

## Reforma laboral y ¿ahora qué?

**Álvaro Álvarez Álvarez**  
Secretario General de ManpowerGroup España

El reto que tienen por delante todas las organizaciones es grande: mantener la flexibilidad con todas las garantías legales y con la mayor eficiencia de costes que sea posible.



El nuevo marco legal quiere impulsar el uso correcto y adecuado de la contratación temporal como medida de flexibilidad y, por tanto, desincentiva su uso fraudulento. No obstante, la flexibilidad es, cada vez más, una necesidad para las empresas en un contexto complejo y volátil.

La reducción de la temporalidad ya era una demanda de la Unión Europea. Esto se ha traducido en una limitación de las causas que permiten la contratación temporal, una menor duración máxima de estos contratos y la reforma en la Administración Pública (que suponía alrededor de un millón de contratos, un 25% de todos los temporales). Por su parte, en el ámbito privado, estimamos que en todo el país casi un millón de contratos de trabajo temporales pueden pasar a ser fijos, incluidos los **fijos discontinuos**, una figura que gana en importancia con el cambio legislativo.

Con todo esto, según van mostrando los datos de los últimos meses, empezamos a ver notables caídas de los contratos temporales. No obstante, tenemos que tener en cuenta el marco legal, pero también otros elementos que están en el tablero. La brecha de talento o el escenario cambiante surgido de la pandemia y de otros fenómenos recientes no pueden dejarse de lado a la hora de hacer el análisis de lo que implica la nueva regulación.

### EMPLEO SOSTENIBLE Y REPUTACIÓN CORPORATIVA: UNA OPORTUNIDAD

El análisis que hacemos en ManpowerGroup es que este reciente cambio en el marco legal abre la puerta a una nueva etapa de **Relaciones Laborales corporativas**. Hay una oportunidad que debemos aprovechar para apostar por un empleo más sostenible y de mayor calidad. En las empresas debemos impulsar nuestro perfil más solidario y sostenible orientado hacia los profesionales de nuestros equipos.

Y este proceso debe derivar un doble beneficio: por un lado, una mejora en la atracción y fidelización del talento; y, por otro, una reputación corporativa más sólida.

Los profesionales cualificados tienen cada vez más poder de decisión, lo que hace que ese talento sea cada vez más exigente: busca una retribución competitiva, flexibilidad, buenas condiciones de empleo, de desarrollo y de bienestar. Además, quieren trabajar en una compañía socialmente responsable y con la que compartan valores. Por eso la apuesta de futuro debe ser por la creación de empleo de calidad, entendiendo como tal aquel que cumple los intereses y expectativas del profesional, incluido el trabajar a tiempo parcial o sólo unos meses en el año y, además, contribuye a generar valor añadido para las empresas.

También hay que tener en cuenta que, cada vez más, los clientes (empresas y particulares) disponen de información y actúan en consecuencia, exigiendo más de las empresas con las que realizan sus compras.

### UN USO DE LA FLEXIBILIDAD CON GARANTÍAS Y EFICIENCIA EN COSTES

Todo ello debe convivir con el hecho de que, en este contexto voluble e incierto, las empresas continuarán necesitando de soluciones de flexibilidad, como queda de manifiesto tras los últimos años en los que se han encadenado una pandemia, la escasez de materias primas en el mercado internacional, la invasión rusa de Ucrania, la escalada de precios de la energía, etc.

El reto que tenemos por delante todas las organizaciones es grande: mantener la flexibilidad con todas las garantías legales y con la mayor eficiencia de costes que sea posible. Por eso mismo, entendemos que se refuerza el papel de las empresas de recursos humanos, como especialistas en la gestión de la flexibilidad empresarial, por un lado y, por

otro, como asesores a lo largo de la carrera profesional de las personas.



La actualización de la causalidad de los contratos temporales parece simplificar gestiones, pero para contar con una plena seguridad jurídica, sin ver reducidas las opciones de flexibilidad debemos hacer un análisis profundo de las necesidades de cada organización y ajustar a éstas el plan de acción. Ser capaces de combinar de una forma óptima todas las figuras contractuales que plantea el nuevo marco legal marcará la diferencia a nivel operativo y de costes.

Para que todo esto sea posible es necesario:

- Realizar un análisis detallado de la actividad y de las necesidades de la empresa.
- Establecer una planificación de las necesidades de flexibilidad y definir claramente la causalidad que motiva dichas necesidades.
- Diseñar las soluciones de flexibilidad para dar respuesta a las necesidades combinando las opciones y herramientas a nuestra disposición: tipos de contratos (fijo, fijo discontinuo, temporal por necesidades de la producción, de formación, así como valorar la utilización de otros modelos productivos como la externalización).
- Que este diseño sea eficiente, basado en el conocimiento del sector y de la industria, porque el abaratamiento de costes basado en la bajada de salarios ya no es una opción.

En este escenario, tanto las grandes empresas, como, especialmente, las pymes deberán apoyarse en empresas que les ayuden a lo largo del proceso, no sólo a nivel de ejecución, que también, sino en la planificación previa y la optimización de las soluciones de flexibilidad que pudieran necesitar.

---

Es normal que surjan dudas con respecto al marco jurídico, especialmente si tenemos en cuenta el alcance de las sanciones previstas

---

## LAS SANCIONES Y LA COTIZACIÓN DE LOS CONTRATOS DE MENOR DURACIÓN AUMENTAN, TAMBIÉN DEBE HACERLO LA PRUDENCIA Y LA PLANIFICACIÓN

La nueva legislación también ha modificado y endurecido el escenario en todo lo que tiene que ver con el catálogo de infracciones y las multas que de éstas se derivan. De ahora en adelante, pueden llegar a alcanzar hasta los 10.000 euros para los casos más graves (frente a los 7.500 que marcaba el tope anterior) y, además, pasan a penalizar de manera individualizada considerando a cada persona trabajadora en situación irregular como una infracción independiente y no de manera global por empresa infractora.

Junto con el incremento de las sanciones, los contratos de duración inferior a 30 días ven penalizadas sus cotizaciones con un sobrecargo.

Es normal que surjan dudas con respecto al marco jurídico, especialmente si tenemos en cuenta el alcance de las sanciones previstas. Con todo esto, desde las organizaciones debemos de extremar la prudencia para trabajar dentro de los límites que marca la ley, pero también debemos de realizar una planificación meticulosa para no incurrir en costes que se podrían haber evitado.

Pero hablando de sanciones no cabe un enfoque táctico. Lo ideal es que las organizaciones, bien de manera interna o con el apoyo de un *partner* especializado, sean capaces de poner en marcha un plan de flexibilidad que les permita dar respuesta a sus necesidades de negocio con la tranquilidad de que se está llevando de acuerdo con la ley y, a la vez, de la mejor manera para los intereses de la propia empresa.

## LA FORMACIÓN, PIEZA CLAVE

Esta regulación tiene otro de sus ejes en la formación a lo largo de toda la vida profesional como clave para la empleabilidad de las personas. Esto contribuirá en el medio y largo plazo, tanto en el desarrollo de los profesionales como en la competitividad de las empresas.



La nueva ley pretende dejar atrás el modelo de usar y tirar y contribuir a la implantación de un modelo de economía circular en el mundo del empleo. Dicha economía circular implica compartir, alquilar, reutilizar, reparar, renovar y reciclar materiales y productos existentes para que el ciclo de vida de los mismos se extienda y es perfectamente aplicable al talento.

Los ERTE han demostrado ser herramientas útiles para controlar el desempleo en circunstancias tan drásticas como la pandemia vivida. La ampliación que recoge el Real Decreto Ley ayuda a adaptar mejor, de manera puntual, los equipos a la situación concreta de cada empresa, evitar así despidos, y ayudar a las corporaciones a ser más **resilientes**, a la vez que impulsa la formación como elemento clave cuando suceden estas circunstancias.

Por tanto, el papel del *upskilling* y el *reskilling* sale reforzado. El *upskilling* actúa como palanca de retención del talento porque propician el crecimiento profesional y personal de nuestros equipos. Por su parte, el *reskilling* es fundamental para anticiparse a la estrategia de los competidores: invertir en nuevas soluciones tecnológicas es clave, pero hay que preparar a los equipos para que les saquen el máximo partido.

Manteniendo a nuestros equipos con competencias y habilidades actualizadas contribuiremos a la competitividad de nuestras organizaciones, a la vez que impulsamos la empleabilidad de nuestros profesionales.

## EN CONCLUSIÓN

El nuevo marco legal debe suponer un cambio de paradigma al que todas las organizaciones deben adaptarse. La gran mayoría de las empresas, especialmente las pymes, necesitarán contar con asesoramiento en materia de Relaciones Laborales tanto desde un punto de vista legal, como operativo.

Además, se abre una oportunidad que debemos aprovechar para apostar por un empleo más sostenible y de mayor calidad. Porque esta nueva regulación llega en un momento en el que el poder de decisión de los profesionales no deja de crecer. El empleado es, cada vez más, el verdadero centro de la actividad empresarial y de ahí que las empresas tengan que poner en marcha mecanismos para atraer, desarrollar y fidelizar el talento. En este sentido, aquellas organizaciones que sean capaces de anticipar soluciones de conciliación y **modelos híbridos de trabajo**, entre otros, juegan con ventaja.

Por otro lado, la aplicación de los distintos tipos de contratos disponibles y las sanciones dibujan un panorama más complicado y contar con un apoyo externo supone una ventaja competitiva, ya que no se trata sólo de evitar multas, se trata de poner en marcha la mejor fórmula posible para la compañía.

Finalmente, la formación se ha posicionado como un elemento transversal que afecta a la capacidad de las empresas para atraer y fidelizar a los profesionales y mantener la circularidad el ciclo del talento y que, además, redundará en su propia competitividad de la organización.