

Empresa y coste laboral

Recientemente ha sido publica la Encuesta Trimestral de Coste Laboral que difunde el INE. Entre sus resultados, queremos resaltar alguno que puede ser interesante tanto para empresas como para trabajadores.

Según esta encuesta, durante el tercer trimestre del año, el **coste laboral de las empresas por trabajador llegó a los 2.450 euros**. Es decir, una caída del 0,4% respecto al mismo trimestre de 2013. Lo más llamativo es este descenso se lleva produciendo trimestre tras trimestre durante 2014.

Si hablamos específicamente del **coste salarial**, los datos arrojan que la media es **de 1.800'46 euros por trabajador y mes**. La reducción respecto a 2013 sigue existiendo, aunque un 0,1%.

Por lo tanto, dentro del coste laboral, la mayor reducción ha sido la sufrida por el coste no salarial (un descenso de casi 650 euros) que comprende las indemnizaciones por despido, fin de contrato, compensatorios, utillaje, ropa o selección de personal.

Sectores y coste laboral

Siguiendo con los datos que aporta la Encuesta Trimestral de Coste Laboral, podemos afirmar que los sectores que han aumentado sus costes laborales son la industria y la construcción. Éstos han subido entre un 1 y un 0,4%, situando en casi 2.950 euros por persona y mes el coste laboral en la industria y los 2.560 en la construcción.

En el otro lado de la balanza se sitúa el sector servicios, que ha reducido sus costes en un 0,7%. Ahora, este tipo de empresas tienen unos costes de 2.350 euros y su reducción ha afectado tanto a los costes salariales como a los no salariales.

Actividades y coste laboral

Los mayores incrementos en el coste laboral se han dado en las actividades profesionales, científicas y técnicas, así como en la Administración Pública y defensa.

Los descensos tienen un claro protagonista: actividades financieras y seguros (4,9%), las inmobiliarias y las industrias extractivas.

En fin, estos son los datos macro respecto a la variación del coste laboral en el último trimestre. Como siempre, estas cifras son frías.

¿En tú empresa o en tú trabajo, cómo vives este proceso paulatino?

Consumo colaborativo

El consumo colaborativo es un sistema en el que se favorece el intercambio de bienes y servicios. En la actualidad, existen multitud de empresas englobadas bajo el concepto de economía colaborativa. Es más, en nuestro país ya se han constituido en la asociación Sharing España.

Este sector está creciendo a pasos agigantados y España está siendo uno de los países europeos en donde el incremento es mayor. Así, se estima que más de 400 empresas están relacionadas con la economía colaborativa. Uno de los aspectos que más puede interesar a nuestros lectores es su pronóstico y, sí, efectivamente, es muy positivo. Entre otras cosas, porque numerosas start up se están centrando en este modelo de negocio para comenzar sus andaduras.

Según investigadores estadounidenses, el consumo colaborativo

es un mercado valorado en 90.000 millones de euros. A este respecto, una de las mayores expertas a nivel mundial es Rachel Botsman, quien estima el mercado mundial del alquiler entre particulares en 21.000 millones de euros.

Rachel Botsman, coautora del libro “What’s Mine is Yours: How Collaborative Consumption is Changing the Way We Live”, fue una de las pioneras en la popularización del concepto desde 2010. Para poder aprender más de consumo colaborativo, recomendamos el visionado de su charla TED, celebrada en 2010. En ella, Botsman explica la diferencia entre el acceso y la propiedad de productos/servicios, argumentando que existen casos en los que la compra no es lo primordial, sino el disfrute o acceso.

Creemos que es muy interesante y os puede despertar ideas relacionadas con el emprendimiento vinculado con el consumo colaborativo ¿os interesa?

Limitaciones al crowdfunding y “rating pyme”

El reciente proyecto de Ley de Fomento de la Financiación Empresarial, aprobado en Consejo de Ministros el pasado 3 de octubre, limita la inversión de los minoristas hasta los 3.000 euros por proyecto de crowdfunding y hasta 10.000 euros si se realiza a través de un conjunto de plataformas.

Además, el proyecto de Ley distingue en dos categorías de inversores:

- Inversores acreditados: se trata de los institucionales. En concreto, empresas que superen 1 millón de euros en

activos, 2 millones de euros en cifra de negocio o 300.000 euros en recursos propios. También tendrán la consideración de inversores acreditados aquellas personas físicas o jurídicas que lo soliciten y tengan un nivel de renta superior a los 50.000 euros/año o un patrimonio superior a 100.000 euros.

- Inversores no acreditados. Serán aquellos que no cumplan los criterios previamente mencionados.

Los inversores acreditados no tendrán límite a la inversión. Sin embargo, los no acreditados o minoristas tendrán unos límites anuales. Concretamente, 3.000 euros por proyecto o 10.000 euros en el sumatorio de plataformas. Asimismo, deberán manifestar que han sido advertidos de los riesgos del crowdfunding a través de un documento con su firma.

Los encargados de la supervisión en casos de intermediación de préstamos (las plataformas) serán la CNMV y el Banco de España. Además, el proyecto de Ley propone que aumente la transparencia. Para ello, se garantiza que los inversores, antes de poner en juego su dinero, deberán tener acceso a la información sobre las características de la plataforma que facilita el crowdfunding (un tema que ya hablamos en el blog de Iberislex en entradas anteriores), promotor, las características de las vías de financiación y los riesgos vinculados con el crowdfunding.

El crowdfunding mueve en todo el planeta cerca de 5.000 millones de dólares. En España, esta tipología de inversión no llega a los 10 millones, pero existen plataformas especializadas que han recibido el aliento de inversores y Gobierno. En resumen, el crowdfunding es un método de financiación que está incrementando su presencia en nuestro país.

Unido a este interés por la transparencia, conviene decir que el mismo proyecto de Ley ha estipulado la obligación de que las entidades de crédito den preavisos a las pymes, con una

antelación de 3 meses, si su financiación va a ser reducida considerablemente (más del 35%) o cancelada.

Adicionalmente al preaviso, se otorga el derecho de que las pymes soliciten a la entidad información sobre su "rating pyme" o calificación crediticia. Esto conlleva, obtener documentación sobre posición financiera, extracto, historial de pagos y el grado de calificación crediticia. Cuando esta información se solicite tras el preaviso, la entidad deberá entregarla gratuitamente y en un plazo de 10 días. Cuando se realice con afán de conocimiento, tendrá un coste reducido y se entregará en 15 días.

Guía definitiva de búsqueda de ayudas e incentivos para pymes y autónomos

La Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa (pyme) ha presentado recientemente la Guía Dinámica de Ayudas e Incentivos para empresas. Consideramos que es un herramienta muy importante que permite a pymes y autónomos estar a la última sobre las novedades relacionadas con las ayudas e incentivos existentes en su sector, para la internacionalización, creación de empresas o el emprendimiento.

¿Cuál es la novedad de la Guía de ayudas e incentivos?

- La Guía está permanentemente actualizada.
- Todas las ayudas para pymes y autónomos que aparecen tienen plazo de solicitud abierto.
- Informa sobre ayudas para pymes y autónomos pero también

para la creación de empresas, la internacionalización, el emprendimiento o por Comunidades Autónomas y sectores de actividad.

- La Guía recoge la información de todas las ayudas e incentivos a empresas de la Administración General del Estado, las Administraciones Autonómicas, Locales y otros organismos públicos.

Para conseguir estas funcionalidades, la Guía se autogenera en el momento de la descarga. Es decir, ofrece la información de última hora. Cuando el usuario pincha “descargar”, la aplicación accede a las bases de datos de las instituciones públicas y genera un documento .pdf que contiene, únicamente, ayudas e incentivos que están activos. Consecuentemente, puede servir eficientemente para pymes y autónomos, para la creación de empresas, la internacionalización o para acceder a la información detallada por Comunidades Autónomas.

A continuación, dejamos el enlace para descargar la Guía Estatal y la de la Comunidad de Madrid.

- GUÍA DINÁMICA DE AYUDAS E INCENTIVOS PARA EMPRESAS (ESTATAL)
- GUÍA DINÁMICA DE AYUDAS E INCENTIVOS PARA EMPRESAS (COMUNIDAD DE MADRID)

Si te interesa obtener información sectorial, para la internacionalización, la creación de empresas, para emprendedores o de otras Comunidades Autónomas, puedes seguir el siguiente enlace: GUÍA DINÁMICA DE AYUDAS E INCENTIVOS PARA EMPRESA (GLOBAL)

La reputación española y la inversión extranjera en pymes

La reciente investigación “La Marca España desde la Teoría de la Reputación” asegura que una mayoría de políticos, empresarios y líderes de opinión de la esfera internacional considera a España como un buen lugar para emprender e invertir. Así, al menos, lo constata una de las principales conclusiones de esta encuesta, en la que han participado más de 2300 personas pertenecientes a diferentes partes del mundo.

La reputación empresarial es uno de los conceptos más relevantes dentro de la denominada gestión de los intangibles. En esencia, una empresa, o en este caso, un país reputado, sería aquel que ha conseguido una excelente representación mental colectiva de sus acciones y resultados pasados, haciendo que los diferentes públicos lo consideren con la suficiente habilidad como para resultar verdaderamente valioso. En otras palabras, según afirman una serie de autores expertos en la materia, a través de un comportamiento en las distintas audiencias, la empresa obtiene un conjunto de evaluaciones colectivas que motivan el apoyo u oposición a la organización.

Desde este punto de vista, parece un motivo para el optimismo que el último informe anual “La comunicación empresarial y la gestión de los intangibles en España y Latinoamérica”, dirigido por Justo Villafañe (Universidad Complutense de Madrid), haya concluido con una serie de interesantes reflexiones respecto a los cambios y percepciones sobre España. En general, se trata de buenas noticias para autónomos, pymes y grandes empresas, quienes pueden encontrar en estas estadísticas un soplo de aire fresco y un argumento para la negociación en la búsqueda de capital extranjero.

Según la investigación, un 96% de los encuestados considera

que España es un buen lugar para visitar y, cerca de un 75%, que es un buen lugar para vivir. Por esta razón, los autores de la investigación señalan que en España, tanto empresarios como ciudadanos, **tenemos un gran potencial para hacer de nuestro entorno “un microclima de innovación para las empresas extranjeras”**. Esta afirmación se sostiene con las opiniones de los encuestados, quienes aseguran que es un **buen país para trabajar** (65%) y un **buen lugar para invertir y emprender**.

Otro de los datos que nos ha hecho escribir sobre esta investigación es el desplazamiento de ciertos tópicos de sol y playa por pequeñas matizaciones que dan pábulo a la idea de aprovechar nuestro Estado como mecanismo de atracción de capital. Así, desde las percepciones tradicionales, se ha pasado a la idea de que España es un país “diverso, versátil y plural”. Asimismo, hay un desplazamiento de la idea de ciudadanos de “fiesta” a un pueblo con capacidad para disfrutar de la vida.

En esta misma se manifiesta la percepción que tienen de nosotros, como españoles, desde el extranjero, donde se asegura que **nuestras principales cualidades son la de ser imaginativos, modernos, sociables, cumplidores, trabajadores, emprendedores, innovadores y hospitalarios**. Características que nos dejan en una buena posición para alcanzar los objetivos que son definidos desde la Reputación Corporativa. Es decir, motivar conductas de apoyo u oposición a través de un comportamiento.

Por esta razón, Villafañe ha subrayado que **vivir y residir en España son dos fortalezas de nuestra reputación** y, según nuestro punto de vista, un argumento muy interesante para aquellas empresas que quieran captar la atención de inversores extranjeros, a los que la apetencia por tener relación directa con nuestro entorno puede ser clave para suscitar su interés.

Los datos han sido obtenidos de políticos, empresarios y líderes de opinión de países como Francia, Alemania, Italia,

Reino Unido, Rusia, China, Japón, Estados Unidos, México y Brasil, por lo que las opiniones expresadas parecen venir de lugares con gran potencial inversor.

No somos optimistas redomados y sabemos las dificultades que España ofrece al inversor extranjero. No olvidamos las trabas para comprender la ordenación competencial de las Comunidades ni el laberinto burocrático, entre mucho otros. No obstante, cuando se quiere obtener inversión exterior, también hay que saber comunicar las potencialidades.

Eficacia en el desplazamiento: una iniciativa interesante

Ahora que está en boca de todos el uso compartido de vehículos, queremos hablar de una iniciativa que, a priori, no debería molestar a nadie pero podría ser útil para muchos. Se trata de Respiro Car Sharing. Este servicio permite el alquiler de coches por poco tiempo y ha precio reducido para poder realizar las gestiones que sean necesarias y que no se puedan hacer en otro tipo de transporte público (ya sea por la naturaleza de la gestión o porque, simplemente, no te apetece).

Esta semana hemos querido hablar de esta iniciativa porque nos parece muy interesante para empresas. Creemos que con unos gastos ajustados se puede proveer a nuestros empleados, para ocasiones determinadas, de un coche con el realizar sus gestiones o acudir a reuniones. El objetivo: mejorar la eficacia en los desplazamientos.

¿En qué consiste Respiro Car Sharing?

Hay que darse de alta en su web y a los pocos días recibes una tarjeta llave que te permite acceder a su flota de coches repartida por Madrid. A partir de entonces, puedes reservar un vehículo con una antelación de media hora y acudir a uno de los garajes donde descansan sus automóviles. Al llegar, habrán habilitado tu tarjeta-llave para que, pasándola por el parabrisas, puedas acceder al coche.

Lo mejor de todo es que este servicio se puede realizar mediante una aplicación móvil. Por lo tanto, la gestión se puede llevar a cabo desde las oficinas de tu empresa sin ningún tipo de inconveniente y pagando, únicamente, por lo el tiempo que se usa (el concepto pay-as-you-go).

Las tarifas son muy asequibles y se dividen en gamas. Además, el servicio es “todo incluido”. Es decir, no pagas combustible, ya que todos los coches incluyen una tarjeta para que se llene el depósito cuando sea necesario y sin coste adicional. Al final, sólo se paga por tiempo de uso y kilometraje (los 20 primeros km de cada reserva están incluidos en todas las tarifas menos en la más básica), ya que el seguro también está cubierto, así como la asistencia 24 horas inmediata.

En lo que respecta al medio ambiente, la empresa compensa las emisiones en colaboración con la ONG ECODES, a través de su proyecto CeroCO2. Por último, en lo que respecta a los más escrupulosos, tienen unas estrictas normas para hacer de los vehículos un lugar agradable para todos sus usuarios.

Diferencias respecto a servicios como Uber o blablacar

En primer lugar, aquí el que conduce es uno mismo. Es decir, la empresa o el usuario paga para que su trabajador disponga de un vehículo con el que moverse. En cambio, en Uber, una persona realiza las funciones de "taxista" a cambio de un precio que se conoce de antemano. En lo que respecta a blablacar, también hay diferencias, puesto que a diferencia de Respiro, en blablacar no se paga por el traslado, pero sí que se abona el precio de la carburante y ,además, está destinado para viajes de ciudad en ciudad.

En fin, que aunque esta iniciativa esté un poco fuera de las entradas que solemos realizar, hemos querido comentarla porque consideramos que hay que estar a la última en las iniciativas que salen y que ayudan a gestionar mejor a las empresas. Consideramos que esta es una de ellas y que puede facilitar mucho el día a día de las compañías respecto a la autonomía de sus empleados y la agilidad en la tramitación de gestiones.

Esperamos que os animéis a probarla y que nos contéis vuestras impresiones.

Pymes: 15 días para solicitar Madrid Tax Free

Las pymes, concesionarios de mercados municipales y propietarios de locales comerciales integrados en estos tienen

hasta el 30 de septiembre para adherirse a la iniciativa del Ayuntamiento de Madrid, Madrid Tax Free. Concretamente, Madrid Tax Free consiste en la devolución del 100% de los impuestos municipales siempre y cuando se encuentren devengados y/o facturados y abonados entre enero de 2011 y el 30 de septiembre de 2014, fecha límite para presentarse a la convocatoria de ayudas.

Además de las pymes, ¿quiénes son los destinatarios de Madrid Tax Free?

Hay dos opciones o líneas, como ellos mismos denominan a las diferentes tipologías. Por un lado, nos encontramos con la nuevas empresas y, por el otro, a los concesionarios del servicio público de los Mercados Municipales y los regentes de los locales que ocupan estos centros. Vamos a ver las características concretas:

1. Respecto a las **nuevas empresas**, la denominada Línea 1, se refiere a las micro empresas y pymes que hayan sido constituidas a partir del 1 de enero de 2011 y domiciliadas en el municipio de Madrid. Los gastos reembolsables son el **Impuesto sobre Vehículos de Tracción Mecánica (IVTM)**, la **Tasa por la Prestación del Servicio de Gestión de Residuos Urbanos (TRU)**, **Tasa por Paso de Vehículos**, **Precio privado abonado a la Entidad Colaboradora para la gestión de Licencias Urbanísticas (ECLU)** correspondiente por la gestión de la licencia y la **Tasa por Prestación de Servicios Urbanísticos asociada a la tramitación**
2. Respecto a los **mercados municipales**, denominada Línea 2, hace referencia a los concesionarios del servicio público de los Mercados Municipales y a los usuarios de

sus locales. Los gastos que son reembolsables son: **Impuesto sobre Vehículos de Tracción Mecánica (IVTM), Tasa por la Prestación del Servicio de Gestión de Residuos Urbanos (TRU), Tasa por Paso de Vehículos, Tasa por Utilización Privativa o Aprovechamiento Especial del Dominio Público Local** (cuando haga referencia a la reserva de espacio del dominio público local para aparcamiento exclusivo de vehículos) y la **Tasa por Prestación de Servicios Urbanísticos asociada a la tramitación**. Por último, los precios privados abonados al técnico facultativo competente o a la entidad de inspección técnica homologada para la realización de la Inspección Técnica de Edificios (ITE) en los mercados municipales.

¿Qué requisitos se pide a los destinatarios de las ayudas Madrid Tax Free?

Los destinatarios incluidos en la Línea 1, nuevas empresa, deben reunir las siguientes características:

- Ser Persona física (empresario individual o comunidad de bienes) o Persona jurídica (sociedad mercantil, incluidas las sociedades mercantiles especiales)
- Ser Micro empresa o pyme.
- Ser empresa de nueva creación.
- Domicilio fiscal o el establecimiento del negocio en la ciudad de Madrid.
- Haber abonado de manera efectiva los tributos.
- Haber abonado de manera efectiva el precio privado a la ECLU correspondiente.

Los destinatarios incluidos en la Línea 2, mercados municipales y usuarios de sus locales, deben reunir las

siguientes características:

- Ser persona física o jurídica titular de la concesión del servicio público de un Mercado Municipal de Madrid o usuario de, al menos, un local comercial integrado en un Mercado Municipal.
- Haber abonado de manera efectiva los tributos municipales.
- Haber abonado de manera efectiva el precio privado de la ITE.

Puedes presentarte a la convocatoria de ayudas Madrid Tax Free a través de medios telemáticos o presencialmente. Recuerda que tienes hasta el 30 de septiembre. **El periodo de resolución de la concesión a los beneficiarios comprende hasta el 31 de octubre de 2014.**

Quizás hayas oído críticas, y con razón, a la letra pequeña del Madrid Tax Free. A priori, los problemas que acontecieron ya están resueltos. Según informaban en El Mundo, a pesar de anunciar el carácter retroactivo de la ayuda (a los negocios creados después del 1 de enero de 2011), uno de los requisitos exigidos requería un trámite administrativo que no entró en vigor hasta julio de 2013. Esta situación ya ha sido solucionada, por lo que si lo presentas, no deberías tener ningún problema. En cualquier caso, siempre puedes llamaros y te asesoraremos.

**Ayudas para la
internacionalización de**

empresas

El Real Decreto Ley de medidas urgentes de carácter económico incluye el objetivo de dotar a las organizaciones de una mayor fortaleza financiera cuando tengan o quieran tener actividad en el extranjero. Por eso mismo, a través del RDL, **el Gobierno quiere fortalecer la capacidad financiera de las empresas españolas con presencia internacional.**

Entre las medidas, cabe destacar la mejora de la financiación privada para la internacionalización de las empresas y potenciar así el “músculo” financiero de compañías con presencia internacional. Para conseguirlo, el Gobierno quiere que las entidades crediticias (las que finalmente ponen el dinero en circulación) reciban incentivos cuando concedan nuevos créditos destinados a la financiación de la exportación e internacionalización en pymes.

Estos incentivos a las entidades crediticias se materializan a través de la aprobación de un reglamento de cédulas y bonos de internacionalización que permite que las financieras emitan títulos cuya garantía radicarán en los propios créditos que han dado al apoyo de la internacionalización. Es decir, **las entidades de crédito van a tener un mayor incentivo para dar créditos para la financiación de la exportación e internacionalización porque estos les servirán de garantía cuando emitan sus propios bonos.** Estos bonos los podrán utilizar con diferentes finalidades. De esta manera **se quiere crear un círculo virtuoso entre el crédito y las pymes que deseen exportar.**

Por esta razón, en el RDL mencionado (Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia) se dice que “se crea una Fondo para Operaciones de Inversión en el Exterior de la Pequeña y Mediana Empresa destinado a promover la internacionalización de la actividad (...) a través de

participaciones temporales, minoritarias y directas en el capital social de empresas españolas para su internacionalización o de empresas situadas en el exterior...”.

Por otro lado, el RDL vincula al ICO, creando un programa de garantías y avales por importe máximo de 1200 millones de euros y con duración de un año. Asimismo, se ha flexibilizado el FONPYME (fondo con dotación de 10 millones de euros en 2014 y gestionado por Cofides, que facilita la financiación de las pymes españolas que quieran internacionalizar) para que pueda participar temporal y minoritariamente en capital social de empresas españolas con afán internacional y para que pueda participar en fondos de capital de expansión con apoyo oficial o fondos de inversión privados que fomenten esta internacionalización.

Es un buen momento para plantearse este tipo de medidas en la empresa. Existen multitud de trabas pero también multitud de posibilidades y hay que aprovecharlas.

Tarifa plana de 100 euros por contingencias comunes: primeros resultados

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social ha afirmado que, desde finales de febrero, la tarifa plana de 100 euros aplicada a la contratación de nuevos empleados con carácter indefinido ha provocado la creación de más de 111.000 nuevos contratos de este tipo.

Cataluña es la Comunidad Autónoma con un mayor incremento, donde se ha alcanzado la cifra de 23.716 contratos, seguido de

Madrid (más de 21.000), Comunidad Valenciana (más de 12.000), Baleares (5.672), Galicia (5.222) y País Vasco (4.684).

Como ya comentamos cuando analizamos la medida, las empresas que decidan acogerse a la tarifa plana están obligadas a mantener el empleo generado durante un periodo de 3 años. En caso contrario, deberán reintegrar los incentivos recibidos (si el incumplimiento se produce el primer año, la totalidad de la reducción; el segundo, un 50%; y el tercero, un 33%).

Si bien es cierto que las empresas solo pueden beneficiarse de los incentivos durante dos años (excepto las que tengan menos de 10 trabajadores, que pueden beneficiarse de 12 meses adicionales con una reducción del 50% sobre la cuota requerida en contingencias comunes), el Gobierno ha obligado a que el control sobre el empleo creado abarque los 3 años mencionados. De esta manera, se evita que las empresas contraten y despidan con el único objetivo de beneficiarse de la tarifa plana.

Asimismo, bajo este tipo de modalidad de tarifa plana, las compañías tampoco podrán haber aplicado EREs o despidos disciplinarios los 6 meses inmediatamente anteriores a la celebración de un contrato.

Pueden acogerse a la medida todas las empresas y autónomos, siempre y cuando tengan al día sus obligaciones sociales con la Seguridad Social, no hayan recibido sanción por legislación laboral en los dos años anteriores o no hayan infringido la ley al no haber dado de alta a trabajadores en la Seguridad Social. En cualquier caso, las empresas seguirán cotizando por desempleo, Fondo de Garantía Salarial o formación profesional, ya que los 100 euros mensuales irán a parar a la cotización por contingencias comunes (enfermedades y pensiones).

El Gobierno entiende que el aumento en la contratación de trabajadores indefinidos se debe a la tarifa plana, ya que con la reducción se obtiene un ahorro para la empresa de cerca del 75% de la cotización por contingencias comunes, lo que

supondría para un sueldo bruto de 20.000 euros al año unos 3.220 euros anuales.

Con estas medidas el trabajador realiza la misma aportación a la Seguridad Social. Sin embargo, como ha anunciado el Gobierno, tiene mayores posibilidades de ser contratado.

¿Tienes dudas sobre la tarifa plana? Consúltanos todo lo que quieras.

La reforma laboral realmente necesaria

Llevamos ya más de dos años palpando las consecuencias de la última reforma laboral del gobierno. Como era de esperar el resultado obtenido ha sido nulo. Desde el gobierno nos explican que se ha conseguido “ralentizar” la destrucción del empleo y desde la oposición y los sindicatos, nos dicen que esta reforma ha sido la causa principal del aumento del paro.

¿Cuál es la realidad?

La realidad es que el empleo no lo destruyen o lo crean las reformas laborales, ni la política del gobierno, sino la situación de la economía, que depende de la iniciativa de la sociedad (la famosa iniciativa privada), del contexto internacional, y de la capacidad de capitalización (muy condicionada por la situación bancaria). No obstante, es cierto que también incide el marco jurídico del país. Incluyendo, como no, la regulación laboral y su secuela: La seguridad o la inseguridad jurídica.

¿En qué consiste la regulación laboral española?

Después del parcheo realizado por el PP y dejando de lado lo accesorio, las características que delimitan el marco jurídico actual en materia laboral son las siguientes:

1. La existencia de los llamados **sindicatos “más representativos”** que reciben fuertes subvenciones públicas. Estos sindicatos viven de espalda a la realidad laboral española integrada por PYMES y MICROPYMES, puesto que desarrollan toda su actividad en el ámbito de la administración y de las grandes empresas. Con estos coexisten unas **asociaciones patronales** de las mismas características. Ambos resultan una dócil correa de transmisión de los intereses políticos y financieros de los que dependen para su supervivencia.
2. La existencia de una **negociación colectiva** que genera ley imperativa. Esta negociación se realiza entre los sindicatos “más representativos” y las asociaciones patronales, bien a nivel de empresa (las grandes empresas), bien de sectores económicos (convenios sectoriales). Estos convenios sustraen del control de los trabajadores y empresarios en las PYMES y MICROPYMES aspectos tan importantes para la buena marcha del negocio como los sueldos, las excedencias, la productividad o la jornada. Es cierto que tras la reforma laboral existe la posibilidad de descolgarse del convenio colectivo, pero es un mecanismo que en la práctica ha quedado fuera del alcance de las pequeñas y medianas empresas.
3. La existencia de **una ley especial** que ha perdido todo contacto con el tronco civil del que nace. Además, nace viciada en su base, porque pretende proteger al

trabajador contra un empresario y una empresa que ya no existen, generando una dinámica de enfrentamiento ajena a la realidad de la economía. Puede resultar adecuada, como mal menor, en empresas de gran tamaño y con una fuerte capitalización (un alto volumen de inmovilizados). En estas empresas se cumple, al menos, el axioma de que el empresario es propietario de los medios de producción y el trabajador (alienado respecto del producto según criterios marxistas) solo aporta un pequeño impulso en las largas cadenas de fabricación. En este contexto existe una justificación para aplicar la discriminación positiva a favor del operario, creando para ello una ley y una jurisdicción especiales. Por el contrario, en empresas pequeñas (menos de veinticinco trabajadores y cinco millones de euros de facturación) y sobre todo en las de servicios, este axioma no se cumple. El empresario suele ser un “emprendedor” que aporta su crédito y recursos (se arriesga) para sacar adelante un proyecto y que depende de los trabajadores para conseguirlo (el principal medio de producción es el factor humano y este no pertenece al empresario). Se trata de un esfuerzo en **colaboración** que escapa absolutamente del marco laboral clásico. Cada uno de estos trabajadores tiene contacto directo con el producto final y la capacidad para perjudicar o desarrollar de forma efectiva el negocio.

4. La existencia de una **jurisdicción especial** (la social) en cuyo origen profesional se ha primado el acceso directo sobre el ordinario por oposición, produciendo un colectivo judicial fuertemente ideologizado.
5. **El despido es causal**. El contrato laboral es el único del ordenamiento civil que pese a ser indefinido no se puede resolver de forma unilateral por una de las partes. El despido objetivo se indemniza con veinte días por año trabajado, el disciplinario procedente con ninguno y el improcedente con treinta y tres días por año trabajado. El trabajador puede reclamar contra el

despido en el plazo de veinte días. Se han eliminado los salarios de tramitación en el caso del despido declarado improcedente, si la empresa opta por la extinción del vínculo, pero se mantienen para el caso de readmisión. Además, sigue existiendo la posibilidad de que el despido sea declarado nulo por vulneración de derechos fundamentales. Para recurrir en suplicación el empresario debe consignar el importe de la condena (que en algunos juzgados consideran que alcanza a la indemnización y a los salarios de tramitación de forma conjunta y no alternativa).

6. Las **condiciones laborales** de los trabajadores están sometidas a los principios de mínimos (no pueden empeorarse respecto de las legales), de consolidación (las condiciones más favorables se consolidan) y de irrenunciabilidad de derechos. Cualquier **modificación sustancial de las condiciones de trabajo, como el propio despido, tiene que ser causal** y requiere de un procedimiento especial colectivo o individual que se encuentra siempre sometido a control judicial.

Las anteriores son las grandes líneas que definen el ordenamiento en materia laboral. Se trata de un sistema sumamente ineficiente que polariza las relaciones industriales, genera enfrentamientos y conflictividad, afecta de forma arbitraria a la toma de decisiones estratégicas de las empresas y produce riesgos e inseguridad jurídica para los operadores económicos.

Pongamos el caso de una empresa pequeña (una ferretería) con un solo trabajador, que comparte horario con el empresario para atender al público. El trabajador que tiene quince años de antigüedad disfruta de un salario relativamente elevado 2.200 € mensuales porque en la época de bonanza (hasta 2007) se le ha ido actualizando cada año (también el empresario ha disfrutado de unos elevados beneficios a lo largo del mismo periodo).

Con la crisis, el empresario que lleva un año poniendo dinero para cubrir las pérdidas se ve precisado de reducir este salario a 1.500 € mediante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo (en realidad necesitaría reducirlo a 1.200 €, pero no puede porque quedaría por debajo del fijado en el convenio colectivo). El trabajador demanda y el juicio se fija para ocho meses después. Durante los meses siguientes el ambiente en la tienda es pésimo y las ventas se resienten. Finalmente (a los tres meses) el empresario decide renunciar a la modificación sustancial y despedir al trabajador por razones disciplinarias. El trabajador demanda contra el despido, pidiendo la nulidad (readmisión obligatoria con salarios de tramitación) por vulneración de derechos fundamentales (el despido sería una represalia contra el trabajador) o, subsidiariamente la indemnización legal.

El nuevo juicio se señala para seis meses después. El empresario en este tiempo ha contratado a otra persona para que le ayude. Finalmente se celebra el juicio y el juzgado, otros tres meses después, dicta sentencia declarando la nulidad del despido. El empresario para recurrir necesita consignar los salarios de tramitación de nueve meses (19.800 €). Finalmente consigue el dinero e interpone, el recurso de suplicación ante el TSJ. Además, como no quiere readmitir al trabajador porque ya ha contratado a otro, tiene que pagar los salarios y el coste de seguridad social del despido durante todo el tiempo que el juzgado tarde en dictar sentencia. El TSJ tarda 14 meses en dictar una sentencia (el empresario lleva pagados para entonces 41.888 € y ha consignado otros 19.800). La sentencia modifica la de instancia y extingue el vínculo (al menos indirectamente), condenando al empresario a pagar una indemnización de 36.300 €. El empresario, agotados todos sus recursos (llevamos ya 97.988 € de cargas económicas), no es capaz de hacer frente a la indemnización. El trabajador (al que había que defender a toda costa porque era la parte débil) inicia la ejecución, obligando al empresario a cerrar la tienda y mal vender el local comercial

(los ahorros de toda su vida) para pagar al trabajador.

¿Es frecuente este caso?

Según las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de un total de 12,26 millones de trabajadores 2,63 millones trabajan en empresas con entre uno y nueve trabajadores y otros 2,44 millones lo hacen en empresas con entre 10 y 50. Supone un total de más del 41 % del empleo total del país. Más del 41 % de empresas y trabajadores que soportan un marco legal que no está pensado para ellos y que ha sido negociado por sindicatos, patronales y políticos, pensando solo en la administración y en las grandes empresas (e incluso en el mero interés personal).

¿Cuál es entonces la reforma laboral realmente necesaria?

La reforma laboral pendiente, en opinión de todos los expertos, es doble. Por una parte habría que generar un régimen especial para las empresas que, **por ejemplo**, cumplan los siguientes tres requisitos: 1) Tener menos de 25 trabajadores 2) Tener menos de cinco millones de facturación y 3) Tener un activo inmovilizado neto operativo (sin contar las inversiones no operativas) de menos de 300.000.

Estas empresas:

1. Quedarían exentas de la negociación colectiva y podrían establecer sus propias condiciones laborales sin empeorar, eso sí, las condiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y en el resto de la normativa de referencia (pe. La relativa al salario mínimo interprofesional)
2. La modificación sustancial de condiciones de trabajo

dejarían de requerir una causa objetiva y se podrían aplicar libremente con un preaviso de tres mensualidades. Si el trabajador optara por la renuncia indemnizada (20 días por año con un límite de 9 mensualidades) se aplicaría el mismo mecanismo que para los despidos.

Independientemente de lo anterior y con alcance para las empresas de cualquier tamaño, habría que reformar el ET de manera que los despidos dejaran de ser causales y se pudiera despedir libremente con un preaviso de, por ejemplo, tres mensualidades (compensable económicamente) y una indemnización de 20 días por año trabajado, pero con un límite de 24 mensualidades en lugar de 12 (combinando el preaviso y la indemnización no empeoraría las garantías que disfrutaban actualmente los trabajadores). El despido disciplinario tendría efecto inmediato, pero si fuera declarado improcedente se compensaría al trabajador con las tres mensualidades del preaviso omitido y la indemnización de 20 días por año trabajado). El despido sería comunicado al FOGASA por la empresa junto con sus balances y cuentas de resultados de los últimos tres años (la del último con periodificación mensual). **La indemnización le sería directamente exigible por el trabajador al FOGASA** al que podría demandar ante la jurisdicción social en caso de discrepancia. **En el caso de renuncia unilateral del trabajador (con o sin cambio de trabajo) este no perdería la indemnización devengada que se acumularía con la que devengue en la siguiente empresa en la que trabaje.** Si a la vista de los estados contables aportados por la empresa el FOGASA aprecia que el despido ha sido arbitrario podrá repercutirle 5 días por cada año que el trabajador haya permanecido en la empresa.

En caso de desacuerdo entre la empresa y el FOGASA sería competente la jurisdicción laboral. La deuda sería aplazable en los mismo términos que las deudas fiscales. Con este sistema se evitaría: 1) Que las empresas tiendan a precarizar

y rotar el empleo para evitar la acumulación de pasivos laborales, 2) Que las empresas decidan no despedir cuando lo necesitan u opten por despedir a trabajadores con menos antigüedad, por simple falta de recursos económicos 3) Que los trabajadores con cierta antigüedad permanezcan a disgusto en una empresa solo para no perder su antigüedad. Además se trasladaría la conflictividad potencial al FOGASA, reduciéndola puesto que se trata de un tercero al que se puede presumir un criterio objetivo y se aportaría seguridad jurídica a la empresa que una vez tomada la decisión de despido y pagado el preaviso, queda exenta del riesgo y ventura de la evolución de los procedimientos judiciales. El sistema se debería implantar de golpe siendo el FOGASA el responsable directo del pago de las indemnizaciones desde el día siguiente a su entrada en vigor. Con carácter transitorio se podría repercutir a la empresa por parte del FOGASA una parte cada vez menor de la indemnización.

Este sistema, u otro alternativo en la misma línea, sería beneficioso para las empresas y para los trabajadores. A cambio, solo se le puede hacer una objeción que es la de su financiabilidad. Un modelo parecido, pero con capitalización de las indemnizaciones mediante un seguro privado, se ha estudiado actuarialmente en Austria con indemnizaciones de 10 días en el caso de despidos objetivos y 20 para los improcedentes, calculándose que solo requeriría una aportación empresarial del 1,53 % sobre el salario bruto del trabajador.

Lo que se puede garantizar es que a los pocos meses de implantarse esta reforma se podría reciclar más de la mitad de los efectivos actualmente dedicados a la jurisdicción social en toda España, con el correspondiente ahorro de costes. Además, se modificaría la dialéctica de trabajo, reorientándola del conflicto permanente de intereses a la colaboración entre los interesados.

No queremos dar soluciones de salón a problemas que sabemos que son complejos. Solo hemos pretendido demostrar que lo

realmente necesario no es una reforma sino un cambio radical de nuestro sistema laboral y que este cambio hay que hacerlo desde un concepto actualizado de lo que son las relaciones laborales.

Alberto Berdi3n | Socio Director