

EL DERECHO DEL TRABAJO Y EL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES ANTE LA CRISIS ECONÓMICA*.

Remedios Menéndez Calvo*

*** Presentación: El Derecho del Trabajo y el sistema de relaciones laborales ante la crisis económica.-**

Estamos ante una gran crisis económica internacional. La primera gran crisis de la economía globalizada. Es una crisis, a diferencia de otras anteriores, que afecta, con carácter general y de manera transversal, a todos los sectores, a todas las categorías profesionales y a todos los territorios. La crisis del sistema financiero internacional está suponiendo una restricción del crédito a empresas y familias que no hace más que agravar la situación. Queriendo ser optimistas podemos hacernos eco de quienes hablan ya de repunte de la economía estadounidense y de “brotes verdes” en algunos países de nuestro entorno europeo.

Pero lo cierto es que esta crisis financiera está afectando significativamente a la mayoría de las empresas y, por ende, a sus trabajadores; se ha producido un notable deterioro de la confianza tanto de consumidores como de empresarios. La crisis financiera internacional y sus consecuencias sobre el encarecimiento y las dificultades de acceso a la financiación, está comprometiendo la continuidad de las empresas –y, en muchos casos, de los empleos de sus trabajadores– y limitando las posibilidades de inversión y crecimiento empresarial, perdiendo oportunidades de negocio y expansión lo que, sin lugar a dudas, también repercute muy negativamente en el sistema de relaciones laborales.

Desde los años 80, la frase “la crisis económica es una compañera de viaje histórica del Derecho del Trabajo” –acuñada por el Profesor Carlos Palomeque– se ha convertido en un tópico del Derecho laboral. El Derecho del Trabajo no puede, ni debe, eludir su responsabilidad en la regulación legal –y convencional– de las condiciones laborales en el actual contexto socio-productivo. Desde el ordenamiento laboral han de elaborarse

* Texto del Guión de la intervención oral (Ponencia) en el *III Congreso “Actualidad Laboral”* organizado por el Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Madrid (sesión celebrada en el Salón de Grados de la Facultad de Derecho-UAH, el 16 de noviembre de 2009).

* Doctora Europea en Derecho. Personal docente e investigador de la Universidad de Alcalá.

propuestas reguladoras del mercado de trabajo y de impulso del sistema de protección social.

Buena parte de la doctrina laboralista, ha disertado sobre los nuevos retos del derecho social ante la crisis económica, revisando –en tono de reflexión crítica la mayoría de las veces– instituciones clásicas del ordenamiento laboral como las reestructuraciones del empleo en la empresa y las políticas pasivas o de previsión social. En suma, se trata de pensar sobre ¿qué puede hacer el sistema jurídico-laboral ante tal escenario de crisis?. ¿Qué reformas cabría abordar en este concreto ámbito de nuestro ordenamiento?. La relevancia del tema no ofrece dudas. Y aún menos si pensamos en la cifra de más de 4 millones de personas desocupadas. Una tasa de paro en torno al 18% de la población activa.

Retos y reformas que, en su dimensión práctica y más real, tienen una evidente repercusión en el seno de las empresas y, en concreto, en la labor del correspondiente Departamento, responsable de los RRHH. El desafío para los responsables de RRHH en una empresa pasa por reforzar la capacidad de reorganización de las empresas y de adaptación del sistema productivo; impulsar fórmulas que refuercen la coordinación de intereses de empresas y trabajadores y lograr pasar del modelo de trabajador cautivo, a empleado cautivado, lo que permitirá afrontar eficientemente el reto de las crecientes dificultades que plantea la crisis que parece envolverlo todo. Los departamentos de RRHH se enfrentan al reto de equilibrar su necesidad de retener el talento clave al tiempo que intentan responder a sus pretensiones económicas, con el fin de ajustar los niveles de remuneración.

El Departamento de RRHH ha pasado en poco tiempo de ser visto como un gestor de funciones administrativas a enfrentarse a retos que lo convierten en una pieza clave para difundir la misión de la empresa a través de toda la organización y para apoyar la implantación estratégica. Así pues, ante la situación de crisis actual, los responsables del Departamento han de saber responder a cuestiones claves en términos de estrategia empresarial: ¿Cómo mantenemos el equilibrio entre la gestión y las actuaciones necesarias para afrontar tal coyuntura económica?; ¿Qué es fundamental mantener y qué debemos cambiar?; ¿Cómo debe ser la comunicación interna de todos estos cambios?. En fin, saber si existen alternativas para la optimización de recursos que no sea una

reducción de costes en personal. Para ello hemos de acudir al marco normativo de referencia y, en particular, al Derecho del trabajo no sólo en su vertiente legal, sino también convencional.

Todos estaremos de acuerdo en que en el panorama que tenemos hoy ante nosotros existe una concepción diferente de las relaciones laborales que está evolucionando hacia nuevos horizontes. Asimismo, hemos de advertir que esta situación de crisis económica coincide con un proceso de crisis conceptual, a propósito del debate sobre el propio futuro del Derecho del Trabajo y sobre la implantación del modelo de flexi-seguridad. En los últimos meses, despido y desempleo se han convertido en sinónimos de crisis. Y es que, ante tanta incertidumbre y beneficios negativos, las empresas no han dudado en sacar la tijera –si se me permite la expresión– y recortar su plantilla, sin tener en cuenta que, en algunos casos, esta medida no resolverá el problema de fondo y se traducirá en un empeoramiento del clima laboral y la motivación. Una correcta orientación estratégica de las políticas de RRHH serán determinantes del éxito de la organización empresarial; cuando decides no usar la vía del despido, tienes que buscar soluciones alternativas más innovadoras y eso llevará seguramente a un mayor rendimiento económico de la empresa. Apuntaré después algunas de esas medidas, aunque sí puedo adelantar que la clave para la creación de empleo no está en una nueva reforma laboral o, al menos, no sólo.

La economía española ha pasado de crecer y crear empleo a ritmos intensos, con tasas de crecimiento entre las mayores de Europa, a experimentar una fuerte desaceleración que ha provocado un importante impacto negativo tanto en la actividad de las empresas como en el empleo. Tras una década de crecimiento económico sostenido, que había dado importantes frutos en términos de empleo y bienestar, así como el fortalecimiento de las empresas, en España se afronta una nueva fase en la que el mercado laboral de nuestro país se enfrenta a retos importantes. No obstante, la economía española cuenta con importantes fortalezas acumuladas en los últimos años mediante un esfuerzo conjunto, y que deben ayudar a superar estos desafíos. Entre ellas cabe destacar una extensa fuerza laboral con un mayor nivel de cualificación respecto a períodos anteriores; y empresas cada vez más modernas, dinámicas e internacionalizadas.

Además, entre las fortalezas deberíamos señalar también el Diálogo Social, que el Gobierno y los interlocutores sociales convienen en reforzar y dotarlo de mayor relevancia ante la nueva situación, aunque parece que no resulta fácil, por el momento, llegar a un acuerdo. Tras el periodo de bloqueo en las negociaciones entre los sindicatos y las organizaciones empresariales, parece que, finalmente, se vislumbra una posibilidad de Acuerdo entre UGT, CCOO y CEOE-Cepyme, para suscribir un nuevo acuerdo de negociación colectiva. Los secretarios generales de CCOO y UGT anunciaron la semana pasada la futura firma de un AINC plurianual (2010-2012), en el que se propone la “*modulación*” de los salarios al ciclo económico a cambio del mantenimiento y la mejora de la calidad del empleo, así como la moderación de los beneficios empresariales y la reinversión de éstos en la mejora del tejido productivo.

La principal preocupación y prioridad del Gobierno y de los interlocutores sociales es el empleo y la apuesta por un modelo de crecimiento económico equilibrado y duradero, basado en la mejora de la competitividad. Los paquetes de medidas aprobados en 2008 y 2009 parecen querer impulsar la recuperación del crecimiento económico y potenciar un modelo productivo que apueste por la innovación, el desarrollo tecnológico y el valor añadido, de forma que aumente la productividad de la economía, el empleo y la calidad del mismo. En esta línea, resulta prioritario prevenir la destrucción de empleo, facilitar la recolocación de las trabajadoras y los trabajadores desempleados y garantizar la cobertura social [*“Declaración para el impulso de la economía, el empleo, la competitividad y el progreso social”*. 29 de julio de 2008]. Veremos, pues, ciertas medidas de política económica y laboral que ha aprobado el Gobierno en los últimos meses –en algo más de año y medio– ante los retos a los que se enfrenta en la actualidad la economía española; medidas que dicen querer situarnos “en una senda de crecimiento equilibrado y sostenible, más basada en el incremento de la productividad”.

*** Medidas legales: propuestas y retos.-**

Como digo, desde el punto de vista económico, se apuesta por la articulación de medidas estructurales que aumenten la productividad y potencien la competitividad. En términos laborales, se intenta seleccionar aquellas acciones que tengan, además, un mayor impacto a favor de la creación de empleo o, al menos, de la no destrucción del

existente. Es necesario, en suma, detener el círculo vicioso de menor empleo, menor consumo, menor producción.

El Gobierno español ha arbitrado una serie de medidas que, aun yendo en buena dirección –o, al menos, buena intencionalidad– resultan ser todavía insuficientes e incluso, en algunos casos, inconexas. En un Estado fuertemente descentralizado como el español, las CCAA deberán asumir un papel activo coordinando las medidas que éstas ya están adoptando con las que se puedan acordar con el Gobierno central. Todas ellas, estatales y autonómicas, están relacionadas con el mantenimiento del empleo, la protección de los trabajadores desocupados y las prestaciones sociales, así como medidas económicas para impulsar la economía de las empresas y garantizar su productividad mediante el sistema de bonificaciones y exenciones.

Sin olvidar, otras acciones más generales <<para el estímulo de la economía y el empleo>> a favor de familias, trabajadores asalariados, trabajadores autónomos y empresas que recoge el “Plan Español” (del mismo nombre), así como los objetivos previstos en el <<Programa Nacional de Reformas de España>> en los Ejes de actuación 6 y 7, sobre “Mercado de trabajo y diálogo social” y “El plan de fomento empresarial”, respectivamente, quiero recordar:

* El RD-Ley 2/2008 de 21 de abril “de medidas de impulso a la actividad económica”; a pesar de introducir mayoritariamente reformas fiscales y mercantiles, también se incluyó un Capítulo (II) para aprobar un Plan extraordinario de medidas de orientación, formación profesional e inserción laboral, con el objetivo fundamental de hacer frente al volumen de desempleados en nuestro país. Medidas que se complementan con subvenciones para el proceso de búsqueda de empleo y para facilitar la movilidad geográfica.

* También citar el RD-Ley 9/2008, de 28 de noviembre, por el que se crea el Fondo Estatal de Inversión Local [*financiación de obras de nueva planificación y ejecución competencia de las entidades locales: 8.000 millones €*] y un Fondo Especial del Estado para la Dinamización de la Economía y el Empleo [*financiación de actuaciones de inmediata ejecución, en el ámbito de determinados sectores productivos estratégicos, para el desarrollo de proyectos con alto impacto de en el mantenimiento y*

creación de empleo: 3.000 millones €], que conllevan la aprobación de créditos extraordinarios por un total de 11.000 millones de Euros. En similar sentido, el RD-Ley 13/2009 de 26 de octubre aprueba un nuevo Fondo, cuya inversión irá destinada a proyectos y actuaciones “que contribuyan a la sostenibilidad económica, social y ambiental”.

* En diciembre del año pasado se aprueba la Ley 2/2008 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009 que decía consolidar la reorientación del gasto hacia programas para el impulso de la productividad. Lo que se evidenció, por ejemplo, en las medidas de mejora del bienestar y la cohesión social [*como es el caso de las prestaciones de los complementos para las pensiones mínimas o las pensiones no contributivas*]. También en las referencias al sistema de financiación de las políticas activas de empleo por el Servicio Público de Empleo Estatal, así como de la formación profesional para el empleo.

* Después, el 6 de marzo, se aprueba el RD-Ley 2/2009 de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas. Este RD-Ley regula medidas dirigidas al mantenimiento del empleo [*1) favorecer la regulación temporal de empleo en lugar de la extinción de los contratos, bonificando las cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la Seguridad Social en un 50 por ciento en aquellos supuestos en que se proceda por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a un ajuste temporal del empleo con la perspectiva de garantizar la continuidad de la empresa y de los puestos de trabajo, siempre que el empresario asuma el compromiso de mantener el empleo durante al menos un año después de finalizada la situación de suspensión de contratos o reducción de jornada; 2) La segunda medida modifica la regulación del convenio especial de la Seguridad Social que se suscribe en el marco de determinados expedientes de regulación de empleo de empresas no concursadas en procedimiento concursal*] junto con medidas dirigidas a mejorar la protección social de los trabajadores [*La primera de ellas consiste en reponer la prestación por desempleo y la cotización a la Seguridad Social de los trabajadores a los que se les haya suspendido su contrato de trabajo o reducido su jornada por un expediente de regulación de empleo y, posteriormente, se les extinga o suspenda el contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. La segunda medida suprime el plazo de espera de un mes para el percibo del subsidio de desempleo que hasta ahora se aplicaba en determinados supuestos*] y, en tercer lugar, se establecen medidas para incentivar el empleo de las personas desempleadas [*Así, en el artículo 5 se regula una novedosa medida que tiene por objeto incentivar al empresario para la contratación indefinida de trabajadores beneficiarios de las prestaciones por desempleo, como medida de política activa de empleo de aplicación preferente sobre las*

políticas meramente pasivas. En este sentido la empresa que contrate a un trabajador desempleado que perciba prestaciones por desempleo podrá bonificarse el 100 por ciento de la cuota empresarial por contingencias comunes de la Seguridad Social, hasta alcanzar como máximo el equivalente del importe de la prestación que tuviera pendiente de percibir a la fecha de entrada en vigor del contrato, con un máximo de duración de la bonificación de tres años. Esta medida se aplicará, no sólo a quienes perciben prestaciones contributivas, sino también a desempleados que perciben el subsidio asistencial y la renta activa de inserción]. Además, se recogen dos medidas dirigidas al impulso de los contratos indefinidos a tiempo parcial, como tipo de contrato que puede resultar especialmente atractivo para trabajadores y empresarios, favoreciendo la creación de un tipo de empleo estable que en otros países europeos tiene unas tasas muy elevadas [Con esta finalidad, el artículo 6 introduce dos modificaciones en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo: la primera de ellas incluye entre los trabajadores cuya contratación puede dar lugar a bonificación, si está incluido entre los colectivos regulados en el programa de fomento de empleo, al demandante de mejor empleo que, siendo trabajador a tiempo parcial con una jornada muy reducida, -inferior a un tercio de la jornada a tiempo completo- es contratado en otra empresa; la segunda medida supone incentivar proporcionalmente más el contrato a tiempo parcial frente al contrato de jornada completa]. Todas estas medidas se complementan con otras relativas a: 1) La demora de la materialización de los excedentes de ingresos que financian las prestaciones de carácter contributivo y demás gastos necesarios para su gestión, resultantes de la ejecución presupuestaria correspondiente al ejercicio 2008; y 2) Se habilita al Gobierno para prorrogar el Plan Extraordinario de medidas de orientación, formación profesional e inserción laboral aprobado en abril de 2008, con el fin de proporcionar un mejor servicio al creciente número de personas desempleadas, en particular en lo que se refiere a la orientación profesional para lograr una más rápida inserción laboral.

* También me parece digno de mención el plan de Ayudas aprobado por el Consejo de Ministros (“apertura de una línea de avales”) para que, a través del ICO, se financien las deudas que las Corporaciones Locales tenían adquiridas con los proveedores y empresas –en su mayoría, pequeñas empresas y trabajadores autónomos– que han prestado servicios y realizado obras para los municipios españoles.

* En términos de protección social, hay que citar el RD-Ley 10/2009, de 13 de agosto “por el que se regula el programa temporal de protección por desempleo e inserción”. Su objeto es facilitar la cobertura económica, con carácter extraordinario, a personas en situación de desempleo que, habiendo agotado la prestación contributiva o

el subsidio, carezcan de rentas y se comprometan a participar en un itinerario de inserción laboral, tal y como prevé el propio RD.

Con todo y con eso, hasta el día de hoy, miles de empresas, se han visto obligadas a recurrir a los instrumentos que la legislación española tiene establecidos, para su supervivencia, como son: EREs (extintivos o suspensivos-temporales), aplazamiento del pago de impuestos y de deudas con la Seguridad Social y concurso de acreedores. También se utiliza para la reorganización empresarial: la reducción de jornada de trabajo (novaciones contractuales de “por tiempo completo” a “tiempo parcial”) o la movilidad geográfica (cambio de centro de trabajo, por relocalización de la empresa). No se puede negar que el vigente modelo laboral presenta imperfecciones y que debería adaptarse mejor a nuestra actual estructura empresarial y nuestro nuevo mercado de trabajo, porque algunas de las reformas precedentes se encuentran agotadas en sus potencialidades. Entonces, ¿cuáles pueden ser las vías de reforma laboral ante esta situación?. ¿Con qué herramientas de flexibilidad interna pueden contar los Departamentos de RRHH para evitar los despidos o, en su caso, garantizar los derechos de los trabajadores asalariados que ven extinguida su relación laboral?.

* En términos de empleo, y de su calidad –aparejada a la estabilidad–, reducir la tasa de contratos temporales y simplificar las modalidades contractuales. Quizás haya que rebajar el grado de flexibilidad en la contratación y poner el acento en el logro de la estabilidad real. Hecho que hay que relacionar con el uso abusivo, en ciertos casos, de la externalización productiva y sus efectos sobre las condiciones laborales de los trabajadores de las contratas y subcontratas. Siguiendo las experiencias de otros países de nuestro entorno comunitario, debemos impulsar fórmulas que refuercen la flexiseguridad. Esto es, no sólo la flexibilidad, sino también, y muy importante, la seguridad. Sería útil articular una nueva regulación del trabajo a tiempo parcial –incluida su protección social– más adaptada a las exigencias de los interesados; de modo que su uso responda a las efectivas expectativas de empresarios y trabajadores.

* Y en relación con el empleo, también debe garantizarse el régimen jurídico del despido. No se debe descausalizar el despido, ni revisar los costes del mismo previstos en el vigente Estatuto de los Trabajadores. Ahora mismo, nada hace presumir que una intervención sobre los costes del despido pudiera reforzar el aumento de la contratación

en el momento futuro de repunte económico. Se debe reforzar la capacidad de reorganización de las empresas, la adaptación del sistema productivo y, por consiguiente, la permanencia de las plantillas. Los ajustes en el mercado de trabajo derivados de situaciones de crisis se están realizando destruyendo empleo, especialmente de carácter temporal, cuando podría (y debería) hacerse mediante reducción del número de horas trabajadas, como en otros países europeos.

* Respecto de esta última idea (permanencia de las plantillas) puede ser muy interesante que en los procesos de reestructuración, articulados mediante ERE se dote de auténtico contenido a los Planes sociales. Debemos considerar a estos Planes como alternativas productivas y de creación de fuentes de empleo (nuevo) de calidad y de recolocación real de los trabajadores.

* También hay que abordar una reforma de la Ley Concursal. Desde el ámbito laboral se debe requerir que en los procedimientos de modificación, suspensión y extinción de contratos, se reconozca la representación del Sindicato y se garantice un mayor papel de las instancias laborales en los procesos concursales. Y en el caso de quiebra con continuidad de la actividad, que los recursos económicos destinados al mantenimiento de esa actividad empresarial se gasten a tal efecto o respondan ante los compromisos del plan de empleo, en su caso.

* Por último, invertir en formación en aras de un aumento de la productividad y competitividad de las empresas. También en los ERE se puede adoptar como elemento estratégico la formación.

*** Valoración final.-**

Personalmente pienso que la cultura empresarial y sindical en los procesos de reestructuración, como los que estamos viviendo los últimos meses a diario, provoca una indebida monetarización de las soluciones, que se centran en la cuantía de las indemnizaciones en detrimento de otras alternativas cualitativas. Quizás se están derrochando demasiados esfuerzos en el debate entre las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales sobre estos extremos. Creo que nuestro país requiere cambios trascendentales y urgentes, pero éstos no pueden consistir sólo en el

abaratamiento de los costes laborales, porque no constituye una fórmula que pueda coadyuvar a superar la situación de dificultad que vivimos.

La crisis no tiene su origen en el mercado laboral y, por tanto, la solución no puede provenir únicamente de reformas laborales que sólo servirían para acelerar la destrucción del empleo, al igual que una desmedida reducción de impuestos y cuotas sociales sólo provocaría el potencial deterioro de nuestros sistemas públicos de protección social. El mercado de trabajo no constituye la causa de la crisis económica que padecemos y no es justo afirmar que el actual marco regulador de las relaciones laborales en España ha sido el que ha podido provocar el fuerte deterioro del empleo. La solución pasará por exigir al Gobierno la adopción de las medidas necesarias para la reactivación económica, dotar de liquidez a empresas, autónomos y familias y requerir la promoción de un acuerdo tripartito –del ejecutivo, los sindicatos y la patronal– para tener más y mejor empleo, ampliar la protección social e impulsar la economía productiva. En fin, revisar consensuadamente –canalizar la revisión y/o reforma a través de la concertación social– las políticas activas de empleo, la protección por desempleo, el régimen de los EREs y de los despidos. Pero también exigir una mayor adaptación de la negociación colectiva al nuevo escenario económico, empresarial y social e iniciar una reforma de su estructura en aras de que sea más racional y coherente. Y habría que plantearse la participación de los agentes privados de colocación en la intermediación en el mercado de trabajo para reforzar los servicios prestados por los actuales Servicios Públicos de Empleo, ante las transformaciones del mercado laboral y de las nuevas características del actual demandante de ocupación.

Dicho de otro modo, los objetivos prioritarios para la mejora de la economía y el empleo deberían ser, en síntesis: 1) Garantizar la protección social de las personas más afectadas por la crisis evitando que caigan en las zonas de exclusión; 2) Reactivar la actividad económica y cambiar el modelo productivo para evitar que se siga destruyendo empleo; 3) Establecer las bases para cambiar el modelo de crecimiento económico en aras a conseguir una economía más sana y sostenible y menos vulnerable a los cambios de ciclo; y 4) Mejorar nuestro sistema educativo y la formación profesional para garantizar el empleo cualificado, así como incentivar la formación de los trabajadores en períodos de estancamiento de producción para conseguir una mayor productividad en situaciones futuras de mayor bonanza económica.

Dicho esto, también hemos de ser conscientes de que, para garantizar su futura aplicación y viabilidad, es indispensable contar con amplios recursos económicos que hemos de poner en relación con otras variables –en el ámbito de una potencial reforma financiera, fuera del marco estrictamente laboral– como la política fiscal, el sistema bancario, los recursos y la capacidad de las instituciones públicas (por ejemplo, el ICO), etc.

El alcance y profundidad de las repercusiones que la crisis económica mundial está teniendo en la situación del empleo en España, el incremento en el número de trabajadores desempleados, el incremento en el gasto público para atender su protección, y las dificultades actuales para su pronta incorporación al mercado de trabajo, constituyen una situación extraordinaria que exige la inmediata puesta en marcha de medidas que eviten y mitiguen esos efectos, tanto desde la perspectiva de cada posible beneficiario como desde la del esfuerzo colectivo que representa para el conjunto de la sociedad la salida de la crisis actual. Son muchos los foros en los que se aborda el tratamiento estratégico de la crisis financiera. Desde muchos sectores – políticos, académicos, etc.– se brindan soluciones de carácter interdisciplinar; hemos oído y leído a Economistas, juristas o sociólogos hablar de retos y propuestas para la reactivación laboral en España frente a la crisis, pero los datos siguen siendo, lamentablemente, alarmantes.

Desde el punto de vista de los RRHH, en el día a día de las empresas, quizás el reto es el de mejorar la productividad y la propuesta ser más competitivos; pueden aprovecharse estos momentos de crisis para mejorar los procesos, eliminando los productos y servicios no rentables para la empresa, sin necesidad de recortar plantilla o salarios. Todos los expertos coinciden en que la función de RRHH es una palanca imprescindible para salir airoso de la crisis. Desde esta perspectiva, el objetivo fundamental de la función es generar ahorros y eficiencias mediante la optimización de los sistemas de gestión organizativos y de personal. No se trata de pagar menos sino de optimizar lo que se paga, es decir, de lograr el máximo rendimiento de la retribución, en términos de atracción y retención de empleados clave y motivación y alineamiento con los objetivos. En suma, revisar la estructura de costes empresariales para optimizar los gastos, de manera que las cuentas generales mejoren sin perder capital humano.

No quisiera terminar, sin referirme, muy brevemente, a la ingente necesidad de tomar medidas adecuadas para los trabajadores autónomos y en relación a la microempresa. Nuestro tejido productivo está conformado, en una gran mayoría, por pequeñas empresas y microempresas. En estos momentos difíciles es muy importante prestarles una mayor atención puesto que son los que sufren más la situación. Así, hay determinadas condiciones que afectan a la gestión del negocio que se deberían flexibilizar y garantizar también cierta tutela social en los casos de cese de la actividad. Enfatizar o destacar en este punto, la importancia de las modificaciones introducidas por el RD 1300/2009 de 31 de julio “de medidas urgentes de empleo destinadas a los trabajadores autónomos y a las cooperativas y sociedades laborales”.

Pero, además, dentro de los objetivos generales para no sucumbir ante la crisis, dada la particularidad de este tipo de empresas, hay que priorizar en la búsqueda de estrategias dirigidas a la reactivación de su economía. Para ello, a corto plazo, es necesario afrontar, con medidas complementarias a las ya articuladas, las necesidades de financiación de las pymes y de los trabajadores autónomos, no sólo para lograr su supervivencia, sino también para favorecer nuevos proyectos de inversión y fomentar nuevas iniciativas.