

## **PROPUESTAS PARA EL EMPLEO Y LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL**

### Preliminar

Nuestro marco de regulación ha propiciado un modelo de relaciones laborales dotado de notable rigidez que ha tenido como consecuencia que la adaptación a las nuevas circunstancias económicas no se haya producido a través de otras medidas que sí se han desarrollado en otros países, más relacionadas con la flexibilidad interna (adaptación de jornada, de salario, movilidad funcional, etc.). El preámbulo o exposición de motivos del Ley 3/2012 menciona e incluye el “escaso desarrollo de las posibilidades de flexibilidad interna en las empresas que ofrece la legislación actual” entre las “debilidades de nuestro modelo de relaciones laborales”, modelo cuya “insostenibilidad económica y social” ha puesto en “evidencia” la crisis económica. La Reforma Laboral ha tratado de propiciar un cambio de esta tendencia perniciosa. El “objetivo general” de la misma ha sido el de “configurar instrumentos que permitan a las empresas mejorar su competitividad, salvaguardando los derechos de los trabajadores y facilitando de modo especial el mantenimiento de sus puestos de trabajo”. La aplicación práctica de la reforma laboral está contribuyendo de manera decisiva a favorecer un cambio en la cultura de las relaciones laborales de nuestro país favoreciendo un mercado de trabajo más eficiente.

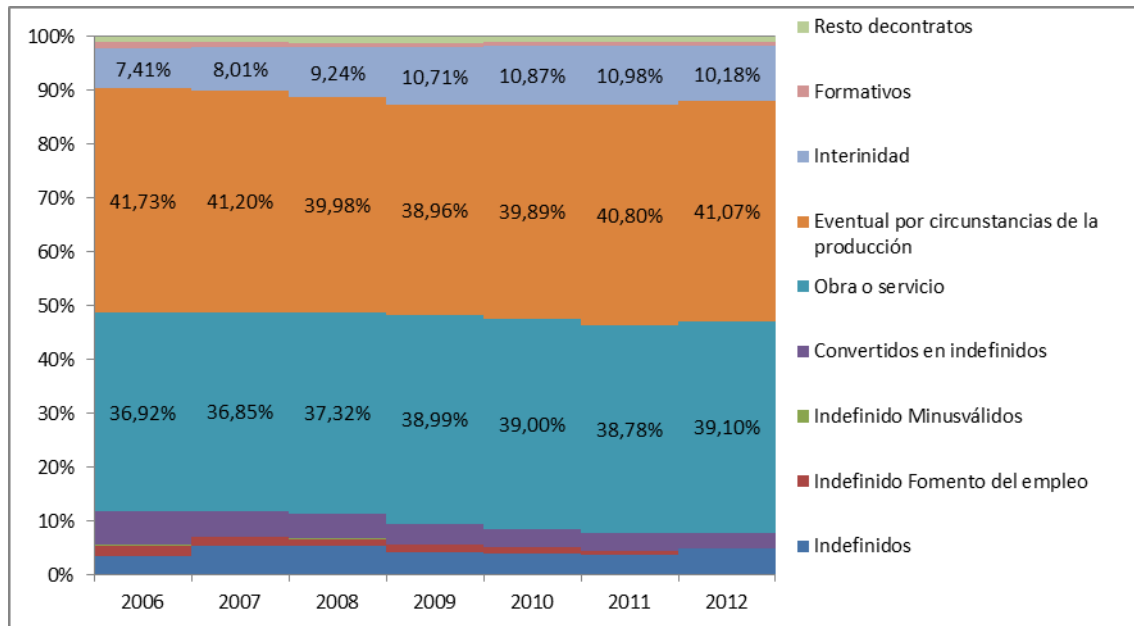
No obstante lo anterior, la necesidad de mayor competitividad de las empresas españolas, junto con la necesaria eliminación de los altos niveles de desempleo que tenemos en España, hace que el camino reformista bien iniciado del mercado de trabajo deba continuar. De ahí, que desde el Círculo de Empresarios se propongan nuevas medidas que contribuyan a mejorar la actual situación del mercado de trabajo. Algunas sirven para completar la Reforma Laboral, ambiciosa y profunda, ya realizada. Otras, son novedosas.

### 1. Racionalización del sistema de contratación

Cabría racionalizar la contratación de trabajo en tres grandes contratos que aglutinasen los que ya existen en la actualidad. Así dichos contratos (los únicos que existirían) serían los siguientes: Contrato indefinido, Contrato por necesidades empresariales (de duración determinada), Contrato de empleo juvenil (formativo). Todos estos contratos se podrían

concertar a tiempo completo o a tiempo parcial, y las indemnizaciones por fin de contrato deberían ser similares para salvar la brecha entre temporalidad e indefinido.

### Tipos de contratación en España

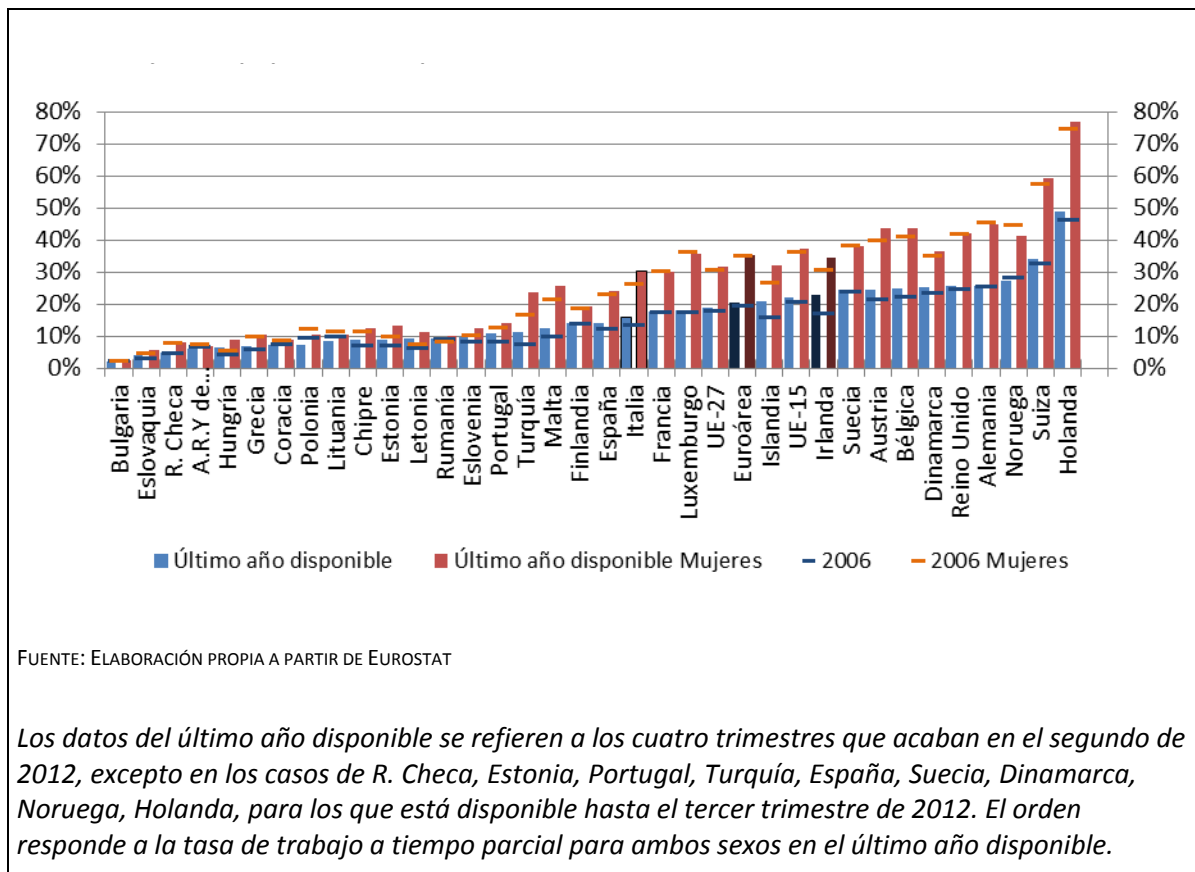


FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

## 2. Necesidad de reforma del contrato a tiempo parcial.

Resulta imprescindible el establecimiento de un modelo de contratación a tiempo parcial más flexible que incorpore sistemas de “trabajo intermitente” o “por llamada”. El sistema “*on call*”, si bien es ajeno a la legislación laboral española, no es extraño a otras legislaciones europeas. Igualmente sería deseable una reducción de los costes de Seguridad Social en el contrato a tiempo parcial para que no sea penalizado en su uso.

### Tasa de trabajo a tiempo parcial en Europa



### 3. Reforma de las políticas activas de empleo.

Es necesario proceder a una profunda evaluación de las políticas activas españolas. Una segunda línea de actuación exige reordenar el gasto (condicionando la percepción de prestaciones y subsidios a aceptaciones de ofertas de trabajo).

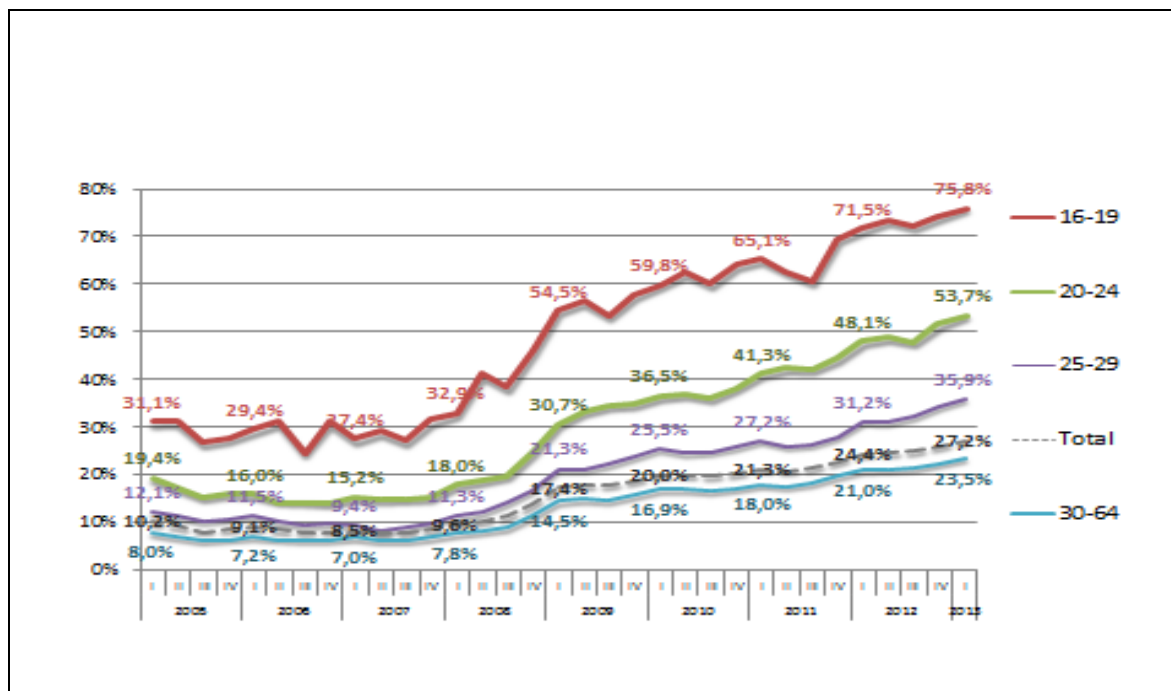
Dada la probada insuficiencia de la formación técnica de cara a mejora la empleabilidad, es necesaria la inclusión de acciones que permitan el desarrollo del talento desde competencias y habilidades que permitan la empleabilidad y adaptación a las nuevas necesidades de las empresas.

Finalmente, se hace necesario una reorientación de la formación continua, con posibilidades de opción por parte de las empresas.

#### 4. Adopción de medidas específicas contra el desempleo juvenil

Los problemas del empleo juvenil tienen causas multidimensionales y multisectoriales.

##### Tasa de paro en España por tramos de edad



FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

Por lo tanto es de suma importancia dotar de medios y fondos para llevar a cabo las políticas nacionales, autonómicas y locales integrales del Plan de Empleo Juvenil, con **mecanismos** efectivos que ayuden a aliviar la situación, y que involucren a diversos actores de la sociedad, como los organismos públicos empleadores y trabajadores, las instituciones de formación profesional, la sociedad civil, expertos en la intermediación laboral y las propias organizaciones de jóvenes.

Igualmente habría que reflexionar sobre la conveniencia de rebajar excepcionalmente el límite del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) para ciertas contrataciones de jóvenes desempleados como estímulo directo para las empresas.

5. Promoción de la contratación de empleados por emprendedores y microempresas mediante la flexibilización temporal de determinadas normas laborales

Partiendo de la base de que autónomos y microempresarios van a constituir una fuente trascendental de creación de empleo en la salida de la actual crisis económica, y dentro de las medidas que se están adoptando y adoptarán para su potenciación, ha de ocupar un lugar central aquellas relacionadas con unas **menores cargas y restricciones de estos “microempleadores”** respecto a los trabajadores que contraten, sin perjuicio de su tutela “básica” por el ordenamiento laboral.

## **6. Incremento de la flexibilidad interna en la relación laboral**

Aunque debe reconocerse que la reforma laboral del 2012 ha dado pasos importantes en esta dirección, debería posibilitarse a las empresas una **mayor movilidad de los trabajadores para la realización de funciones en otros puestos de trabajo**, incluso de grupos profesionales diferentes, aumentando el periodo temporal en que se puede producir esta movilidad ya prevista en el Estatuto de los Trabajadores, **potenciando al mismo tiempo la polivalencia funcional de los trabajadores.**

## **7. Desarrollo de políticas que ligen salarios y productividad.**

Resulta imprescindible avanzar hacia una **mayor relación entre retribución y productividad** y, en esta línea, la apuesta por la negociación colectiva como instrumento adecuado para establecer la definición y los criterios de la estructura salarial (conceptos fijos y variables) que se ajuste a la realidad sectorial y empresarial.

## **8. Conservación de la moderación salarial y reducción de las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social.**

En materia de costes laborales, consideramos necesario mantener y aplicar el acuerdo plurianual de moderación salarial (ANC) pactado a principios de 2012 entre los interlocutores sociales (y con vigencia hasta 2014).

Al mismo tiempo, pedimos al Gobierno que cumpla en reducir en 2 puntos las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social (particularmente elevadas en el contexto europeo).

## **9. Altas y Bajas Invalidez Temporal común a cargo de las Mutuas de Accidente de Trabajo.**

Posibilitar a las Mutuas para que puedan gestionar altas y bajas a los trabajadores en **situación de invalidez temporal derivada de contingencias comunes.**

Madrid, Septiembre 2013