

MERCADO DE TRABAJO El real decreto ley de reforma laboral no sólo abarata el despido, sino que facilita la movilidad profesional y confiere al empleado un protagonismo absoluto en su propio desarrollo. Por Tamara Vázquez y Ángela Méndez

Una apuesta por la flexibilidad laboral

El real decreto ley de reforma del mercado de trabajo es uno de los textos más esperados de los últimos años. Su estudio e interpretación está haciendo correr ríos de tinta y alimenta tertulias radiofónicas y televisivas. La cuestión es ¿qué novedades introduce? Las expectativas eran muchas, pero en ningún caso será el elixir que resolverá los problemas inherentes a la empresa ni la receta que acabará con el alto índice de desempleo. En palabras de Juan Antonio Sagardoy, presidente de honor del bufete Sagardoy Abogados, el real decreto ley de reforma del mercado de trabajo es positivo –pero insuficiente– y profundo –la mayor reforma de la legislación laboral desde el año 1984–, aunque tardío.

Por su parte, los expertos en gestión de personas añaden que el texto es “farragoso” e “improvisado” y echan en falta el tratamiento de cuestiones clave de nuestro sistema laboral, como la modernización de la negociación colectiva. Todos coinciden en que el decreto introduce avances significativos en materia de flexibilidad, no sólo desde el punto de vista del coste del despido, sino en términos de movilidad profesional, duración de la relación laboral y modificación de horarios, entre otros.

De este modo –y teniendo en cuenta que está en fase de tramitación parlamentaria–, los expertos consultados consideran que la futura reforma laboral posiblemente accele-

rará algunos de los cambios que ya se venían observando en las reglas de juego que dirigen la relación entre empresa y empleado. La norma abre el camino hacia un nuevo modelo de gestión de personas, en el que el empleado se convierte en protagonista de su propio desarrollo de carrera.

En primer lugar, la generalización del contrato de fomento de la contratación indefinida –con 33 días de indemnización, frente a los 45 del fijo ordinario– supone en la práctica el abaratamiento del despido de los contratos firmados a partir del 18 de junio de 2010. Como recuerda Jorge Muñoz, director de recursos humanos de Amper, esto no supone ninguna novedad, pero merece una reflexión. “En momentos de crisis, es un error pensar que la solución más rápida que tiene la empresa para sobrevivir pasa por el despido. Muchas veces la clave para salvaguardar un modelo de negocio no es cuantitativa, sino cualitativa”, afirma.

Además, como señala Miquel Soldán, profesor de IE Business School, si la situación del desempleo no re-

vierte y la capacidad de negociación continúa tan débil como hasta ahora, existe la posibilidad de que se creen dos divisiones de trabajadores indefinidos: los fichajes –que entre sus condiciones de entrada exigirán una indemnización de 45 días, una modalidad que cada vez será más residual– y el resto de empleados.

Aspectos positivos

Pilar Jericó, socia de Innopersonas, defiende que flexibilizar la salida de la empresa también puede ser positiva para los empleados. “Muchos trabajadores no aportan nada a su equipo, pero no se les despide porque su indemnización es elevada. Esto no sólo perjudica al resto de sus compañeros, sino a su propia carrera como profesional. Un despido más barato acabaría con las cárceles de oro en las que nos encerramos por miedo a perder nuestra indemnización”. En su opinión, en la medida en que tengamos un mercado laboral más flexible, los trabajadores tendrán también más capacidad de seleccionar el proyecto o empresa en el que encajen mejor. En consecuencia, la futura norma laboral rompe el tradicional paternalismo empresarial y, según Jericó, podrá contribuir a dinamizar la relación entre empleado y empleador, al tiempo que aumentará la movilidad de los profesionales. “Este cambio requerirá de un modelo de liderazgo diferente, capaz de ilusionar

SIGUE EN PÁGINA 2

Los expertos esperan que la futura norma dinamice la relación entre la organización y los profesionales

VIENE DE PÁGINA 1

y retener a los mejores”, indica Marta Romo, de Innopersonas, para quien “el empleado que ya no está atado a una empresa valorará la posibilidad de poder elegir. Se rodeará de profesionales de los que pueda aprender, buscará proyectos en los que participar desarrollando todo su potencial, así como entornos que generen un buen ambiente de trabajo”.

Alberto Blanco, socio director de Grupo Actual, recuerda también que esta época de crisis y despidos masivos ha roto el contrato emocional de los empleados con su empresa. Además, como insiste Jericó, “en España hay trabajo, lo que no hay es empleo. En un contexto en el que el profesional es cada vez más autónomo aparecerán nuevos emprendedores que, en lugar de casarse con la empresa, optarán por crear sus propios negocios”. Esta tendencia guarda relación con el concepto de la empleabilidad. En palabras de Blanco, “si mejorarla antes era importante, ahora es una necesidad urgente que, en gran medida, dependerá de la actitud que adopte el propio trabajador”.

Por otra parte, para Alberto Bocchieri, socio de Neumann International, “la reducción de jornada laboral que promulga el real decreto ley esta es una opción buena para la empresa y el trabajador. A las compañías les permite conservar el talento que poseen, mientras que los empleados perciben el compromiso por retenerles, aunque vean reducido proporcionalmente su salario. Es decir, se sienten valorados”. Obviamente, es una opción muy dura para el trabajador, pero como señala Alberto Blanco, “la clave está en que la empresa lo plantee de forma coherente y honesta”. José María Gasalla, profesor de Esade, coincide en este planteamiento, pero puntualiza que “no hay que seguir con el proteccionismo que caracteriza a las empresas en España. Hay que fomentar la madurez de cada profesional”.

Despido colectivo

Uno de los puntos en el que los expertos difieren es la interpretación de los supuestos que justifican los expedientes de regulación de empleo. Alberto Blanco aventura que “las grandes compañías pueden ejercer mucha presión para tratar de jus-

La reducción de jornada laboral puede ser enfocada como una política de retención de talento



La negociación colectiva apenas sufre cambios en la nueva norma./Dreamstime

ASUNTOS NO RESUELTOS

Lo que queda en el tintero

■ El tiempo de espera ha sido muy largo. Las expectativas muy altas. Y ahora que por fin ha salido a la luz, la sensación generalizada es que con esta reforma no llegará la solución. En el tintero han quedado cuestiones fundamentales. “Una reforma laboral que se precie no puede dejar para un momento posterior la modificación del actual sistema de negociación colectiva”, puntualiza Miguel Soldán, profesor de RRHH del IE Business School. En este punto coincide Emilio Ruiz-Rosso, director de gestión de RRHH de Leroy Merlin, que también echa en falta que el real decreto “no aborde un tema tan crucial como el absentismo laboral y que no dote de mayor flexibilidad interna a las empresas”. Íñigo Sagardoy, presidente de Sagardoy Abogados, añade a esta lista de aspectos olvidados que no se contemple la opción del teletrabajo y la ultraactividad de los convenios colectivos. Desde Neumann International consideran que tampoco se vislumbra una posible solución a los problemas de los jóvenes sin formación y los parados de larga duración con más de 45 años: “Esta reforma no ayuda porque no toca el modelo de relaciones laborales, ni el modelo de sindicatos, ni la ley de huelga. Lo que necesitamos es un modelo económico claro que acompañe al marco laboral, de otra manera no puede haber una reforma seria”.

tificar su decisión en la ampliación de las causas de despido introducidas por la nueva reforma”. Juan Moyo, socio de Noman Broadbent, considera que hay que esperar al texto definitivo, aunque “la sensación es que muchas decisiones seguirán quedando al criterio de los jueces, por lo que no es previsible un abuso”. En cualquier caso, como recuerda María José Fraile, directora de recursos humanos de Meta4, se trata de una cuestión de ética empresarial. “Somos muy dados a pensar que quien hizo la ley hizo la trampa, pero

creo que no será la intención de los empresarios”. Como dice Gasalla, “lo importante es lograr un mercado de trabajo fluido en el que cambiar no sea un drama, sino una oportunidad de desarrollo del profesional”.

Expansión & EMPLEO.com



Íñigo Sagardoy analiza el real decreto ley: www.expansionyempleo.com/contenidos