



REFORMA LABORAL

VISIÓN 360
SOBRE CÓMO IMPACTA
EN TU **MODELO**
DE NEGOCIO

**Con la opinión de los actores implicados*

apd

Adecco

#ÍNDICE

#ANÁLISIS

REFORMA LABORAL:
UN NUEVO MERCADO DE TRABAJO
PARA LA RECUPERACIÓN ECONÓMICA

#EN OPINIÓN DE...

FEDERICO DURÁN LÓPEZ
Of Counsel **GARRIGUES**

#VISIÓN HOLÍSTICA

#CONTRATACIÓN
#NEGOCIACIÓN COLECTIVA
#MECANISMOS RED
#SUBCONTRATACIÓN

#CLAVES

SANTIAGO SOLER
Secretario General **GRUPO ADECCO**

#ANÁLISIS

REFORMA LABORAL: UN NUEVO MERCADO DE TRABAJO PARA LA RECUPERACIÓN ECONÓMICA

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), la temporalidad (26% de contratos eventuales) y la precariedad.

Un nuevo pacto que revierte algunos de los aspectos más controvertidos de la norma anterior mientras mantiene la sintonía con Bruselas, pendiente desde hace meses de las negociaciones en España para garantizar el acceso a los fondos europeos NGEU, principal lanzadera para la reactivación económica de nuestro país tras la pandemia. ➤



Así, el Ejecutivo limita a **dos los contratos temporales estableciendo duraciones máximas y apostando por el contrato fijo-discontinuo** en los sectores de mayor contratación, mantiene la vigencia sin fecha de los convenios vencidos mientras dure su renovación (ultraactividad) y **situa a los convenios sectoriales sobre los de empresa en materia de salario base y complementos**. Para apuntalar el mantenimiento del empleo, la reforma **incorpora además la creación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilidad** para aquellas empresas que soliciten medidas de reducción de jornada y suspensión de los contratos de trabajo.

“APD Y ADECCO PONÍAN
RECIENTEMENTE EN MARCHA UN
CICLO DE ENCUENTROS
EN LOS QUE AUTÉNTICOS
EXPERTOS EN LA MATERIA ESTÁN
ACERCANDO A LAS COMPAÑÍAS
CÓMO LES AFECTA LA **NUEVA**
REALIDAD NORMATIVA Y
SUS **OBLIGACIONES COMO**
AGENTES EMPLEADORES”

EL CICLO, EN CIFRAS



Cerca de **100 expertos**
de primer nivel



Bajo un análisis multidisciplinar
con **Consejeros de
Empleo, Presidentes
de Confederaciones
Empresariales, Secretarios
Sindicales y Abogados** de
reconocido prestigio



Más de **10 ciudades**



En torno a **1.000 asistentes**

Las implicaciones de la Reforma Laboral que más te interesan

Bajo este contexto y con el fin de conocer en detalle las implicaciones que este nuevo entorno legal representa para las empresas y los trabajadores, **APD y Adecco ponían recientemente en marcha un Ciclo de Encuentros** en los que **auténticos expertos en la materia** están acercando a las compañías cómo les afecta la nueva realidad normativa y **sus obligaciones como agentes empleadores**.

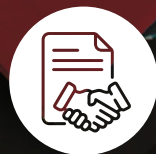
Cerca de 100 expertos de primer nivel: con la presencia de Consejeros de Empleo, Presidentes de Confederaciones Empresariales, Secretarios Sindicales y Abogados de reconocido prestigio. Más de 10 ciudades de recorrido, múltiples ángulos de análisis a través de **interesantes debates**, son solo algunas de los datos que nos está dejando este Ciclo que han podido disfrutar ya de primera mano **más de 1.000 asistentes**.

Ahora te toca a ti. Descubre en **el presente White Paper** la opinión de los principales protagonistas implicados en torno a esta nueva normativa. Toda **una visión de conjunto con las novedades e interpretaciones que más te interesan.** ■

Estás a un solo clic de conocer las
principales claves en torno a la
nueva Reforma Laboral



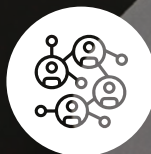
ACCEDE YA



1. CONTRATACIÓN



2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA



3. MECANISMOS RED



4. SUBCONTRATACIÓN

#VISIÓN HOLÍSTICA

A pesar de la incertidumbre que provocó su accidentada aprobación en el Congreso de los Diputados, se trata de la primera gran reforma laboral de la historia española surgida del consenso tras meses de negociaciones entre el Gobierno y los principales agentes sociales. Por eso, aunque deja muchas cuestiones sin abordar, supone un cambio sustancial en la vertebración del mercado de trabajo y el tejido empresarial. Una revisión integral que pretende actualizar los derechos de los trabajadores a la realidad del mercado laboral. Pero que también supondrá profundos cambios para las compañías, que a partir de marzo de 2022 se verán afectadas principalmente en cuatro dimensiones interdependientes: los nuevos límites a la contratación, la negociación colectiva, la estabilización de empleo a través de los mecanismos RED y el contexto legal para la subcontratación. Pero, ¿en qué se traducen las medidas concretas del nuevo marco jurídico para las empresas? Y, sobre todo, ¿cuáles son las previsiones de los actores implicados en las negociaciones?

#CONTRATACIÓN



“LA GARANTÍA DE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y LA TRANSFORMACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO REPRESENTAN RELEVANTES **AVANCES QUE MODIFICAN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES**

La Reforma Laboral trae consigo una serie de cambios y novedades en las modalidades contractuales. La garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo representan relevantes **avances que modifican el Estatuto de los Trabajadores con el objetivo de generalizar el contrato indefinido y limitar la temporalidad.** Se eliminan así los contratos de obra y servicio, los eventuales y de interinidad, permitiéndose la **contratación de duración determinada solo por circunstancias de la producción** y por sustitución de una persona trabajadora. Se establece, además, una nueva regulación de los contratos formativos y de los contratos fijos discontinuos. Únicamente se admite la realización de contratos de duración determinada bajo supuestos determinados. Para ello, se ha procedido a **modificar el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores**, en el que se precisan las causas que justifican la contratación de duración determinada y nuevas reglas sobre concatenación de contratos.



LA OPINIÓN DE LOS EXPERTOS



ANA BELÉN ÁLVAREZ
Consejera de Empleo
y Políticas Sociales
GOBIERNO DE CANTABRIA

“ Esta reforma pretende **dejar atrás la precariedad laboral y homologa el marco de relaciones laborales** de España con Europa, al tiempo que sitúa en el centro de nuestro modelo laboral la negociación colectiva, el diálogo entre los agentes sociales y, sobre todo, la **dignificación del trabajo**. Gracias a este nuevo marco laboral se reducirán los tipos de contrato, se generalizarán más contratos indefinidos, se limitará la contratación temporal y se fomentará el contrato fijo discontinuo, de modo que **la reforma contribuirá a reducir la temporalidad y reforzar la creación de empleo de calidad**”

“ La Reforma es un **buen acuerdo de mínimos** que supone un ejercicio de esfuerzo y adaptación a la nueva norma. Es oportuna porque nos la pedía Bruselas y porque **sin ella no recibiremos los Fondos Europeos necesarios para salir de esta crisis**. Además, los inversores advierten que esta norma trae estabilidad y a su vez desarrollo e inversión a nuestro país. Aunque con esta reforma se refuerce el carácter indefinido, **los contratos fijos discontinuos no deben usarse de manera abusiva**, pero sí son una opción para sectores con alta temporalidad, con campañas puntuales de más trabajo”

JUAN MANUEL VIEITES

Presidente
CONFEDERACIÓN DE
EMPRESARIOS DE GALICIA





LA OPINIÓN DE LOS EXPERTOS



SERGIO SANTOS ROMERA

Secretario de Empleo
y nuevas realidades laborales
CCOO ANDALUCÍA

“ Ahora mismo los datos son bastante positivos. De hecho, en los dos primeros meses de 2022 se **ha aumentado el nivel de contratación**. Y se no está viendo ese efecto negativo que se temía en el nuevo empleo, sino todo lo contrario. Incluso se está incrementando la contratación indefinida, así que yo creo que **el efecto es esperanzador e ilusionante**. Porque hay toda una casuística detrás: un plan de recuperación importante, hay recursos que están impulsando la economía y las empresas... **Hay mucho potencial en las nuevas políticas activas de empleo**”

“ No es una reforma de gran envergadura ni supone la derogación de la del 2012. Hay temas como la **ultraactividad, que resultó imposible no incluir** por la existencia de sentencias; y ello que **genera mucha inseguridad jurídica y ansiedad a la empresa**: nunca antes los abogados habíamos tenido tanta actividad y habíamos tenido que ofrecer tanto asesoramiento a las empresas. **El régimen sancionador es muy preocupante** ya que se incrementa sustancialmente por trabajador”

JUAN REYES

Socio Responsable
del Departamento Laboral
URÍA MENÉNDEZ



#NEGOCIACIÓN COLECTIVA



“LA REGULACIÓN DE LAS CONDICIONES DE LOS CONVENIOS DE EMPRESA **NO TENDRÁN PRIORIDAD SOBRE LA CUANTÍA DEL SALARIO BASE Y DE LOS COMPLEMENTOS SALARIALES TRABAJADORES**

La reforma de la negociación colectiva es seguramente la medida que pretende ser la de mayor impacto de todas las previstas. En el nuevo marco de convenios colectivos se establece que la regulación de las condiciones de los convenios de empresa **no tendrán prioridad sobre la cuantía del salario base y de los complementos salariales**, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa. Esta negociación podrá concretar y condicionar la aplicación de las nuevas previsiones normativas en materia de contratación temporal y fijos-discontinuos. **La reforma de la contratación laboral abre nuevos espacios a la negociación colectiva**, que no debería desaprovechar la ocasión de explorarlos y de avanzar en el protagonismo que le debe corresponder en la ordenación de las relaciones laborales.

El Real Decreto Ley aprobado pretende introducir mayor flexibilidad interna en las empresas, de forma que cuando sufran cambios o atraviesen situaciones de dificultad, sea posible su adaptación a las nuevas condiciones, con el objetivo de mantener el empleo, en lugar de ir al despido, como en la mayoría de ocasiones.



LA OPINIÓN DE LOS EXPERTOS



IDOIA MENDIA
Vicelehendakari
y Consejera de Trabajo y Empleo
GOBIERNO VASCO

“ Se trata de una reivindicación profundamente democrática, que se ha expresado con claridad y que ha puesto de manifiesto **el papel imprescindible de los agentes sociales** para acordar nuevos programas y nuevas políticas públicas para la formación, para rescatar y recolocar a empresas en crisis, completar los ingresos de los ERTE o diseñar políticas de igualdad y salud laboral. No se trata solo de combatir el desempleo y mitigar el impacto de la temporalidad, se trata de **articular una reforma que nos traiga un trabajo de calidad**”

“ Los políticos tienen que dejar que los acuerdos [entre sindicatos, CEOE y CEPYME] 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.** Tratar la temporalidad es algo que viene impuesto desde Europa, pero hay determinados sectores donde la temporalidad tiene un efecto importante y 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**”

ENRIQUE CONDE
Presidente
CEOE – CEPYME CANTABRIA





LA OPINIÓN DE LOS EXPERTOS



JESÚS SANTOS
Secretario General
UGT NAVARRA

“ El consejo del diálogo social es un órgano de consenso donde no se vota. Hemos tenido la disposición de llegar a acuerdos y la intención no ha sido otra que la de **derogar los efectos más nocivos de la Reforma**. Esta Reforma que exigimos desde UGT es principalmente una **negociación colectiva equilibrada entre la empresa y los trabajadores** y por supuesto que hemos querido **potenciar el contrato indefinido** con excepciones que habrá que regular, y de esta forma, ubicar los contratos temporales como una excepción. En definitiva hemos sido consecuentes con lo que el Gobierno había planteado a Europa”

“ Los convenios colectivos son un **eje esencial en la configuración normativa de las relaciones laborales**, como reconoce la exposición de motivos de la Reforma Laboral. La negociación colectiva, bien empleada por empresa y personas trabajadoras, **permite la adaptación de las condiciones laborales a las vicisitudes del sector y de la empresa**, dotando de mayor seguridad a las relaciones laborales, y otorgando **mecanismos de flexibilidad que permiten a las empresas ser más competitivas**. Así, la Reforma Laboral introduce dos novedades respecto la ultraactividad y la relación entre convenios sectoriales y de empresa (aunque no se modifica el artículo 84.1 del ET)”

XAVIER PALLARÉS
Socio
DELOITTE LEGAL



“LA REFORMA LABORAL DESTIERRA PLANTEAMIENTOS RADICALES INTERVENCIONISTAS, PERO ELUDE LA GRAN TRANSFORMACIÓN QUE NECESITAN NUESTRAS RELACIONES LABORALES”



GARRIGUES

Federico Durán López
Of Counsel
GARRIGUES

La reforma del marco laboral del **Real Decreto-Ley 32/2021** mantiene, en lo sustancial, la situación precedente. Eso es bueno, por una parte, porque destierra planteamientos radicales de involución del ordenamiento laboral hacia **cotas de intervención y de rigidez** que hubieran afectado gravemente a la actividad económica. Pero es malo, por otra, porque elude la **gran transformación** que necesitan nuestras relaciones laborales para adaptarse a los cambios económicos, sociales y tecnológicos.

La **libertad de empresa** y la **flexibilidad de organización** de las actividades productivas se han mantenido. La externalización productiva, mediante **contrataciones y subcontrataciones**, sigue siendo posible en los términos precedentes y se aclara que el convenio sectorial aplicable (habría que añadir, “en su caso”, por cuanto se salva la aplicación del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, la posible existencia de un convenio de empresa con prioridad aplicativa sobre el sectorial) a las contrataciones y subcontratas es **el correspondiente a la actividad prestada** por ellas, no a la de la empresa principal. Se mantiene también la regulación de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se mejora la normati-

va de los **contratos formativos** y se establecen bases razonables para los supuestos de **suspensión de contratos y de reducciones de jornada**.

En cuanto a las modalidades de contratación, si bien el legislador opta por la vía de la **restricción** de las posibilidades de **contratación temporal** (en términos más rígidos que los de los países de nuestro entorno), el marco que se consagra, aunque complejo y abierto a numerosas dudas interpretativas, permite una adaptación razonable a las necesidades productivas de las empresas. En particular, el contrato temporal por oscilaciones de la actividad (que no han de ser ni ocasionales ni imprevisibles) y la **“ventana” de noventa días** para afrontar incrementos ocasionales pero previsibles de la actividad (y respecto de la que no rige la “preferencia” por la figura del contrato fijo discontinuo), permiten una **gestión flexible de los “picos de actividad”**. Ello se une al nuevo papel que puede jugar la figura del **contrato fijo discontinuo**, que si se desarrolla adecuadamente por la negociación colectiva atendiendo a las distintas necesidades sectoriales (y si se permite que se despliegue también adecuadamente la labor de las empresas de trabajo temporal o agencias de empleo), ofrece un **marco de contratación razonable**.

“ EN CUANTO A LAS **MODALIDADES DE CONTRATACIÓN**, SI BIEN EL LEGISLADOR OPTA POR LA VÍA DE LA **RESTRICCIÓN DE LAS POSIBILIDADES DE CONTRATACIÓN TEMPORAL**, EL MARCO QUE SE CONSAGRA PERMITE UNA **ADAPTACIÓN RAZONABLE A LAS NECESIDADES PRODUCTIVAS DE LAS EMPRESAS**

Por último, en la **negociación colectiva**, el restablecimiento de la **ultra-actividad indefinida** tiene una importancia práctica limitada. Por su parte, la exclusión de la posibilidad de alteración de las cuantías salariales por los **convenios de empresa concurrentes** con uno sectorial (no, por tanto, los convenios de empresa con prioridad aplicativa) debe considerarse razonable. ■

#MECANISMOS RED



“LOS MECANISMOS RED
PERMITEN ADAPTAR LA
CAPACIDAD PRODUCTIVA
A LAS CIRCUNSTANCIAS
CAMBIANTES DE LOS
MERCADOS Y A LAS FASES
CÍCLICAS DE LA ECONOMÍA

Con el mecanismo RED se pretende dotar de flexibilidad y estabilización al empleo como alternativa al despido. Permite a las empresas la solicitud de medidas de **reducción de jornada y suspensión de contratos** de trabajo. Y, para ello, permite dos modalidades: **cíclica** (en un período de crisis económica nacional, como en la pandemia) o **sectorial** (cuando un sector precise de modernización urgente o de recualificación profesional).

Para activar este mecanismo se requiere de su aprobación en el Consejo de Ministros y pueden solicitarlo **tanto asociaciones sindicales como empresariales**, siempre y cuando afecte a sectores en su conjunto. Eso sí, las empresas pueden solicitar de **forma voluntaria ERTES** de reducción de jornada o suspensión tanto en la modalidad cíclica como sectorial.

Como carácter general, en ambos supuestos el mecanismo podrá tener una **duración de un año como máximo** y existen una serie de normas comunes para las dos modalidades, como la reducción de jornada de **entre un 10% y un 70%** o la obligación de la empresa de indicar el período de aplicación. En este sentido, ¿qué empresas concretas pueden acogerse al mecanismo RED?



LA OPINIÓN DE LOS EXPERTOS



MARTA GASTÓN
Consejera de Economía,
Planificación y Empleo
GOBIERNO DE ARAGÓN

“ Nuestra flexibilidad interna ha permitido que **en época Covid la destrucción de empleo no sea la vía más ágil**, más rápida, por necesidad, para que buena parte del tejido productivo pueda adaptarse a las circunstancias. La utilización de mecanismos como los ERTE ha sido algo realmente positivo. Y es muy positivo que la nueva reforma laboral recoja este mecanismo en forma de mecanismo RED, como un **fondo RED para llevar a cabo toda esa flexibilidad interna**. Y es algo que ya podemos empezar a utilizar en un momento de incertidumbre como el actual”

“ Lo más destacado de esta reforma es lo que no se ha reformado, desde el punto de vista de las necesidades de nuestra economía. Porque, en la gestión de los Recursos Humanos, se mantienen fundamentalmente dos **instrumentos de flexibilidad interna** que son esenciales para **adaptar la capacidad productiva de las empresas a las circunstancias cambiantes** de los mercados en los que operan y a las fases cíclicas de la economía. Instrumentos que fueron pergeñados en la reforma de 2012 y que se mantienen con la nueva norma”

MANUEL CARLOS ALBA

Director de Área jurídico, Secretario
Comisión Buen Gobierno
y del Órgano Contratación
CEA





LA OPINIÓN DE LOS EXPERTOS



CRISTINA TORRES

Secretaria de Acción Sindical
y Transiciones Justas
CCOO CATALUÑA

“ Esta reforma laboral se basa en la experiencia de una pandemia y en la demostración de que **es posible salir de una crisis de manera diferente [a la de 2008]**, manteniendo el empleo. De este aprendizaje forzado del mecanismo de los ERTes, tenemos este nuevo marco de relaciones laborales. Y, en el caso del mecanismo RED cíclico, que estaba pensado para una futura e hipotética crisis estructural, ya estamos viendo que puede tener **un papel importante antes de lo previsto** debido a la guerra en Ucrania”

“ La reforma ha servido para configurar no solo el mecanismo RED, sino toda **una regulación de los ERTes que ya existía** antes de la reforma del 2012. Ahora lo que se hace, después de estos últimos dos años [de pandemia] es mejorar esa regulación aportando plazos y aclarando cuestiones. El artículo 47 actual dice cosas que ya estábamos haciendo por intuición, pero que **pone blanco sobre negro**. Por ejemplo, las empresas pueden afectar y desafectar a personas y a partir de ahora tendrán que decir no solo la duración del ERTE, sino también el período en el que lo va a ejecutar”

BEGOÑA DE FRUTOS

Socia del Departamento Laboral
GARRIGUES



#SUBCONTRATACIÓN



“SEGUIRÁ EXISTIENDO SUBCONTRATACIÓN, PORQUE ES NECESARIA PARA CIERTAS ACTIVIDADES, PERO POSIBLEMENTE LA REFORMA SIRVA PARA QUE NO EXISTAN **ABUSOS**”

Una de las grandes apuestas de la Reforma Laboral aprobada por el Congreso tenía que ver con las **condiciones de subcontractación** en España. Hasta ahora, las empresas podían subcontractar una actividad sin que el trabajador estuviese **sujeto al convenio colectivo correspondiente al sector** de dicha actividad.

Pero esto ha cambiado con la modificación del apartado 6º del **artículo 42** del Estatuto de los Trabajadores, que dispone que “el convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, **con independencia de su objeto social o forma jurídica**”.

Todo esto, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable: cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un **convenio propio**, se aplicará este en los términos que resulten del artículo 84 del ET; es decir, que en materia de la **cuantía del salario y los complementos salariales** tendrá prioridad aplicativa el convenio de sector. Por eso, la gran pregunta es: ¿en qué medida afecta a las empresas?



LA OPINIÓN DE LOS EXPERTOS



ROCÍO BLANCO

Consejera de Empleo,
Formación y Trabajo Autónomo
JUNTA DE ANDALUCÍA

“ Se ha aprobado una norma que permite consolidar lo mejor del modelo laboral de **la reforma de 2012, que ha servido para superar dos crisis:** la de 2008 y la actual. No se trata estrictamente de una derogación de la anterior reforma; más bien hablamos de una **modificación parcial e incisiva** de algunos de los aspectos. Pero la reforma de 2012 no tocaba las contrata y subcontratas. La actual norma lo hace en el sentido adecuado, garantizando que la aplicación del convenio de la actividad realizada efectivamente por el trabajador”

“ Firmar este acuerdo ha sido una decisión responsable porque, aunque no ganamos en todo, está contribuyendo a reducir riesgos y a mejorar la imagen de nuestro país en el exterior. Estamos ante un **pacto valioso** y ante una buena reforma. Mucho de la reforma de 2012 se mantiene en la actual. Y, afortunadamente, puede contribuir a la estabilización del empleo, a la vez que permite que las empresas puedan seguir recurriendo a la **contratación temporal o subcontratación** cuando **las circunstancias de la producción así lo requieran**”

SALVADOR NAVARRO,
Presidente
CEV





LA OPINIÓN DE LOS EXPERTOS



JUAN CARLOS HIDALGO
Secretario de
Relaciones Laborales y Empleo
UGT ANDALUCÍA

“ Estamos satisfechos con la prevalencia del convenio del sector en las subcontrataciones, tanto en la cuestión salarial como de jornada laboral. Muchas veces, la subcontratación con **empresas multiservicios** se producía por la bajada de costes económicos que conllevaba. Ahora, la nueva regulación obliga a que esos costes sean los mismos que con una contratación directa. Estamos seguros de que **seguirá existiendo subcontratación**, porque es necesaria para ciertas actividades, pero posiblemente la reforma sirva para que no existan abusos en este sentido”

“ Para llegar a acuerdos, muchas veces hay que recurrir a indefiniciones, como en la Reforma Laboral. Esto sucede con los elementos para valorar la subcontratación: si es una práctica ocasional o no, **y si es previsible o imprevisible**. Ocasional parece aquello que no es estacional. En cuanto a si es un aumento de la actividad previsible, hay disparidad de criterios: la CEOE considera previsible, por ejemplo, el **Black Friday, esos 90 días de rebajas, campañas de Navidad...** Nosotros no lo interpretamos así: es un evento cíclico en el que se debería recurrir a los contratos fijos discontinuos”

SARA BENDITO
Presidente
CEOE – CEPYME CANTABRIA



#CLAVES



“A pesar de que el capítulo de contratación tiene especial protagonismo, **el objetivo último de la nueva Reforma Laboral debería ser la creación de empleo**, siendo esta variable la que prevalezca por encima de todo”

SANTIAGO SOLER

Secretario General
GRUPO ADECCO



Una vez más desde Adecco y junto con APD, hemos querido contar con las **voces más autorizadas y cualificadas**, para explicar, desde una **perspectiva multidisciplinar, diversa y transparente**, las principales implicaciones de lo que la reciente Reforma Laboral supone para empresarios y ciudadanos. Ha sido un auténtico placer moderar las mesas, en donde desde una perspectiva legal, rigurosa, experta y cualificada hemos podido desglosar los **aspectos más importantes y controvertidos de la nueva normativa**. ➤

>

Las conclusiones que obtengo después de estos debates, son varias e importantes:

1 La importancia de que a la Reforma **se haya llegado por consenso**. Algo inédito si se mira con perspectiva y potencialmente bueno en la medida en que debe generar **estabilidad, confianza y durabilidad**. Bueno institucionalmente y de cara también al exterior, a los inversores y a la obtención de fondos comunitarios.

2 Coincidencia en que **no supone una derogación o reversión de la Reforma Laboral del año 2012**, en la medida de que aspectos importantes de la misma se mantienen, modificándose parcialmente sólo en determinadas, pero importantes cuestiones.

3 **Mantenimiento del modelo de subcontratación** como parte de nuestro modelo productivo, corrigiendo aquí sí, los abusos y fórmulas de dumping empresarial, dando prevalencia salarial a los convenios sectoriales por encima de los convenios de empresa y exigiendo que, en la subcontratación, **el convenio de referencia sea el del sector de la actividad** que se externaliza.

“LA **TEMPORALIDAD** NO DESAPARECE, **SE MANTIENE** COMO INSTRUMENTO DE **FLEXIBILIDAD** DADA LA INCERTIDUMBRE A LA QUE LA ECONOMÍA EN GENERAL ESTA SOMETIDA, SIENDO NECESARIO UN **ANÁLISIS MÁS PRECISO, MÁS ESPECÍFICO Y PROFESIONAL** EN SU UTILIZACIÓN

4 Especial foco en materia de contratación temporal, **recuperando con fuerza el modelo de contratación causal**, con especiales exigencias de justificación y duración, que hacen que la contratación temporal tenga que gestionarse de una manera mucho más profesional de lo que se había podido hacer hasta la fecha, tanto por la desaparición del contrato de obra o servicio, como por las consecuencias de no hacerlo correctamente.

5 Es importante destacar que **la temporalidad no desaparece, se mantiene como instrumento de flexibilidad**, más necesaria ahora que antes, dada la incertidumbre a la que la economía en general esta sometida, siendo necesario un análisis más preciso, más específico e insisto, más profesional, en su utilización.

6 En este sentido, cobra cada día más importancia un verdadero **análisis estratégico de la planificación y de la gestión de los RRHH** en las organizaciones empresariales para acomodar necesidades y alteraciones de producción y servicio, con posibilidades reales de contratación. Tan problemático puede ser tener un exceso de contratación temporal, como tener un sobredimensionamiento de plantilla.

7 **Irrupción de un renovado contrato fijo discontinuo**, llamado a ser el protagonista de la contratación en los próximos tiempos, contando para su desarrollo con el trabajo de las Empresas de Trabajo Temporal a las que se les impulsa, al habilitarles también la utilización de este tipo de contrato.

8 Importante peso de la **Negociación Colectiva**, llamada a recuperar protagonismo en el desarrollo y eficaz implementación de la Reforma Laboral.

9 Opinión también coincidente en que sí bien el capítulo de contratación tiene especial protagonismo, el **objetivo último de la Reforma debería ser la creación de empleo**, siendo esta variable, la que prevalezca por encima de todo.

Esta es sin duda una Reforma de punto y seguido, que será **objeto de análisis, de desarrollo jurisprudencial, de opinión y de doctrina**. Luego vendrán otras, y sobre todo ello, seguiremos hablando, informando y asesorando. ■

REFORMA LABORAL

apd

Adecco

© 2022 APD, Todos los derechos reservados



WHITEPAPER
apd

¿TE HA GUSTADO ESTE WHITEPAPER?

**CONTACTA CON APD
Y CREA EL TUYO**

CONSÚLTANOS

