

"Un tercio de las relaciones laborales dura cinco días o menos, de ahí que se incentive la contratación indefinida pero que esta dé también solvencia a las empresas"

Ha destacado Ana Belén Álvarez, consejera de Empleo y políticas sociales de Cantabria, que ha inaugurado en Santander la jornada "Reforma laboral. Un nuevo mercado de trabajo para la recuperación económica", organizada por Adecco, líder mundial en la gestión de recursos humanos, y la Asociación para el Progreso de la Dirección (APD)

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 Santander 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.

David González, consejero de APD Cantabria y socio director de Glezco, ha sido el encargado de dar la bienvenida al evento de hoy y ha resaltado que "la nueva reforma es ya una realidad que aborda problemas estructurales del mercado laboral y por ello abordamos esta jornada con el objetivo de presentar los aspectos más importantes de esta norma".

Por su parte, Ana Verano, directora de Adecco en la Zona Norte, ha señalado que la reforma laboral "se trata de una norma fruto del consenso entre Gobierno, Patronal y Sindicatos que trata de abordar algunos de los principales problemas del mercado de trabajo en España como son una elevada tasa de desempleo y las altas cotas de temporalidad en la contratación, en sintonía con las directrices marcadas por la Unión Europea. La directiva ha afirmado que "la Reforma tiene un objetivo claro: acomodar las ratios de temporalidad en España a cifras europeas, a través de una normativa contundente que requerirá de un seguimiento posterior. Una reforma donde se abordan cuestiones capitales como la negociación colectiva, la ultractividad, la subcontratación y los mecanismos de flexibilidad y estabilidad para las empresas".

Por último, el presidente de CEOE – CEPYME Cantabria, Enrique Conde, ha abierto también la jornada y ha destacado que "el consenso aporta flexibilidad al mercado y más en la coyuntura actual.

Aunque se le podría poner peros a esta reforma ahora hay que ver cómo va funcionando y ahí es donde vamos a ir pudiendo actuar sobre determinados puntos de la misma. Trata la temporalidad es algo que viene impuesto desde Europa y que hemos tenido que introducir en la Reforma Laboral, pero hay determinados sectores donde la temporalidad tiene un efecto importante. Obliga a la empresa a planificar de una manera más ordenada determinados trabajos. Lo más importante de esta revisión de la reforma es la flexibilidad que se aporta al mercado”.

La apertura ha corrido a cargo de Ana Belén Álvarez, consejera de Empleo y políticas sociales del Gobierno de Cantabria, para quien “solo desde la plena convergencia social podemos lograr la democracia social. Esta reforma es un acuerdo entre los agentes sociales y el gobierno, un acuerdo que representa a una más que amplia mayoría de españoles por encima de cualquier ideología, las políticas más estables e inclusivas son las que se basan en amplios consensos como estos. Se trata de un acuerdo que sitúa en el centro de nuestro modelo laboral la negociación colectiva. La dignificación del trabajo es un acuerdo de estado, buen acuerdo para España y para el crecimiento de Cantabria, para el crecimiento económico y para el empleo”.

“Es un acuerdo histórico por el empleo de calidad y por el crecimiento económico de las empresas, por dar solución a una situación de incertidumbre, es un acuerdo que homologa el marco de las relaciones de España con Europa. Es un modelo laboral forjado en el consenso tripartito. Y es una reforma ambiciosa porque permite abordar dos de los principales males de nuestro mercado de trabajo: la precariedad y el desempleo, fundamentalmente para mujeres y personas jóvenes, los más afectados por esta situación”, ha continuado Álvarez.

“Un tercio de las relaciones laborales dura cinco días o menos, de ahí que se incentive la contratación indefinida pero que dé también solvencia a las empresas. En Cantabria el 46% de los contratos temporales duró menos de un mes y eso es lo que tenemos que reformular: nuestra forma de entender el mercado laboral. El peso de la contratación indefinida, en la creación de empleo en 2019 fue del 6,3% y en enero de este año ha supuesto ya el 12,43%, y en febrero el 15,49%, ese es el horizonte que tenemos que abordar. Cabe destacar la importancia de la negociación colectiva, es la esencia de las relaciones laborales, es donde empresa y trabajador abogan por la mejora de las relaciones laborales, pero también de la competitividad de la empresa. Ahora tenemos más afiliados a la Seguridad Social que en 2008 y 2009, gracias a mecanismos de flexibilidad interna como los ERTE”, ha concluido la consejera.

La visión de patronal y sindicatos

La jornada ha contado con dos mesas de debate. La primera de ellas ha estado moderada por Juanjo Rodríguez, responsable de relaciones laborales de CEOE – CEPYME Cantabria, y formada por Enrique Conde, presidente de CEOE – CEPYME Cantabria, Daniel San Miguel Herrero, responsable de acción sindical de CCOO Cantabria y Mariano Carmona, secretario general de UGT en Cantabria. Han abordado aspectos como el impacto de la normativa en las empresas cántabras y el papel de los sindicatos en la nueva negociación colectiva.

En esta intervención, Enrique Conde ha afirmado que “cuando se llegan a acuerdos entre sindicatos y CEOE y CEPYME los políticos tienen que dejar que esos acuerdos discurren, no hay que politizar esos acuerdos que representan a la sociedad. Cuando algo está consensuado no hay que poner palos en

las ruedas por intereses partidistas”.

“Los contratos temporales obligan a las empresas de determinados sectores, generalmente más tradicionales, a tener una mayor planificación. Ahora les va a exigir un trabajo extra en esa planificación. Iremos viendo durante tres o cuatro meses los pros y contras de estas nuevas modalidades de contratación y del olvido de las anteriores y habrá que dar un giro a lo que no esté funcionando. Es momento de tener una relación fluida con la Administración, la inspección laboral al principio debería tener una capacidad de diálogo importante con las empresas para evitar situaciones que no son buenas para las empresas ni para los trabajadores. Durante el inicio de cualquier tipo de acción por parte de una Ley la misión de estos profesionales es la de informar y asesorar y, por supuesto, si a partir de ahí no se cumple, multar”, ha indicado el presidente de la patronal cántabra.

Por último, Conde ha insistido en que “cuando tienes una problemática excepcional y urgente no entiendo cómo no se pueden tomar medidas también excepcionales. Las industrias, y muchas de esta región también, con lo que les ha costado soportar durante la pandemia, se ven ahora afectadas por una huelga de transporte, por un déficit de materias... por lo que se deberían tomar medidas urgentes y excepcionales como una bajada temporal del IVA o de las tarifas energéticas, entre otras. La situación de la invasión de Rusia a Ucrania está acentuando aún más esos problemas”.

Por su parte, Daniel San Miguel, responsable de acción sindical de CCOO Cantabria, ha señalado que “no destacaría ningún apartado por encima de otro, los tres aspectos que habíamos identificado que eran la temporalidad, precariedad y paro han sido bien recogidos dentro de esta nueva normativa. Gracias a los contratos formativos, a los fijos discontinuos y eliminando el contrato de fin de obra se ha abordado, con éxito, esas tres necesidades. Se han modificado muchísimos artículos del estatuto de los trabajadores y de la seguridad social y es momento de trabajar para desarrollarlos”.

El representante de CCOO ha incidido en que “cada vez que se modifica una Ley siempre surgen dudas de interpretación y el tiempo nos va a ir diciendo cuál es la interpretación adecuada para esta norma. Uno de los principales problemas será cambiar la inercia de épocas pasadas con un sistema de contratación demasiado flexible y ahora costará cambiarlo, pero también dependerá mucho de la estructura de la empresa: no es lo mismo esta aplicación en una gran empresa que en una pyme, como es el caso de Cantabria y no es lo mismo en unos sectores que en otros. Habrá un problema de flexibilidad interna, donde los trabajadores eventuales antes se tenían prácticamente de un día para otro y ahora requerirá más tiempo y planificación. Con respecto a los fijos discontinuos, como hasta ahora prácticamente no se usaba ese contrato, ahora causará problemas de la planificación anual de las jornadas laborales. Es importante un aspecto que no puede pasarse por alto: la formación de los departamentos de RRHH y también de los propios delegados sindicales para entender a la perfección la norma y aplicarla correctamente. Toca ahora una importante labor de identificar las necesidades de cada empresa y sentarnos en la mesa de diálogo a intentar solucionarlas con la nueva norma en la mano”.

Por último, San Miguel ha destacado que los salarios “no pueden ser los perjudicados de la invasión de Rusia a Ucrania y para ello es necesario alcanzar un acuerdo que no sea cortoplacista que permita que en ese periodo (que puede ser largo) los salarios puedan recuperar todo el poder adquisitivo perdido”.

Por otro lado, Mariano Carmona, secretario general de UGT en Cantabria, ha destacado que “el diálogo social es muy importante y más en un contexto económico tan complicado. El Gobierno arrancó la legislatura con muy poca estabilidad, con discrepancias dentro de los socios de gobierno y con una patronal a la que le venía mejor la anterior reforma y, pese a ello, se ha llegado a un acuerdo. No se han cumplido el 100% de los objetivos, pero es que eso es el diálogo social, renunciar por un bien común”.

Carmona cree que “hay que cambiar el concepto de las partes: la misma flexibilidad que demandan las empresas, la demandan también los trabajadores. La flexibilidad tiene que ser el común denominador de todo, pero para ambas partes y el consenso y el dialogo social y la negociación colectiva es la base para poder aplicar ahora correctamente la norma. En la propia negociación todos hemos dejado asuntos por abordar. Hay una desafección general sobre el sistema (escuchando que no hay oportunidades, con una tasa de paro juvenil elevadísima, etc.) y a través de la reforma laboral y del trabajo que hagamos con ella tenemos todos la obligación de dar garantías y credibilidad al sistema. Nos toca un año de negociación con las empresas que tiene que ser ejemplo de solvencia y responsabilidad por parte de todas las partes porque si no se tendrá que judicializar y eso no podemos permitirnoslo porque seguiremos contribuyendo a esa desafección. Además, la inspección de trabajo está clarísimamente infrutilizada, por falta de medios, y es el momento de ponerla en valor para evitar judicializar cada discrepancia. Y judicializar lo acordado supondría un fracaso de las partes negociadoras”.

Aspectos legales más destacados

La segunda mesa, moderada por Javier Blasco, director del Adecco Group Institute, se ha centrado en aspectos como la contratación y subcontratación, la negociación colectiva o los mecanismos red. Han intervenido Begoña de Frutos, socia del departamento laboral de Garrigues, Ricardo Mínguez, consejero laboral de Cuatrecasas, y Sonia García, abogada laboralista de Glezco.

En palabras de Javier Blasco, director del Adecco Group Institute: “La reforma afecta a capítulos importantes del modelo de relaciones laborales: temporalidad, subcontratación, negociación colectiva, mecanismos de flexibilidad interna (ERTE), etc. Hay una clara determinación en el deseable objetivo de reducir la temporalidad y las insostenibles tasas de desempleo en nuestro país. Aún es pronto para conocer qué efecto tendrá en la necesaria seguridad jurídica y en la creación de empleo neto. Pero en Adecco nos sentimos cómodos con el reforzamiento del principio de causalidad, deseamos que se fomente la profesionalización de la contratación temporal legítima y necesaria para la flexibilidad y competitividad de nuestras empresas, en momentos de enorme incertidumbre y crisis económica. Por eso seguimos insistiendo en la conveniencia de fomentar medidas de flexiseguridad y de resetear las políticas activas de empleo, orientándolas a combinar la flexibilidad que demandan empleadores y personas trabajadoras, con la seguridad en el empleo y en la protección de los colectivos más vulnerables”.

Por su parte Begoña de Frutos, socia del departamento laboral de Garrigues, ha matizado que con esta nueva ley “va a existir mucha litigiosidad porque no hay seguridad jurídica. Cuando la norma dice, refiriéndose a los contratos eventuales, “incrementos de la productividad imprevisibles y ocasionales” ¿cómo vamos a definir lo “imprevisible” o lo “ocasional”? ¿en el caso de los periodos de vacaciones en las empresas, que sí son previsibles, podrán ser sustituidos por eventuales? Todo esto tendrá que verse en los tribunales para crear jurisprudencia. Las empresas no tienen interiorizado la figura del

contrato fijo discontinuo porque es caro y difícil de gestionar y de momento las empresas están muy reticentes a implantarlo y están a la espera de ver cómo se desarrolla finalmente. Se echa de menos que las medidas de flexibilidad tengan mayores medidas de seguridad jurídica a la hora de implantarse, quedan reflejadas en la norma, pero siguen sin ofrecer seguridad a las empresas”.

Ricardo Mínguez, consejero laboral de Cuatrecasas ha reiterado que “somos un país donde hemos sacralizado el empleo indefinido y donde existía y existe un temor exacerbado a hacer plantilla indefinida porque cuando hay que hacer ajustes resulta mucho más complicado tocarles. Y esa concepción era y es un error en sí misma. Para actividades de carácter industrial o ciclos productivos más largos, la nueva modalidad contractual no será suficiente y nos encontraremos con lo de siempre: que la contratación eventual no se ajustará a las necesidades reales de las empresas. Estamos cambiando de nombre a las cosas y el problema de fondo sigue siendo el mismo y tiene difícil solución. Lo que se ha hecho con la ultraactividad es incorporar lo que los tribunales ya venían diciendo antes de la reforma: si usted no tiene convenio de empresa propio, aplique el de la actividad que esté usted realizando en la empresa cliente. Los convenios sectoriales deben servir de suelo de negociación, de base, sobre los que ir aplicando mejoras en función de la situación”.

Por último, Sonia García, abogada laboralista de Glezco, ha afirmado que “hay sectores con gran problemática como la hostelería con el nuevo contrato fijo discontinuo porque no está claro el límite para contratar eventuales o cuándo tienen que ser fijos discontinuos. Esto sucede más aún en el sector industrial porque se ven sometidos en su día a día a una incertidumbre total y la nueva reforma les dificulta hacer contratos eventuales y no tienen ningún otro tipo de contrato que sirva para esta incertidumbre. Si hace solo indefinidos, con un coste de despido mayor, es inviable. Hay que buscar la vía o interpretación de la norma que pueda ayudar a las empresas a hacer contratos temporales para causas justificadas”.

Y ha concluido diciendo que el contrato fijo discontinuo “viene a intentar sustituir la contratación por obra anterior y, administrativamente hablando, es mucho más difícil de gestionar porque hay que establecer los criterios objetivos de ese llamamiento y con los contratos temporales no era así. En el caso de las pequeñas empresas esta dificultad es aún mayor porque muchas veces ni tienen infraestructura y ni siquiera tienen representantes de los trabajadores o convenio colectivo. Estas empresas, generalmente pequeñas, que quedan fuera de la normativa, también hay que regularlas. La finalidad de la norma es buena en materia de indefinidos, pero a la hora de aplicarlo no es tan sencillo”.

Datos de contacto:

Adecco
+34914325630

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

Categorías: [Derecho](#) [Comunicación](#) [Sociedad](#) [Cantabria](#) [Recursos humanos](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>