajado.

Sin embargo, la postura de los empresarios sobre cómo debería adecuar la ley española la sentencia europea del pasado 14 de septiembre –que fue asumida por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid el 5 de octubre– es diametralmente opuesta. Admiten que los interinos del sector público cobren indemnización, pero rechazan de plano que la reciban en el sector privado y mucho menos que todos los temporales cobren esos 20 días al término de su contrato.

7.3 Reforma del régimen de autónomos

En cuanto a los autónomos, estas son las medidas que pactaron PP y Ciudadanos en el acuerdo que firmaron en agosto:

- Articular un sistema que permita que los autónomos cuyos ingresos reales no superen

el umbral del Salario Mínimo Interprofesional no tengan la obligación de cotizar y que reduzca las cargas administrativas, mejorando la capacidad de elección de las cotizaciones de todos los autónomos.

- Establecer fórmulas de cotización para el trabajo autónomo a tiempo parcial y para el que tenga vocación de no habitualidad o complementariedad económica.
- Alcanzar la plena compatibilidad entre la percepción de una pensión de jubilación con el desarrollo de una actividad por cuenta propia.
- Facilitar la posibilidad de que los autónomos opten por que se les contabilice, de cara al cómputo de la pensión, la totalidad de la vida laboral.
- Fortalecer la protección social de la que disfrutaban los trabajadores autónomos, para hacerla equiparable a las prestaciones del régimen general, siguiendo el principio de que a igualdad de contribución debe corresponder igual grado de protección social.

También se acordó que en el primer mes del nuevo gobierno se aprobaría la nueva ley de autónomos ‘Ley de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo’ para disminuir las cargas administrativas y mejorar la protección social, la cual conllevaría las siguientes medidas:

- Ampliar la cuota reducida para nuevos autónomos, para aquellos que inicien un negocio, que paguen 50 euros al mes durante el primer año, en lugar de los actuales 6 meses.
- Establecer que las altas y las bajas de la Seguridad Social no se realicen el primer día del mes y que el importe de cotización se calcule únicamente por los días de trabajo efectivo del mes que corresponda.
- Permitir realizar hasta cuatro cambios durante el año en la base de cotización de los autónomos. Modular el régimen de recargos en la cotización de la Seguridad Social para los autónomos.
- Dejar más claro la deducción de los gastos en los que incurren los autónomos durante su actividad profesional.
- Bonificación de la cuota en su totalidad de los autónomos durante la baja por maternidad o

en caso de baja por riesgo médico demostrado durante el embarazo, incluso cuando no se contrató un trabajador para su sustitución.

- Hacer una equiparación de los incentivos económicos de las madres que son autónomos que vuelvan a incorporarse a su actividad profesional en los dos años posteriores a la maternidad.
- Establecer y acordar la composición, estructura y actividad del Consejo Económico y Social a la realidad económica. Mejorar la presencia de las asociaciones de autónomos.

En este ámbito, ya se encuentra en tramitación una proposición de ley que incluye algunos de los puntos antes expuestos, como establecer una mayor flexibilidad para el cambio de la base de cotización a la Seguridad Social y la adaptación del pago de las cuotas al momento del alta y no por meses completos, como hasta ahora.

Asimismo, recoge medidas para reducir del 20% al 3% las sanciones por retrasos de más de tres meses en los pagos a la Seguridad Social y bonificaciones en las cuotas durante las bajas de maternidad y los meses posteriores.

La ley también contempla que los autónomos puedan deducirse en el IRPF los gastos de mantenimiento del vehículo y los suministros de luz y agua, la exención del abono de las cuotas para los autónomos que no alcancen el salario mínimo y la compatibilidad del trabajo por cuenta propia con la percepción de una pensión de jubilación.

Además de la tramitación de la ley, la Comisión de Empleo y Seguridad Social del Congreso de los Diputados creará una subcomisión parlamentaria para negociar la reforma del régimen estatal de los trabajadores autónomos (RETA).

glasef
informática

Desarrollo de programas para asesorías desde 1992

Y ahora mediante un acuerdo de colaboración

*Condiciones muy especiales para los
miembros de la asociación*



Infórmate en el 902 885 195 - 982 280 980
www.glasof.es