



LLORENTE & CUENCA

**Informe de cobertura  
Congreso ADiReLab**

21/11/2018

[www.llorenteycuenca.com](http://www.llorenteycuenca.com)

# Índice

PRENSA

2

INTERNET

6

# PRENSA

# Índice

<b>Fecha</b>	<b>Titular/Medio</b>	<b>Pág.</b>	<b>Docs.</b>
14/11/18	CEOE, EN CONTRA DE UN REGISTRO HORARIO EN LAS EMPRESAS POR LEY / Diario de Teruel	4	1
14/11/18	LA CEOE, EN CONTRA DE IMPLANTAR UN REGISTRO HORARIO EN LAS EMPRESAS POR LEY / La Gaceta de Salamanca	5	1



# CEOE, en contra de un registro horario en las empresas por ley

## La patronal prefiere negociar a través de convenios

EFE  
**Madrid**

El director de Relaciones Laborales de la CEOE, Jordi García Viña, se mostró ayer en contra de implantar un registro horario por ley, porque se trata de una medida que debe ser acordada en el

marco de la negociación colectiva en cada sector o empresa en función de sus necesidades. Tras participar en un acto organizado por la asociación de directivos de relaciones laborales (Adirelab), García Viña se refirió así al anuncio realizado el lunes por el presidente del Gobierno, Pedro Sán-

chez. En concreto, el presidente del Gobierno abogó por recuperar la jubilación forzosa por edad, establecer un registro obligatorio de los horarios de trabajo para evitar abusos, limitar a tres los tipos de contratos laborales y reducir las bonificaciones y reducciones a la contratación.



## La CEOE, en contra de implantar un registro horario en las empresas por ley

EFE | MADRID

El director de Relaciones Laborales de la CEOE, Jordi García Viña, se mostró en contra de implantar un registro horario por ley, porque se trata de una medida que debe ser acordada en el marco de la negociación colectiva en cada sector o empresa en función de sus necesidades. Tras participar en un acto organizado por la asociación de directivos de relaciones laborales (Adirelab), García Viña se ha referido así al anuncio realizado el lunes por el presidente del Gobierno, Pedro Sánchez.

En concreto, el presidente del Gobierno abogó por recuperar la jubilación forzosa por edad, establecer un registro obligatorio de los horarios de trabajo para evitar abusos, li-

mitar a tres los tipos de contratos laborales y reducir las bonificaciones y reducciones a la contratación.

García Viña ha asegurado que la medida sobre la jubilación forzosa fue planteada por los interlocutores sociales, tras pactarla en el acuerdo para el empleo y la negociación colectiva que cerraron el pasado mes de julio, y probablemente sea “uno de los pocos asuntos en los que estamos de acuerdo con los sindicatos”.

Respecto a la eliminación de las reducciones y exenciones en las cotizaciones a la Seguridad Social para incentivar la contratación, Viña considera que “son poco útiles, porque nadie lleva a cabo una contratación por que le vayan a reducir la cuota”.

# **INTERNET**

# Índice

Fecha	Titular/Medio	Pág.	Docs.
20/11/18	Valerio adelanta que se creará un grupo de trabajo para reformar el Estatuto de Trabajadores con más presencia de las personas con discapacidad / Confilegal	10	2
20/11/18	Un nuevo estatuto de los trabajadores es necesario... pero imposible / Lainformacion.com	12	3
15/11/18	ADiReLab reúne a más de 150 directivos para debatir sobre el Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI / Periodico del Talento	15	3
15/11/18	Oscar Maraver y Pablo Francesh, Premios Nacionales ADiReLab Alares / Equipos Y Talento	18	1
15/11/18	Expertos en derecho laboral cuestionan las reformas parciales que plantea Pedro Sánchez para mejorar el mercado de trabajo / Confilegal	19	3
14/11/18	Óscar Maraver y Pablo Francesh reciben los primeros premios nacionales ADiReLab Alares sobre Relaciones Laborales / RRHHpress.com	22	1
14/11/18	Es necesaria una reforma integral del Estatuto de los Trabajadores para que se ajuste a la realidad del mercado laboral / Observatorio RH	23	3
14/11/18	ADIRELAB DEBATE SOBRE LOS CAMBIOS A INTRODUCIR EN LA NORMA EN SU III CONGRESO ANUAL / Equipos Y Talento	26	2
14/11/18	Hay que reforzar la causalidad de los contratos / Nosolomerida.es	28	2
13/11/18	Hay que reforzar la causalidad de los contratos / UGT	30	2
13/11/18	La CEOE, en contra de implantar un registro horario en las empresas por ley / La Vanguardia	32	1
13/11/18	La CEOE, en contra de implantar un registro horario en las empresas por ley / El Confidencial	33	1
13/11/18	PSOE pide a PDeCAT y PNV que apoyen la prevalencia de convenios sectoriales / La Rioja	34	1
13/11/18	Controlar el uso correcto de los contratos / UGT	35	2

# Índice

Fecha	Titular/Medio	Pág.	Docs.
13/11/18	PSOE pide a PDeCAT y PNV que apoyen la prevalencia de convenios sectoriales / Cope	37	2
13/11/18	PSOE pide a PDeCAT y PNV que apoyen la prevalencia de convenios sectoriales / Invertia	39	2
13/11/18	PSOE pide a PDeCAT y PNV que apoyen la prevalencia de convenios sectoriales / Diario Vasco	41	1
13/11/18	La CEOE, en contra de implantar un registro horario en las empresas por ley / ABC.es	42	1
13/11/18	La CEOE, en contra de implantar un registro horario en las empresas por ley / La Rioja	43	1
13/11/18	La CEOE, en contra de implantar un registro horario en las empresas por ley / Diario Vasco	44	1
13/11/18	La CEOE, en contra de implantar un registro horario en las empresas por ley / Cope	45	1
13/11/18	La CEOE, en contra de implantar un registro horario en las empresas por ley / Invertia	46	1
13/11/18	Economía.- Álvarez (UGT) pide al Gobierno que ponga una fecha tope para cerrar la negociación laboral con o sin acuerdo / La Vanguardia	47	2
13/11/18	Álvarez (UGT) pide al Gobierno que ponga una fecha tope para cerrar la negociación laboral con o sin acuerdo / Cronica de Cantabria	49	2
13/11/18	CCOO cree que la jubilación forzosa debe pactarse en cada convenio colectivo / Eldiario.es	51	1
13/11/18	Álvarez (UGT) pide al Gobierno que ponga una fecha tope para cerrar la negociación laboral con o sin acuerdo / TelInteresa.es	52	2
13/11/18	Álvarez (UGT) pide al Gobierno que ponga una fecha tope para cerrar la negociación laboral con o sin acuerdo / Interbusca	54	2
13/11/18	CCOO cree que la jubilación forzosa debe pactarse en cada convenio colectivo / Hoy.es	56	1
13/11/18	Alvarez (UGT) pide al Gobierno que ponga una fecha tope para cerrar la negociación laboral con o sin acuerdo / Expansion.com	57	2

# Índice

Fecha	Titular/Medio	Pág.	Docs.
13/11/18	Economía.- Álvarez (UGT) pide al Gobierno que ponga una fecha tope para cerrar la negociación laboral con o sin acuerdo / Invertia	59	2
13/11/18	Álvarez (UGT) pide al Gobierno que ponga una fecha tope para cerrar la negociación laboral con o sin acuerdo / Cope	61	2
13/11/18	CCOO cree que la jubilación forzosa debe pactarse en cada convenio colectivo / Diario Vasco	63	1
13/11/18	Álvarez (UGT) pide al Gobierno que ponga una fecha tope para cerrar la negociación laboral con o sin acuerdo / Europa Press	64	2
13/11/18	CCOO cree que la jubilación forzosa debe pactarse en cada convenio colectivo / Invertia	66	1
13/11/18	CCOO cree que la jubilación forzosa debe pactarse en cada convenio colectivo / Cope	67	1
13/11/18	UGT, a favor de la jubilación forzosa pero a la edad obligatoria / Eldiario.es	68	1
13/11/18	UGT se muestra partidario de la jubilación forzosa pero una vez alcanzada la «edad obligatoria» / ABC.es Sevilla	69	2
13/11/18	UGT apoya la jubilación forzosa pero una vez alcanzada la edad obligatoria / OkDiario.com	71	1
13/11/18	UGT se muestra partidario de la jubilación forzosa pero una vez alcanzada la «edad obligatoria» / ABC.es	72	1
13/11/18	UGT se muestra partidario de la jubilación forzosa pero una vez alcanzada la «edad obligatoria» / La Voz Digital	73	1
13/11/18	UGT, a favor de la jubilación forzosa pero a la edad obligatoria / El Dia	74	1
13/11/18	UGT, a favor de la jubilación forzosa pero a la edad obligatoria / La Rioja	75	1
13/11/18	UGT, a favor de la jubilación forzosa pero a la edad obligatoria / Hoy.es	76	1
13/11/18	UGT, a favor de la jubilación forzosa pero a la edad obligatoria / Diario Vasco	77	1
13/11/18	UGT, a favor de la jubilación forzosa pero a la edad obligatoria / Invertia	78	1

## Valerio adelanta que se creará un grupo de trabajo para reformar el Estatuto de Trabajadores con más presencia de las personas con discapacidad

**Martes, 20 de noviembre de 2018**



| 20 noviembre, 2018 En esta época de conmemoración y balance de los 40 años de la Constitución, el área laboral también ha sido objeto de análisis. En un encuentro celebrado entre el Comité Español de Representantes de Personas con Discapacidad (CERMI) y la ministra de Trabajo, Magdalena Valerio subrayó que en estos años de Constitución hay muchas leyes que requieren de una modificación. En este sentido, apuntó que próximamente se creará un grupo de trabajo para elaborar un nuevo Estatuto de

los Trabajadores , donde según explicó, se tendrá presente a las personas con discapacidad de manera coordinada con el Ministerio que dirige. PUBLICIDAD PUBLICIDAD El Estatuto de los Trabajadores, elaborado a primeros de los años 80 por el abogado Juan Antonio Sagardoy y un grupo de expertos, es una norma que necesita una revisión. Recientemente los expertos en relaciones laborales reunidos en el III Congreso de AdiRelab , ponían de manifiesto la necesidad de adaptar esta normativa analógica al entorno digital en el que ahora se desenvuelve la sociedad española. Magdalena Valerio indicó también que se debe estar especialmente vigilantes para que las empresas cumplan la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad . Para ello, recordó que se va a ampliar el número de inspectores, así como la elaboración de una página web más accesible a la ciudadanía, entre otras medidas. Del mismo modo, se mostró receptiva al efecto que la subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) tiene en sectores sensibles como los centros especiales de empleo. PUBLICIDAD Tengo claro que hay cuestiones que son transversales y que cuando las saquemos adelante tienen que tener presentes a las personas con discapacidad, declaró Valerio, quien animó al sector de la discapacidad a seguir con su importante labor. En esta reunión de trabajo, el propio CERMI reclamó a la ministra que impulse un nuevo modelo legal de inclusión laboral para personas con discapacidad, a fin de actualizarlo y adaptarlo a la nueva realidad social. PUBLICIDAD Mejora del acceso al empleo de personas con discapacidad Por su parte, el presidente del CERMI, Luis Cayo Pérez Bueno , señaló que nuestro sistema legal de empleo de personas con discapacidad tiene casi 40 años , y casi todo lo que se ha hecho después han sido arreglos y parches, con resultados y avances en tasa de

**Audiencia:** 20.061**Ranking:** 5**VPE:** 78,23**Página:** 2**Tipología:** online

actividad y formación, pero entendemos que ese modelo está agotado. Tenemos que quedarnos con lo bueno y elaborar otro en el futuro. **PUBLICIDAD** Sabemos que no da tiempo a aprobar una nueva ley antes de que termine la actual legislatura, pero sí se puede constituir un grupo de trabajo para ir avanzando en este sentido, donde estén presentes las administraciones, los agentes sociales y las entidades de la discapacidad, añadió. Pérez Bueno recordó que la tasa de actividad de las personas con discapacidad es casi 40 puntos porcentuales inferior a la de quienes no tienen discapacidad. De hecho, en la actualidad se sitúa en el 38%, y nosotros aspiramos a que en pocos años podamos llegar al 50% . Por otro lado, entre las medidas impulsadas por Trabajo en los últimos cinco meses, el CERMI valoró positivamente el Plan por un Trabajo Digno , en el que el Ministerio tuvo en cuenta buena parte de las peticiones de las personas con discapacidad. Además, mostró el apoyo del sector de la discapacidad al aumento del SMI , subrayando la necesidad de que se apoye a los centros especiales de empleo para hacer frente a este incremento, sobre el que todos coincidimos en que es algo positivo. Reforzar el apoyo existente para autónomos con discapacidad, incluidos aquellos que estando ya acogidos a este régimen adquieren una discapacidad; mejorar la legislación en materia de empleo con apoyos para favorecer la inserción laboral en la empresa ordinaria; así como seguir ampliando la compatibilización entre pensión y trabajo, fueron otras medidas pedidas a la ministra. **PUBLICIDAD** También se discutió regular específicamente la figura laboral del asistente personal , y seguir avanzando en materia de responsabilidad social corporativa.

## Un nuevo estatuto de los trabajadores es necesario... pero imposible

**Martes, 20 de noviembre de 2018**

España mantiene un paro estructural muy por encima de la media de los países de nuestro entorno. Las causas de este grave desajuste son variadas, pero no cabe duda que una parte de la misma ha de recaer sobre el conjunto de normas legales que regulan el empleo, como no podría ser de otra forma. El Estatuto de los Trabajadores, texto legal aprobado en 1980 y modificado en más de cincuenta ocasiones, es la ley fundamental que regula las relaciones laborales en nuestro país. Se trata, pues, de una ley con casi cuarenta años de antigüedad a sus espaldas y, eso, se le nota. Se queda antigua a ojos vista, incapaz de satisfacer las nuevas fórmulas y hábitos laborales que la sociedad digital impone. Y es que, a pesar de las muchas reformas que ha experimentado, el cuerpo principal de la ley no ha cambiado, permanece estable. El Estatuto de los Trabajadores nació por imperativo constitucional del artículo 35.2 de la Constitución Española y supuso, en su momento, un inequívoco salto adelante. Nació, eso sí, muy influenciado por las normas y hábitos laborales del franquismo tardío, paternalista e intervencionista, como correspondía a su modelo de estado corporativo. Ese marco de los setenta impregna el texto al completo, en cuyo imaginario se evidencia que por aquel entonces se trabajaba en empresas con un único centro de trabajo, con horario muy determinado, en trabajos industriales o de servicios muy definidos. Hoy, bien lo sabemos, ese marco ha cambiado, y mucho, hasta convertirse en una realidad mucho más compleja y variada. A partir de los noventa, la empresa española comenzó a internacionalizarse, los centros de trabajo se multiplicaron, nació el teletrabajo, por no hablar ya del empleo digital o el que proporcionan las plataformas digitales. Todo ha cambiado, pero nuestra norma laboral, a pesar de sus múltiples reformas, sigue siendo prácticamente la misma. Es evidente que debe cambiar, evolucionar, adaptarse, manteniendo vivo, eso sí, el impulso fundamental que lo sustenta, el equilibrio que garantice unas condiciones dignas a los trabajadores y un marco competitivo para las empresas. ¿Cómo debería ser el Estatuto de los Trabajadores del futuro? ¿Qué debería cambiar, qué debería abarcar y comprender? De todo ello se debatió en el III Congreso de ADiReLab, la Asociación de Directivos de Relaciones Laborales, celebrado el pasado 13 de noviembre en la sede de la Fundación Telefónica, con participación de sindicatos, empresas, administración y representantes de los partidos políticos. La primera ponencia, magistral, corrió a cargo de María Emilia Casas, que señaló la necesidad de cambio general. El Estatuto, comentó, mantiene la cabeza vuelta al pasado, mientras que tendría que mirar hacia el futuro. Resultaría necesaria, por tanto, una revisión global. Hasta ahora, se ha ido modificando por reformas muy acotadas y parciales, con las que los gobiernos de turno parchearon aquello que consideraron de interés. Esos parches han modificado algunas cuestiones, pero manteniendo su esencia invariable. Para adaptarla a las necesidades actuales y futuras sería precisa una reforma de conjunto, profunda y global, que consiguiera un nuevo texto coherente que satisficiera eficazmente las demandas del futuro. Como la ley no cambia, los jueces tienden

a completar los huecos que se producen con una jurisprudencia que, más que interpretar la norma, termina creándola. Cuando la realidad evoluciona a mayor velocidad que la norma, se producen vacíos que una jurisprudencia hiperactiva tiende a rellenar. Pero en una sociedad ideal, los jueces deberían limitarse a aplicar e interpretar la ley y no a crearla, como ahora sucede con la dinámica intervencionista que mantienen durante estos últimos ejercicios. El Estatuto debería evolucionar, pues, al ritmo que marca la sociedad y no los tiempos políticos. El Estatuto, por ejemplo, determina la inviolabilidad de las ¡taquillas! del trabajador, pero nada dice de la de sus soportes digitales, como correos y demás, por lo que la jurisprudencia la ha remitido a la general de protección de datos, aunque no es lo mismo. También se apuntó, por ejemplo, a la dificultad de determinar la representación sindical en función de la multiplicidad de centros de trabajo, tanto físicos como virtuales. Los retos a abordar son muchos. Economía digital, inteligencia artificial, organizaciones complejas, trabajo flexible, atipicidad en las relaciones laborales, empleo en organizaciones globales, multiplicidad de lugar de trabajo, gestión de la diversidad, formación permanente, tendrán que ser tenidos en cuenta, entre otros muchos aspectos, en la nueva norma. Por eso, el legislador tendría que abordarla con ambición y no dejar su adaptación parcial a los jueces. María Emilia Casas, al finalizar, dejó una pregunta en el aire: ¿Debería el nuevo estatuto incluir también al trabajo autónomo? Pero una cosa es la teoría y otra la práctica. Y el ideal, desgraciadamente, choca con la realidad que se nos presenta. Así, de nuevo, el Estatuto va a volver a reformarse ¡para volver atrás otra vez! Derogación de la reforma laboral, le llaman. Paradójicamente se pretende desmontar una reforma que ha ayudado a superar la crisis y que ha permitido la creación de más de dos millones de puestos de trabajo. Pero la realidad no parece interesar a nadie. En vez de abordar por amplios consensos políticos y sociales un nuevo estatuto para el futuro, el actual gobierno recae en el pecado original del parcheo puntual, en este caso mediante acuerdo político con Podemos, excluyendo a sindicatos y a empresarios del mismo. Además, esta reforma no se hace mirando al futuro, sino que se limita, básicamente, a retrotraer algunas de las reformas que el anterior gobierno del PP aprobara en 2012. De nuevo se mira a través del retrovisor, lo que sin duda perjudicará a nuestro empleo, encorsetándolo de nuevo en rigidices que ya no existen en el resto de Europa. Un disparate en toda regla, vaya. Y los sindicatos, ¿qué piensan de todo ello? Pues conocimos su opinión en la mesa de sindicatos, moderada por Ana Benita, directora de RRHH de FCC. Tanto UGT como CCOO manifestaron su apoyo a los acuerdos en materia laboral alcanzados en el gobierno y Podemos. Pepe Álvarez, secretario general de UGT, enfatizó su satisfacción, ya que son partidarios de la derogación de las reformas laborales de la crisis tanto las de Rajoy como las de Zapatero -, para volver a la partida de salida. Mari Cruz Vicente secretaria acción sindical CCOO matizó su apoyo al acuerdo, al afirmar que precisaría de un mayor consenso político. Ambos sindicatos consideran que la subida del SMI no supondrá costo para el empleo, aunque afirman que ellos ya habían negociado con la patronal un salario mínimo de 14.000 euros salario mínimo para todos los convenios. Para los sindicatos, la modernización de la negociación colectiva pasa por recomponer los equilibrios que se perdieron en la reforma 2012, que supuso, por ejemplo, el fin de la ultraactividad. También quieren regresar a la prevalencia de los convenios sectoriales sobre los convenios de empresa y que la flexibilidad laboral debe beneficiar tanto a la empresa como a los trabajadores.

Sorprende, en todo caso, la sumisión a lo acordado en ámbitos políticos, sin percatarse, quizás, que el acuerdo Gobierno-Podemos los desplaza a ellos y a la patronal del centro del debate. A más ley impuesta, menos diálogo social. Y ¿cuál es la opinión de los grupos parlamentarios? ¿Sería posible un gran acuerdo para engendrar el nuevo estatuto que precisamos? Tras escuchar a sus representantes, la conclusión es evidente. No lograrán alcanzar acuerdo alguno. Tomaron la palabra Toni Ferrer, por el PSOE; Yolanda Díaz, por Podemos; Sergio del Campo, por Ciudadanos y Alberto Nadal, por el PP. Y tras un vivo debate, quedó de manifiesto la divergencia de opiniones y prioridades de unos y otros. Coinciden en señalar los problemas, como el alto paro, la temporalidad y los bajos salarios, pero se encuentran muy alejados en el diagnóstico de las causas que los provocan y, desde luego, en las recetas para su solución. La imposibilidad

## ADiReLab reúne a más de 150 directivos para debatir sobre el Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI

Jueves, 15 de noviembre de 2018



Los profesionales del sector, convocados por ADiReLab y Baker Mckenzie, se reúnen para debatir sobre el Estatuto de los Trabajadores que se necesita en la actualidad. Es necesaria una reforma integral del Estatuto de los Trabajadores para que se ajuste a la realidad del mercado laboral. Inseguridad jurídica y obsolescencias de las normas son los dos retos estratégicos que tiene el legislador y se precisa audacia e innovación y nuevas recetas para superar las ineficiencias del mercado laboral en España.

Sin una visión de conjunto no se podrá alcanzar un Estatuto eficaz que regule el trabajo dependiente y el trabajo autónomo. La negociación colectiva y el consenso político son clave para avanzar y superar la inercia de 55 reformas parciales. La Asociación de Directivos de Relaciones Laborales (ADiReLab) ha celebrado hoy su III Congreso Anual, bajo el titular Hacia un Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI. Los diferentes expertos así como los invitados han debatido sobre el futuro de este modelo regulativo en un evento que ha tenido lugar en el espacio de la Fundación Telefónica. El Congreso ha arrancado con la bienvenida institucional de Manuel Pimentel, Presidente de Honor de ADiReLab y of Counsel de Baker McKenzie, y de Tatiana Espinosa de los Monteros, Directora Global de Relaciones Laborales de Telefónica y miembro del Comité Ejecutivo de ADiReLab. El primero ha valorado la idoneidad de celebrar el congreso en este día, en pleno debate sobre la reforma laboral, dado que precisamente el día anterior el Presidente del Gobierno, Pedro Sánchez, dio a conocer alguna de las líneas de modificaciones que se van a hacer. La jornada continuó con la intervención de María Emilia Casas, Presidenta Emérita del Tribunal Constitucional y Catedrática de Derecho del Trabajo de la Universidad Complutense de Madrid, quien ha subrayado que ante la reforma del Estatuto de los trabajadores nos encontramos en un momento de obsolescencia que produce inseguridad jurídica y que el Estatuto de los Trabajadores no representa la realidad además ha hecho hincapié en que la norma ya no tiene capacidad de dar respuesta porque es un texto refundido que se elaboró mirando al pasado. También destacaba cómo la digitalización y las nuevas tecnologías, la robotización y la inteligencia artificial van a suponer un cambio en las RRL. A modo de resumen, destacaba los seis cambios más importantes:

**Audiencia:** 186

**Ranking:** 3

**VPE:** 0,37

**Página:** 2

**Tipología:** online

Hasta ahora la innovación mejoraba el empleo, a partir de ahora vamos a tener una innovación disruptiva que va a transformar/suprimir el empleo. Hasta ahora los humanos operaban con máquinas, a partir de ahora los humanos supervisan las máquinas. Hasta ahora los contratos eran de larga duración, a partir de ahora los contratos serán flexibles y surgirán nuevas formas de empleo. Hasta ahora las carreras eran lineales y a partir de ahora las carreras serán dinámicas y requerirán de una formación permanente. Hasta ahora se necesitaban competencias especializadas, a partir de ahora las competencias tendrán que ser interdisciplinarias, se buscarán capacidades creativas y será fundamental tener competencias básicas digitales. El modelo de trabajo actual es en un lugar de trabajo y con una separación de la vida personal de la profesional, a partir de ahora el trabajo será en cualquier momento y en cualquier lugar y por lo tanto cobrarán más importancia los derechos de la vida privada, la conciliación y la corresponsabilidad. Tras estas intervenciones, se han celebrado un debate sobre el Estatuto de los Trabajadores que se necesita actualmente, a través de tres paneles cada uno de ellos enfocado en las diferentes perspectivas implicadas en este caso: sindical, político-social y empresarial. El primero de estos bloques, referido a las necesidades de los trabajadores, ha sido moderado por Ana Benita, miembro del Comité Ejecutivo de ADiReLab y Directora de Coordinación y Desarrollo de RRHH de Grupo FCC, y ha contado con la intervención de Mari Cruz Vicente, Secretaria de Acción Sindical de CC.OO., y José Álvarez, Secretario General de UGT. Los dos representantes han coincidido en subrayar que la medida de la subida del salario mínimo a 900€ del acuerdo es un aspecto fundamental y positivo. Además, coinciden en que debe haber una actualización en cuanto a la negociación colectiva. El segundo bloque, con el título Perspectiva política. El Acuerdo Gobierno Unidos Podemos sobre los Presupuestos de 2019 y su impacto en reformas laborales, Carlos de la Torre, miembro del Comité Ejecutivo de ADiReLab y of counsel de Baker McKenzie, ha ejercido de moderador. Se ha debatido sobre el Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI que necesita la sociedad con la intervención plural de 4 representantes de los partidos políticos. El III Congreso de ADiReLab ha funcionado como un Parlamento de RR.LL. con participación de los cuatro principales partidos políticos PSOE, representado por Antonio Ferrer, PP, representado por Alberto Nadal, Unidos Podemos, representado por Yolanda Díaz, y Ciudadanos, representado por Sergio del Campo. Han coincidido en los problemas que existen en el mercado laboral y el empleo en España, y en la necesidad de un nuevo Estatuto. Sin embargo, aunque en el diagnóstico haya algunas coincidencias, las soluciones son muy divergentes. En cuanto al acuerdo, los representantes del PSOE y Podemos han defendido la subida del 22% del salario mínimo: el fin de la ultra actividad; la prioridad del convenio sectorial sobre el de empresa; la limitación del contrato de obra y servicio determinada; las nuevas obligaciones de auditoría salariales derivadas de la brecha salarial de género; y la instauración de la obligación del registro de horario en las empresas. El PP considera que sí que hace falta una subida del salario mínimo, pero no sin la justificación de un crecimiento económico o de la productividad. Ciudadanos por su parte considera que el acuerdo mira al pasado y no da solución a los temas que se habían mencionado. El último bloque ha estado moderado por Álvaro Álvarez, socio de ADiReLab y Secretario General de ManpowerGroup. Aquí se ha abordado la perspectiva empresarial sobre qué Estatuto de los Trabajadores

**Audiencia:** 186

**Ranking:** 3

**VPE:** 0,37

**Página:** 3

**Tipología:** online

necesitan las empresas a través de las intervenciones de Jordi García Viña, Director Departamento RR.LL CEOE ; Juan Chozas, director de RR.HH de Bankia y Paloma Urgorri, Directora de RR.HH de RTVE . En esta mesa han destacado la necesidad de alcanzar acuerdos como mejor mecanismo para dar respuesta a las necesidades del nuevo Estatuto de los Trabajadores, la importancia de definir el fondo (contenido) y la forma (cómo abordar la reforma) del mismo, y la necesidad de un cambio en el paradigma donde no se construya a partir de lo patológico, sino de la innovación. Por último, Antonio de la Fuente , Presidente de ADiReLab, y Javier Benavente , Presidente de Alares, han clausurado el evento con una entrega de premios sobre Responsabilidad Social y Relaciones Laborales. Los directivos premiados en esta primera edición han sido Óscar Maraver Director General de RRHH y Talentos Corporativos de Telefónica por trayectoria, y Pablo Francesh Director de Relaciones Laborales de Inditex por acción relevante por la firma de dos acuerdos AMI para la mejora a nivel global de las relaciones laborales de plantilla propia y de la cadena de suministro en 90 países. Este III Congreso Anual ha sido organizado por ADiReLab con el apoyo de Baker McKenzie y Ars Outplacement, socios institucionales, y ha contado con la colaboración de ManPower, LLORENTE & CUENCA, Gestolasa y Alares. La entrada se publicó primero en Periodico del Talento .

## Oscar Maraver y Pablo Francesh, Premios Nacionales ADiReLab Alares

Jueves, 15 de noviembre de 2018



La entrega de premios tuvo lugar en el marco de la 3ª edición del Congreso Nacional de ADiReLab 15/11/2018. Javier Benavente Barrón, Presidente de Alares, y Antonio de la Fuente, Presidente de ADiReLab, han hecho entrega de los Primeros Premios Nacionales ADiReLab Alares sobre Relaciones Laborales. La ceremonia tuvo lugar en la sede de la Fundación Telefónica en Madrid, coincidiendo con la celebración de la tercera edición del Congreso Nacional que la Asociación realiza cada año. Los Premios Nacionales ADiReLab Alares fueron convocados el pasado mes de septiembre con el fin de apoyar la labor de todos los profesionales de Relaciones Laborales "como agentes que favorecen la calidad de vida en el trabajo y la competitividad empresarial". Para ello, los galardones cuentan con dos modalidades: mejor trayectoria profesional, cuyo premio ha sido para Oscar Maraver, ex Director de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de Telefónica; y acción relevante en 2018 en

materia de Relaciones Laborales y Responsabilidad Social, Diversidad e Igualdad y Conciliación de la vida laboral y personal, que ha recaído en Pablo Francesh, Director de Asesoría Jurídica y Relaciones Laborales del Grupo Inditex. De este modo, mientras que a Maraver se le ha reconocido por "haber logrado liderar con éxito una renovación constante en materia de RRL en Grupo Telefónica", a Francesh se le ha premiado por "intervenir y liderar el Acuerdo Marco Internacional de plantilla propia firmado con el sindicato global UNI". Un acuerdo que Inditex, a través de su área de sostenibilidad y Responsabilidad Social Empresarial, también ha cerrado con su cadena de proveedores y que, según detallan, "hace que sean transparentes, facilitando que los conflictos laborales puedan resolverse de manera satisfactoria además de una mayor participación de los sindicatos en los países productores". Por otro lado, ADiReLab ha puesto a su disposición, de manera totalmente gratuita, el programa Alares 360º, que incluye el plan son gestionados por el Centro Especial de Empleo Alares Social, donde más del 90% de las personas que trabajan en él tiene algún tipo de discapacidad.

## Expertos en derecho laboral cuestionan las reformas parciales que plantea Pedro Sánchez para mejorar el mercado de trabajo

**Jueves, 15 de noviembre de 2018**



Gran expectación ha generado el anuncio reciente del presidente del Gobierno, Pedro Sánchez, de un ambicioso plan económico que podría iniciarse con un vuelco en la legislación del mercado laboral. Se trataría de una simplificación drástica del número de contratos, dejándolos en tres (indefinido, temporal y de formación) y la reducción sustancial del número de bonificaciones y deducciones a la contratación, dejando sólo

aquellas que afectan a los colectivos más vulnerables. También se apuesta por volver al control de la jornada laboral, pese a que los tribunales señalaron que no era necesario. Confilegal ha pedido su opinión al respecto de esta posible contrarreforma a la reforma laboral del 2012 a Rafael Giménez-Arnau, presidente del Foro de Abogados Laboralistas (FORELAB) y socio de laboral de Garrigues; Ana Gómez, presidenta de la Asociación Nacional de Laboralistas (ASNALA); Carlos de la Torre, vicepresidente de la Asociación de Directores de Relaciones Laborales (ADIRELAB); y el catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Girona, Eduardo Rojo. Simplificación de contratos que ya se intentó Hay que controlar los abusos de temporalidad Reforma global del Estatuto de los Trabajadores Apostar por un Plan de Empleo Joven Simplificación de contratos que ya se intentó Para Giménez-Arnau, la medida de simplificación de los contratos laborales no es novedosa y ya se planteó con el Gobierno anterior. Lo relevante será conocer si es una mera medida administrativa para agrupar los diferentes modelos de contrato de trabajo en tres, o si implica un cambio de mayor calado en el sentido de eliminar determinados contratos que actualmente vienen siendo utilizados por las empresas. En su opinión, el planteamiento de Fátima Báñez fue en su momento de mera simplificación administrativa, con el objetivo de eliminar barreras para el pequeño empresario. Por ello, habrá que ver qué alcance tiene el anuncio del actual Gobierno. En relación con la contratación temporal, el reforzamiento de la causalidad en los contratos laborales puede ser una buena solución si sirve para evitar aplicaciones incorrectas, pero no debe olvidarse que las necesidades temporales efectivamente existen y las empresas deben tener mecanismos para cubrirlas. Un tema que llama a este experto la atención es el de recuperar las jubilaciones forzosas por edad. Entiendo que se planteará una medida similar a la que existía antes de la reforma del año 2012, en el sentido de que los convenios colectivos

podrán establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento del trabajador de la edad ordinaria de jubilación. A su juicio, dicha medida parece bastante oportuna pues volverá a permitir que los agentes sociales pacten la jubilación forzosa en aquellos sectores o empresas en los que resulte conveniente, vinculado a objetivos de política de empleo como la contratación de nuevos trabajadores u otras. Y recuerda que la mayoría de los convenios colectivos actualmente no cuenta con cláusulas de jubilación forzosa, dada la declaración de nulidad de las mismas desde la reforma laboral, por lo que habrá que esperar a los procesos de negociación colectiva para su efectiva implementación. Por último, sobre la previsión de establecer el registro obligatorio diario de jornada y del horario de trabajo, Giménez-Arnau señala que no está en línea con la tendencia creciente de fomentar la flexibilidad laboral, en beneficio tanto de empresas como de trabajadores. Son cada vez más habituales los horarios flexibles, los modelos de teletrabajo, el concepto del *smart working* (uno de cuyos pilares básicos es la flexibilidad horaria), y otras medidas que buscan mejorar la productividad de una parte, y la conciliación de otra. Por ello, una reforma normativa que exija un registro diario de jornada, incluyendo el horario concreto de entrada y de salida, parece que no se adapta a la situación actual. Es importante evitar abusos en la jornada, pero sin afectar a la flexibilidad que crecientemente están demandando tanto empleados como empresas. Hay que controlar los abusos de temporalidad Ana Gómez, es la presidenta de ASNALA, que desde este jueves y hasta el próximo sábado 17 organiza su XIX Congreso en la ciudad de Málaga en el que sí está en la agenda analizar con más profusión la propuesta del presidente del Gobierno para impulsar el mercado laboral. En su opinión, es un hecho incontrovertido que el mercado laboral español padece una alta tasa de temporalidad de carácter estructural y un análisis precipitado justificaría dicha reforma de la contratación laboral enfocada a reducir, a sólo tres, las modalidades del contrato de trabajo. Para Gómez, sin embargo, la precariedad de nuestro mercado laboral es más la consecuencia del abuso de varios sectores de nuestra actividad económica y en especial del abuso de las administraciones públicas de distintos ámbitos. Sin perjuicio de que dichos abusos ilegales no deben permitirse, sin embargo, cualquier cambio normativo en esta materia, ha de tener presente que en el catálogo vigente de la contratación temporal, cada modelo da respuesta a necesidades específicas del mercado de trabajo: obra o servicio, eventual por circunstancias de la producción e interinidad, aclara. En su opinión, los recientes cambios de criterios del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en los que se ha corregido a sí mismo al resolver cuestiones litigiosas en materia de contratos de duración determinada por parte de las administraciones públicas españolas, evidencian que la contratación temporal es una materia compleja en la que las modificaciones deben medirse con cautela. El efecto de esta supresión precipitada de algunos de los modelos de contratos temporales vigentes, puede generar una dosis de rigidez con consecuencias negativas para el mercado laboral, salvo que en el nuevo contrato temporal único se consiguiesen incluir las ventajas de flexibilidad de las tres modalidades actuales, solución que, en nuestra opinión, es casi imposible de formular, señala Gómez. Respecto a la idea del Gobierno de reducir drásticamente el sistema de bonificaciones a la Seguridad Social y ayudas a la contratación laboral, el panorama actual se presenta de tal complejidad y arbitrariedad que comprender sus distintas opciones y

**Audiencia:** 20.061**Ranking:** 5**VPE:** 78,23**Página:** 3**Tipología:** online

beneficios ha quedado reservado a un reducido número de expertos , indica la presidenta de ASNALA. Al mismo tiempo comenta que a ello debe sumarse que las equivocaciones en la aplicación indebida de bonificaciones a la contratación laboral, puede comportar la imposición de duras sanciones por parte de la Inspección de Trabajo a la vez que la devolución de los importes indebidamente bonificados. El entramado de bonificaciones por la contratación temporal incrementa el déficit de la Seguridad Social que es una de las debilidades de nuestro sistema que necesariamente ha de corregirse, añade. Por todo ello, es desde luego un objetivo loable que por nuestro Gobierno se lleve a cabo una reducción y simplificación de la intrincada oferta vigente de ayudas a la contratación laboral . Reforma global del Estatuto de los Trabajadores Por su parte, Carlos de la Torre, of counsel del área laboral de Baker Mckenzie, es vicepresidente de ADIRELAB que este martes también celebró su III Congreso en Madrid. En este entorno se habló de una reforma global del Estatuto de los Trabajadores, norma que regula las relaciones laborales desde los años ochenta. Directiva de ADIRELAB. Necesitamos una norma más digital para los tiempos que vivimos , apunta este experto. Sobre las medidas anunciadas por Pedro Sánchez, señala que no podemos olvidar que hemos tenido cincuenta y cinco reformas laborales parciales en nuestro país y el Estatuto de los Trabajadores de 2019 debería tener una visión integral, nueva y de conjunto de este nuevo entorno que vivimos. De la Torre recuerda que lo que propone Sánchez son otras tres reformas parciales de diferente naturaleza, significado e impacto

## Óscar Maraver y Pablo Francesh reciben los primeros premios nacionales ADiReLab Alares sobre Relaciones Laborales

Miércoles, 14 de noviembre de 2018



Redacción. Alares , entidad especializada en la prestación privada de servicios asistenciales a las personas, y la Asociación de Directivos y Profesionales de Relaciones Laborales (ADiReLab) han entregado esta semana los primeros premios nacionales ADiReLab Alares sobre Relaciones Laborales , en el marco del tercer congreso nacional de ADiReLab, celebrado en la sede de Fundación Telefónica. Alares y ADiReLab decidieron convocar estos premios en el pasado mes de septiembre con el fin de

apoyar la labor de todos los profesionales de Relaciones Laborales como agentes que favorecen la calidad de vida en el trabajo y la competitividad empresarial. Los premios incluían dos modalidades: mejor trayectoria profesional y acción relevante en 2018 en materia de relaciones laborales y responsabilidad social, diversidad e igualdad y conciliación de la vida laboral y personal . En mejor trayectoria profesional, el premio ha recaído en Oscar Maraver , exdirector de RRHH y Relaciones Laborales de Telefónica, por haber liderado con éxito una renovación constante en este ámbito en la multinacional española de telecomunicaciones. En la modalidad de acción relevante en 2018, el premio ha sido para Pablo Francesh , director de Asesoría Jurídica y Relaciones Laborales del Grupo Inditex, a quien se le ha reconocido por intervenir y liderar el Acuerdo Marco Internacional de Plantilla Propia , firmado con el sindicato global UNI, cuyos principios están basados tanto en los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como en la Declaración de Derechos Humanos. El Acuerdo Marco Global es una de las mejores herramientas para seguir asegurando y promoviendo las mejores prácticas laborales entre las empresas que aprovisionan la industria textil. Además, Inditex, a través de su área de Sostenibilidad y Responsabilidad Social Empresarial, ha firmado el Acuerdo Marco Internacional ampliándolo a su cadena de proveedores . Este acuerdo obliga a los proveedores a ser transparentes, facilitando que los conflictos laborales puedan resolverse de manera satisfactoria, además de propiciar una mayor participación de los sindicatos en los países productores. [View the discussion thread.](#)

## Es necesaria una reforma integral del Estatuto de los Trabajadores para que se ajuste a la realidad del mercado laboral

Miércoles, 14 de noviembre de 2018



El Congreso arrancó con la bienvenida institucional de Manuel Pimentel, Presidente de Honor de ADiReLab y of Counsel de Baker McKenzie, y de Tatiana Espinosa de los Monteros, Directora Global de Relaciones Laborales de Telefónica y miembro del Comité Ejecutivo de ADiReLab. El primero ha valorado la idoneidad de celebrar el congreso en este día, en pleno debate sobre la reforma laboral, dado que precisamente el día anterior el Presidente del Gobierno,

Pedro Sánchez, dio a conocer alguna de las líneas de modificaciones que se van a hacer. La jornada continuó con la intervención de María Emilia Casas, Presidenta Emérita del Tribunal Constitucional y Catedrática de Derecho del Trabajo de la Universidad Complutense de Madrid, quien ha subrayado que ante la reforma del Estatuto de los trabajadores nos encontramos en un momento de obsolescencia que produce inseguridad jurídica y que el Estatuto de los Trabajadores no representa la realidad además ha hecho hincapié en que la norma ya no tiene capacidad de dar respuesta porque es un texto refundido que se elaboró mirando al pasado. También destacaba cómo la digitalización y las nuevas tecnologías, la robotización y la inteligencia artificial van a suponer un cambio en las RRLL. A modo de resumen, destacaba los seis cambios más importantes: Hasta ahora la innovación mejoraba el empleo, a partir de ahora vamos a tener una innovación disruptiva que va a transformar/suprimir el empleo. Hasta ahora los humanos operaban con máquinas, a partir de ahora los humanos supervisan las máquinas. Hasta ahora los contratos eran de larga duración, a partir de ahora los contratos serán flexibles y surgirán nuevas formas de empleo. Hasta ahora las carreras eran lineales y a partir de ahora las carreras serán dinámicas y requerirán de una formación permanente. Hasta ahora se necesitaban competencias especializadas, a partir de ahora las competencias tendrán que ser interdisciplinarias, se buscarán capacidades creativas y será fundamental tener competencias básicas digitales. El modelo de trabajo actual es en un lugar de trabajo y con una separación de la vida personal de la profesional, a partir de ahora el trabajo será en cualquier momento y en cualquier lugar y por lo tanto cobrarán más importancia los derechos de la vida privada, la conciliación y la corresponsabilidad. Tras estas intervenciones, se han celebrado un debate sobre el Estatuto de los Trabajadores que se necesita actualmente,

a través de tres paneles cada uno de ellos enfocado en las diferentes perspectivas implicadas en este caso: sindical, político-social y empresarial. El primero de estos bloques, referido a las necesidades de los trabajadores, ha sido moderado por Ana Benita, miembro del Comité Ejecutivo de ADiReLab y Directora de Coordinación y Desarrollo de RRHH de Grupo FCC, y ha contado con la intervención de Mari Cruz Vicente, Secretaria de Acción Sindical de CC.OO., y José Álvarez, Secretario General de UGT. Los dos representantes han coincidido en subrayar que la medida de la subida del salario mínimo a 900€ del acuerdo es un aspecto fundamental y positivo. Además, coinciden en que debe haber una actualización en cuanto a la negociación colectiva. El segundo bloque, con el título Perspectiva política. El Acuerdo Gobierno Unidos Podemos sobre los Presupuestos de 2019 y su impacto en reformas laborales, Carlos de la Torre, miembro del Comité Ejecutivo de ADiReLab y of counsel de Baker McKenzie, ha ejercido de moderador. Se ha debatido sobre el Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI, que necesita la sociedad con la intervención plural de 4 representantes de los partidos políticos. El III Congreso de ADiReLab ha funcionado como un Parlamento de RR.LL. con participación de los cuatro principales partidos políticos PSOE, representado por Antonio Ferrer, PP, representado por Alberto Nadal, Unidos Podemos, representado por Yolanda Díaz, y Ciudadanos, representado por Sergio del Campo. Han coincidido en los problemas que existen en el mercado laboral y el empleo en España, y en la necesidad de un nuevo Estatuto. Sin embargo, aunque en el diagnóstico haya algunas coincidencias, las soluciones son muy divergentes. En cuanto al acuerdo, los representantes del PSOE y Podemos han defendido la subida del 22% del salario mínimo: el fin de la ultra actividad; la prioridad del convenio sectorial sobre el de empresa; la limitación del contrato de obra y servicio determinada; las nuevas obligaciones de auditoría salariales derivadas de la brecha salarial de género; y la instauración de la obligación del registro de horario en las empresas. El PP considera que sí que hace falta una subida del salario mínimo, pero no sin la justificación de un crecimiento económico o de la productividad. Ciudadanos por su parte considera que el acuerdo mira al pasado y no da solución a los temas que se habían mencionado. El último bloque ha estado moderado por Álvaro Álvarez, socio de ADiReLab y Secretario General de ManpowerGroup. Aquí se ha abordado la perspectiva empresarial sobre qué Estatuto de los Trabajadores necesitan las empresas a través de las intervenciones de Jordi García Viña, Director Departamento RR.LL CEOE; Juan Chozas, director de RR.HH de Bankia y Paloma Urgorri, Directora de RR.HH de RTVE. En esta mesa han destacado la necesidad de alcanzar acuerdos como mejor mecanismo para dar respuesta a las necesidades del nuevo Estatuto de los Trabajadores, la importancia de definir el fondo (contenido) y la forma (cómo abordar la reforma) del mismo, y la necesidad de un cambio en el paradigma donde no se construya a partir de lo patológico, sino de la innovación. Por último, Antonio de la Fuente, Presidente de ADiReLab, y Javier Benavente, Presidente de Alares, han clausurado el evento con una entrega de premios sobre Responsabilidad Social y Relaciones Laborales. Los directivos premiados en esta primera edición han sido Óscar Maraver, Director General de RRHH y Talentos Corporativos de Telefónica por trayectoria, y Pablo Francesh, Director de Relaciones Laborales de Inditex, por acción relevante por la firma de dos acuerdos AMI para la mejora a nivel global de las relaciones laborales de plantilla propia y de la cadena de suministro en

**Audiencia:** 4.011

**Ranking:** 4

**VPE:** 8,82

**Página:** 3

**Tipología:** online

90 países. Veces visto 44

## ADIRELAB DEBATE SOBRE LOS CAMBIOS A INTRODUCIR EN LA NORMA EN SU III CONGRESO ANUAL

Miércoles, 14 de noviembre de 2018



ADiReLab debate sobre los cambios a introducir en la norma en su III Congreso Anual 14/11/2018 La Asociación de Directivos de Relaciones Laborales (ADiReLab) ha celebrado su III Congreso Anual, bajo el titular "Hacia un Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI". Los diferentes expertos así como los invitados han debatido sobre el

futuro de este modelo regulativo en un evento que ha tenido lugar en el espacio de la Fundación Telefónica. El Congreso, que ha arrancado con la bienvenida institucional de Manuel Pimentel, Presidente de Honor de ADiReLab y of Counsel de Baker McKenzie, y de Tatiana Espinosa de los Monteros, Directora Global de Relaciones Laborales de Telefónica y miembro del Comité Ejecutivo de ADiReLab, ha contado con la intervención de María Emilia Casas, Presidenta Emérita del Tribunal Constitucional y Catedrática de Derecho del Trabajo de la Universidad Complutense de Madrid, quien ha subrayado que ante la reforma del Estatuto de los trabajadores nos encontramos en un momento de "obsolescencia que produce inseguridad jurídica" y que "el Estatuto de los Trabajadores no representa la realidad" además ha hecho hincapié en que "la norma ya no tiene capacidad de dar respuesta porque es un texto refundido que se elaboró mirando al pasado". También ha destacado cómo la digitalización y las nuevas tecnologías, la robotización y la inteligencia artificial van a suponer un cambio en las RRLL. De hecho, en su intervención, ha apuntado los seis cambios más importantes que producirán como es el caso de la transformación y supresión de determinados empleos; el cambio en la labor de los humanos, que deberán supervisar las máquinas; la conversión de los contratos de larga duración a otros más flexibles, así como el surgimiento de nuevas formas de empleo; la necesidad de profesionales con capacidades creativas y competencias interdisciplinarias y digitales; y una conversión del modelo de trabajo hacia uno deslocalizado, donde se deberá tener en cuenta los derechos de la vida privada, la conciliación y la corresponsabilidad. Tras estas intervenciones, se han celebrado un debate sobre el Estatuto de los Trabajadores que se necesita actualmente, a través de tres paneles cada uno de ellos enfocado en las diferentes perspectivas implicadas en este caso: sindical, político-social y empresarial. El primero de estos bloques, referido a las necesidades de los trabajadores, ha sido moderado por Ana Benita, miembro del Comité Ejecutivo de ADiReLab y Directora de Coordinación y Desarrollo de RRHH de Grupo FCC, y ha contado con la intervención de Mari Cruz Vicente, Secretaria de Acción Sindical de CC.OO., y José Álvarez, Secretario

General de UGT. Los dos representantes han coincidido en subrayar que la medida de la subida del salario mínimo a 900 euros del acuerdo es un aspecto fundamental y positivo. Además, coinciden en que debe haber una actualización en cuanto a la negociación colectiva. El segundo bloque, con el título 'Perspectiva política. El Acuerdo Gobierno Unidos Podemos sobre los Presupuestos de 2019 y su impacto en reformas laborales', Carlos de la Torre, miembro del Comité Ejecutivo de ADiReLab y of counsel de Baker McKenzie, ha ejercido de moderador. En él se ha debatido sobre el Estatuto de los Trabajadores que necesita la sociedad, con la intervención plural de cuatro representantes de los partidos políticos, quienes han coincidido en los problemas que existen en el mercado laboral y el empleo en España, y en la necesidad de un nuevo Estatuto. Sin embargo, las soluciones propuestas difieren. De este modo, los representantes del PSOE y Podemos han defendido la subida del 22% del salario mínimo, el fin de la ultra actividad, la prioridad del convenio sectorial sobre el de empresa, la limitación del contrato de obra y servicio determinada, las nuevas obligaciones de auditoría salariales derivadas de la brecha salarial de género y la instauración de la obligación del registro de horario en las empresas. Por su parte, el PP ha destacado que sí que hace falta una subida del salario mínimo, pero no sin la justificación de un crecimiento económico o de la productividad. Finalmente, Ciudadanos ha considerado que el acuerdo mira al pasado. El último bloque ha estado moderado por Álvaro Álvarez, socio de ADiReLab y Secretario General de ManpowerGroup y en él se ha abordado la perspectiva empresarial sobre qué Estatuto de los Trabajadores necesitan las empresas a través de las intervenciones de Jordi García Viña, Director Departamento RR.LL CEOE; Juan Chozas, director de RR.HH de Bankia y Paloma Urgorri, Directora de RR.HH de RTVE. En esta mesa han destacado la necesidad de alcanzar acuerdos como mejor mecanismo para dar respuesta a las necesidades del nuevo Estatuto de los Trabajadores, la importancia de definir el fondo (contenido) y la forma (cómo abordar la reforma) del mismo, y la necesidad de un cambio en el paradigma donde no se construya a partir de lo patológico, sino de la innovación. Por último, Antonio de la Fuente, Presidente de ADiReLab, y Javier Benavente, Presidente de Alares, han clausurado el evento con una entrega de premios sobre Responsabilidad Social y Relaciones Laborales. Los directivos premiados en esta primera edición han sido Óscar Maraver Director General de RRHH y Talentos Corporativos de Telefónica por trayectoria, y Pablo Francesh Director de Relaciones Laborales de Inditex por acción relevante por la firma de dos acuerdos AMI para la mejora a nivel global de las relaciones laborales de plantilla propia y de la cadena de suministro en 90 países.

## Hay que reforzar la causalidad de los contratos

**Miércoles, 14 de noviembre de 2018**

Escrito por Redacción Martes 13 de Noviembre de 2018 00:00 España [www.nosolomerida.es](http://www.nosolomerida.es) | El Secretario General de UGT, Pepe Álvarez, ha manifestado que la propuesta anunciada por el Presidente del Gobierno, Pedro Sánchez, de establecer tres contratos laborales es una posibilidad, pero no la única y que hay otras como poder incluir temas de contratación en la negociación colectiva de ámbito sectorial estatal. No obstante, ha aclarado que no se han producido negociaciones al respecto en esta materia. Ha enmarcado las declaraciones de Sánchez como un elemento compartido de que las negociaciones no se pueden eternizar. El Gobierno quiere acelerar el proceso y nosotros también somos partidarios de que no se eternice, e incluso de poner fecha a las mesas sociales. En este sentido, ha dicho que hasta final de año hay tiempo suficiente para saber qué piensa cada uno y que el Gobierno tenga las últimas conclusiones de las partes. Álvarez, sin embargo, no ha querido entrar en los contenidos de las negociaciones abiertas con el Gobierno, porque no ha habido reuniones, en los últimos días y, por tanto, no hay grandes novedades, ni se han producido avances. Ha precisado que la CEOE está en un proceso de dilatación de las negociaciones, que quiero pensar que es como consecuencia de la próxima Asamblea que van a celebrar. El Secretario General de UGT ha hecho estas declaraciones antes de participar en el III Congreso Anual de la Asociación de Directivos de Relaciones Laborales (ADiReLab), Hacia un Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI. Reformas para garantizar derechos Álvarez ha hecho un llamamiento a que el Gobierno y los grupos políticos que le apoyaron cumplan su compromiso de mejorar el mercado de trabajo, cambios que son parte fundamental del cambio político que necesita nuestro país. Ha afirmado que las negociaciones se deben centrar no tanto en subir las indemnizaciones del despido (que supondría un cero patatero para muchos trabajadores dada la corta duración de los contratos y la alta rotación laboral) sino, sobre todo, en el uso correcto de los contratos, de tal forma que a una actividad permanente le corresponda un contrato indefinido. Asimismo, en cuanto a la jubilación forzosa, se ha mostrado partidario de que todos los trabajadores que se vean obligados a jubilarse tengan asegurados sus derechos como pensionistas. Relaciones laborales presididas por el acuerdo El Secretario General de UGT ha afirmado que la elaboración de un nuevo Estatuto de los Trabajadores podría ser el punto de partida para actualizar y situar un nuevo marco de relaciones laborales, presidido por el acuerdo entre empresarios y sindicatos. Ha dicho que sería bueno que la patronal entrara en un proceso de diálogo y negociación, como ocurrió en otros momentos de la historia de nuestro país. En este sentido, ha señalado que todos deberíamos ser conscientes de que las reformas laborales de 2010 y la de 2012 se hicieron en un contexto determinado que ha cambiado, y en función de la nueva realidad económica, política y social, hay que actualizar y mejorar el marco de relaciones laborales, de acuerdo con las necesidades de nuestro mercado de trabajo y con el modelo productivo que queremos establecer en nuestro país. Nosotros somos partidarios

**Audiencia:** 309

**Ranking:** 4

**VPE:** 0,62

**Página:** 2

**Tipología:** online

de la derogación de estas reformas y no vamos a renunciar- ha dicho.

## Hay que reforzar la causalidad de los contratos

Martes, 13 de noviembre de 2018



Versión para impresión El Secretario General de UGT, Pepe Álvarez, ha manifestado que la propuesta anunciada por el Presidente del Gobierno, Pedro Sánchez, de establecer tres contratos laborales es una posibilidad, pero no la única y que hay otras como poder incluir temas de contratación en la negociación colectiva de ámbito sectorial estatal. No obstante, ha acalrado que no se

han producido negociaciones al respecto en esta materia. Ha enmarcado las declaraciones de Sánchez como un elemento compartido de que las negociaciones no se pueden eternizar. El Gobierno quiere acelerar el proceso y nosotros también somos partidarios de que no se eternice, e incluso de poner fecha a las mesas sociales. En este sentido, ha dicho que hasta final de año hay tiempo suficiente para saber qué piensa cada uno y que el Gobierno tenga las últimas conclusiones de las partes. Álvarez, sin embargo, no ha querido entrar en los contenidos de las negociaciones abiertas con el Gobierno, porque no ha habido reuniones, en los últimos días y, por tanto, no hay grandes novedades, ni se han producido avances. Ha precisado que la CEOE está en un proceso de dilatación de las negociaciones, que quiero pensar que es como consecuencia de la próxima Asamblea que van a celebrar. El Secretario General de UGT ha hecho estas declaraciones antes de participar en el III Congreso Anual de la Asociación de Directivos de Relaciones Laborales (ADiReLab), Hacia un Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI. Reformas para garantizar derechos Álvarez ha hecho un llamamiento a que el Gobierno y los grupos políticos que le apoyaron cumplan su compromiso de mejorar el mercado de trabajo, cambios que son parte fundamental del cambio político que necesita nuestro país. Ha afirmado que las negociaciones se deben centrar no tanto en subir las indemnizaciones del despido (que supondría un cero patatero para muchos trabajadores dada la corta duración de los contratos y la alta rotación laboral) sino, sobre todo, en el uso correcto de los contratos, de tal forma que a una actividad permanente le corresponda un contrato indefinido. Asimismo, en cuanto a la jubilación forzosa, se ha mostrado partidario de que todos los trabajadores que se vean obligados a jubilarse tengan asegurados sus derechos como pensionistas. Relaciones laborales presididas por el acuerdo El Secretario General de UGT ha afirmado que la elaboración de un nuevo Estatuto de los Trabajadores podría ser el punto de partida para actualizar y situar un nuevo marco de relaciones laborales, presidido por el acuerdo entre empresarios y sindicatos. Ha dicho que sería bueno que la patronal entrara en un proceso de diálogo y negociación, como ocurrió en otros

momentos de la historia de nuestro país. En este sentido, ha señalado que todos deberíamos ser conscientes de que las reformas laborales de 2010 y la de 2012 se hicieron en un contexto determinado que ha cambiado, y en función de la nueva realidad económica, política y social, hay que actualizar y mejorar el marco de relaciones laborales, de acuerdo con las necesidades de nuestro mercado de trabajo y con el modelo productivo que queremos establecer en nuestro país. Nosotros somos partidarios de la derogación de estas reformas y no vamos a renunciar- ha dicho. Youtube: Pepe Álvarez, Secretario General de UGT

## La CEOE, en contra de implantar un registro horario en las empresas por ley

Martes, 13 de noviembre de 2018



Madrid, 13 nov (EFE).- El director de Relaciones Laborales de la CEOE, Jordi García Viña, se ha mostrado hoy en contra de implantar un registro horario por ley, porque se trata de una medida que debe ser acordada en el marco de la negociación colectiva en cada sector o empresa en función de sus necesidades. Tras participar en un acto organizado por la asociación de directivos de relaciones laborales (Adirelab),

García Viña se ha referido así al anuncio realizado ayer por el presidente del Gobierno, Pedro Sánchez. En concreto, el presidente del Gobierno abogó por recuperar la jubilación forzosa por edad, establecer un registro obligatorio de los horarios de trabajo para evitar abusos, limitar a tres los tipos de contratos laborales y reducir las bonificaciones y reducciones a la contratación. García Viña ha asegurado que la medida sobre la jubilación forzosa fue planteada por los interlocutores sociales, tras pactarla en el acuerdo para el empleo y la negociación colectiva que cerraron el pasado mes de julio, y probablemente sea "uno de los pocos asuntos en los que estamos de acuerdo con los sindicatos". Respecto a la eliminación de las reducciones y exenciones en las cotizaciones a la Seguridad Social para incentivar la contratación, el responsable de Relaciones Laborales de la patronal ha considerado que "son poco útiles, porque nadie lleva a cabo una contratación por que le vayan a reducir la cuota". Además, ha indicado, son negativas para las arcas de la Seguridad Social, si bien ha añadido que desde la CEOE plantean al Gobierno que bajen las cotizaciones sociales que pagan las empresas porque son muy elevadas. García Viña se ha mostrado sorprendido por la intención del Gobierno que manifestó Sánchez de reducir a tres los tipos de contratos de trabajo (indefinido, temporal y de formación). Por ello, ha instado al Gobierno a que plantee este asunto en la mesa de diálogo social, para poder estudiar la "letra pequeña", es decir, lo que afecta a la causalidad del contrato o a indemnizaciones por despido. En general, ha dicho García Viña, los avances en materia de diálogo social son muy escasos y, aunque el Gobierno lograra arrancar un acuerdo a los interlocutores sociales, se encuentra con la dificultad de sacarlos adelante en el Congreso por la aritmética parlamentaria. EFE

## La CEOE, en contra de implantar un registro horario en las empresas por ley

**Martes, 13 de noviembre de 2018**

Madrid, 13 nov (EFECOM).- El director de Relaciones Laborales de la CEOE, Jordi García Viña, se ha mostrado hoy en contra de implantar un registro horario por ley, porque se trata de una medida que debe ser acordada en el marco de la negociación colectiva en cada sector o empresa en función de sus necesidades. Tras participar en un acto organizado por la asociación de directivos de relaciones laborales (Adirelab), García Viña se ha referido así al anuncio realizado ayer por el presidente del Gobierno, Pedro Sánchez. En concreto, el presidente del Gobierno abogó por recuperar la jubilación forzosa por edad, establecer un registro obligatorio de los horarios de trabajo para evitar abusos, limitar a tres los tipos de contratos laborales y reducir las bonificaciones y reducciones a la contratación. García Viña ha asegurado que la medida sobre la jubilación forzosa fue planteada por los interlocutores sociales, tras pactarla en el acuerdo para el empleo y la negociación colectiva que cerraron el pasado mes de julio, y probablemente sea "uno de los pocos asuntos en los que estamos de acuerdo con los sindicatos". Respecto a la eliminación de las reducciones y exenciones en las cotizaciones a la Seguridad Social para incentivar la contratación, el responsable de Relaciones Laborales de la patronal ha considerado que "son poco útiles, porque nadie lleva a cabo una contratación por que le vayan a reducir la cuota". Además, ha indicado, son negativas para las arcas de la Seguridad Social, si bien ha añadido que desde la CEOE plantean al Gobierno que bajen las cotizaciones sociales que pagan las empresas porque son muy elevadas. García Viña se ha mostrado sorprendido por la intención del Gobierno que manifestó Sánchez de reducir a tres los tipos de contratos de trabajo (indefinido, temporal y de formación). Por ello, ha instado al Gobierno a que plantee este asunto en la mesa de diálogo social, para poder estudiar la "letra pequeña", es decir, lo que afecta a la causalidad del contrato o a indemnizaciones por despido. En general, ha dicho García Viña, los avances en materia de diálogo social son muy escasos y, aunque el Gobierno lograra arrancar un acuerdo a los interlocutores sociales, se encuentra con la dificultad de sacarlos adelante en el Congreso por la aritmética parlamentaria. EFECOM

## **PSOE pide a PDeCAT y PNV que apoyen la prevalencia de convenios sectoriales**

**Martes, 13 de noviembre de 2018**

Noviembre, 0: 0 Tormenta por el euskera Cuarenta años históricos Madrid, nov (EFECOM).- El secretario de Empleo del PSOE, Toni Ferrer, ha pedido hoy al PDeCAT y al PNV que apoyen la proposición de Ley, con la que su grupo quiere modificar el estatuto de los trabajadores para dar prevalencia al convenio sectorial sobre el de empresa o atajar la subcontratación. Durante una jornada organizada por la asociación de directivos de relaciones laborales Adirelab, Ferrer ha explicado que la aprobación de esta proposición, que está en fase de ponencia desde mayo y paralizada, depende "de que salgan los números: está en manos de PDeCAT y PNV". "Estamos en condiciones de resolver si PDeCAT y PNV apoyan el tema. Si no tendremos un problema serio, porque habrá dos formas de externalización", ha dejado claro Ferrer en su intervención en la jornada que llevaba por nombre "Hacia un nuevo estatuto de los trabajadores del Siglo XXI". La proposición de ley planteada por el PSOE, que está siendo transaccionada, plantea una triple reforma, la principal, la del artículo . para que cuando se subcontrata una actividad propia de una compañía se respete el convenio de la empresa principal y cuando sea una actividad no propia, se tome como referencia el convenio sectorial. Las otras dos reformas son la del artículo , que hace referencia a recuperar la prevalencia de los contratos sectoriales sobre los de empresa; y la del artículo , para que los interlocutores que negocian los convenios colectivos estén legitimados. Para el secretario ejecutivo de Empleo del PSOE es fundamental revisar estas cuestiones, trabajar en pro de la igualdad retributiva y de oportunidades en el trabajo y reforzar la causalidad de los contratos, desvinculando el de obra y servicio de la realización de una contrata o subcontrata. Con esta premisa coincide con la portavoz de Empleo de Podemos, Yolanda Díaz, que ha considerado que el contrato por obra es "un nicho de fraude", al tiempo que ha comentado la llamada "cláusula de anticoncatenación de contratos". Díaz también ha abogado por cambios para paliar la desigualdad en cuanto a retribución, modificando el artículo que versa sobre la jornada de trabajo y abordando el registro de jornada, algo fundamental "para acabar con los abusos empresariales en la jornada a tiempo parcial". Para Díaz, tras reformas laborales, el Estatuto de los Trabajadores no tiene un problema de flexibilidad, sino de que la norma se ha ido cambiando dotando a las empresas de poder. El portavoz de Empleo de Ciudadanos, Sergio del Campo, ha considerado que el nuevo estatuto debería contemplar una regulación laboral que "no diferencie tanto entre un trabajador autónomo y por cuenta ajena", que se adapte a la realidad de los nuevos trabajos "como las plataformas digitales" y que "proteja al trabajador en esos tránsitos entre empleo y empleo".

## Controlar el uso correcto de los contratos

Martes, 13 de noviembre de 2018



Versión para impresión El Secretario General de UGT, Pepe Álvarez, ha manifestado que la propuesta anunciada por el Presidente del Gobierno, Pedro Sánchez, de establecer tres contratos laborales es una posibilidad, pero no la única y que hay otras como poder incluir temas de contratación en la negociación colectiva de ámbito sectorial estatal. Ha enmarcado las declaraciones

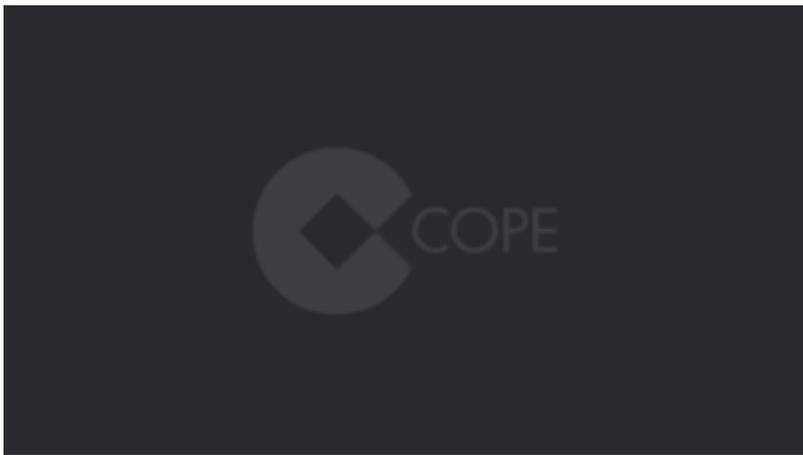
de Sánchez como un elemento compartido de que las negociaciones no se pueden eternizar. El Gobierno quiere acelerar el proceso y nosotros también somos partidarios de que no se eternice, e incluso de poner fecha a las mesas sociales. En este sentido, ha dicho que hasta final de año hay tiempo suficiente para saber qué piensa cada uno y que el Gobierno tenga las últimas conclusiones de las partes. Álvarez, sin embargo, no ha querido entrar en los contenidos de las negociaciones abiertas con el Gobierno, porque no ha habido reuniones, en los últimos días y, por tanto, no hay grandes novedades, ni se han producido avances. Ha precisado que la CEOE está en un proceso de dilatación de las negociaciones, que quiero pensar que es como consecuencia de la próxima Asamblea que van a celebrar. El Secretario General de UGT ha hecho estas declaraciones antes de participar en el III Congreso Anual de la Asociación de Directivos de Relaciones Laborales (ADiReLab), Hacia un Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI. Reformas para garantizar derechos Álvarez ha hecho un llamamiento a que el Gobierno y los grupos políticos que le apoyaron cumplan su compromiso de mejorar el mercado de trabajo, cambios que son parte fundamental del cambio político que necesita nuestro país. Ha afirmado que las negociaciones se deben centrar no tanto en subir las indemnizaciones del despido (que supondría un cero patatero para muchos trabajadores dada la corta duración de los contratos y la alta rotación laboral) sino, sobre todo, en el uso correcto de los contratos, de tal forma que a una actividad permanente le corresponda un contrato indefinido. Asimismo, se ha mostrado partidario de que todos los trabajadores que se vean obligados a jubilarse tengan asegurados sus derechos como pensionistas. Las relaciones laborales presididas por el acuerdo El Secretario General de UGT ha afirmado que la elaboración de un nuevo Estatuto de los Trabajadores podría ser el punto de partida para actualizar y situar un nuevo marco de relaciones laborales, presidido por el acuerdo entre empresarios y sindicatos. Ha dicho que sería bueno que la patronal entrara en un proceso de diálogo y negociación, como ocurrió en otros momentos de la historia de nuestro país. En este sentido, ha señalado que todos deberíamos ser conscientes

**Audiencia:** 5.246**Ranking:** 4**VPE:** 36,19**Página:** 2**Tipología:** online

de que las reformas laborales de 2010 y la de 2012 se hicieron en un contexto determinado que ha cambiado, y en función de la nueva realidad económica, política y social, hay que actualizar y mejorar el marco de relaciones laborales, de acuerdo con las necesidades de nuestro mercado de trabajo y con el modelo productivo que queremos establecer en nuestro país. Nosotros somos partidarios de la derogación de estas reformas y no vamos a renunciar- ha dicho. Youtube: Pepe Álvarez, Secretario General de UGT

## PSOE pide a PDeCAT y PNV que apoyen la prevalencia de convenios sectoriales

Martes, 13 de noviembre de 2018



El secretario de Empleo del PSOE, Toni Ferrer, ha pedido hoy al PDeCAT y al PNV que apoyen la proposición de Ley, con la que su grupo quiere modificar el estatuto de los trabajadores para dar prevalencia al convenio sectorial sobre el de empresa o atajar la subcontratación. Durante una jornada organizada por la asociación de directivos de relaciones laborales Adirelab, Ferrer ha explicado que la aprobación de esta

proposición, que está en fase de ponencia desde mayo y paralizada, depende "de que salgan los números: está en manos de PDeCAT y PNV". "Estamos en condiciones de resolver si PDeCAT y PNV apoyan el tema. Si no tendremos un problema serio, porque habrá dos formas de externalización", ha dejado claro Ferrer en su intervención en la jornada que llevaba por nombre "Hacia un nuevo estatuto de los trabajadores del Siglo XXI". La proposición de ley planteada por el PSOE, que está siendo transaccionada, plantea una triple reforma, la principal, la del artículo 42.1 para que cuando se subcontrata una actividad propia de una compañía se respete el convenio de la empresa principal y cuando sea una actividad no propia, se tome como referencia el convenio sectorial. Las otras dos reformas son la del artículo 84, que hace referencia a recuperar la prevalencia de los contratos sectoriales sobre los de empresa; y la del artículo 87, para que los interlocutores que negocian los convenios colectivos estén legitimados. Para el secretario ejecutivo de Empleo del PSOE es fundamental revisar estas cuestiones, trabajar en pro de la igualdad retributiva y de oportunidades en el trabajo y reforzar la causalidad de los contratos, desvinculando el de obra y servicio de la realización de una contrata o subcontrata. Con esta premisa coincide con la portavoz de Empleo de Podemos, Yolanda Díaz, que ha considerado que el contrato por obra es "un nicho de fraude", al tiempo que ha comentado la llamada "cláusula de anticoncatenación de contratos". Díaz también ha abogado por cambios para paliar la desigualdad en cuanto a retribución, modificando el artículo 34 que versa sobre la jornada de trabajo y abordando el registro de jornada, algo fundamental "para acabar con los abusos empresariales en la jornada a tiempo parcial". Para Díaz, tras 55 reformas laborales, el Estatuto de los Trabajadores no tiene un problema de flexibilidad, sino de que la norma se ha ido cambiando dotando a las empresas de poder. El portavoz de Empleo de Ciudadanos, Sergio del Campo, ha considerado que el nuevo estatuto debería contemplar una

**Audiencia:** 208.937**Ranking:** 6**VPE:** 1.190,94**Página:** 2**Tipología:** online

regulación laboral que "no diferencie tanto entre un trabajador autónomo y por cuenta ajena", que se adapte a la realidad de los nuevos trabajos "como las plataformas digitales" y que "proteja al trabajador en esos tránsitos entre empleo y empleo". Para ello, ha insistido en su propuesta de la "mochila austríaca", la implantación de un contrato único y la desincentivación de la temporalidad mediante "bonus y malus". El secretario de Economía y Empleo del PP, Alberto Nadal, ha criticado los incrementos de salario mínimo pactados en los últimos tiempos que dotan al mercado laboral de "rigidez" y ha abogado por que su incremento sea "acorde al crecimiento de la producción y más flexible". Ha considerado positiva una revisión del sistema de contratación que plantea Ciudadanos, pero sin que suponga restringir el mercado laboral y la creación de empleo.

## PSOE pide a PDeCAT y PNV que apoyen la prevalencia de convenios sectoriales

**Martes, 13 de noviembre de 2018**

Madrid, 13 nov (EFECOM).- El secretario de Empleo del PSOE, Toni Ferrer, ha pedido hoy al PDeCAT y al PNV que apoyen la proposición de Ley, con la que su grupo quiere modificar el estatuto de los trabajadores para dar prevalencia al convenio sectorial sobre el de empresa o atajar la subcontratación. Durante una jornada organizada por la asociación de directivos de relaciones laborales Adirelab, Ferrer ha explicado que la aprobación de esta proposición, que está en fase de ponencia desde mayo y paralizada, depende "de que salgan los números: está en manos de PDeCAT y PNV". "Estamos en condiciones de resolver si PDeCAT y PNV apoyan el tema. Si no tendremos un problema serio, porque habrá dos formas de externalización", ha dejado claro Ferrer en su intervención en la jornada que llevaba por nombre "Hacia un nuevo estatuto de los trabajadores del Siglo XXI". La proposición de ley planteada por el PSOE, que está siendo transaccionada, plantea una triple reforma, la principal, la del artículo 42.1 para que cuando se subcontrata una actividad propia de una compañía se respete el convenio de la empresa principal y cuando sea una actividad no propia, se tome como referencia el convenio sectorial. Las otras dos reformas son la del artículo 84, que hace referencia a recuperar la prevalencia de los contratos sectoriales sobre los de empresa; y la del artículo 87, para que los interlocutores que negocian los convenios colectivos estén legitimados. Para el secretario ejecutivo de Empleo del PSOE es fundamental revisar estas cuestiones, trabajar en pro de la igualdad retributiva y de oportunidades en el trabajo y reforzar la causalidad de los contratos, desvinculando el de obra y servicio de la realización de una contrata o subcontrata. Con esta premisa coincide con la portavoz de Empleo de Podemos, Yolanda Díaz, que ha considerado que el contrato por obra es "un nicho de fraude", al tiempo que ha comentado la llamada "cláusula de anticoncatenación de contratos". Díaz también ha abogado por cambios para paliar la desigualdad en cuanto a retribución, modificando el artículo 34 que versa sobre la jornada de trabajo y abordando el registro de jornada, algo fundamental "para acabar con los abusos empresariales en la jornada a tiempo parcial". Para Díaz, tras 55 reformas laborales, el Estatuto de los Trabajadores no tiene un problema de flexibilidad, sino de que la norma se ha ido cambiando dotando a las empresas de poder. El portavoz de Empleo de Ciudadanos, Sergio del Campo, ha considerado que el nuevo estatuto debería contemplar una regulación laboral que "no diferencie tanto entre un trabajador autónomo y por cuenta ajena", que se adapte a la realidad de los nuevos trabajos "como las plataformas digitales" y que "proteja al trabajador en esos tránsitos entre empleo y empleo". Para ello, ha insistido en su propuesta de la "mochila austríaca", la implantación de un contrato único y la desincentivación de la temporalidad mediante "bonus y malus". El secretario de Economía y Empleo del PP, Alberto Nadal, ha criticado los incrementos de salario mínimo pactados en los últimos tiempos que dotan al mercado laboral de "rigidez" y ha abogado

**Audiencia:** 43.208

**Ranking:** 5

**VPE:** 311,09

**Página:** 2

**Tipología:** online

por que su incremento sea "acorde al crecimiento de la producción y más flexible". Ha considerado positiva una revisión del sistema de contratación que plantea Ciudadanos, pero sin que suponga restringir el mercado laboral y la creación de empleo. EFECOM mvm/mgm

## **PSOE pide a PDeCAT y PNV que apoyen la prevalencia de convenios sectoriales**

**Martes, 13 de noviembre de 2018**

Madrid, 13 nov (EFECOM).- El secretario de Empleo del PSOE, Toni Ferrer, ha pedido hoy al PDeCAT y al PNV que apoyen la proposición de Ley, con la que su grupo quiere modificar el estatuto de los trabajadores para dar prevalencia al convenio sectorial sobre el de empresa o atajar la subcontratación. Durante una jornada organizada por la asociación de directivos de relaciones laborales Adirelab, Ferrer ha explicado que la aprobación de esta proposición, que está en fase de ponencia desde mayo y paralizada, depende "de que salgan los números: está en manos de PDeCAT y PNV". "Estamos en condiciones de resolver si PDeCAT y PNV apoyan el tema. Si no tendremos un problema serio, porque habrá dos formas de externalización", ha dejado claro Ferrer en su intervención en la jornada que llevaba por nombre "Hacia un nuevo estatuto de los trabajadores del Siglo XXI". La proposición de ley planteada por el PSOE, que está siendo transaccionada, plantea una triple reforma, la principal, la del artículo 42.1 para que cuando se subcontrata una actividad propia de una compañía se respete el convenio de la empresa principal y cuando sea una actividad no propia, se tome como referencia el convenio sectorial. Las otras dos reformas son la del artículo 84, que hace referencia a recuperar la prevalencia de los contratos sectoriales sobre los de empresa; y la del artículo 87, para que los interlocutores que negocian los convenios colectivos estén legitimados. Para el secretario ejecutivo de Empleo del PSOE es fundamental revisar estas cuestiones, trabajar en pro de la igualdad retributiva y de oportunidades en el trabajo y reforzar la causalidad de los contratos, desvinculando el de obra y servicio de la realización de una contrata o subcontrata. Con esta premisa coincide con la portavoz de Empleo de Podemos, Yolanda Díaz, que ha considerado que el contrato por obra es "un nicho de fraude", al tiempo que ha comentado la llamada "cláusula de anticoncatenación de contratos". Díaz también ha abogado por cambios para paliar la desigualdad en cuanto a retribución, modificando el artículo 34 que versa sobre la jornada de trabajo y abordando el registro de jornada, algo fundamental "para acabar con los abusos empresariales en la jornada a tiempo parcial". Para Díaz, tras 55 reformas laborales, el Estatuto de los Trabajadores no tiene un problema de flexibilidad, sino de que la norma se ha ido cambiando dotando a las empresas de poder. El portavoz de Empleo de Ciudadanos, Sergio del Campo, ha considerado que el nuevo estatuto debería contemplar una regulación laboral que "no diferencie tanto entre un trabajador autónomo y por cuenta ajena", que se adapte a la realidad de los nuevos trabajos "como las plataformas digitales" y que "proteja al trabajador en esos tránsitos entre empleo y empleo".

## La CEOE, en contra de implantar un registro horario en las empresas por ley

**Martes, 13 de noviembre de 2018**

id, 13 nov (EFECOM).- El director de Relaciones Laborales de la CEOE, Jordi García Viña, se ha mostrado hoy en contra de implantar un registro horario por ley, porque se trata de una medida que debe ser acordada en el marco de la negociación colectiva en cada sector o empresa en función de sus necesidades. Tras participar en un acto organizado por la asociación de directivos de relaciones laborales (Adirelab), García Viña se ha referido así al anuncio realizado ayer por el presidente del Gobierno, Pedro Sánchez. En concreto, el presidente del Gobierno abogó por recuperar la jubilación forzosa por edad, establecer un registro obligatorio de los horarios de trabajo para evitar abusos, limitar a tres los tipos de contratos laborales y reducir las bonificaciones y reducciones a la contratación. García Viña ha asegurado que la medida sobre la jubilación forzosa fue planteada por los interlocutores sociales, tras pactarla en el acuerdo para el empleo y la negociación colectiva que cerraron el pasado mes de julio, y probablemente sea "uno de los pocos asuntos en los que estamos de acuerdo con los sindicatos". Respecto a la eliminación de las reducciones y exenciones en las cotizaciones a la Seguridad Social para incentivar la contratación, el responsable de Relaciones Laborales de la patronal ha considerado que "son poco útiles, porque nadie lleva a cabo una contratación por que le vayan a reducir la cuota". Además, ha indicado, son negativas para las arcas de la Seguridad Social, si bien ha añadido que desde la CEOE plantean al Gobierno que bajen las cotizaciones sociales que pagan las empresas porque son muy elevadas. García Viña se ha mostrado sorprendido por la intención del Gobierno que manifestó Sánchez de reducir a tres los tipos de contratos de trabajo (indefinido, temporal y de formación). Por ello, ha instado al Gobierno a que plantee este asunto en la mesa de diálogo social, para poder estudiar la "letra pequeña", es decir, lo que afecta a la causalidad del contrato o a indemnizaciones por despido. En general, ha dicho García Viña, los avances en materia de diálogo social son muy escasos y, aunque el Gobierno lograra arrancar un acuerdo a los interlocutores sociales, se encuentra con la dificultad de sacarlos adelante en el Congreso por la aritmética parlamentaria.

## La CEOE, en contra de implantar un registro horario en las empresas por ley

**Martes, 13 de noviembre de 2018**

Noviembre, 0:0 0 Tormenta por el euskera Madrid, nov (EFECOM).- El director de Relaciones Laborales de la CEOE, Jordi García Viña, se ha mostrado hoy en contra de implantar un registro horario por ley, porque se trata de una medida que debe ser acordada en el marco de la negociación colectiva en cada sector o empresa en función de sus necesidades. Tras participar en un acto organizado por la asociación de directivos de relaciones laborales (Adirelab), García Viña se ha referido así al anuncio realizado ayer por el presidente del Gobierno, Pedro Sánchez. En concreto, el presidente del Gobierno abogó por recuperar la jubilación forzosa por edad, establecer un registro obligatorio de los horarios de trabajo para evitar abusos, limitar a tres los tipos de contratos laborales y reducir las bonificaciones y reducciones a la contratación. García Viña ha asegurado que la medida sobre la jubilación forzosa fue planteada por los interlocutores sociales, tras pactarla en el acuerdo para el empleo y la negociación colectiva que cerraron el pasado mes de julio, y probablemente sea "uno de los pocos asuntos en los que estamos de acuerdo con los sindicatos". Respecto a la eliminación de las reducciones y exenciones en las cotizaciones a la Seguridad Social para incentivar la contratación, el responsable de Relaciones Laborales de la patronal ha considerado que "son poco útiles, porque nadie lleva a cabo una contratación por que le vayan a reducir la cuota". Además, ha indicado, son negativas para las arcas de la Seguridad Social, si bien ha añadido que desde la CEOE plantean al Gobierno que bajen las cotizaciones sociales que pagan las empresas porque son muy elevadas.

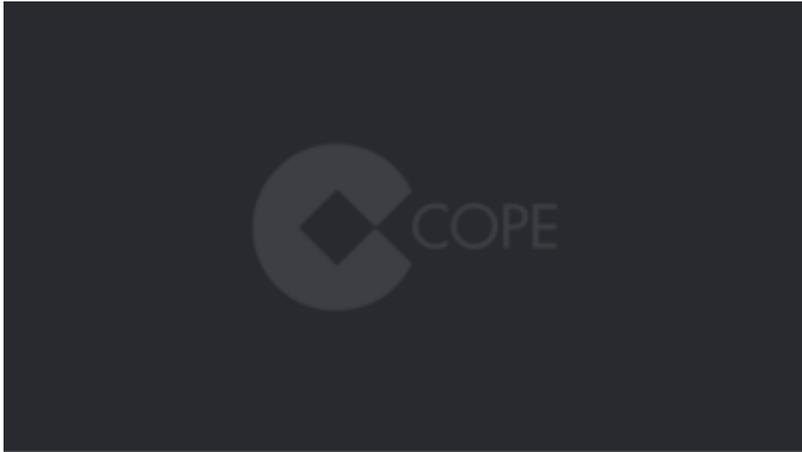
## La CEOE, en contra de implantar un registro horario en las empresas por ley

**Martes, 13 de noviembre de 2018**

Madrid, 13 nov (EFECOM).- El director de Relaciones Laborales de la CEOE, Jordi García Viña, se ha mostrado hoy en contra de implantar un registro horario por ley, porque se trata de una medida que debe ser acordada en el marco de la negociación colectiva en cada sector o empresa en función de sus necesidades. Tras participar en un acto organizado por la asociación de directivos de relaciones laborales (Adirelab), García Viña se ha referido así al anuncio realizado ayer por el presidente del Gobierno, Pedro Sánchez. En concreto, el presidente del Gobierno abogó por recuperar la jubilación forzosa por edad, establecer un registro obligatorio de los horarios de trabajo para evitar abusos, limitar a tres los tipos de contratos laborales y reducir las bonificaciones y reducciones a la contratación. García Viña ha asegurado que la medida sobre la jubilación forzosa fue planteada por los interlocutores sociales, tras pactarla en el acuerdo para el empleo y la negociación colectiva que cerraron el pasado mes de julio, y probablemente sea "uno de los pocos asuntos en los que estamos de acuerdo con los sindicatos". Respecto a la eliminación de las reducciones y exenciones en las cotizaciones a la Seguridad Social para incentivar la contratación, el responsable de Relaciones Laborales de la patronal ha considerado que "son poco útiles, porque nadie lleva a cabo una contratación por que le vayan a reducir la cuota". Además, ha indicado, son negativas para las arcas de la Seguridad Social, si bien ha añadido que desde la CEOE plantean al Gobierno que bajen las cotizaciones sociales que pagan las empresas porque son muy elevadas.

## La CEOE, en contra de implantar un registro horario en las empresas por ley

Martes, 13 de noviembre de 2018



El director de Relaciones Laborales de la CEOE, Jordi García Viña, se ha mostrado hoy en contra de implantar un registro horario por ley, porque se trata de una medida que debe ser acordada en el marco de la negociación colectiva en cada sector o empresa en función de sus necesidades. Tras participar en un acto organizado por la asociación de directivos de relaciones laborales (Adirelab), García Viña se ha referido así al anuncio

realizado ayer por el presidente del Gobierno, Pedro Sánchez. En concreto, el presidente del Gobierno abogó por recuperar la jubilación forzosa por edad, establecer un registro obligatorio de los horarios de trabajo para evitar abusos, limitar a tres los tipos de contratos laborales y reducir las bonificaciones y reducciones a la contratación. García Viña ha asegurado que la medida sobre la jubilación forzosa fue planteada por los interlocutores sociales, tras pactarla en el acuerdo para el empleo y la negociación colectiva que cerraron el pasado mes de julio, y probablemente sea "uno de los pocos asuntos en los que estamos de acuerdo con los sindicatos". Respecto a la eliminación de las reducciones y exenciones en las cotizaciones a la Seguridad Social para incentivar la contratación, el responsable de Relaciones Laborales de la patronal ha considerado que "son poco útiles, porque nadie lleva a cabo una contratación por que le vayan a reducir la cuota". Además, ha indicado, son negativas para las arcas de la Seguridad Social, si bien ha añadido que desde la CEOE plantean al Gobierno que bajen las cotizaciones sociales que pagan las empresas porque son muy elevadas. García Viña se ha mostrado sorprendido por la intención del Gobierno que manifestó Sánchez de reducir a tres los tipos de contratos de trabajo (indefinido, temporal y de formación). Por ello, ha instado al Gobierno a que plantee este asunto en la mesa de diálogo social, para poder estudiar la "letra pequeña", es decir, lo que afecta a la causalidad del contrato o a indemnizaciones por despido. En general, ha dicho García Viña, los avances en materia de diálogo social son muy escasos y, aunque el Gobierno lograra arrancar un acuerdo a los interlocutores sociales, se encuentra con la dificultad de sacarlos adelante en el Congreso por la aritmética parlamentaria.

## La CEOE, en contra de implantar un registro horario en las empresas por ley

**Martes, 13 de noviembre de 2018**

Madrid, 13 nov (EFECOM).- El director de Relaciones Laborales de la CEOE, Jordi García Viña, se ha mostrado hoy en contra de implantar un registro horario por ley, porque se trata de una medida que debe ser acordada en el marco de la negociación colectiva en cada sector o empresa en función de sus necesidades. Tras participar en un acto organizado por la asociación de directivos de relaciones laborales (Adirelab), García Viña se ha referido así al anuncio realizado ayer por el presidente del Gobierno, Pedro Sánchez. En concreto, el presidente del Gobierno abogó por recuperar la jubilación forzosa por edad, establecer un registro obligatorio de los horarios de trabajo para evitar abusos, limitar a tres los tipos de contratos laborales y reducir las bonificaciones y reducciones a la contratación. García Viña ha asegurado que la medida sobre la jubilación forzosa fue planteada por los interlocutores sociales, tras pactarla en el acuerdo para el empleo y la negociación colectiva que cerraron el pasado mes de julio, y probablemente sea "uno de los pocos asuntos en los que estamos de acuerdo con los sindicatos". Respecto a la eliminación de las reducciones y exenciones en las cotizaciones a la Seguridad Social para incentivar la contratación, el responsable de Relaciones Laborales de la patronal ha considerado que "son poco útiles, porque nadie lleva a cabo una contratación por que le vayan a reducir la cuota". Además, ha indicado, son negativas para las arcas de la Seguridad Social, si bien ha añadido que desde la CEOE plantean al Gobierno que bajen las cotizaciones sociales que pagan las empresas porque son muy elevadas. García Viña se ha mostrado sorprendido por la intención del Gobierno que manifestó Sánchez de reducir a tres los tipos de contratos de trabajo (indefinido, temporal y de formación). Por ello, ha instado al Gobierno a que plantee este asunto en la mesa de diálogo social, para poder estudiar la "letra pequeña", es decir, lo que afecta a la causalidad del contrato o a indemnizaciones por despido. En general, ha dicho García Viña, los avances en materia de diálogo social son muy escasos y, aunque el Gobierno lograra arrancar un acuerdo a los interlocutores sociales, se encuentra con la dificultad de sacarlos adelante en el Congreso por la aritmética parlamentaria. EFECOM mvm/son

## Economía.- Álvarez (UGT) pide al Gobierno que ponga una fecha tope para cerrar la negociación laboral con o sin acuerdo

Martes, 13 de noviembre de 2018



El secretario general de UGT, Pepe Álvarez, ha reclamado este martes al Gobierno que ponga una "fecha de caducidad" a la mesa de diálogo social sobre el mercado de trabajo, sobre la que el presidente del Gobierno, Pedro Sánchez, habló ayer al referirse a uno de los temas que forman parte de la negociación: la simplificación a tres de los contratos de trabajo. MADRID, 13 (EUROPA PRESS) El secretario general de UGT, Pepe

Álvarez, ha reclamado este martes al Gobierno que ponga una "fecha de caducidad" a la mesa de diálogo social sobre el mercado de trabajo, sobre la que el presidente del Gobierno, Pedro Sánchez, habló ayer al referirse a uno de los temas que forman parte de la negociación: la simplificación a tres de los contratos de trabajo. Álvarez, en declaraciones a los periodistas durante su asistencia a unas jornadas organizadas por Adirelab, ha afirmado que la reducción de las modalidades de contratación a tres (indefinida, temporal y formación) es una posibilidad, aunque "no la única", y ha subrayado que su organización estaría dispuesta a discutir esta medida en el marco de un acuerdo para dar prevalencia al convenio sectorial sobre el de empresa. El líder de UGT cree que la intervención de ayer del presidente del Gobierno tenía por objetivo dar a entender que la negociación sobre el mercado laboral no puede eternizarse. "Lo que he querido entender es que el presidente quiere apurar, situar como un elemento de política inmediato el poder cerrar o no un acuerdo y ver hasta dónde llegamos en la mesa del mercado de trabajo", ha apuntado Álvarez. El dirigente sindical se ha mostrado "bastante crítico con la idea de ir soltando partes de un todo", pero ha insistido en que quiere interpretar las palabras de Sánchez desde la perspectiva de que quiere que el proceso se acelere. En este sentido, Álvarez ha subrayado que su sindicato es partidario de que el diálogo social "no se eternice" e incluso se ponga una fecha de cierre a las distintas mesas de negociación, haya o no acuerdo. "Deberíamos acabar el año con acuerdo o sin acuerdo, pero con la voluntad del Gobierno de, por decreto ley, tirar adelante con las modificaciones que forman parte de sus compromisos", ha apuntado. En opinión del líder de UGT, hay tiempo suficiente hasta final de año para saber que es lo que opina cada uno y tener las conclusiones de las partes, de tal forma que enero de 2019 arranque con reformas. En este punto, ha apelado a las fuerzas políticas que dieron su apoyo a la moción de censura para que también den soporte a los cambios en el

**Audiencia:** 1.465.735

**Ranking:** 7

**VPE:** 9.234,13

**Página:** 2

**Tipología:** online

mercado laboral que se propone realizar el Gobierno. El dirigente sindical ha dejado claro que, de momento, no hay avances en las negociaciones ni tampoco grandes novedades porque la mesa del mercado de trabajo no se reúne desde hace días. En este punto, ha señalado que la CEOE se encuentra en "un proceso de dilatación de las negociaciones" y "quiere" pensar que ello se debe a las próximas elecciones de la organización empresarial, en las que previsiblemente Antonio Garamendi relevará a Juan Rosell en la Presidencia de la patronal. Álvarez ha insistido en que los sindicatos tienen muy claro qué temas deberían ver la luz inmediatamente y, al respecto, ha advertido de que no piensan entrar a negociar el precio del despido. De lo que se trata, ha dicho, es de garantizar que los contratos temporales ni a tiempo parcial no se utilizan en fraude de ley, para cubrir puestos indefinidos. Sobre la recuperación de las jubilaciones forzosas por edad en los convenios colectivos, el líder de UGT ha recordado que esta medida fue acordada por sindicatos y empresarios en el último pacto de convenios y que faltaba desarrollarla y ponerla en el Boletín Oficial del Estado (BOE). Álvarez ha indicado que en principio no está pensando vincular esta medida a un contrato de relevo, pero ha añadido que no es un tema sobre el que los sindicatos y los empresarios profundizaran mucho en su momento, por lo que hay que negociarlo.

### Álvarez (UGT) pide al Gobierno que ponga una fecha tope para cerrar la negociación laboral con o sin acuerdo

Martes, 13 de noviembre de 2018



El secretario general de UGT, Pepe Álvarez, ha reclamado este martes al Gobierno que ponga una fecha de caducidad a la mesa de diálogo social sobre el mercado de trabajo, sobre la que el presidente del Gobierno, Pedro Sánchez, habló ayer al referirse a uno de los temas que forman parte de la negociación: la simplificación a tres de los contratos de trabajo. Álvarez, en declaraciones a los periodistas durante su asistencia a unas jornadas organizadas por Adirelab, ha afirmado que la reducción de las modalidades de contratación a tres (indefinida, temporal y formación) es una posibilidad, aunque no la única, y ha subrayado que su organización estaría dispuesta a discutir esta medida en el marco de un acuerdo para dar prevalencia al

convenio sectorial sobre el de empresa. El líder de UGT cree que la intervención de ayer del presidente del Gobierno tenía por objetivo dar a entender que la negociación sobre el mercado laboral no puede eternizarse. Lo que he querido entender es que el presidente quiere apurar, situar como un elemento de política inmediato el poder cerrar o no un acuerdo y ver hasta dónde llegamos en la mesa del mercado de trabajo, ha apuntado Álvarez. El dirigente sindical se ha mostrado bastante crítico con la idea de ir soltando partes de un todo, pero ha insistido en que quiere interpretar las palabras de Sánchez desde la perspectiva de que quiere que el proceso se acelere. En este sentido, Álvarez ha subrayado que su sindicato es partidario de que el diálogo social no se eternice e incluso se ponga una fecha de cierre a las distintas mesas de negociación, haya o no acuerdo. Deberíamos acabar el año con acuerdo o sin acuerdo, pero con la voluntad del Gobierno de, por decreto ley, tirar adelante con las modificaciones que forman parte de sus compromisos, ha apuntado. En opinión del líder de UGT, hay tiempo suficiente hasta final de año para saber que es lo que opina cada uno y tener las conclusiones de las partes, de tal forma que enero de 2019 arranque con reformas. En este punto,

**Audiencia:** 124

**Ranking:** 3

**VPE:** 0,25

**Página:** 2

**Tipología:** online

ha apelado a las fuerzas políticas que dieron su apoyo a la moción de censura para que también den soporte a los cambios en el mercado laboral que se propone realizar el Gobierno. El dirigente sindical ha dejado claro que, de momento, no hay avances en las negociaciones ni tampoco grandes novedades porque la mesa del mercado de trabajo no se reúne desde hace días. En este punto, ha señalado que la CEOE se encuentra en un proceso de dilatación de las negociaciones y quiere pensar que ello se debe a las próximas elecciones de la organización empresarial, en las que previsiblemente Antonio Garamendi relevará a Juan Rosell en la Presidencia de la patronal. Álvarez ha insistido en que los sindicatos tienen muy claro qué temas deberían ver la luz inmediatamente y, al respecto, ha advertido de que no piensan entrar a negociar el precio del despido. De lo que se trata, ha dicho, es de garantizar que los contratos temporales ni a tiempo parcial no se utilizan en fraude de ley, para cubrir puestos indefinidos. Sobre la recuperación de las jubilaciones forzadas por edad en los convenios colectivos, el líder de UGT ha recordado que esta medida fue acordada por sindicatos y empresarios en el último pacto de convenios y que faltaba desarrollarla y ponerla en el Boletín Oficial del Estado (BOE). Álvarez ha indicado que en principio no está pensando vincular esta medida a un contrato de relevo, pero ha añadido que no es un tema sobre el que los sindicatos y los empresarios profundizaran mucho en su momento, por lo que hay que negociarlo.

## CCOO cree que la jubilación forzosa debe pactarse en cada convenio colectivo

**Martes, 13 de noviembre de 2018**



La secretaria de Acción Sindical de CCOO, Mari Cruz Vicente, ha considerado que la implantación de la jubilación forzosa debe ser acordada en negociación colectiva, de forma que cada empresa lo acuerde y refleje en su convenio colectivo, en función de su situación. En declaraciones a los medios

tras participar en una jornada organizada por la asociación de directivos de relaciones laborales Adirelab, Vicente se ha referido así al anuncio que hizo ayer el presidente del Gobierno, Pedro Sánchez. En concreto, el presidente del Gobierno abogó por recuperar la jubilación forzosa por edad, establecer un registro obligatorio de los horarios de trabajo para evitar abusos, limitar a tres los tipos de contratos laborales y reducir las bonificaciones y reducciones a la contratación. "Lo que hemos visto en el diálogo social es que tiene que haber una edad de jubilación, que la negociación colectiva debe tener la capacidad de regular esa posibilidad y que los convenios colectivos de empresas, en función de sus situaciones, puedan determinar su obligatoriedad o no", ha dejado claro Cruz. Respecto a los contratos, la secretaria de Acción Sindical de CCOO ha abogado por que se basen en la causalidad de relación laboral, de forma que haya uno indefinido para puestos de trabajo estables, otro eventual "bien tasado y determinado para qué causas", otro de interinidad y otros especiales, como el de formación y prácticas. "La contratación en este país necesita una reforma integral, porque el nivel de precariedad y temporalidad que existe no lo hay en ningún país europeo", ha dejado claro Cruz. También se ha referido a la intención del Gobierno de restringir las bonificaciones y reducciones en las cotizaciones sociales, apostando por las primeras, ya que no implican una merma de ingresos a las arcas de la Seguridad Social.

## Álvarez (UGT) pide al Gobierno que ponga una fecha tope para cerrar la negociación laboral con o sin acuerdo

Martes, 13 de noviembre de 2018



El secretario general de UGT, Pepe Álvarez, ha reclamado este martes al Gobierno que ponga una "fecha de caducidad" a la mesa de diálogo social sobre el mercado de trabajo, sobre la que el presidente del Gobierno, Pedro Sánchez, habló ayer al referirse a uno de los temas que forman parte de la negociación: la simplificación a tres de los contratos de trabajo. Álvarez, en declaraciones a los periodistas durante su asistencia a unas

jornadas organizadas por Adirelab, ha afirmado que la reducción de las modalidades de contratación a tres (indefinida, temporal y formación) es una posibilidad, aunque "no la única", y ha subrayado que su organización estaría dispuesta a discutir esta medida en el marco de un acuerdo para dar prevalencia al convenio sectorial sobre el de empresa. El líder de UGT cree que la intervención de ayer del presidente del Gobierno tenía por objetivo dar a entender que la negociación sobre el mercado laboral no puede eternizarse. "Lo que he querido entender es que el presidente quiere apurar, situar como un elemento de política inmediato el poder cerrar o no un acuerdo y ver hasta dónde llegamos en la mesa del mercado de trabajo", ha apuntado Álvarez. El dirigente sindical se ha mostrado "bastante crítico con la idea de ir soltando partes de un todo", pero ha insistido en que quiere interpretar las palabras de Sánchez desde la perspectiva de que quiere que el proceso se acelere. En este sentido, Álvarez ha subrayado que su sindicato es partidario de que el diálogo social "no se eternice" e incluso se ponga una fecha de cierre a las distintas mesas de negociación, haya o no acuerdo. "Deberíamos acabar el año con acuerdo o sin acuerdo, pero con la voluntad del Gobierno de, por decreto ley, tirar adelante con las modificaciones que forman parte de sus compromisos", ha apuntado. En opinión del líder de UGT, hay tiempo suficiente hasta final de año para saber que es lo que opina cada uno y tener las conclusiones de las partes, de tal forma que enero de 2019 arranque con reformas. En este punto, ha apelado a las fuerzas políticas que dieron su apoyo a la moción de censura para que también den soporte a los cambios en el mercado laboral que se propone realizar el Gobierno. El dirigente sindical ha dejado claro que, de momento, no hay avances en las negociaciones ni tampoco grandes novedades porque la mesa del mercado de trabajo no se reúne desde hace días. En este punto, ha señalado que la CEOE se encuentra en "un proceso de dilatación de las negociaciones" y "quiere" pensar que ello se debe a las próximas elecciones de la

**Audiencia:** 15.800**Ranking:** 5**VPE:** 47,40**Página:** 2**Tipología:** online

organización empresarial, en las que previsiblemente Antonio Garamendi relevará a Juan Rosell en la Presidencia de la patronal. Álvarez ha insistido en que los sindicatos tienen muy claro qué temas deberían ver la luz inmediatamente y, al respecto, ha advertido de que no piensan entrar a negociar el precio del despido. De lo que se trata, ha dicho, es de garantizar que los contratos temporales ni a tiempo parcial no se utilizan en fraude de ley, para cubrir puestos indefinidos. Sobre la recuperación de las jubilaciones forzosas por edad en los convenios colectivos, el líder de UGT ha recordado que esta medida fue acordada por sindicatos y empresarios en el último pacto de convenios y que faltaba desarrollarla y ponerla en el Boletín Oficial del Estado (BOE). Álvarez ha indicado que en principio no está pensando vincular esta medida a un contrato de relevo, pero ha añadido que no es un tema sobre el que los sindicatos y los empresarios profundizaran mucho en su momento, por lo que hay que negociarlo.

## Álvarez (UGT) pide al Gobierno que ponga una fecha tope para cerrar la negociación laboral con o sin acuerdo

**Martes, 13 de noviembre de 2018**

El secretario general de UGT, Pepe Álvarez, ha reclamado este martes al Gobierno que ponga una "fecha de caducidad" a la mesa de diálogo social sobre el mercado de trabajo, sobre la que el presidente del Gobierno, Pedro Sánchez, habló ayer al referirse a uno de los temas que forman parte de la negociación: la simplificación a tres de los contratos de trabajo. Álvarez, en declaraciones a los periodistas durante su asistencia a unas jornadas organizadas por Adirelab, ha afirmado que la reducción de las modalidades de contratación a tres (indefinida, temporal y formación) es una posibilidad, aunque "no la única", y ha subrayado que su organización estaría dispuesta a discutir esta medida en el marco de un acuerdo para dar prevalencia al convenio sectorial sobre el de empresa. El líder de UGT cree que la intervención de ayer del presidente del Gobierno tenía por objetivo dar a entender que la negociación sobre el mercado laboral no puede eternizarse. "Lo que he querido entender es que el presidente quiere apurar, situar como un elemento de política inmediato el poder cerrar o no un acuerdo y ver hasta dónde llegamos en la mesa del mercado de trabajo", ha apuntado Álvarez. El dirigente sindical se ha mostrado "bastante crítico con la idea de ir soltando partes de un todo", pero ha insistido en que quiere interpretar las palabras de Sánchez desde la perspectiva de que quiere que el proceso se acelere. En este sentido, Álvarez ha subrayado que su sindicato es partidario de que el diálogo social "no se eternice" e incluso se ponga una fecha de cierre a las distintas mesas de negociación, haya o no acuerdo. "Deberíamos acabar el año con acuerdo o sin acuerdo, pero con la voluntad del Gobierno de, por decreto ley, tirar adelante con las modificaciones que forman parte de sus compromisos", ha apuntado. En opinión del líder de UGT, hay tiempo suficiente hasta final de año para saber que es lo que opina cada uno y tener las conclusiones de las partes, de tal forma que enero de 2019 arranque con reformas. En este punto, ha apelado a las fuerzas políticas que dieron su apoyo a la moción de censura para que también den soporte a los cambios en el mercado laboral que se propone realizar el Gobierno. El dirigente sindical ha dejado claro que, de momento, no hay avances en las negociaciones ni tampoco grandes novedades porque la mesa del mercado de trabajo no se reúne desde hace días. En este punto, ha señalado que la CEOE se encuentra en "un proceso de dilatación de las negociaciones" y "quiere" pensar que ello se debe a las próximas elecciones de la organización empresarial, en las que previsiblemente Antonio Garamendi relevará a Juan Rosell en la Presidencia de la patronal. Álvarez ha insistido en que los sindicatos tienen muy claro qué temas deberían ver la luz inmediatamente y, al respecto, ha advertido de que no piensan entrar a negociar el precio del despido. De lo que se trata, ha dicho, es de garantizar que los contratos temporales ni a tiempo parcial no se utilizan en fraude de ley, para cubrir puestos indefinidos. Sobre la recuperación de las jubilaciones forzosas por edad en los convenios colectivos, el líder de UGT ha recordado que esta medida fue acordada por sindicatos y

**Audiencia:** 1.000

**Ranking:** 2

**VPE:** 1,00

**Página:** 2

**Tipología:** online

empresarios en el último pacto de convenios y que faltaba desarrollarla y ponerla en el Boletín Oficial del Estado (BOE). Álvarez ha indicado que en principio no está pensando vincular esta medida a un contrato de relevo, pero ha añadido que no es un tema sobre el que los sindicatos y los empresarios profundizaran mucho en su momento, por lo que hay que negociarlo.

## **CCOO cree que la jubilación forzosa debe pactarse en cada convenio colectivo**

**Martes, 13 de noviembre de 2018**

Madrid, 13 nov (EFECOM).- La secretaria de Acción Sindical de CCOO, Mari Cruz Vicente, ha considerado que la implantación de la jubilación forzosa debe ser acordada en negociación colectiva, de forma que cada empresa lo acuerde y refleje en su convenio colectivo, en función de su situación. En declaraciones a los medios tras participar en una jornada organizada por la asociación de directivos de relaciones laborales Adirelab, Vicente se ha referido así al anuncio que hizo ayer el presidente del Gobierno, Pedro Sánchez. En concreto, el presidente del Gobierno abogó por recuperar la jubilación forzosa por edad, establecer un registro obligatorio de los horarios de trabajo para evitar abusos, limitar a tres los tipos de contratos laborales y reducir las bonificaciones y reducciones a la contratación. "Lo que hemos visto en el diálogo social es que tiene que haber una edad de jubilación, que la negociación colectiva debe tener la capacidad de regular esa posibilidad y que los convenios colectivos de empresas, en función de sus situaciones, puedan determinar su obligatoriedad o no", ha dejado claro Cruz.

## **Alvarez (UGT) pide al Gobierno que ponga una fecha tope para cerrar la negociación laboral con o sin acuerdo**

**Martes, 13 de noviembre de 2018**

MADRID, 13 (EUROPA PRESS) El secretario general de UGT, Pepe Alvarez, ha reclamado este martes al Gobierno que ponga una "fecha de caducidad" a la mesa de diálogo social sobre el mercado de trabajo, sobre la que el presidente del Gobierno, Pedro Sánchez, habló ayer al referirse a uno de los temas que forman parte de la negociación: la simplificación a tres de los contratos de trabajo. Alvarez, en declaraciones a los periodistas durante su asistencia a unas jornadas organizadas por Adirelab, ha afirmado que la reducción de las modalidades de contratación a tres (indefinida, temporal y formación) es una posibilidad, aunque "no la única", y ha subrayado que su organización estaría dispuesta a discutir esta medida en el marco de un acuerdo para dar prevalencia al convenio sectorial sobre el de empresa. El líder de UGT cree que la intervención de ayer del presidente del Gobierno tenía por objetivo dar a entender que la negociación sobre el mercado laboral no puede eternizarse. "Lo que he querido entender es que el presidente quiere apurar, situar como un elemento de política inmediato el poder cerrar o no un acuerdo y ver hasta dónde llegamos en la mesa del mercado de trabajo", ha apuntado Alvarez. El dirigente sindical se ha mostrado "bastante crítico con la idea de ir soltando partes de un todo", pero ha insistido en que quiere interpretar las palabras de Sánchez desde la perspectiva de que quiere que el proceso se acelere. En este sentido, Alvarez ha subrayado que su sindicato es partidario de que el diálogo social "no se eternice" e incluso se ponga una fecha de cierre a las distintas mesas de negociación, haya o no acuerdo. "Deberíamos acabar el año con acuerdo o sin acuerdo, pero con la voluntad del Gobierno de, por decreto ley, tirar adelante con las modificaciones que forman parte de sus compromisos", ha apuntado. En opinión del líder de UGT, hay tiempo suficiente hasta final de año para saber que es lo que opina cada uno y tener las conclusiones de las partes, de tal forma que enero de 2019 arranque con reformas. En este punto, ha apelado a las fuerzas políticas que dieron su apoyo a la moción de censura para que también den soporte a los cambios en el mercado laboral que se propone realizar el Gobierno. El dirigente sindical ha dejado claro que, de momento, no hay avances en las negociaciones ni tampoco grandes novedades porque la mesa del mercado de trabajo no se reúne desde hace días. En este punto, ha señalado que la CEOE se encuentra en "un proceso de dilatación de las negociaciones" y "quiere" pensar que ello se debe a las próximas elecciones de la organización empresarial, en las que previsiblemente Antonio Garamendi relevará a Juan Rosell en la Presidencia de la patronal. Alvarez ha insistido en que los sindicatos tienen muy claro qué temas deberían ver la luz inmediatamente y, al respecto, ha advertido de que no piensan entrar a negociar el precio del despido. De lo que se trata, ha dicho, es de garantizar que los contratos temporales ni a tiempo parcial no se utilizan en fraude de ley, para cubrir puestos indefinidos. Sobre la recuperación de las jubilaciones forzosas por edad en los convenios colectivos, el líder de UGT ha recordado que esta medida

**Audiencia:** 484.580

**Ranking:** 6

**VPE:** 2.369,59

**Página:** 2

**Tipología:** online

fue acordada por sindicatos y empresarios en el último pacto de convenios y que faltaba desarrollarla y ponerla en el Boletín Oficial del Estado (BOE). Alvarez ha indicado que en principio no está pensando vincular esta medida a un contrato de relevo, pero ha añadido que no es un tema sobre el que los sindicatos y los empresarios profundizaran mucho en su momento, por lo que hay que negociarlo.

## **Economía.- Álvarez (UGT) pide al Gobierno que ponga una fecha tope para cerrar la negociación laboral con o sin acuerdo**

**Martes, 13 de noviembre de 2018**

MADRID, 13 (EUROPA PRESS) El secretario general de UGT, Pepe Álvarez, ha reclamado este martes al Gobierno que ponga una "fecha de caducidad" a la mesa de diálogo social sobre el mercado de trabajo, sobre la que el presidente del Gobierno, Pedro Sánchez, habló ayer al referirse a uno de los temas que forman parte de la negociación: la simplificación a tres de los contratos de trabajo. Álvarez, en declaraciones a los periodistas durante su asistencia a unas jornadas organizadas por Adirelab, ha afirmado que la reducción de las modalidades de contratación a tres (indefinida, temporal y formación) es una posibilidad, aunque "no la única", y ha subrayado que su organización estaría dispuesta a discutir esta medida en el marco de un acuerdo para dar prevalencia al convenio sectorial sobre el de empresa. El líder de UGT cree que la intervención de ayer del presidente del Gobierno tenía por objetivo dar a entender que la negociación sobre el mercado laboral no puede eternizarse. "Lo que he querido entender es que el presidente quiere apurar, situar como un elemento de política inmediato el poder cerrar o no un acuerdo y ver hasta dónde llegamos en la mesa del mercado de trabajo", ha apuntado Álvarez. El dirigente sindical se ha mostrado "bastante crítico con la idea de ir soltando partes de un todo", pero ha insistido en que quiere interpretar las palabras de Sánchez desde la perspectiva de que quiere que el proceso se acelere. En este sentido, Álvarez ha subrayado que su sindicato es partidario de que el diálogo social "no se eternice" e incluso se ponga una fecha de cierre a las distintas mesas de negociación, haya o no acuerdo. "Deberíamos acabar el año con acuerdo o sin acuerdo, pero con la voluntad del Gobierno de, por decreto ley, tirar adelante con las modificaciones que forman parte de sus compromisos", ha apuntado. En opinión del líder de UGT, hay tiempo suficiente hasta final de año para saber que es lo que opina cada uno y tener las conclusiones de las partes, de tal forma que enero de 2019 arranque con reformas. En este punto, ha apelado a las fuerzas políticas que dieron su apoyo a la moción de censura para que también den soporte a los cambios en el mercado laboral que se propone realizar el Gobierno. El dirigente sindical ha dejado claro que, de momento, no hay avances en las negociaciones ni tampoco grandes novedades porque la mesa del mercado de trabajo no se reúne desde hace días. En este punto, ha señalado que la CEOE se encuentra en "un proceso de dilatación de las negociaciones" y "quiere" pensar que ello se debe a las próximas elecciones de la organización empresarial, en las que previsiblemente Antonio Garamendi relevará a Juan Rosell en la Presidencia de la patronal. Álvarez ha insistido en que los sindicatos tienen muy claro qué temas deberían ver la luz inmediatamente y, al respecto, ha advertido de que no piensan entrar a negociar el precio del despido. De lo que se trata, ha dicho, es de garantizar que los contratos temporales ni a tiempo parcial no se utilizan en fraude de ley, para cubrir puestos indefinidos. Sobre la recuperación de las jubilaciones forzosas por edad en los convenios colectivos, el líder de UGT ha recordado que esta medida

**Audiencia:** 43.208

**Ranking:** 5

**VPE:** 311,09

**Página:** 2

**Tipología:** online

fue acordada por sindicatos y empresarios en el último pacto de convenios y que faltaba desarrollarla y ponerla en el Boletín Oficial del Estado (BOE). Álvarez ha indicado que en principio no está pensando vincular esta medida a un contrato de relevo, pero ha añadido que no es un tema sobre el que los sindicatos y los empresarios profundizaran mucho en su momento, por lo que hay que negociarlo.

## Álvarez (UGT) pide al Gobierno que ponga una fecha tope para cerrar la negociación laboral con o sin acuerdo

Martes, 13 de noviembre de 2018



El secretario general de UGT, Pepe Álvarez, ha reclamado este martes al Gobierno que ponga una "fecha de caducidad" a la mesa de diálogo social sobre el mercado de trabajo, sobre la que el presidente del Gobierno, Pedro Sánchez, habló ayer al referirse a uno de los temas que forman parte de la negociación: la simplificación a tres de los contratos de trabajo. Álvarez, en declaraciones a los periodistas durante su asistencia a unas jornadas organizadas por Adirelab, ha afirmado que la reducción de las

modalidades de contratación a tres (indefinida, temporal y formación) es una posibilidad, aunque "no la única", y ha subrayado que su organización estaría dispuesta a discutir esta medida en el marco de un acuerdo para dar prevalencia al convenio sectorial sobre el de empresa. El líder de UGT cree que la intervención de ayer del presidente del Gobierno tenía por objetivo dar a entender que la negociación sobre el mercado laboral no puede eternizarse. "Lo que he querido entender es que el presidente quiere apurar, situar como un elemento de política inmediato el poder cerrar o no un acuerdo y ver hasta dónde llegamos en la mesa del mercado de trabajo", ha apuntado Álvarez. El dirigente sindical se ha mostrado "bastante crítico con la idea de ir soltando partes de un todo", pero ha insistido en que quiere interpretar las palabras de Sánchez desde la perspectiva de que quiere que el proceso se acelere. En este sentido, Álvarez ha subrayado que su sindicato es partidario de que el diálogo social "no se eternice" e incluso se ponga una fecha de cierre a las distintas mesas de negociación, haya o no acuerdo. "Deberíamos acabar el año con acuerdo o sin acuerdo, pero con la voluntad del Gobierno de, por decreto ley, tirar adelante con las modificaciones que forman parte de sus compromisos", ha apuntado. En opinión del líder de UGT, hay tiempo suficiente hasta final de año para saber que es lo que opina cada uno y tener las conclusiones de las partes, de tal forma que enero de 2019 arranque con reformas. En este punto, ha apelado a las fuerzas políticas que dieron su apoyo a la moción de censura para que también den soporte a los cambios en el mercado laboral que se propone realizar el Gobierno. El dirigente sindical ha dejado claro que, de momento, no hay avances en las negociaciones ni tampoco grandes novedades porque la mesa del mercado de trabajo no se reúne desde hace días. En este punto, ha señalado que la

**Audiencia:** 208.937**Ranking:** 6**VPE:** 1.190,94**Página:** 2**Tipología:** online

CEOE se encuentra en "un proceso de dilatación de las negociaciones" y "quiere" pensar que ello se debe a las próximas elecciones de la organización empresarial, en las que previsiblemente Antonio Garamendi relevará a Juan Rosell en la Presidencia de la patronal. Álvarez ha insistido en que los sindicatos tienen muy claro qué temas deberían ver la luz inmediatamente y, al respecto, ha advertido de que no piensan entrar a negociar el precio del despido. De lo que se trata, ha dicho, es de garantizar que los contratos temporales ni a tiempo parcial no se utilizan en fraude de ley, para cubrir puestos indefinidos. Sobre la recuperación de las jubilaciones forzadas por edad en los convenios colectivos, el líder de UGT ha recordado que esta medida fue acordada por sindicatos y empresarios en el último pacto de convenios y que faltaba desarrollarla y ponerla en el Boletín Oficial del Estado (BOE). Álvarez ha indicado que en principio no está pensando vincular esta medida a un contrato de relevo, pero ha añadido que no es un tema sobre el que los sindicatos y los empresarios profundizaran mucho en su momento, por lo que hay que negociarlo.

## CCOO cree que la jubilación forzosa debe pactarse en cada convenio colectivo

**Martes, 13 de noviembre de 2018**

Madrid, 13 nov (EFECOM).- La secretaria de Acción Sindical de CCOO, Mari Cruz Vicente, ha considerado que la implantación de la jubilación forzosa debe ser acordada en negociación colectiva, de forma que cada empresa lo acuerde y refleje en su convenio colectivo, en función de su situación. En declaraciones a los medios tras participar en una jornada organizada por la asociación de directivos de relaciones laborales Adirelab, Vicente se ha referido así al anuncio que hizo ayer el presidente del Gobierno, Pedro Sánchez. En concreto, el presidente del Gobierno abogó por recuperar la jubilación forzosa por edad, establecer un registro obligatorio de los horarios de trabajo para evitar abusos, limitar a tres los tipos de contratos laborales y reducir las bonificaciones y reducciones a la contratación. "Lo que hemos visto en el diálogo social es que tiene que haber una edad de jubilación, que la negociación colectiva debe tener la capacidad de regular esa posibilidad y que los convenios colectivos de empresas, en función de sus situaciones, puedan determinar su obligatoriedad o no", ha dejado claro Cruz.

## Álvarez (UGT) pide al Gobierno que ponga una fecha tope para cerrar la negociación laboral con o sin acuerdo

Martes, 13 de noviembre de 2018



(EUROPA PRESS) - El secretario general de UGT, Pepe Álvarez, ha reclamado este martes al Gobierno que ponga una "fecha de caducidad" a la mesa de diálogo social sobre el mercado de trabajo, sobre la que el presidente del Gobierno, Pedro Sánchez, habló ayer al referirse a uno de los temas que forman parte de la negociación: la simplificación a tres de los contratos de trabajo. Álvarez, en declaraciones a los periodistas durante su asistencia a unas jornadas organizadas por Adirelab, ha

afirmado que la reducción de las modalidades de contratación a tres (indefinida, temporal y formación) es una posibilidad, aunque "no la única", y ha subrayado que su organización estaría dispuesta a discutir esta medida en el marco de un acuerdo para dar prevalencia al convenio sectorial sobre el de empresa. El líder de UGT cree que la intervención de ayer del presidente del Gobierno tenía por objetivo dar a entender que la negociación sobre el mercado laboral no puede eternizarse. "Lo que he querido entender es que el presidente quiere apurar, situar como un elemento de política inmediato el poder cerrar o no un acuerdo y ver hasta dónde llegamos en la mesa del mercado de trabajo", ha apuntado Álvarez. El dirigente sindical se ha mostrado "bastante crítico con la idea de ir soltando partes de un todo", pero ha insistido en que quiere interpretar las palabras de Sánchez desde la perspectiva de que quiere que el proceso se acelere. En este sentido, Álvarez ha subrayado que su sindicato es partidario de que el diálogo social "no se eternice" e incluso se ponga una fecha de cierre a las distintas mesas de negociación, haya o no acuerdo. "Deberíamos acabar el año con acuerdo o sin acuerdo, pero con la voluntad del Gobierno de, por decreto ley, tirar adelante con las modificaciones que forman parte de sus compromisos", ha apuntado. En opinión del líder de UGT, hay tiempo suficiente hasta final de año para saber que es lo que opina cada uno y tener las conclusiones de las partes, de tal forma que enero de 2019 arranque con reformas. En este punto, ha apelado a las fuerzas políticas que dieron su apoyo a la moción de censura para que también den soporte a los cambios en el mercado laboral que se propone realizar el Gobierno. El dirigente sindical ha dejado claro que, de momento, no hay avances en las negociaciones ni tampoco grandes novedades porque la mesa del mercado de trabajo

**Audiencia:** 348.630

**Ranking:** 6

**VPE:** 1.474,70

**Página:** 2

**Tipología:** online

no se reúne desde hace días. En este punto, ha señalado que la CEOE se encuentra en "un proceso de dilatación de las negociaciones" y "quiere" pensar que ello se debe a las próximas elecciones de la organización empresarial, en las que previsiblemente Antonio Garamendi relevará a Juan Rosell en la Presidencia de la patronal. Álvarez ha insistido en que los sindicatos tienen muy claro qué temas deberían ver la luz inmediatamente y, al respecto, ha advertido de que no piensan entrar a negociar el precio del despido. De lo que se trata, ha dicho, es de garantizar que los contratos temporales ni a tiempo parcial no se utilizan en fraude de ley, para cubrir puestos indefinidos. Sobre la recuperación de las jubilaciones forzosas por edad en los convenios colectivos, el líder de UGT ha recordado que esta medida fue acordada por sindicatos y empresarios en el último pacto de convenios y que faltaba desarrollarla y ponerla en el Boletín Oficial del Estado (BOE). Álvarez ha indicado que en principio no está pensando vincular esta medida a un contrato de relevo, pero ha añadido que no es un tema sobre el que los sindicatos y los empresarios profundizaran mucho en su momento, por lo que hay que negociarlo.

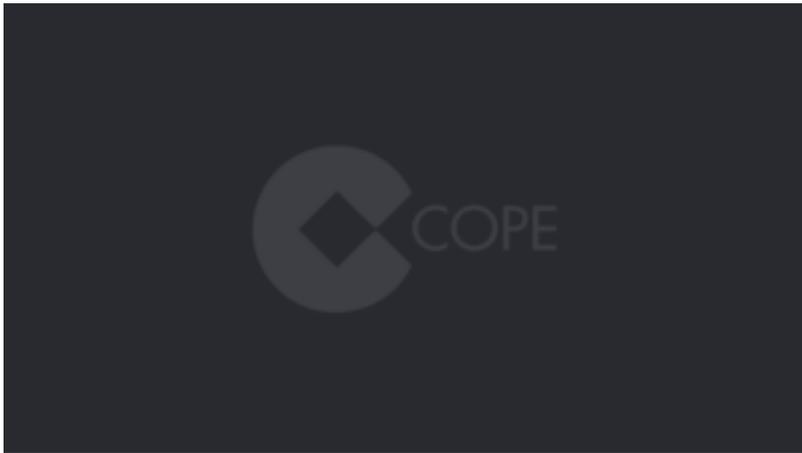
## **CCOO cree que la jubilación forzosa debe pactarse en cada convenio colectivo**

**Martes, 13 de noviembre de 2018**

Madrid, 13 nov (EFECOM).- La secretaria de Acción Sindical de CCOO, Mari Cruz Vicente, ha considerado que la implantación de la jubilación forzosa debe ser acordada en negociación colectiva, de forma que cada empresa lo acuerde y refleje en su convenio colectivo, en función de su situación. En declaraciones a los medios tras participar en una jornada organizada por la asociación de directivos de relaciones laborales Adirelab, Vicente se ha referido así al anuncio que hizo ayer el presidente del Gobierno, Pedro Sánchez. En concreto, el presidente del Gobierno abogó por recuperar la jubilación forzosa por edad, establecer un registro obligatorio de los horarios de trabajo para evitar abusos, limitar a tres los tipos de contratos laborales y reducir las bonificaciones y reducciones a la contratación. "Lo que hemos visto en el diálogo social es que tiene que haber una edad de jubilación, que la negociación colectiva debe tener la capacidad de regular esa posibilidad y que los convenios colectivos de empresas, en función de sus situaciones, puedan determinar su obligatoriedad o no", ha dejado claro Cruz. Respecto a los contratos, la secretaria de Acción Sindical de CCOO ha abogado por que se basen en la causalidad de relación laboral, de forma que haya uno indefinido para puestos de trabajo estables, otro eventual "bien tasado y determinado para qué causas", otro de interinidad y otros especiales, como el de formación y prácticas. "La contratación en este país necesita una reforma integral, porque el nivel de precariedad y temporalidad que existe no lo hay en ningún país europeo", ha dejado claro Cruz. También se ha referido a la intención del Gobierno de restringir las bonificaciones y reducciones en las cotizaciones sociales, apostando por las primeras, ya que no implican una merma de ingresos a las arcas de la Seguridad Social. EFECOM mvm/jlm

## CCOO cree que la jubilación forzosa debe pactarse en cada convenio colectivo

Martes, 13 de noviembre de 2018



La secretaria de Acción Sindical de CCOO, Mari Cruz Vicente, ha considerado que la implantación de la jubilación forzosa debe ser acordada en negociación colectiva, de forma que cada empresa lo acuerde y refleje en su convenio colectivo, en función de su situación. En declaraciones a los medios tras participar en una jornada organizada por la asociación de directivos de relaciones laborales Adirelab, Vicente se ha referido así

al anuncio que hizo ayer el presidente del Gobierno, Pedro Sánchez. En concreto, el presidente del Gobierno abogó por recuperar la jubilación forzosa por edad, establecer un registro obligatorio de los horarios de trabajo para evitar abusos, limitar a tres los tipos de contratos laborales y reducir las bonificaciones y reducciones a la contratación. "Lo que hemos visto en el diálogo social es que tiene que haber una edad de jubilación, que la negociación colectiva debe tener la capacidad de regular esa posibilidad y que los convenios colectivos de empresas, en función de sus situaciones, puedan determinar su obligatoriedad o no", ha dejado claro Cruz. Respecto a los contratos, la secretaria de Acción Sindical de CCOO ha abogado por que se basen en la causalidad de relación laboral, de forma que haya uno indefinido para puestos de trabajo estables, otro eventual "bien tasado y determinado para qué causas", otro de interinidad y otros especiales, como el de formación y prácticas. "La contratación en este país necesita una reforma integral, porque el nivel de precariedad y temporalidad que existe no lo hay en ningún país europeo", ha dejado claro Cruz. También se ha referido a la intención del Gobierno de restringir las bonificaciones y reducciones en las cotizaciones sociales, apostando por las primeras, ya que no implican una merma de ingresos a las arcas de la Seguridad Social.

## UGT, a favor de la jubilación forzosa pero a la edad obligatoria

**Martes, 13 de noviembre de 2018**



El secretario general de UGT, Pepe Álvarez, se ha mostrado partidario de la jubilación forzosa pero una vez alcanzada la "edad obligatoria", para que tengan garantizados todos sus derechos como pensionistas, es decir, una vez puedan acceder al cobro del cien por cien de su pensión. En

declaraciones a los medios antes de participar en un acto organizado por la asociación de directivos de relaciones laborales (Adirelab), el líder de UGT ha comentado que las medidas en materia laboral anunciadas ayer por el presidente del Gobierno, Pedro Sánchez, están negociándose en la mesa de diálogo social. En concreto, el presidente del Gobierno anunció su intención de recuperar la jubilación forzosa por edad en el marco de los convenios colectivos, de establecer un registro obligatorio de los horarios de trabajo para evitar abusos y de limitar a tres los tipos de contratos laborales. Respecto a la jubilación forzosa, Álvarez ha explicado que "si un trabajador cumple todos los requisitos y el empresario no quiere que continúe trabajando, que no se eternice su jubilación porque en un país en el que hay un 40 % de desempleo juvenil, tiene poco sentido que la gente se eternice en los puestos de trabajo". Respecto a los asuntos de contratación, ha planteado dejar que sean pactados en la negociación colectiva de ámbito sectorial estatal, siempre que se llegue a un acuerdo para dar prevalencia al convenio sectorial por encima del de empresa. No obstante, ha dicho que estos asuntos apenas están avanzando en la mesa de diálogo social y ha acusado a la CEOE de "estar dilatando las negociaciones", algo que ha atribuido al próximo proceso electoral que renovará la presidencia de la patronal y que tendrá lugar la próxima semana. Por ello, ha instado al Ejecutivo a sacarlas adelante vía decreto Ley con acuerdo de los agentes sociales o sin él antes de que acabe el año, porque estos asuntos "no pueden eternizarse", por lo que ha pedido a todos los grupos que apoyaron la moción de censura que respalden estas reformas laborales.

## UGT se muestra partidario de la jubilación forzosa pero una vez alcanzada la « edad obligatoria»

Martes, 13 de noviembre de 2018



El secretario general de UGT, Pepe Álvarez - El presidente del Gobierno ha anunciado su intención de recuperar esta medida en el marco de los convenios colectivos, El secretario general de UGT, Pepe Álvarez , se ha mostrado partidario de la jubilación forzosa pero una vez alcanzada la "edad obligatoria", para que tengan garantizados todos sus derechos como pensionistas, es decir, una vez puedan acceder al cobro del

cien por cien de su pensión. En declaraciones a los medios antes de participar en un acto organizado por la asociación de directivos de relaciones laborales (Adirelab), el líder de UGT ha comentado que las medidas en materia laboral anunciadas ayer por el presidente del Gobierno, Pedro Sánchez, están negociándose en la mesa de diálogo social. En concreto, el presidente del Gobierno anunció su intención de recuperar la jubilación forzosa por edad en el marco de los convenios colectivos, de establecer un registro obligatorio de los horarios de trabajo para evitar abusos y de limitar a tres los tipos de contratos laborales. Respecto a la jubilación forzosa, Álvarez ha explicado que "si un trabajador cumple todos los requisitos y el empresario no quiere que continúe trabajando, que no se eternice su jubilación porque en un país en el que hay un 40% de desempleo juvenil, tiene poco sentido que la gente se eternice en los puestos de trabajo". Respecto a los asuntos de contratación, ha planteado dejar que sean pactados en la negociación colectiva de ámbito sectorial estatal , siempre que se llegue a un acuerdo para dar prevalencia al convenio sectorial por encima del de empresa. No obstante, ha dicho que estos asuntos apenas están avanzando en la mesa de diálogo social y ha acusado a la CEOE de "estar dilatando las negociaciones", algo que ha atribuido al próximo proceso electoral que renovará la presidencia de la patronal y que tendrá lugar la próxima semana. Por ello, ha instado al Ejecutivo a sacarlas adelante vía decreto Ley con acuerdo de los agentes sociales o sin él antes de que acabe el año, porque estos asuntos "no pueden eternizarse", por lo que ha pedido a todos los grupos que apoyaron la moción de censura que respalden estas reformas laborales. ¡Hola, ! Queremos conocerte para poder ofrecerte los contenidos según tus preferencias ¿Podrías respondernos unas breves preguntas? No te llevará más de un minuto. ¡Gracias por adelantado! Ahora no Queremos conocerte 1 2 Por favor ¿Nos puedes facilitar tu fecha de nacimiento y género? Aceptar Queremos conocerte 1 2 Por favor, marca

**Audiencia:** 213.456

**Ranking:** 7

**VPE:** 1.344,77

**Página:** 2

**Tipología:** online

uno o varios temas que sean de tu interés .

## UGT apoya la jubilación forzosa pero una vez alcanzada la edad obligatoria

Martes, 13 de noviembre de 2018



El secretario general de UGT, Pepe Álvarez, se ha mostrado partidario de la jubilación forzosa pero una vez alcanzada la edad obligatoria, para que tengan garantizados todos sus derechos como pensionistas, es decir, una vez puedan acceder al cobro del cien por cien de su pensión. En declaraciones a los medios antes de participar en un acto organizado por la asociación de directivos de relaciones

laborales (Adirelab), el líder de UGT ha comentado que las medidas en materia laboral anunciadas este lunes por el presidente del Gobierno, Pedro Sánchez, están negociándose en la mesa de diálogo social. En concreto, el presidente del Gobierno anunció su intención de recuperar la jubilación forzosa por edad en el marco de los convenios colectivos, de establecer un registro obligatorio de los horarios de trabajo para evitar abusos y de limitar a tres los tipos de contratos laborales. Respecto a la jubilación forzosa, Álvarez ha explicado que si un trabajador cumple todos los requisitos y el empresario no quiere que continúe trabajando, que no se eternice su jubilación porque en un país en el que hay un 40 % de desempleo juvenil, tiene poco sentido que la gente se eternice en los puestos de trabajo. Respecto a los asuntos de contratación, ha planteado dejar que sean pactados en la negociación colectiva de ámbito sectorial estatal, siempre que se llegue a un acuerdo para dar prevalencia al convenio sectorial por encima del de empresa. No obstante, ha dicho que estos asuntos apenas están avanzando en la mesa de diálogo social y ha acusado a la CEOE de estar dilatando las negociaciones, algo que ha atribuido al próximo proceso electoral que renovará la presidencia de la patronal y que tendrá lugar la próxima semana. Por ello, ha instado al Ejecutivo a sacarlas adelante vía decreto Ley con acuerdo de los agentes sociales o sin él antes de que acabe el año, porque estos asuntos no pueden eternizarse, por lo que ha pedido a todos los grupos que apoyaron la moción de censura que respalden estas reformas laborales.

## UGT se muestra partidario de la jubilación forzosa pero una vez alcanzada la « edad obligatoria»

Martes, 13 de noviembre de 2018



El secretario general de UGT, Pepe Álvarez, se ha mostrado partidario de la jubilación forzosa pero una vez alcanzada la "edad obligatoria", para que tengan garantizados todos sus derechos como pensionistas, es decir, una vez puedan acceder al cobro del cien por cien de su pensión. En declaraciones a los medios antes de participar en un acto organizado por la asociación de directivos de relaciones laborales (Adirelab), el líder de

UGT ha comentado que las medidas en materia laboral anunciadas ayer por el presidente del Gobierno, Pedro Sánchez, están negociándose en la mesa de diálogo social. En concreto, el presidente del Gobierno anunció su intención de recuperar la jubilación forzosa por edad en el marco de los convenios colectivos, de establecer un registro obligatorio de los horarios de trabajo para evitar abusos y de limitar a tres los tipos de contratos laborales. Respecto a la jubilación forzosa, Álvarez ha explicado que "si un trabajador cumple todos los requisitos y el empresario no quiere que continúe trabajando, que no se eternice su jubilación porque en un país en el que hay un 40% de desempleo juvenil, tiene poco sentido que la gente se eternice en los puestos de trabajo". Respecto a los asuntos de contratación, ha planteado dejar que sean pactados en la negociación colectiva de ámbito sectorial estatal, siempre que se llegue a un acuerdo para dar prevalencia al convenio sectorial por encima del de empresa. No obstante, ha dicho que estos asuntos apenas están avanzando en la mesa de diálogo social y ha acusado a la CEOE de "estar dilatando las negociaciones", algo que ha atribuido al próximo proceso electoral que renovará la presidencia de la patronal y que tendrá lugar la próxima semana. Por ello, ha instado al Ejecutivo a sacarlas adelante vía decreto Ley con acuerdo de los agentes sociales o sin él antes de que acabe el año, porque estos asuntos "no pueden eternizarse", por lo que ha pedido a todos los grupos que apoyaron la moción de censura que respalden estas reformas laborales.

## UGT se muestra partidario de la jubilación forzosa pero una vez alcanzada la « edad obligatoria»

Martes, 13 de noviembre de 2018



El presidente del Gobierno ha anunciado su intención de recuperar esta medida en el marco de los convenios colectivos, El secretario general de UGT, Pepe Álvarez, se ha mostrado partidario de la jubilación forzosa pero una vez alcanzada la "edad obligatoria", para que tengan garantizados todos sus derechos como pensionistas, es decir, una vez puedan acceder al cobro del cien por cien de su pensión. En declaraciones

a los medios antes de participar en un acto organizado por la asociación de directivos de relaciones laborales (Adirelab), el líder de UGT ha comentado que las medidas en materia laboral anunciadas ayer por el presidente del Gobierno, Pedro Sánchez, están negociándose en la mesa de diálogo social. En concreto, en el marco de los convenios colectivos, de establecer un registro obligatorio de los horarios de trabajo para evitar abusos y de limitar a tres los tipos de contratos laborales. Respecto a la jubilación forzosa, Álvarez ha explicado que "si un trabajador cumple todos los requisitos y el empresario no quiere que continúe trabajando, que no se eternice su jubilación porque en un país en el que hay un 40% de desempleo juvenil, tiene poco sentido que la gente se eternice en los puestos de trabajo". Respecto a los asuntos de contratación, ha planteado dejar que sean pactados en la negociación colectiva de ámbito sectorial estatal, siempre que se llegue a un acuerdo para dar prevalencia al convenio sectorial por encima del de empresa. No obstante, ha dicho que y ha acusado a la CEOE de "estar dilatando las negociaciones", algo que ha atribuido al próximo proceso electoral que renovará la presidencia de la patronal y que tendrá lugar la próxima semana. Por ello, ha instado al Ejecutivo a sacarlas adelante vía decreto Ley con acuerdo de los agentes sociales o sin él antes de que acabe el año, porque estos asuntos "no pueden eternizarse", por lo que ha pedido a todos los grupos que apoyaron la moción de censura que respalden estas reformas laborales. ¡Hola, ! Queremos conocerte para poder ofrecerte los contenidos según tus preferencias ¿Podrías respondernos unas breves preguntas? No te llevará más de un minuto. ¡Gracias por adelantado! Por favor ¿Nos puedes facilitar tu fecha de nacimiento y género? Por favor, marca uno o varios temas que sean de tu interés.

## UGT, a favor de la jubilación forzosa pero a la edad obligatoria

**Martes, 13 de noviembre de 2018**



El secretario general de UGT, Pepe Álvarez, se ha mostrado partidario de la jubilación forzosa pero una vez alcanzada la "edad obligatoria", para que tengan garantizados todos sus derechos como pensionistas, es decir, una vez puedan acceder al cobro del cien por cien de su pensión. En declaraciones a los medios antes de participar en un acto organizado por la asociación de directivos de relaciones laborales (Adirelab), el líder de UGT ha comentado que las medidas en materia

laboral anunciadas ayer por el presidente del Gobierno, Pedro Sánchez, están negociándose en la mesa de diálogo social. En concreto, el presidente del Gobierno anunció su intención de recuperar la jubilación forzosa por edad en el marco de los convenios colectivos, de establecer un registro obligatorio de los horarios de trabajo para evitar abusos y de limitar a tres los tipos de contratos laborales. Respecto a la jubilación forzosa, Álvarez ha explicado que "si un trabajador cumple todos los requisitos y el empresario no quiere que continúe trabajando, que no se eternice su jubilación porque en un país en el que hay un 40 % de desempleo juvenil, tiene poco sentido que la gente se eternice en los puestos de trabajo". Respecto a los asuntos de contratación, ha planteado dejar que sean pactados en la negociación colectiva de ámbito sectorial estatal, siempre que se llegue a un acuerdo para dar prevalencia al convenio sectorial por encima del de empresa. No obstante, ha dicho que estos asuntos apenas están avanzando en la mesa de diálogo social y ha acusado a la CEOE de "estar dilatando las negociaciones", algo que ha atribuido al próximo proceso electoral que renovará la presidencia de la patronal y que tendrá lugar la próxima semana. Por ello, ha instado al Ejecutivo a sacarlas adelante vía decreto Ley con acuerdo de los agentes sociales o sin él antes de que acabe el año, porque estos asuntos "no pueden eternizarse", por lo que ha pedido a todos los grupos que apoyaron la moción de censura que respalden estas reformas laborales.

## UGT, a favor de la jubilación forzosa pero a la edad obligatoria

**Martes, 13 de noviembre de 2018**

Noviembre, 0: 0 Tormenta por el euskera Cuarenta años históricos Madrid, nov (EFECOM).- El secretario general de UGT, Pepe Álvarez, se ha mostrado partidario de la jubilación forzosa pero una vez alcanzada la "edad obligatoria", para que tengan garantizados todos sus derechos como pensionistas, es decir, una vez puedan acceder al cobro del cien por cien de su pensión. En declaraciones a los medios antes de participar en un acto organizado por la asociación de directivos de relaciones laborales (Adirelab), el líder de UGT ha comentado que las medidas en materia laboral anunciadas ayer por el presidente del Gobierno, Pedro Sánchez, están negociándose en la mesa de diálogo social. En concreto, el presidente del Gobierno anunció su intención de recuperar la jubilación forzosa por edad en el marco de los convenios colectivos, de establecer un registro obligatorio de los horarios de trabajo para evitar abusos y de limitar a tres los tipos de contratos laborales. Respecto a la jubilación forzosa, Álvarez ha explicado que "si un trabajador cumple todos los requisitos y el empresario no quiere que continúe trabajando, que no se eternice su jubilación porque en un país en el que hay un 0 % de desempleo juvenil, tiene poco sentido que la gente se eternice en los puestos de trabajo".

## UGT, a favor de la jubilación forzosa pero a la edad obligatoria

**Martes, 13 de noviembre de 2018**

Madrid, 13 nov (EFECOM).- El secretario general de UGT, Pepe Álvarez, se ha mostrado partidario de la jubilación forzosa pero una vez alcanzada la "edad obligatoria", para que tengan garantizados todos sus derechos como pensionistas, es decir, una vez puedan acceder al cobro del cien por cien de su pensión. En declaraciones a los medios antes de participar en un acto organizado por la asociación de directivos de relaciones laborales (Adirelab), el líder de UGT ha comentado que las medidas en materia laboral anunciadas ayer por el presidente del Gobierno, Pedro Sánchez, están negociándose en la mesa de diálogo social. En concreto, el presidente del Gobierno anunció su intención de recuperar la jubilación forzosa por edad en el marco de los convenios colectivos, de establecer un registro obligatorio de los horarios de trabajo para evitar abusos y de limitar a tres los tipos de contratos laborales. Respecto a la jubilación forzosa, Álvarez ha explicado que "si un trabajador cumple todos los requisitos y el empresario no quiere que continúe trabajando, que no se eternice su jubilación porque en un país en el que hay un 40 % de desempleo juvenil, tiene poco sentido que la gente se eternice en los puestos de trabajo".

## UGT, a favor de la jubilación forzosa pero a la edad obligatoria

**Martes, 13 de noviembre de 2018**

Madrid, 13 nov (EFECOM).- El secretario general de UGT, Pepe Álvarez, se ha mostrado partidario de la jubilación forzosa pero una vez alcanzada la "edad obligatoria", para que tengan garantizados todos sus derechos como pensionistas, es decir, una vez puedan acceder al cobro del cien por cien de su pensión. En declaraciones a los medios antes de participar en un acto organizado por la asociación de directivos de relaciones laborales (Adirelab), el líder de UGT ha comentado que las medidas en materia laboral anunciadas ayer por el presidente del Gobierno, Pedro Sánchez, están negociándose en la mesa de diálogo social. En concreto, el presidente del Gobierno anunció su intención de recuperar la jubilación forzosa por edad en el marco de los convenios colectivos, de establecer un registro obligatorio de los horarios de trabajo para evitar abusos y de limitar a tres los tipos de contratos laborales. Respecto a la jubilación forzosa, Álvarez ha explicado que "si un trabajador cumple todos los requisitos y el empresario no quiere que continúe trabajando, que no se eternice su jubilación porque en un país en el que hay un 40 % de desempleo juvenil, tiene poco sentido que la gente se eternice en los puestos de trabajo".

## UGT, a favor de la jubilación forzosa pero a la edad obligatoria

**Martes, 13 de noviembre de 2018**

Madrid, 13 nov (EFECOM).- El secretario general de UGT, Pepe Álvarez, se ha mostrado partidario de la jubilación forzosa pero una vez alcanzada la "edad obligatoria", para que tengan garantizados todos sus derechos como pensionistas, es decir, una vez puedan acceder al cobro del cien por cien de su pensión. En declaraciones a los medios antes de participar en un acto organizado por la asociación de directivos de relaciones laborales (Adirelab), el líder de UGT ha comentado que las medidas en materia laboral anunciadas ayer por el presidente del Gobierno, Pedro Sánchez, están negociándose en la mesa de diálogo social. En concreto, el presidente del Gobierno anunció su intención de recuperar la jubilación forzosa por edad en el marco de los convenios colectivos, de establecer un registro obligatorio de los horarios de trabajo para evitar abusos y de limitar a tres los tipos de contratos laborales. Respecto a la jubilación forzosa, Álvarez ha explicado que "si un trabajador cumple todos los requisitos y el empresario no quiere que continúe trabajando, que no se eternice su jubilación porque en un país en el que hay un 40 % de desempleo juvenil, tiene poco sentido que la gente se eternice en los puestos de trabajo". Respecto a los asuntos de contratación, ha planteado dejar que sean pactados en la negociación colectiva de ámbito sectorial estatal, siempre que se llegue a un acuerdo para dar prevalencia al convenio sectorial por encima del de empresa. No obstante, ha dicho que estos asuntos apenas están avanzando en la mesa de diálogo social y ha acusado a la CEOE de "estar dilatando las negociaciones", algo que ha atribuido al próximo proceso electoral que renovará la presidencia de la patronal y que tendrá lugar la próxima semana. Por ello, ha instado al Ejecutivo a sacarlas adelante vía decreto Ley con acuerdo de los agentes sociales o sin él antes de que acabe el año, porque estos asuntos "no pueden eternizarse", por lo que ha pedido a todos los grupos que apoyaron la moción de censura que respalden estas reformas laborales. EFECOM mvm/ltn