



better work, better life

## **MESURES DE FLEXIBILITAT LABORAL**

**Recomendacions per a la negociació de convenis i acords d'empresa.**

Oscar Lupión Blas

Asesoría Jurídica Grupo Adecco

# Retos del Mercado de Trabajo en España

## Enumeración

- ✓ Lucha contra el Desempleo.
- ✓ Flexibilidad del Mercado Laboral
- ✓ Adecuación temporalidad & contratación indefinida
- ✓ Reducción Siniestrabilidad.
- ✓ Absentismo Laboral
- ✓ Inserción Colectivos Discapacitados.
- ✓ Conciliación de la vida familiar.
- ✓ Lucha contra el fraude.

# Retos de las Empresas en Epocas de crisis

## Enumeración

- ✓ **Adaptación a mercados cambiantes**
- ✓ **Flexibilidad del Mercado Laboral**
- ✓ **Adecuación Gestión de la contratación/Estrategias de contratación**
- ✓ Agilidad, transparencia y viabilidad en el negocio
- ✓ Inserción Colectivos Discapacitados.
- ✓ Conciliación de la vida familiar.
- ✓ **Reducción del Absentismo Laboral.**
- ✓ Planificación Empresarial (nada de improvisación).



# Medidas de Flexibilidad Laboral

## Recomendaciones

NEGOCIACION

AMBITO TEMPORAL DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

MATERIA SALARIAL

MATERIA DE JORNADA

MATERIA DE ABSENTISMO

MATERIA DE EMPLEO Y CONTRATACION

MATERIA DE FLEXIBILIDAD EN LA ORGANIZACION DEL TRABAJO

# Medidas de Flexibilidad Laboral

## 1.- En el Ambito Temporal de los Convenios Colectivos.

### GENERALES

- La contención de salarios como política de reducción de costes.
- Incrementos salariales generalizados podrían suponer inmediatamente una pérdida de competitividad + pérdida de empleo.

### DURACION

Si no existen contrapartidas de flexibilidad en la organización del trabajo y ahorro de costes → Convenios de corta duración.

Si existen contrapartidas que hagan los convenios más competitivos con reformas estructurales → Convenios de larga duración.

# Medidas de Flexibilidad Laboral

## 2.- Materia Salarial.

2

### SALARIOS

- Conservar la competitividad** y el empleo exigirá esfuerzos extraordinarios de reducción de costos a fin de mantener, con una demanda contraída, la presencia y competitividad de las empresas en los mercados.
- Los negociadores de convenios deberán tener como objetivo **no alcanzar incrementos significativos.**
- Información a la contraparte** de la situación financiera de la empresa, previsiones del mercado y de la producción , costes unitarios, etc..y repercusión de estos factores en la estructura del negocio.
- La incidencia de lo anterior respecto del **empleo estructural y conyuntural.**
- Productividades, pérdidas o ganancias y naturaleza de la misma,** teniendo en cuenta que la productividad debe tener un tope, no debe dedicarse únicamente a incrementar salarios sino, además a generar empleo.
- Costes Laborales unitarios** en dependencia, no solamente de salarios sino de costes laborales no salariales(SS, prestaciones sociales de empresa), absentismo, distribución jornada, organ.trab.

# Medidas de Flexibilidad Laboral

## 2.- Materia Salarial.

### 2.2

### CLAUSULAS DE REVISION SALARIAL

-Habrá que tener en cuenta que permitan no solo una incidencia positiva en los salarios (cuando el IPC previsto sea inferior al real), sino también una **repercusión negativa** (cuando lo supere). Ej: 2008

-Las clausulas de revisión **no tendrán efecto retroactivo a 1 de enero del año anterior**, sino que dicha incidencia se producirá una vez conocido el dato correspondiente (evitar el efecto de repercutir dicho incremento de costes en el producto o servicios de las empresas con los problemas que ello conlleva).

# Medidas de Flexibilidad Laboral

## 2.-Materia Salarial.

### 2.3

### Descuelgue o inaplicación convenios

- Incrementos salariales en sectores y empresas que dañan la estabilidad económica de estas últimas (art. 82.3 ET).
- Las pérdidas de un ejercicio o la previsión para el año actual pueden ser suficientes para poner en riesgo la estabilidad de la empresa y producirse por tanto el descuelgue.
- Las exigencias excesivas, justificativas del supuesto descuelgue, pueden contribuir a favorecer que los empresarios acudan a procedimientos concursales.
- El descuelgue o inaplicación salarial solamente afecta al contenido salarial y a otros costes laborales, no al resto del contenido del convenio que permanece en vigor.
- Es importante simplificar al máximo la documentación a presentar para justificar la petición de descuelgue. Solución extrajudicial de Conflictos

# Medidas de Flexibilidad Laboral

## 3.-Materia de Jornada.

- ▶ Prioridad: Mayores cuotas de Flexibilidad en la organización del trabajo.
- ▶ Fijación de la jornada en Cómputo “Exclusivamente Anual”.
- ▶ Fijación distribución irregular de la jornada de trabajo (Art.34 ET).
- ▶ Bolsas de Horas.
- ▶ Turnicidad: creación de turnos adaptados a la producción (24 horas/365 días) y supresión de turnos cuando sea necesario (activación/desactivación).
- ▶ Compensación de Horas Extras /Desfase calendario con Jornadas de Formación.
- ▶ Calendario laborales con días no cerrados a fecha cierta (a decisión de la empresa)
- ▶ Vacaciones a repartir con periodos de baja actividad productiva.
- ▶ Conciliación de la vida familiar

# Medidas de Flexibilidad Laboral

## 4.- Materia de Absentismo Laboral.

### 4.1

### Recomendaciones

- Impulsar la introducción de cláusulas reguladoras del control de las ausencias por ITCC, incluyendo criterios relacionados con los índices de absentismo en la política retributiva de la empresa.**
- Evitar el establecimiento de complementos de la prestación pública por ITCC**
- Si no es posible evitar o eliminar los existentes, se recomienda condicionar su percepción, asociándola a objetivos de reducción del absentismo colectivo y/o vinculándola a situaciones susceptibles de constatación por la empresa (eje: hospitalización) o verificación por la Entidad Gestora o Colaboradora, teniendo en cuenta que los procedimientos establecidos contemplan dichas actuaciones a partir del día 16º del proceso de baja.**

# Medidas de Flexibilidad Laboral

## 5.- Materia de Empleo y Contratación

- Objetivo: Fomentar la estabilidad con un uso adecuado de las modalidades contractuales y garantizando la viabilidad de las empresas con el mayor mantenimiento del empleo.
- Los compromisos en la negociación no deben implicar la introducción de factores de rigidez en la estructura de administración de personal.
- La contratación temporal debe encuadrarse dentro de una política de flexibilidad laboral, para hacer frente a necesidades concretas o coyunturales.
- A efectos de prevenir encadenamientos de contratos temporales sería interesante definir claramente la figura de “puesto de trabajo”.
- Toda contratación temporal debe regirse por criterios de proporcionalidad.
- La contratación a tiempo parcial para soluciones parciales.

# Medidas de Flexibilidad Laboral

## 5.- Materia de Empleo y Contratación



ATLAS SERVICIOS EMPRESARIALES, S.A.  
CL GOYA 29  
28001 MADRID

Madrid, a 28 de abril de 2008

### ASUNTO: PLAN DE ACTUACION EN EL CONTROL DE LA CONTRATACION TEMPORAL

Las políticas de fomento del empleo estable han conseguido reducir la tasa de temporalidad de los contratos de trabajo, aunque dicha tasa es en España del 30,9% y en la Comunidad de Madrid del 24,5%, según la EPA del cuarto trimestre del año 2007.

Se ha observado que en numerosos casos los contratos temporales no responden realmente a necesidades temporales de las empresas, por lo que deberían haberse concertado por tiempo indefinido. La contratación no causal limita la estabilidad en el empleo de los trabajadores y su formación profesional, y aumenta los riesgos de accidente de trabajo y enfermedad profesional. También puede ser negativa para las empresas puesto que incrementa los costes de contratación, limita la especialización y cualificación de los trabajadores, y dificulta una organización más eficiente.

Con el fin de lograr que los contratos por tiempo indefinido y temporales respondan, respectivamente, a necesidades indefinidas o temporales de las empresas, se ha programado por la Comunidad de Madrid en colaboración con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la realización de comprobaciones oportunas en aquellas que tengan una alta tasa de temporalidad.

La campaña se va a desarrollar en aproximadamente 800 empresas de la Comunidad de Madrid que cumplen los siguientes requisitos: tener más de 20 trabajadores en plantilla y tener más del 40% de contratos temporales. Su empresa se encuentra en estas circunstancias.

Próximamente recibirá una citación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para tratar sobre el asunto señalado. La finalidad del plan de actuación no es, en principio, sancionadora, sino que pretenda comprobar si los contratos temporales responden al objeto real de la actividad realizada, y en general si cumplen las exigencias legales, y, en caso negativo, advertir a la empresa sobre su obligación de transformarlos en contratos por tiempo indefinido. No obstante, si la empresa incumpliera la advertencia y no procediera a la transformación, podría levantarse acta de infracción.

Reciba un cordial saludo,

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO

Javier Vallejo Santamaría

EL DIRECTOR TERRITORIAL  
JEFE DE LA INSPECCIÓN PROVINCIAL DE  
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MADRID

Vicente Mata González

Temporalidad



better work, better life

# Medidas de Flexibilidad Laboral

## 5.- Materia de Empleo y Contratación

**CONTRATACION A  
TIEMPO PARCIAL**

Colectivos Específicos

Fines de Semana/Festivos

Guardas Legales

Apoyos Puntuales

Trabajos no diarios/complementarios

# Medidas de Flexibilidad Laboral

## 6.- Flexibilidad en la Organización del Trabajo

### 6.1

### Clausulas Limitativas

▶ Eliminar toda referencia a limitaciones o prohibiciones, via convenio, bien genéricas o específicas al uso del Trabajo Temporal.

▶ Eliminar la extensión de clausulas de subrogación contractual obligatoria a otros sectores al margen de los tradicionales.

▶ La subrogación contractual supone una limitación a la dirección y organización del trabajo, a la libre competencia y el establecimiento de situaciones de rigidez laboral.

# Medidas de Flexibilidad Laboral

## 6.- Flexibilidad en la Organización del Trabajo

### 6.2

### Clasificación Profesional

- Avanzar hacia estructuras de convenios basadas en grupos y áreas funcionales.
- Clasificaciones profesionales flexibles para dar respuestas a sistemas de gestión y organización del trabajo que den respuestas a situaciones de competitividad.
- **Referencias:** Sistema Nacional de Cualificaciones, Marco Europeo de Cualificaciones, Acuerdo Social de Cobertura de Vacios.
- Simplificación de estructuras profesionales sin descripción detalladas de categorías ni niveles dentro de los grupos profesionales que no aportan ninguna flexibilidad.

# Medidas de Flexibilidad Laboral

## 6.- Flexibilidad en la Organización del Trabajo

### 6.3

### Movilidad Funcional y Geográfica

- La Movilidad de los trabajadores como herramienta fundamental de adaptación de la empresa a requerimientos cambiantes
- La movilidad funcional se vincula a la pertenencia del trabajador a un grupo profesional.
- La introducción de niveles reduce la movilidad.
- La movilidad como polivalencia.
- Los niveles de movilidad geográfica en España son ínfimos.
- La movilidad geográfica contribuye a la competitividad empresarial.

# Medidas de Flexibilidad Laboral

## 6.- Flexibilidad en la Organización del Trabajo

6.3

O.J.D.: 4918  
E.G.M.: No hay datos

# Granada Hoy

Fecha: 12/11/08  
Sección: GRANADA  
Páginas:

## El parado que logre trabajo a 100 km de su casa recibirá hasta 11.000 euros

El Plan de Mejora de la empleabilidad de la Junta de Andalucía, que acaba de entrar en vigor, contempla subvenciones para fomentar la movilidad laboral entre los desempleados de la provincia

**G. S. M. / GRANADA**  
Siete de cada diez españoles estarían dispuestos a mudarse por un trabajo fuera de su provincia. En una encuesta realizada por el Servicio Andaluz de Empleo (SAE), se descubrió que el 73,8% de los desempleados de la provincia de Granada aceptaría cambiar de residencia si encontrara un trabajo fuera. Y en Granada, además, recibiría un 'premio' de hasta 11.000 euros por hacerlo.

La Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía está dispuesta a ponerlo todo de su parte para que los desempleados de la región logren encontrar un puesto de trabajo, ya sea en su ciudad o en cualquier otra. Por eso, para que la distancia no sea un obstáculo a la hora de salir del paro, el Plan Extraordinario para la Mejora de la Empleabilidad -que entró en vigor el pasado viernes- establece una serie de medidas...

### Plan de mejora de la empleabilidad

SIMULACIÓN DESDE GRANADA DEL RADIO DE ACCIÓN DE LAS AYUDAS A LA MOVILIDAD

Los interesados en recibir las ayudas de la Junta -que también incluyen actividades formativas, de ampliación de la experiencia laboral y de fomento de la colaboración social- deberán haberse inscrito como demandantes de empleo durante el mes siguiente a la pérdida de su trabajo y acreditar que en los doce meses anteriores han estado contratados al menos...

# Medidas de Flexibilidad Laboral

## 6.- Flexibilidad en la Organización del Trabajo

### 6.4

### Prevención de Riesgos Laborales

- > Vigilancia de la Salud de los Trabajadores: los reconocimientos médicos impuestos legalmente a las empresas y financiados por estas son de carácter específico en función de factores de riesgo no eliminables.
- > Los reconocimientos médicos generales o inespecíficos no son exigidos por la normativa preventiva y su mantenimiento supone un coste económico extra.
- > Es aconsejable pactar en los convenios colectivos un régimen de infracciones y sanciones por los incumplimientos de las obligaciones preventivas y precisar las competencias de los Delegados de Prevención y de los Comités de Seguridad y Salud.

# Medidas de Flexibilidad Laboral

## Flexibilidad en la organización del trabajo.

6.5

### Teletrabajo

■ Conviene tener en cuenta **tres criterios recogidos en el Acuerdo Marco Europeo**:

- Carácter voluntario del Teletrabajo, tanto para el trabajador como para la empresa y reversibilidad del mismo salvo que forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo.
- Igualdad de derechos que no identidad de condiciones con los trabajadores de las instalaciones de la empresa.
- Soluciones específicas relacionadas con aspectos del trabajo: confidencialidad, privacidad, prevención de riesgos laborales, formación e información.



better work, better life

**Muchas Gracias**  
**Moltes Gràcies**

Oscar Lupión Blas  
Asesoría Jurídica Grupo Adecco