

"En Andalucía, la reforma laboral no se ha adaptado a sectores vitales como el turismo, la hostelería o la agricultura"

[Multimedia](#)

Ha destacado el secretario general de Empleo de la Junta de Andalucía, Agustín González, que ha inaugurado la jornada "Reforma laboral. Un nuevo mercado de trabajo para la recuperación económica", organizada en Málaga 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 Málaga y que ha reunido a más de 70 empresas de la zona. Una iniciativa con la que acercar a las organizaciones la nueva realidad normativa y sus obligaciones como agentes empleadores.

Gerardo Arias, director regional de Adecco en Andalucía Oriental, ha sido el encargado 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 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".

A continuación, el secretario general de Empleo de la Junta de Andalucía, Agustín González, ha inaugurado la jornada y ha señalado que quería ser crítico con la nueva ley y ha destacado que "este texto pretende dar forma a las exigencias acordadas por la UE para acceder a sus ayudas. Introduce medidas que se nos exigían. España se comprometió a limitar el uso de la contratación temporal y que ahora solo tenga un origen causal. Esta norma ha generado mucha incertidumbre pues ha pasado mucho tiempo de negociaciones, también por las herramientas legislativas empleadas (es un decreto ley), el periodo de implantación que la acompaña y por el contexto que vivimos."

“Es una modificación moderada con respecto a lo que se esperaba sobre la reforma de 2012. Pero hacía falta una remodelación más profunda de ciertos aspectos. La situación de emergencia social y económica actual necesitaba del consenso de todas las partes para reactivar la economía y la generación de empleo. Y cuando parece que vamos a empezar a levantar la cabeza surge una incipiente guerra que nos va a afectar”, no ha dejado de señalar el secretario general de Empleo.

Sobre la nueva norma, González ha señalado que “Si una reforma es necesaria es porque algo no funciona o es manifiestamente mejorable. Por ejemplo, en España hay problemas estructurales del mercado de trabajo que había que solucionar: alto desempleo, alta temporalidad, estrecha horquilla salarial entre las posiciones más cualificadas y las menos que son desincentivadores para los trabajadores, y un desajuste entre los requisitos de las empresas y la formación/cualificación de los trabajadores”.

“España es el país con la mayor tasa de paro de la UE, nuestra tasa de empleo es del 62% (frente al 68% de media de Europa), y, la alta temporalidad que tenemos en España frente a la UE es de 10 puntos por encima. La reforma no parece que se preocupe por el desempleo salvo por las medidas relacionadas con los ERTes, aunque se echan de menos medidas relacionadas con las políticas activas de empleo. Sobre la creación de empleo, es difícil valorar el impacto de la reforma en él pues es un fenómeno más cíclico. Probablemente la norma reducirá la temporalidad pero en Andalucía y España la tasa de temporalidad en la empresa privada ya se venía reduciendo en los últimos años, el dato es que no siempre temporalidad es sinónimo de precariedad”, ha señalado González.

Sobre su efecto en la región, el representante de la Junta ha matizado que “en Andalucía, la reforma laboral no se ha adaptado a sectores vitales como el turismo, la hostelería o la agricultura. Por ejemplo, en la agricultura, con las diferentes campañas agrícolas, las ayudas son incompatibles con el uso del contrato fijo discontinuo por lo que habrá que buscar fórmulas para atajar este problema, me consta que ya se está haciendo. Igual sucede con los investigadores que están en las universidades españolas, o con los autónomos y Pymes que no tienen la posibilidad de adaptarse tan rápidamente a los cambios normativos. En general, es una reforma basada solo en reducir la temporalidad “a las bravas” sin comprender la realidad de todos los sectores, podría haberse buscado un mayor equilibrio entre la productividad y la mejora de las condiciones de trabajo”.

Por último, González ha indicado que “para que un país sea más eficiente y productivo el papel de la formación y actualización de la población activa va a ser vital. Ahí debemos jugar un papel importante las AA.PP. para poder ofrecer a los trabajadores esos programas de cualificación y mejores políticas activas de empleo”.

La visión de patronal y sindicatos

La jornada ha contado con dos mesas de debate. La primera de ellas ha sido introducida por José Manuel López, presidente del consejo empresarial de Relaciones laborales de la Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA), y

tras esta intervención el moderador Cristóbal García, socio de Garrigues, ha dado paso a Sergio Santos, secretario de Empleo y Nuevas relaciones laborales de CCOO y Juan Carlos Hidalgo, secretario de Relaciones laborales y Empleo de UGT. Ellos han abordado aspectos como el impacto de la normativa en las empresas malagueñas y el papel de los sindicatos en la nueva negociación colectiva.

En su intervención, José Manuel López, presidente del consejo empresarial de Relaciones laborales de la CEA, ha afirmado que esta nueva ley “es positiva para los empresarios (y trabajadores) y es resultado del diálogo social que se da desde hace décadas en nuestro mercado de trabajo. Además, es positiva si se piensa de dónde veníamos -una propuesta de derogación de la anterior reforma laboral-”.

“Estamos satisfechos con el mantenimiento de la flexibilidad interna de las empresas”, ha indicado el portavoz de la patronal andaluza. Sobre otros aspectos abordados por la nueva ley ha señalado que “nosotros como empresarios defendemos la libre competencia, pero en ciertos sectores veíamos que había competencia irregular: dos empresas del mismo sector podían trabajar con remuneraciones muy diferentes, situación que a los empresarios no nos gustaba. Ahora esto se va a abordar”, marcaba José Manuel López.

“En materia de contratación temporal, el caballo de batalla ha sido bajar la tasa de temporalidad. En el sector privado esta tasa es importante, pero es mucho mayor en el sector público. En 2021, en Andalucía se firmaron más de 4 millones de contratos temporales, ahora hay que ver cómo reconducimos este empleo. Se refuerza el contrato fijo discontinuo que supone que la empresa tenga que cambiar de mentalidad y valorar si verdaderamente necesitamos cubrir ese puesto de trabajo. Además, para el campo no vale el contrato fijo discontinuo. En la Construcción sí se han preocupado de buscarle una solución a este problema de contratación”, continuaba López.

“Nuestro pronóstico es que habrá un trasvase de la contratación temporal a otras modalidades, que habrá un freno a la contratación en general porque el empresario se pensará muy bien el contratar, y creo que las empresas de trabajo temporal verán crecer sus contrataciones a corto plazo por los fijos discontinuos. Más a largo plazo creo que nos acostumbraremos a los EREs y los despidos objetivos”, ha concluido el presidente del consejo empresarial de Relaciones laborales de la CEA.

Por su parte, Sergio Santos, secretario de Empleo y Nuevas relaciones laborales de CCOO, ha señalado que “lo positivo de este acuerdo ha sido acometer retos importantes no solo para España sino también para los estamentos europeos. Se potencian fórmulas que tenían menos uso hasta ahora, la flexibilidad interna de las empresas o la incorporación de los jóvenes que se han formado al mundo laboral, aunque hay cuestiones que se nos han quedado cortas como los despidos, pero en general, vemos el vaso medio lleno. Esperamos que las políticas activas de empleo además ayuden a que los efectos de la reforma sean los esperados”.

Por otro lado, Juan Carlos Hidalgo, secretario de Relaciones laborales y Empleo de UGT, ha destacado que “estamos satisfechos con la norma. Teníamos tres objetivos claros: reducir la temporalidad y dar estabilidad a los trabajadores, compensar la situación de la negociación colectiva, y, en tercer lugar, introducir más mecanismos de flexibilidad que no obliguen al despido que debería ser la última opción del empresario. Creemos que con esta norma se han cumplido esos tres objetivos, pero también creemos que hace falta un nuevo estatuto de los trabajadores porque en 10 años han cambiado mucho las realidades laborales de nuestro país: la desconexión digital, la figura de los riders, el teletrabajo... todo esto debería estar recogido en un nuevo estatuto de los trabajadores”.

La visión de los juristas

La segunda mesa, 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 Cristóbal García, socio de Garrigues, Francisco José García, consejero de Cuatrecasas, y Antonio Torrecillas, socio de Martínez-Echevarría.

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 Cristóbal García, socio de Garrigues, ha querido incidir en que “los sindicatos ganan muchos medios y representación con esta reforma laboral, aunque hayan perdido algunos puntos. Y esto es importante tenerlo en cuenta”. Sobre la temporalidad ha matizado que “en España es alta porque la forma de extinguir los contratos es muy exigente. La forma de reducir la temporalidad no es cambiando las modalidades contractuales sino dotando de flexibilidad externa a las empresas, abaratando el despido, etc.”.

Francisco José García, consejero de Cuatrecasas, ha reiterado que “no ha sido una reforma tan ambiciosa como querían los sindicatos, pero se han tocado temas importantes. La contratación temporal y la aplicación de convenios colectivos sí se ha modificado de manera sustancial. Se ha tocado lo que debía haberse tocado y ahora solo nos queda ver el desarrollo normativo de la reforma”.

Por último, Antonio Torrecillas, socio de Martínez-Echevarría, ha afirmado que “la temporalidad del empleo venía de mucho tiempo atrás y son las Administraciones Públicas (independientemente del signo político que sean) las más sancionadas por el abuso de la temporalidad”.
