

"Cómo gestionar la flexibilidad en el nuevo marco jurídico y el papel de los ERTES"

Hoy ha tenido lugar en Madrid la jornada "Cómo gestionar la flexibilidad en el nuevo marco jurídico y el papel de los ERTES", organizada por LHH, la consultora del Grupo Adecco especializada en el acompañamiento de las organizaciones en sus procesos de transformación, que ha reunido a más de 80 empresas de la zona. Rafael Ortiz Cervelló, senior advisor en LHH, ha inaugurado la jornada

La reciente reforma laboral ha introducido importantes novedades en materia de contratación que está suponiendo una revolución en las relaciones laborales. Fomentar el carácter indefinido de las contrataciones frente a la elevada temporalidad es el objetivo principal que tiene esta medida. Adicionalmente, se ha aprobado el Mecanismo Red de flexibilidad y estabilidad que regula un nuevo ERTE por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que se puede activar por el Gobierno y cuyo objetivo es preservar el empleo cuando la coyuntura económica general lo aconseje o cuando en un sector o sectores de actividad se aprecien cambios permanentes que generen necesidades de recualificación y transición profesional.

Este nuevo marco regulatorio está impulsando a las organizaciones a considerar medidas de flexibilidad para cubrir los vaivenes de las necesidades de producción y a afrontar la transformación de los sectores de actividad, aprovechando el periodo de ERTE como un momento de oportunidad para cualificar a los profesionales dotándolos de mayor empleabilidad interna y/o externa.

Tras casi cuatro meses de la entrada en vigor del RDL 32/2021, LHH, la consultora del Grupo Adecco especializada en el acompañamiento de las organizaciones en sus procesos de transformación, ha organizado la jornada "Cómo gestionar la flexibilidad en el nuevo marco jurídico y el papel de los ERTES", que ha tenido lugar esta mañana en Madrid y que ha reunido a más de 80 empresas de la zona. Una iniciativa para ofrecer una visión sobre cómo está resultando en la práctica la implantación de estas medidas, y sobre la formación como principal herramienta para afrontar el futuro del empleo, y cómo se abordará la financiación del Mecanismo Red.

Rafael Ortiz Cervelló, senior advisor en LHH, ha sido el encargado de dar la bienvenida al evento de hoy y ha resaltado su importancia ya que actualmente "las empresas nos preguntan qué hacer. Antes tenían algunos trabajadores temporales, pero ahora ha salido una nueva figura que es la del fijo discontinuo que pueden usar las ETTS y las empresas subcontratistas".

Aspectos legales más destacados

A continuación, Rafael Ortiz ha moderado la primera mesa de debate compuesta por Federico Durán, catedrático y abogado en Derecho Laboral; Salvador del Rey, catedrático de Derecho del Trabajo (ESADE) además de socio y presidente del Instituto de Cuatrecasas de Estrategia Legal en RRHH; y Martín Godino, socio director de Sagardoy Abogados. Este debate ha abordado el marco jurídico actual y los ponentes han reflexionado sobre el impacto que la reforma laboral está teniendo sobre la gestión de la temporalidad y las medidas de flexibilidad en las organizaciones.

Federico Durán, catedrático y abogado en Derecho Laboral, ha sido el primero en intervenir y ha apuntado que “el panorama tras la reforma tiene un aspecto muy bueno: no cambia prácticamente nada. El esquema fundamental sigue. La normativa del despido es la misma y los cambios en la negociación colectiva son casi los mismos. Lo malo es que sigue siendo un sistema del siglo XX e incluso del XIX. Está centrado fundamentalmente en el sector servicios y los cambios económicos y sociales no están reflejados”.

“Es una reforma realista y moderada. El leitmotiv es la reducción de la temporalidad y quiere llegar a tasas similares a las del resto de la UE. De hecho, la UE ha instado a España a reducir la tasa de temporalidad. Ahora nuestro país está 7 u 8 puntos por encima de los países bálticos y Portugal. Pero la UE no ha dicho cómo. Una forma de hacerlo es flexibilizando la salida, pero España lo ha descartado. Hemos optado por fomentar la contratación indefinida. ¿Es acertado? Depende de cómo se mire. En Portugal el contrato temporal puede durar 12 meses prorrogables hasta 24. En España la contratación temporal se puede hacer ahora por el incremento imprevisible del trabajo por 6 meses prorrogables a 12 o por oscilaciones de la actividad. Y también hay 90 días en los que las empresas pueden recurrir a la contratación temporal. La reforma actual da una gran importancia a la negociación colectiva, que va a tener un papel fundamental al configurar el contrato de fijo-discontinuo”, ha añadido Durán.

Salvador del Rey, socio y presidente del Instituto de Cuatrecasas de Estrategia Legal en RRHH, ha afirmado sobre la flexibilidad de esta reforma que “en relación con el convenio aplicable a la contrata y subcontrata, se respeta el ámbito de autonomía colectiva de la empresa contratista. Es decir, no existe convenio colectivo propio, por eso hay que acudir al convenio sectorial. Debe aplicarse el de la actividad desarrollada. Hay una excepción, que se disponga otra cosa. Esto abre unas posibilidades enormes en materia de flexibilidad sobre convenios colectivos. Si el convenio colectivo que se aplica no es el que se debe, hay una responsabilidad solidaria entre la empresa principal y la contratista. Es decir, la primera deberá hacer una labor de vigilancia”.

Por su parte, Martín Godino, socio director de Sagardoy Abogados, ha destacado que “el ERTE ha sido un éxito en la pandemia. Hemos recuperado el empleo anterior al COVID, en gran parte por la aplicación del ERTE. En los ERTES por causas económicas o productivas hubo gran agilidad del procedimiento. En la reforma, los ERTES por causas económicas o productivas queda prácticamente igual y en los ERTES por fuerza mayor se cambia el concepto por causas productivas. De la pandemia se ha rescatado la agilidad en la gestión y las bonificaciones ligadas a formación y a las cláusulas del mantenimiento del empleo”.

“La novedad es el mecanismo red. Esto tiene algunos peligros. Introduce un gran intervencionismo político porque se activa por acuerdo del Consejo de Ministros. Y se introduce la modalidad cíclica ante grandes crisis. Si se activa el ERTE por el gobierno ante una situación cíclica, están en peligro las medidas de flexibilidad de la empresa”, ha subrayado Godino.

La visión de las empresas y los sindicatos

Acto seguido, ha tenido lugar un panel de discusión centrado en las oportunidades durante el ERTE, la visión de las empresas y de los sindicatos sobre la implantación de las medidas de flexibilidad y el papel de la formación durante el ERTE. Ha estado moderado por Belén Ferrer, directora del Área de

Reestructuraciones y Sector Público en LHH y formado por Carles Frigola, director corporativo de relaciones laborales y de la asesoría jurídico laboral Globalia, Gerardo Cortijo, responsable del área de política industria del CC.OO Industria, Ismael Lara, Global Head of culture, Learning & Development en SEAT, y Jesús Ordoñez, secretario de Acción Sindical de UGT FICA.

Carles Frigola, director corporativo de relaciones laborales y de la asesoría jurídico laboral Globalia, ha señalado que “la mayor oportunidad en los ERTE ha sido la capacidad de reinversión y adaptación al cambio. En Globalia tuvimos que acelerar muchas decisiones y situaciones que hasta ese momento iban al ralentí. La prioridad era sobrevivir y salvaguardar los puestos de trabajo. Nos llevó a un cambio en el modelo de relaciones laborales. El bando social y empresarial nos hemos puesto de acuerdo en muchas cosas con mucha celeridad, negociando continuamente en estos dos años, y con éxito hemos cogestionado la crisis. La pandemia nos ha traído un nuevo modelo social, de trabajadores y sindical, y el teletrabajo y la cultura híbrida tienen que introducirse en la coctelera de la negociación”.

“Nosotros aplicamos un ERTE suspensivo que dio paso a un ERTE de reducción, priorizamos equilibrios e introdujimos medidas de flexibilidad. En el caso de Air Europa aplicamos un ERTE de fuerza mayor. Creamos comisiones de seguimiento. Esto también nos permitió evitar mucha conflictividad. También inventamos la excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo, movilidades voluntarias incentivadas como complemento a las movilidades geográficas, novaciones contractuales, adaptamos el trabajo a la estacionalidad. El ERTE era el gran desconocido por los trabajadores”, ha detallado Frigola.

En palabras de Ismael Lara, Global Head of culture, Learning & Development en SEAT: “Tenemos la tradición de pactar medidas de flexibilidad que nos eviten recurrir al ERTE. Tenemos 15.000 empleados concentrados en tres plantas industriales en la provincia de Barcelona. En nuestro convenio colectivo tenemos 19 días al año en la compensación de jornada, damos días individuales. También tenemos hasta 20 días arriba o abajo en los que el trabajador puede o no trabajar o trabajar en exceso y son horas que se compensan. Cada vez que negociamos ERTE negociamos que una parte del complemento que recibe el trabajador se destine a formación. Damos prioridad a cursos de prevención de riesgos, código de conducta, diversidad, sensibilización hacia el vehículo eléctrico, medioambiente. Tenemos una plataforma de formación continua gratuita que en 2020 y 2021 se disparó su consumo, especialmente de idiomas”.

Por su parte, Gerardo Cortijo, responsable del área de política industria del CC.OO Industria ha asegurado que “estamos en un momento diferente. Las soluciones para las crisis anteriores eran distintas, y el diálogo social nos ha conducido a la reforma laboral, que tiene un efecto pendular; durante 40 años todas las reformas laborales han sido impuestas y ahora ha sido pactada. Una parte importante de la regulación de esta normativa va a venir de los Juzgados. Y ver si todos los sectores realmente necesitan hacer contratos temporales de 12 meses. La contratación no puede ser la misma en todos los sectores”.

“El contrato fijo discontinuo no puede ser un elemento precarizador. Si antes podías tener 5 años a una persona con contratos temporales, ahora lo tengo arreglado con el fijo discontinuo. Además, falta una norma sobre la contratación de servicios (subcontratación), no puede ser que el mecanismo por competencia sobre a quién le voy a adjudicar el contrato por precio, solo sea el coste económico. La

mayor parte de los servicios que se contratan es mano de obra”, ha añadido Cortijo.

“Buena parte del empresariado de este país tiene una vocación incumplidora. Cuando se cumple la norma, nadie tiene la intención de sancionar. No se puede comparar la PYME en España con la fuerza de Alemania. Aquí hay más del 95% de clase trabajadora en PYMES y Micropymes. Para revertir eso hay que fortalecer nuestro tejido productivo con una industria más fuerte, y que nuestro mercado laboral no se base solo en el sector servicios”, ha advertido el responsable del área de política industria del CC.OO.

Por último, Jesús Ordoñez, secretario de Acción Sindical de UGT FICA, ha indicado que se podría “ampliar el contrato temporal a 12 meses, es cuestión de negociarlo. La temporalidad en España era muy alta y lo sigue siendo. En algunos sectores es de más del 50%. El contrato fijo discontinuo creo que se va a quedar para casi todo”.

“La formación es vital. Hablamos de digitalización, inversiones I+D+I, pero no de los trabajadores que obligatoriamente van a tener que cambiar de trabajo y seguimos teniendo más de 50% de tasa de desempleo de los jóvenes. Hay que hablar de un modelo de cambio de trabajo. Es el momento de reducir la jornada, llevamos mucho tiempo con la jornada de 40 horas” ha declarado el secretario de Acción Sindical de UGT FICA.

La visión del SEPE

Por último, ha tenido lugar una puesta en común centrada en el papel de la formación y su financiación, con el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), presentado por Marcos Huergo, director general LHH Transición de Carreras y Movilidad. Han intervenido Belén Rebollo, subdirectora general de Políticas Activas, y Antonio de Luis Acevedo, director gerente de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

En palabras de Belén Rebollo, subdirectora general de Políticas Activas: “Esta reforma prioriza la formación y se apoya en ella por dos razones: al combatir las tasas de temporalidad y paro, también se lucha contra la ausencia de formación permanente por la alta rotación; y porque usa el mecanismo de los ERTES. Creemos en la capacitación para el empleo. La formación en el ámbito laboral sigue siendo esencial para capacitar a las personas, asegurar su empleo y su progresión”.

“Hay varios tipos de convocatoria. La convocatoria ERTE es un primer tipo de formación para empleados que estaría bonificada. Se puede acceder a través de subvenciones públicas. Es para trabajadores que están o han estado en ERTE, y pueden concurrir las empresas y los centros de formación. El objetivo es la recualificación de los empleados. La dotación es de 119.000 euros. Tienen la doble oportunidad de capacitar a las personas que trabajan y la empresa como tal puede tener exenciones. Y la convocatoria de Compromiso de Contratación que sirve para facilitar la contratación de personas en desempleo en varios ámbitos como el de la industria. El presupuesto es de 120 millones de euros. El orden de recepción de solicitudes determina su concesión”, ha explicado la subdirectora general de Políticas Activas.

Por su parte, Antonio de Luis Acevedo, director gerente de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, ha querido mostrar su posición señalando que “hay un cambio muy importante en el modelo del sistema productivo. La gran empresa es la que tiene el conocimiento. El 5G no está en la Universidades ni en la Administración. No podemos permitirnos la brecha digital. Hay una parte de la población que no entiende el cambio digital. Si no acabamos con esta brecha, puede haber una revuelta social. La empresa tiene que ser tractora de su territorio y de su sector. Tenemos que repensar la empresa como captadora de talento. Tiene que hacerse cargo de la formación”.

Para finalizar, Belén Ferrer, directora del Área de Reestructuraciones y Sector Público en LHH, ha cerrado la jornada.

Datos de contacto:

Adecco

+34914115868

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

Categorías: [Nacional](#) [Derecho](#) [Sociedad](#) [Recursos humanos](#) [Otras Industrias](#)

NotasdePrensa

<https://www.notasdeprensa.es>