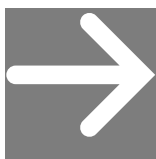


El impacto de la reforma laboral en las transacciones



Enero 2022

¿Hablamos?

María Eugenia Guzmán López

Socia del Departamento de Laboral de
PwC Tax & Legal
eugenia.guzman.lopez@pwc.com

La reforma laboral acordada por el Ejecutivo altera la contratación temporal, además de afectar a la negociación colectiva y modificar la subcontratación.

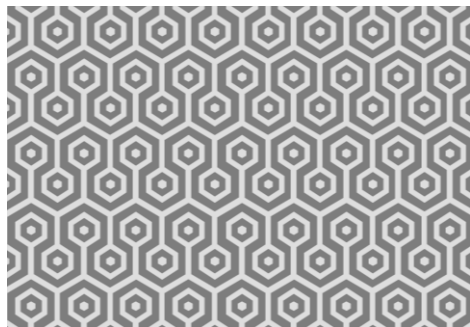
Aunque la versión de la reforma laboral finalmente acordada y publicada en el BOE es menos drástica en algunos aspectos que las sucesivas propuestas planteadas por el Gobierno en la mesa de diálogo social, altera de forma radical la contratación temporal, afecta significativamente la negociación colectiva y modifica la subcontratación (sobre todo porque repercuten en ella los otros dos cambios indicados). Explicamos estos tres ámbitos, que consideramos que son los que van a conllevar mayor impacto en las transacciones, para a continuación reflexionar en “letra alta” sobre dicho previsible impacto.

En primer lugar, la contratación temporal se ve “atacada” por cuatro flancos: (1) se ha incorporado una presunción de que el contrato es indefinido, lo cual va a multiplicar exponencialmente la litigiosidad, (2) de los tres tipos de contrato temporal, desaparece el contrato de obra o servicio, que deberá reconducirse en la mayoría de los casos al contrato indefinido (ya sea fijo discontinuo u ordinario), (3) el uso justificado del nuevo contrato por circunstancias de la producción es mucho más restringido que el de su predecesor, el contrato eventual y (4) la sanción por irregularidad en la contratación cambia de un máximo de

7.500 euros por empresa inspeccionada a 10.000 euros..., pero por cada trabajador.

En un país con un modelo productivo que ha basado su flexibilidad en gran parte en la contratación temporal, estas modificaciones son de gran calado. De forma directa, inciden de forma especialmente intensa en sectores como servicios, hostelería, turismo, retail, audiovisual y agrario y, de forma indirecta, afectan a todas las compañías receptoras de servicios B2B. En definitiva, prácticamente todo el tejido productivo se ve impactado.

Hay un quinto cambio en contratación que se centra en el sector de la construcción. Su contrato temporal específico (el fijo de obra) pasa a ser indefinido, con un régimen de extinción oneroso y de muy compleja gestión. A esto, se suma la previsible litigiosidad que resultará de su dudosa legalidad en lo relativo a aspectos de la llamada “extinción por motivos inherentes a la persona trabajadora”. Procede apuntar que esta nueva fórmula de terminación, al recoger supuestos que en realidad encajan en el despido objetivo, conlleva que su aplicación en volúmenes de afectación relevantes puede suponer la vulneración de la Directiva europea sobre despidos colectivos.



En segundo lugar, la nueva norma supone la pérdida de prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa en materia de salarios, lo cual afecta a todas aquellas compañías y grupos que desde la reforma de 2012 han basado su competitividad en tablas retributivas inferiores a las del correspondiente convenio sectorial.

En tercer lugar, fruto de las dos materias modificadas comentadas, se ven alteradas las reglas del juego del outsourcing. Las empresas proveedoras de servicios B2B ven mermada su flexibilidad externa e incrementados sus gastos salariales y su pasivo laboral, lo cual repercutirá en sus precios y, por lo tanto, tendrá efecto dominó en los resultados de las compañías receptoras.

¿Cómo va a impactar todo lo anterior en el ámbito de las transacciones?

Las empresas en las que incide de forma crítica la reforma laboral y sus asesores legales y estratégicos deberán reflexionar y plantearse soluciones imaginativas y eficaces, que pueden conllevar afectar al modelo operativo, negociar soluciones entre compañías proveedoras y receptoras de servicios, explorar alternativas con la representación de los trabajadores, internalizar unas actividades y externalizar otras, replantearse el perímetro de su core business, reorganizar grupos mercantiles, deslocalizar, plantearse nuevas alianzas, concentrarse para generar economías de escala...

Parte de estas soluciones se traducirán en compraventas de acciones o activos, fusiones y escisiones, animando el mundo de las transacciones, ya de por sí muy estimulado como evidencian las cifras de operaciones realizadas en 2021. Aunque probablemente se perderá

apetito por la inversión en algunos sectores, surgirá o se incrementará el interés por otros, atrayendo a fondos, sociedades de capital riesgo y corporaciones que necesiten o quieran crecer inorgánicamente. Tal vez haya externalizaciones de áreas de negocio de los que nacerán nuevos sectores, como en su día surgieron nuevos ámbitos como el contact center o los llamados servicers.

En la ejecución de esas transacciones, la reforma va a dotar de un mayor protagonismo a las Due Diligence laborales, dado el incremento exponencial que los cambios normativos imponen en el pasivo, pues la inevitable transición que se va a producir desde la temporalidad hacia la contratación fija-discontinua o indefinida conlleva que el grueso de la plantilla tendrá derecho a indemnizaciones de 20 o 33 días por año de servicio en lugar de 12 días.

La mayor dificultad para hacer contratos temporales acordes a la ley implicará, por otra parte, un notable incremento en las cifras reflejadas en las tablas de contingencias y los mayores impactos en ajustes de Ebitda y deuda repercutirán en el precio de la transacción.

Los cambios que apuntamos no serán inmediatos. Por una parte, por el juego de las disposiciones transitorias de la norma, que dilata varios meses y en algún aspecto hasta un año la entrada en vigor de algunos ámbitos de la reforma. Por otra, porque las compañías pueden tardar en tomar conciencia de que en muchos casos necesitarán plantearse soluciones que trascienden el ámbito de sus áreas de Recursos Humanos. Y obviamente, porque habrá incertidumbres y complejidades que dilatarán la toma de decisiones.

Dicen que es fácil escribir un artículo haciendo previsiones que luego quien lo escribe no queda obligado a acreditar. Recapitularemos...