

"En los dos últimos meses se ha visto premiada la contratación indefinida por primera vez en mucho tiempo en los datos aragoneses"

Ha destacado Marta Gastón, consejera de Economía, Planificación y Empleo de Aragón en la jornada "Reforma laboral. Un nuevo mercado de trabajo para la recuperación económica", organizada por Adecco y Apd en Zaragoza y que ha reunido a más de 80 empresas de la zona

Respaldada por un consenso sin precedentes entre Gobierno, sindicatos y patronales, y tras una compleja aprobación parlamentaria, la nueva reforma laboral es ya una realidad consolidada que aborda muchos de los grandes problemas estructurales del mercado de trabajo en España, definido desde hace años por las altas tasas de paro (14,5% de la población activa) y la temporalidad (26% de contratos eventuales).

Para conocer en detalle las implicaciones que este nuevo entorno legal representa para las empresas y los trabajadores, Adecco, líder mundial en la gestión de recursos humanos, y la Asociación para el Progreso de la Dirección (APD) han organizado la jornada "Reforma laboral. Un nuevo mercado de trabajo para la recuperación económica", que ha tenido lugar esta mañana en Zaragoza y que ha reunido a más de 80 empresas de la zona. Una iniciativa con la que acercar a las organizaciones la nueva realidad normativa y sus obligaciones como agentes empleadores.

Félix Longás, presidente de Honor de APD en Aragón, ha sido el encargado de dar la bienvenida al evento de hoy, y ha resaltado que "esta reforma trae un desafío normativo muy importante que ya se empieza a dejar ver. Es fruto de una alianza histórica y es uno de los mejores acuerdos que se podían conseguir en el actual contexto, que da muestra de la continuidad y el acuerdo de los agentes sociales. Uno de los principales objetivos de esta ley es reducir la precariedad, mantener el nivel de empleo con mecanismos como los ERTE, y se pone fin al límite de un año en la ultraactividad de los convenios. Todo esto supondrá un proceso de adaptación para empresas y trabajadores, y es un reto muy importante".

Herminia Lombarte, directora regional de Adecco en Aragón, ha sido la encargada de dar la bienvenida al evento de hoy, y ha puesto el foco en la importancia del consenso que trae esta reforma laboral señalando que "abordará algunos de los principales problemas estructurales del mercado de trabajo como las elevadas tasas de desempleo, la alta temporalidad y cuestiones capitales como la negociación colectiva o la ultraactividad, o los mecanismos red, con el objetivo de estar alineados con las directrices que marca la Unión Europea".

"Aragón y sus empresas necesitan mecanismos de flexibilidad para poder crear y mantener empleo ante circunstancias cambiantes como las que hemos vivido en los últimos años: desabastecimiento en algunas industrias como la del automóvil, ahora la guerra en Europa que traerá también consecuencias, etc.", ha concluido Lombarte.

A continuación, la consejera de Economía, Planificación y Empleo del Gobierno de Aragón, Marta Gastón, ha inaugurado la jornada y ha señalado que “la nueva reforma laboral no es fruto de un “calentón” sino que es un reclamo de la sociedad desde hace mucho tiempo. Las reclamaciones que traían aparejados los fondos Next Generation de la UE han hecho posible que esta reforma haya salido a la luz para abordar problemas que son estructurales de nuestro mercado de trabajo. No recoge el ideal que cada agente social tenía en mente, pero por el modo de trabajarla sí parece una reforma idónea, con visos de mejora probablemente, pero el consenso que trae es muy importante y tiene vocación de perdurabilidad. Es fruto del éxito del dialogo social y esa es su gran fortaleza. Aborda aspectos del mercado como la flexibilidad interna que en momentos como la crisis de la Covid ha permitido a las empresas adaptarse a la situación y no destruir más empleo del necesario y que tendremos que volver a usar en situaciones próximas. Esta flexibilidad ha venido para quedarse y es una de las mejores noticias que nos trae esta reforma laboral”.

Gastón ha hablado del objetivo de reducir la temporalidad que trae esta norma y ha señalado que “no todos los sectores ni empresas abusan de la temporalidad, esta debe coexistir con la contratación indefinida, pero a veces esta ha supuesto más del 90% en la contratación realizada y este elevado nivel de temporalidad acaba mermando las condiciones de trabajo (especialmente las salariales) y eso imposibilita a los jóvenes desarrollarse. El abuso de temporalidad trae falta de competitividad empresarial y social, pues cuanto más temporalidad, menor cualificación de los trabajadores en las empresas. Las mujeres y los jóvenes son quienes más padecen esta falta de estabilidad, que trae rotación en las plantillas que a su vez perjudica a la empresa, al trabajador y a la competitividad también territorial. Algunos sectores requieren de una estacionalidad laboral: automoción, hostelería, agricultura... pero el modus operandi no debe ser la linealidad. El convenio sectorial va a permanecer sobre el de empresa porque había un elevado número de convenios de empresa que buscaban descuelgues salariales y eso no se puede permitir”.

“Otro abuso en el mercado de trabajo viene del lado del abuso de la subcontratación porque se reducían las condiciones laborales de ciertos colectivos como las llamadas “kellys”, que trae rebajas en la calidad de ciertos trabajos. Con esto se frena la productividad, aumenta la brecha salarial generacional, de género y territorial. Esta normativa es una oportunidad para tratar de corregir estos problemas y traer un mejor futuro para los jóvenes aragoneses y que puedan desarrollar su proyecto vital en su propia tierra”, no ha dejado de señalar la consejera.

Por último, Gastón ha indicado que “el contrato fijo discontinuo parece el adecuado para las actividades con gran estacionalidad, aunque en sectores como la Construcción va a haber que hacer un gran proceso de adaptación. Es importante conocer, difundir y ayudar a aplicar la reforma para evitar posibles sanciones a las empresas aragonesas. Deberán pasar aproximadamente 6 meses para poder ver los efectos de la reforma sobre la temporalidad. Aunque los dos últimos meses se ha visto premiada la contratación indefinida por primera vez en mucho tiempo en los datos aragoneses. La formación debe ser una constante a lo largo de la vida laboral, desde la necesaria digitalización hasta cualificaciones propias de cada sector”.

La visión de patronal y sindicatos

La jornada ha contado con dos mesas de debate. La primera de ellas ha sido moderada por el periodista Samuel Barraguer y han intervenido Salvador Sánchez, presidente de la Comisión de Relaciones laborales de CEOE Aragón, Sonia García, secretaria de Igualdad y Política Social de

CCOO en Aragón y Daniel Alastuey, secretario general de UGT en Aragón. Ellos han abordado aspectos como el impacto de la normativa en las empresas aragonesas y el papel de los sindicatos en la nueva negociación colectiva.

En su intervención, Salvador Sánchez, presidente de la Comisión de Relaciones laborales de CEOE Aragón, ha afirmado que esta nueva ley “tendrá el impacto que los agentes sociales queremos que tenga. Nuestro contexto actual se caracteriza por precios energéticos insoportables, falta de suministros de componentes, la inflación disparada que puede entrar en una reducción de la productividad, y por supuesto, la invasión rusa de Ucrania... con esto necesitamos tener instrumentos que nos faciliten adaptarnos a estas situaciones tan cambiantes. Los agentes sociales debemos intentar reducir la inseguridad jurídica de la norma para dar estabilidad a las relaciones laborales”.

“La negociación de la reforma ha sido larga, compleja... hay una parte muy importante que no se ve, la que no ha tocado algunos aspectos que algunos sectores querían que cambiara. Por ejemplo, se han respetado las herramientas de flexibilidad interna más importantes como ERTes (con nuevas causas de fuerza mayor, la creación de los mecanismos red, etc.), o la posibilidad de cambiar las condiciones de trabajo, pero se han quedado fuera otros aspectos”, ha continuado Sánchez.

“Sobre la contratación, hay un cambio cultural que tenemos que asumir, empezando por la Administración Pública que es quien más temporalidad soporta, muy por encima de la empresa privada. Vamos hacia una política de contratación con más estabilidad donde va a primar la contratación indefinida. Pero los sindicatos deben asumir que también deberá haber un cambio cultural cuando se necesite usar de esta flexibilidad, ser más ágiles... Además, hay actividades temporales que no podrán resolverse con los contratos que se proponen en esta nueva ley, por lo tanto, habrá que adaptarse a cada circunstancia”, ha concluido el representante de la patronal aragonesa.

Por su parte, Sonia García, secretaria de Igualdad y Política Social de CCOO en Aragón, ha señalado que “este acuerdo hay que ponerlo en valor pues desde intereses distintos hemos logrado ponernos de acuerdo y modernizar las relaciones laborales. Es una nítida mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores. Teníamos unas condiciones muy precarias que suponen un freno a la recuperación económica y a la creación de empleo de calidad. Es una reforma de gran calado porque actúa sobre elementos que nos han llevado a la situación en la que estamos ahora: era necesario reducir la temporalidad, reforzar el papel de la Inspección y las sanciones a las empresas incumplidoras, la prevalencia de los convenios sectoriales, etc.”.

“Recuperar la negociación colectiva pasa por tres objetivos: la prevalencia del convenio sectorial sobre todo en materia salarial, la recuperación de la ultraactividad indefinida y la adaptación del convenio en contrataciones y subcontratas para que no haya competencia por salarios en las empresas”, ha señalado García.

Por otro lado, Daniel Alastuey, secretario general de UGT en Aragón, ha destacado que “nosotros queríamos derogar la reforma laboral anterior, que era una reforma impuesta. Esta es una reforma pactada, consensuada entre Gobierno, empresarios y sindicatos, lo que hace que esta sea una diferencia sustancial. Nuestro contexto económico se ha vuelto a agravar en los últimos meses, pero lo

importante está en el enfoque que los gobiernos han abordado este contexto: con medidas expansivas apoyadas por fondos públicos. Y también estamos condicionados por las exigencias de Europa para acceder a los fondos de recuperación. Todos estos factores han marcado la reforma y la actitud de los agentes sociales ante la negociación”.

“Con la reforma se pretende cambiar nuestro mercado de trabajo para adaptarlo a un nuevo modelo productivo donde se prima la formación, la lucha contra con la elevada temporalidad y la precariedad, y la contratación indefinida. En los últimos meses estamos viendo que ya se está produciendo ese cambio de mentalidad en los empresarios. Por último, somos un país de salarios muy bajos, y hay que tratar de atajar ese problema”, ha incidido el secretario general de UGT.

La visión de los juristas

La segunda mesa, la ha introducido Federico Durán, Of Counsel de Garrigues, y ha estado moderada por Santiago Soler, secretario general del Grupo Adecco, se ha centrado en aspectos como la contratación y subcontratación, la negociación colectiva o los mecanismos red. Han intervenido Sara Bendito, asociada senior de Cuatrecasas, y Xavier Pallarés, socio de Deloitte Legal.

Federico Durán ha destacado en su intervención que se trata de una “reforma aprobada por consenso, realista y oportuna, aunque no extraordinaria, que ha surgido en función de las circunstancias. No supone una derogación de la reforma del 2012 ni hay una modificación sustancial de los parámetros esenciales que se establecieron entonces y en años anteriores, y mantiene el núcleo jurídico sustancial de las relaciones laborales, y eso es bueno visto el contexto económico (podría haberse aprobado una reforma letal en estos momentos de incertidumbre) pero también es negativo porque es una reforma que nos sigue situando en las relaciones laborales del siglo XX y no del XXI ya con la irrupción de la tecnología, la situación económica actual, etc. El consenso le dará estabilidad a la reforma, aunque en realidad perpetua un sistema que sigue siendo anticuado y rígido, por ejemplo, el mecanismo red no es más que las viejas normas de reconversión industrial de los años 80”.

“Lo más importante es que (la reforma) salvaguarda la libertad de empresa, la situación de partida era mucho más intervencionista. Se ha salvaguardado porque se mantienen las condiciones de subcontratación de actividades productivas y se mantiene el modelo de negociación colectiva que había y que ha permitido avanzar en las relaciones laborales en España. Se cae en el error de pensar que una ley más restrictiva en materia de contratación temporal consigue más efectos y mayor reducción de la tasa. En Portugal o Alemania los contratos temporales pueden durar hasta 24 meses y su tasa es inferior a la nuestra o países como Dinamarca que tienen mucha flexibilidad de salida y el despido apenas tiene costes de extinción, por tanto, casi no existe contratación temporal. Nuestra normativa es más rígida en materia de despidos y contratación temporal, y aun así, nosotros tenemos mucha más temporalidad que el resto de países europeos, con una normativa mucho más flexible. La nueva reforma crea muchos problemas interpretativos, que pueden acabar en sanciones para empresas que de buena fe crean poder celebrar ciertos contratos, así que queda ahora una larga labor interpretativa por parte de los abogados y tribunales”, concluía Durán.

En palabras de Santiago Soler, secretario general del Grupo Adecco: “La reforma afecta a capítulos importantes del modelo de relaciones laborales: temporalidad, subcontratación, negociación colectiva, flexibilidad, etc. Hay un objetivo claro de reducir la temporalidad dado que multiplicamos por dos la

media comunitaria. El reto consiste en conseguir que esa reducción se vea acompañada de creación de empleo. Por eso seguimos insistiendo en la conveniencia de fomentar medidas de flexiseguridad, que permitan combinar la mínima flexibilidad necesaria con la creación de empleo que el país necesita”.

Por su parte, Sara Bendito, asociada senior de Cuatrecasas, ha querido incidir en que “la conclusión es que todas las partes son conscientes de que esta reforma no supone una derogación de la norma de 2012. Ha cambiado el paradigma de la contratación, ahora todo contrato se presupone indefinido y la contratación temporal solo será excepcional”.

Por último, Xavier Pallarés, socio de Deloitte Legal, ha afirmado que “la reforma tiene un título muy ambicioso, pero en realidad solo se han tocado cuatro ejes. En materia de contratación va a haber mucha inseguridad jurídica, pero con la introducción de los mecanismos red, en estas circunstancias coyunturales, esperamos que las empresas puedan hacer frente a los meses que vienen”.

Datos de contacto:

Adecco
+34914325630

Nota de prensa publicada en: [Zaragoza](#)

Categorías: [Derecho](#) [Comunicación](#) [Sociedad](#) [Aragón](#) [Recursos humanos](#) [Premios Digital](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>