



**Universitat Autònoma
de Barcelona**

**EFFECTOS DE LA LEGISLACIÓN DE PROTECCIÓN DEL
EMPLEO SOBRE LOS TRABAJADORES FIJOS Y
TEMPORALES**

TRABAJO FINAL DE GRADO

Noelia García Martínez

Tutor

Dr. Eduardo Rojo Torrecilla

*Departament de Dret Públic i Ciències Historicojurídiques
Grau en Administració i Direcció d'Empreses i Dret*

Enero 2016

RESUMEN EJECUTIVO

No cabe duda de que uno de los rasgos más característicos de la situación del empleo en España en los últimos veinticinco años lo constituye la importancia del trabajo temporal, que ha dado lugar a diversas consideraciones sobre la “precariedad” laboral y la volatilidad del empleo. Después del paro, seguramente este es el problema fundamental del mercado de trabajo español.

El objetivo de este trabajo es hacer una comparativa entre las últimas reformas laborales llevadas a cabo por el Gobierno socialista (2010 y 2011) y el Gobierno popular (2012) y analizar en qué medida han conseguido incidir en el mercado laboral, especialmente en lo que respecta a la creación de empleo y a la reducción de la dualidad laboral entre trabajadores con contratos indefinidos y temporales. Para llevar a cabo el análisis, se presenta, en primer lugar, la evolución normativa, para pasar, a continuación, a analizar los datos económicos básicos del mercado laboral en España. El análisis jurídico y el análisis económico, servirán de marco para la reflexión final.

Palabras Clave: reforma laboral, temporalidad, fomento de la contratación indefinida, indemnizaciones por despido, bonificaciones, negociación colectiva.

TABLA DE CONTENIDO

I. Introducción.....	5
II. Análisis de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.....	7
2.1. Medidas para reducir la dualidad y la temporalidad en el mercado de trabajo:	
2.1.1. Contratos temporales.....	8
2.1.2. Contrato de fomento de la contratación indefinida.....	9
2.1.3. Extinción del contrato.....	10
2.2. Medidas para favorecer la flexibilidad interna negociada en las empresas y para fomentar el uso de la reducción de jornada como instrumento de ajuste temporal de empleo.....	11
2.2.1. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.....	11
2.2.2. Cláusula de inaplicación salarial.....	11
2.2.3. Suspensión del contrato y reducción de jornada.....	12
2.3. Medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y los desempleados.....	12
2.3.1. Bonificaciones en cuotas empresariales por contratación indefinida...	13
2.3.2. Contrato de trabajo en prácticas.....	14
2.3.3. Contrato para la formación.....	15
2.4. Medidas para la mejora de la intermediación laboral y sobre la actuación de las empresas de ETT.....	15
2.4.1. Agencias de colocación.....	15
2.4.2. Empresas de Trabajo Temporal.....	16
III. Análisis del Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, para la reforma de la negociación colectiva.....	17
3.1. Medidas que se adoptan para favorecer una mejor ordenación de la negociación colectiva.....	17

3.2. Medidas para adaptar el sistema de negociación colectiva a las nuevas realidades empresariales y para favorecer la flexibilidad interna.....	21
IV. Análisis de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.....	23
4.1. Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores.....	24
4.1.1. Intermediación laboral.....	24
4.1.2. Formación profesional.....	24
4.2. Fomento de la contratación indefinida.....	25
4.3. Medidas para favorecer la flexibilidad interna como alternativa a la destrucción de empleo.....	27
4.3.1. Movilidad funcional y geográfica.....	27
4.3.2. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.....	27
4.3.3. Suspensión del contrato o reducción de la jornada.....	29
4.3.4. Tiempo de trabajo.....	29
4.3.5. Descuelgue del convenio colectivo en vigor.....	30
4.3.6. Prioridad aplicativa convenio de empresa y ultraactividad.....	31
4.4. Medidas para favorecer la eficacia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral.....	32
4.4.1. Suspensión temporal de la prohibición de encadenamiento de contratos	
4.4.2. Extinción del contrato de trabajo.....	33
4.4.3. Abaratamiento del coste de despido.....	34
V. Resultados de las Reformas de 2010, 2011 y 2012. Comparación Reforma socialista y la Reforma popular.....	37
VI. Conclusiones.....	42
Bibliografía.....	45

I. INTRODUCCIÓN

A raíz de la crisis económica iniciada en 2008, el panorama del mercado de trabajo en España ha empeorado sustancialmente, provocando que se hayan aprobado dos reformas laborales en plena crisis y se sigan considerando otras próximas.

Haciendo un repaso a los antecedentes en materia de reformas del mercado de trabajo, podemos afirmar que la política de empleo en España entre 1984 y 1997 se basó en gran medida en la flexibilidad laboral externa, a través de la diversificación de las formas de contratación y básicamente, en la generalización de las modalidades de contratación temporal con el objeto de reducir la elevada tasa de paro que caracterizaba a la economía española. La liberalización de la contratación temporal introducida por la reforma laboral de 1984 modificó la estructura del mercado de trabajo generando una dualidad entre trabajadores fijos y temporales más acusada que en el resto de países europeos, hasta el punto de ser considerada como una de las normativas más abiertas y desreguladoras de la Unión Europea (Toscani, 2012). En consecuencia, la principal tarea pendiente era eliminar, en lo posible, la segmentación entre ambos tipos de trabajadores y racionalizar el sistema de contratos de trabajo (Jimeno, 2004).

La reforma laboral de 1997 y las posteriores reformas de 2001 y 2006 intentaron corregir la situación creada a partir de la reforma de 1984, al incidir sobre el nivel de temporalidad en el mercado de trabajo a través de la modificación de los costes relativos de la contratación temporal frente a la indefinida. Para ello, utilizaron el contrato de fomento de la contratación indefinida, que aunque debía tener un carácter provisional, se fue perpetuando mediante la apertura de nuevos plazos de conversión de contratos temporales en indefinidos y mediante la generalización de los colectivos de trabajadores susceptibles de ser contratados bajo la mencionada modalidad contractual (López, 2012). A pesar del crecimiento en el número de contratos indefinidos bonificados, los asalariados indefinidos crecieron a un ritmo muy bajo en relación a los asalariados temporales antes de la reforma de 2006, lo que impedía una reducción de la tasa de temporalidad (Gómez, 2009).

El objetivo de la estabilidad laboral en las sucesivas reformas, no fue una iniciativa aislada por parte de los gobiernos españoles, sino que se enmarcaba dentro de la

Estrategia Europea de Empleo: en primer lugar en la Estrategia definida en Luxemburgo en 1997, más tarde en uno de los objetivos definidos en la estrategia de Lisboa –que buscaba mejorar la calidad y la productividad del trabajo–, después en las directrices integradas para el crecimiento y el empleo 2005-2008, donde se promovía la flexibilidad combinada con la seguridad (*flexiseguridad*) como una forma de reducir la segmentación de los mercados de trabajo, contando con la participación de los agentes sociales (*European Commission*, 2005).

Sin embargo, desde el inicio de la crisis en 2008 el problema básico del mercado de trabajo español no es tanto la estabilidad en el empleo y la temporalidad, sino la creación de empleo. Durante la crisis, el mercado de trabajo español, a diferencia de otros países europeos, se ha ajustado vía la extinción masiva de contratos temporales y por el recurso al despido, antes de usar otros mecanismos como la reducción de jornada (Toscani, 2012). Por ello, las reformas de 2010, 2011 y 2012 pretenden, fundamentalmente, incentivar a las empresas a crear empleo indefinido, especialmente entre los jóvenes desempleados, con el objetivo de reducir la elevada tasa de paro.

Con la intención de comparar el efecto que han tenido las reformas laborales adoptadas durante las dos últimas legislaturas en materia de contratación indefinida y temporal, la estructura que presenta este trabajo es la siguiente. En primer lugar, haremos un repaso de las distintas reformas laborales aprobadas en España desde que empezó la crisis económica –empezando por las establecidas por el Gobierno socialista y siguiendo por las tomadas por Gobierno popular (reformas 2010/ 2011 y 2012, respectivamente)–, sobre qué objetivos perseguían y qué medidas se adoptaron en aras de conseguirlos. En segundo lugar, haremos un análisis comparativo entre las distintas reformas y veremos cómo ha ido evolucionando la composición de la población total y las tasas de actividad, de ocupación y de paro, así como la proporción de trabajadores fijos y temporales durante todo este periodo de reformas, para ver si se han conseguido realmente los objetivos marcados por éstas. Por último, en el sexto apartado, se presentarán una serie de conclusiones y recomendaciones de cara a futuras reformas.

II. ANÁLISIS LEY 35/2010, DE 17 DE SEPTIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO DE TRABAJO

La aprobación de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, persigue tres objetivos principales:

- Reducir la dualidad del mercado laboral, impulsando la creación de empleo estable y restringiendo el uso injustificado de los contratos temporales.
- Reforzar los instrumentos de flexibilidad en la empresa en el desarrollo de las relaciones laborales, y en particular, las medidas de reducción temporal de jornada como herramientas que permitan el mantenimiento del empleo durante las situaciones de crisis económica.
- Elevar las oportunidades de las personas desempleadas, con particular atención a los jóvenes, reordenando para ello la política de bonificaciones a la contratación indefinida para hacerla más eficiente.

En aras de conseguir los anteriores objetivos, se establecen las siguientes medidas:

- Medidas para reducir la dualidad y la temporalidad en el mercado de trabajo.
- Medidas para favorecer la flexibilidad interna negociada en las empresas y para fomentar el uso de la reducción de jornada como instrumento de ajuste temporal de empleo.
- Medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas.
- Medidas para la mejora de la intermediación laboral y sobre la actuación de las empresas de ETT.

Veámoslas en mayor detalle.

2.1. Medidas para reducir la dualidad y la temporalidad en el mercado de trabajo

El objetivo de reducir la dualidad y la temporalidad en el mercado de trabajo se materializa tanto estimulando la celebración de nuevos contratos indefinidos, ya

sea directamente o a través de los contratos de fomento a la contratación indefinida, como reduciendo las indemnizaciones por despido o financiándolas parcialmente a través del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)¹. De esta forma, se trataba de reducir la brecha en indemnizaciones por despido entre los contratos indefinidos y los temporales.

2.1.1. Contratos temporales

Dentro de esta modalidad contractual, se llevan a cabo las siguientes políticas para combatir la dualidad laboral:

- Se realiza un incremento gradual de la indemnización por extinción de contratos temporales, desde los 8 días por año de servicio en 2012 hasta los 12 a partir de 2015, para adaptarse a la normativa europea.
- Se establece el preaviso de extinción de los contratos temporales en 15 días, pero sólo para los contratos de más de un año de duración efectiva.
- Se limita la duración de los contratos por obra o servicio determinados: 36 meses ampliables en 12 meses más mediante negociación colectiva.
- En cuanto al encadenamiento de los contratos temporales, se mantiene la regla establecida en el ET de 2009: si los contratos se encadenan 24 meses en la misma empresa en un período de 30 meses, pasan a ser indefinidos. Como novedad, esta limitación se extiende al supuesto en que se desempeñe un puesto de trabajo diferente en la misma empresa –antes sólo se contemplaba para el mismo puesto en la misma empresa–, así como también se prohíbe el encadenamiento de contratos temporales en casos de sucesión o subrogación empresarial; quedando exentos de estas limitaciones los contratos formativos, de relevo y de interinidad.

¹ Fondo estatal nutrido sólo de cotizaciones empresariales (0,2% de la base de cotización mensual de cada trabajador). A través de este fondo, lo que se consigue, básicamente, es que las empresas anticipen parte de la indemnización que el trabajador recibe en el momento de ser despedido.

2.1.2. Contrato de fomento de la contratación indefinida

Debido a que uno de los puntos principales de esta Reforma es fomentar la contratación indefinida, se establecen numerosos cambios:

- Se incrementa en gran medida el colectivo de personas que pueden celebrar los Contratos de Fomento de la Contratación Indefinida (CFCI). Así, estos contratos se extienden a: todos los trabajadores que lleven al menos tres meses inscritos ininterrumpidamente como demandantes de empleo, sea cual sea su edad y sexo; aquellos desempleados que en los dos años anteriores a la celebración del contrato hubieran estado contratados exclusivamente mediante contratos de carácter temporal; y desempleados a quienes, durante los dos años anteriores, se les hubiera extinguido un contrato de carácter indefinido en una empresa diferente.

Así, con las últimas incorporaciones en la Ley 35/2010, prácticamente queda generalizado el contrato para fomento de empleo para todo tipo de colectivos. Tanto los contratos temporales (que se conviertan en indefinidos antes de 31.12.2010), como los trabajadores que lleven únicamente un mes en el desempleo, podrán acceder a este tipo de contrato.

Por otro lado, debe considerarse que dichas contrataciones para fomento de empleo, **no suponen realmente mejorar la situación actual de abono de indemnizaciones para los empresarios**. La razón es sencilla, en una situación de crisis económica en la que las causas económicas son claras y evidentes en la mayoría de los supuestos, el despido objetivo que debe abonarse, no es reconocer la improcedencia y abonar 33 días por año, sino realizar despidos objetivos y abonar 20 días por año de indemnización.

- En los casos de despido objetivo, ya sean procedentes o improcedentes, para todos los supuestos de contratos superiores a un año celebrados a partir del 18 de junio de 2010², FOGASA se hará cargo de ocho días por año de servicio, con lo que se abaratan los costes de los despidos para los empresarios.

² Antes de la reforma, el FOGASA se hacía cargo del 40% de la indemnización en los casos de despido procedente y sólo para las empresas con menos de 25 trabajadores.

También se favorece al empresario al reducir el período de preaviso de los despidos objetivos procedentes, de 30 días a 15.

2.1.3. Extinción del contrato

El principal cambio se da con la nueva redacción de las causas del despido por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que establece el Estatuto de los Trabajadores (ET)³. Esto se traduce en una **relajación de las causas de despido objetivo** de los artículos 51 y 52.c. ET para que muchos despidos puedan clasificarse como procedentes –más baratos para el empresario–, en lugar de derivar en improcedentes⁴. Así, la nueva redacción de los artículos queda como sigue:

ET 2009	ET 2010 actualizado Ley 35/2010
<p>ET 51.1. [...] Se entenderá que concurren las causas a que se refiere el presente artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya, si las aducidas son económicas, a superar una <u>situación económica negativa</u> de la empresa [...]</p> <p>ET 52.c. [...] el empresario <u>acreditará</u> la decisión extintiva en causas económicas, con el fin de contribuir a la superación de situaciones económicas negativas, o en causas técnicas, organizativas o de producción [...]</p>	<p>ET 51.1. [...] Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una <u>situación económica negativa</u>, en casos tales como la <u>existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo.</u></p> <p>A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado. A estos efectos, la empresa tendrá que <u>acreditar</u> los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado.</p> <p>ET 52.c. Ahora remite directamente al artículo ET 51.1.</p>

³ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Norma derogada, con efectos de 13 de noviembre de 2015, por la disposición derogatoria única.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Ref. BOE-A-2015-11430.

⁴ Según el Real Decreto Legislativo 10/2010, esta medida se justifica por la experiencia vivida en los dos últimos años, que mostraron algunas deficiencias en el funcionamiento de las vías de extinción previstas en los artículos 51 y 52 c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores “al desplazar muchas extinciones de contratos indefinidos realmente basadas en motivaciones económicas o productivas hacia la vía del despido disciplinario improcedente”.

También se establece una reducción del plazo de preaviso en casos de despido objetivo, de 30 a 15 días.

Por último, se establece que los nuevos contratos indefinidos conllevarán la constitución de una cuenta de ahorro individual en la que las empresas irán ingresando una parte del salario (cuantía que no fue determinada en la reforma). Se trataba de un compromiso de elaboración y puesta en marcha para 2012 de un modelo de capitalización individual (modelo austríaco), que constaría de un fondo disponible para cada trabajador, que podría darle diversos usos: protección económica contra el despido, formación o aportación a la jubilación. Así, en una segunda fase, a partir de enero de 2012, la Reforma de 2010 debería haber culminado con la creación de un Fondo de Capitalización siguiendo el modelo austríaco, aunque no en su estado puro –en el que toda la indemnización por despido se iría pagando “ex-ante” –, sino como un modelo mixto, con una combinación de pago “ex-ante” y “ex-post” al momento del despido. No obstante, dicho fondo nunca llegó a ponerse en marcha.

2.2. Medidas para favorecer la flexibilidad interna negociada en las empresas y para fomentar el uso de la reducción de jornada como instrumento de ajuste temporal de empleo

2.2.1. *Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo*

Al artículo 41 ET, que versa sobre la modificación sustancial de las condiciones colectivas de trabajo, se le añade una nueva materia regulable: la distribución del tiempo de trabajo. Por tanto, se amplía la potestad de la dirección de la empresa y el *ius variandi* del que dispone el empresario sobre las condiciones inicialmente pactadas.

2.2.2. *Cláusula de inaplicación salarial*

Se establece una relajación de las condiciones necesarias para la “inaplicación salarial” del artículo 82.3º ET, cuando la situación y perspectivas de la empresa pudieran verse dañadas como consecuencia de la aplicación del régimen salarial establecido en el Convenio colectivo correspondiente, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo.

Con la nueva redacción puede sostenerse, en primer lugar, la necesidad de alcanzar un acuerdo con la correspondiente representación legal de los trabajadores para poder proceder a la inaplicación salarial. En caso de desacuerdo, la norma obliga a los Acuerdos Interprofesionales estatales y autonómicos a fijar mecanismos de resolución de conflictos. Pero, en defecto de la regulación de tales sistemas, la única vía posible de obtener el descuelgue será a través de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, lo que puede convertir en inoperante el objetivo de flexibilidad.

2.2.3. Suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción

Mientras que en el artículo 47 ET, antes de la reforma, sólo se contemplaba la suspensión del contrato, con la entrada en vigor de la Ley 35/2010 se contempla también la reducción de la jornada cuando se dan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Las reducciones de jornada y las suspensiones temporales de las relaciones laborales se venían tramitando por la vía del expediente administrativo de regulación de empleo, contemplándose como situación legal de desempleo la reducción temporal de jornada acaecida en un expediente de regulación de empleo. Por tanto, faltaba una regulación expresa y clarificadora de la reducción de jornada desde la órbita laboral, por lo que ha sido positiva en este aspecto la nueva normativa jurídica.

Además, se establece un incremento en las bonificaciones en las cuotas empresariales por contingencias comunes que pasan del 50 al 80% cuando la empresa, en los procedimientos de regulación de empleo que hayan concluido con acuerdo, incluya medidas para reducir los efectos de la regulación temporal de empleo entre los trabajadores afectados, tales como acciones formativas durante el periodo de suspensión de contratos o de reducción de jornada cuyo objetivo sea aumentar la polivalencia del trabajador o incrementar su empleabilidad.

2.3. Medidas para favorecer el empleo de los jóvenes y de las personas desempleadas

El tercer capítulo de esta Reforma se dedica a intentar elevar las oportunidades de las personas desempleadas, con particular atención a los jóvenes, reordenando

para ello la política de bonificaciones a la contratación indefinida para hacerla más “eficiente” y hacer más atractivos los contratos formativos para empresas y trabajadores.

2.3.1. Bonificaciones en cuotas empresariales por contratación indefinida

En primer lugar, se trata de una medida de carácter temporal, vigente sólo hasta el 31 de diciembre de 2011. Además, como requisito para que puedan aplicarse las bonificaciones establecidas, las nuevas contrataciones o transformaciones – exceptuando los contratos de relevo– deben suponer un incremento del nivel de empleo fijo de la empresa y durante el período de duración de la bonificación, las empresas que se acojan a ésta, deben mantener el nivel de empleo fijo alcanzado con la contratación indefinida o transformación bonificada.

Una vez se cumpla con el anterior requisito, se bonificarán en diferentes cuantías las contrataciones indefinidas de los colectivos siguientes:

- Trabajadores desempleados de entre 16 y 30 años con problemas de empleabilidad: inscritos en el paro al menos 12 meses en los 18 meses anteriores a la contratación, y que no tengan la escolaridad obligatoria o alguna titulación profesional. En este caso, la cuantía de la bonificación será de 800 €/año para hombres y 1.000 €/año para mujeres, durante 3 años desde el contrato.
- Mayores de 45 años inscritos durante más de 12 meses como desempleados en los 18 meses anteriores a la contratación. La cuantía de la bonificación será de 1.200 €/año para hombres y 1.400 €/año para mujeres, durante 3 años.
- Contratados a través de contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación. Estas bonificaciones se traducen en 500 €/año para los hombres y en 700 €/año cuando se refieran a mujeres y al igual que en los anteriores casos, esta medida se prolongará durante 3 años.
- Desempleados inscritos en las oficinas de empleo que cumplan los requisitos para la celebración de un contrato de formación, o trabajadores

con un contrato de formación en vigor. En este caso, la bonificación representará el 100% de las cuotas empresariales por contingencias comunes, accidentes laborales y enfermedades profesionales, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional.

Vemos que el colectivo que reporta mayor beneficio es el de las mujeres de más de 45 años, es decir, el colectivo que más problemas de empleabilidad genera.

2.3.2. *Contrato en prácticas (art. 11 ET)*

Las dos grandes novedades introducidas con la reforma son la posibilidad de contratar bajo esta modalidad a quienes estén en posesión de certificados de profesionalidad y la ampliación del plazo durante el cual se puede contratar hasta los 5 años siguientes a la finalización de los correspondientes estudios o a 6 años en caso de trabajadores con discapacidad.

En cuanto a la duración del contrato en prácticas, de acuerdo a la prohibición de encadenamiento de contratos temporales, oscilará entre los 6 meses y los 2 años, no pudiéndose contratar a un trabajador en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a 2 años en virtud de la misma titulación o certificado de profesionalidad, como tampoco podrá estar contratado en la misma empresa, para el mismo puesto, por tiempo superior a 2 años aunque se trate de distinta titulación o certificado de profesionalidad distinto.

Aunque en cierta forma se limita la utilización abusiva de este contrato, se deja abierta la posibilidad de que un trabajador pueda celebrar más de un contrato en prácticas siempre y cuando sea con diferentes empresas y se encuentre dentro del plazo de los 5 o 6 años de la finalización de sus estudios. Esto implica un posible abuso por parte de los empleadores en el uso de los contratos en prácticas para ahorrarse los costes de la contratación indefinida y que un mismo trabajador, tras finalizar sus estudios, pueda llegar a celebrar hasta 10 contratos en prácticas⁵.

⁵ Contando con que se trate de un trabajador sin discapacidad y que los contratos celebrados sean por el periodo mínimo establecido (6 meses), podría llegar a celebrar 10 contratos con distintas empresas (10 contratos X 6 meses cada uno = 60 meses, o lo que es lo mismo, 5 años).

2.3.3. Contrato para la formación (art. 11 ET)

Con la nueva reforma, se podrá celebrar también con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 que carezcan del certificado de profesionalidad requerido para realizar un contrato en prácticas –24 años si cursan un ciclo formativo de formación de grado medio y sin límites en el caso de discapacitados.

En cuanto a las bonificaciones, la celebración o renovación de contratos de formación se bonificarán por la totalidad de las cuotas empresariales, convirtiéndolos en una opción más atractiva para las empresas. Por otro lado, en aras de hacer más atrayente este tipo de contrato para los trabajadores, se establece una mejora salarial, fijándose la retribución por Convenio colectivo sin que pueda ser inferior:

- Al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en proporción al tiempo efectivo de trabajo durante el primer año.
- Al SMI con independencia del tiempo dedicado a la formación teórica, durante el segundo año.

Además, como novedad, los trabajadores con esta modalidad contractual cotizarán por desempleo, es decir, la acción protectora de la Seguridad Social del trabajador contratado para la formación también incluirá la prestación de desempleo. Por lo tanto, vemos una mejora de las condiciones de este contrato para los trabajadores.

2.4. Medidas para la mejora de la intermediación laboral y sobre la actuación de las empresas de ETT

2.4.1. Agencias de colocación

Se incorpora el artículo 21.bis a la Ley 56/2003⁶, por el que agencias privadas de empleo con afán de lucro pasan a tener, previo convenio de colaboración con los Servicios Públicos de Empleo, funciones propias de éstos. Así, pueden realizar actividades de intermediación laboral, bien como colaboradoras de los Servicios

⁶ Norma derogada, con efectos de 13 de noviembre de 2015, por la letra a) de la disposición derogatoria única del Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre. Ref. BOE-A-2015-11431.

Públicos de Empleo o bien de forma autónoma pero coordinada con los mismos. También podrán desarrollar actuaciones de búsqueda de empleo, tales como orientación profesional y selección de personal. Ahora bien, en el art. 22.4 de la mencionada ley, se mantiene la **gratuidad para los trabajadores** por lo que respecta a la intermediación.

2.4.2. *Empresas de Trabajo Temporal*

La principal novedad introducida viene a través de la modificación del artículo 11 de la Ley 14/1994 para igualar los derechos de los trabajadores de la ETT con los de los trabajadores de la empresa usuaria: *los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el puesto.* Así, se considerarán esenciales la remuneración, la duración de jornada, uso de instalaciones y servicios comunes, horas extraordinarias, períodos de descanso, trabajo nocturno, vacaciones y días festivos, ofertas de formación y puestos vacantes.

A partir del 1 de enero de 2011 desaparecen las limitaciones de las ETTs para celebrar contratos con las administraciones públicas, así como para ceder trabajadores para trabajos de especial peligrosidad (minería, industrias extractivas por sondeos, plataformas marinas, explosivos, alta tensión), previa regulación en negociación colectiva y requiriendo para ello el pertinente refuerzo de las exigencias en materia de Protección de Riesgos Laborales y de formación preventiva de los trabajadores, con las siguientes excepciones:

- Radiaciones ionizantes.
- Exposición a agentes cancerígenos, mutágenos o tóxicos.
- Agentes biológicos.

III. ANÁLISIS DEL REAL DECRETO-LEY 7/2011, DE 10 DE JUNIO, PARA LA REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

De acuerdo con lo expresado en la exposición de motivos del RDL 7/2011, lo que se pretende con esta reforma es abordar las disfunciones que se han ido acumulando respecto a la negociación colectiva a lo largo de los años, pues la única reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1980 que afectó de manera importante a esta materia, fue la llevada a cabo por la Ley 11/1994, de 19 de mayo, que supuso la deslegalización de muchos aspectos de las relaciones laborales que desde ese momento se abrieron a la negociación colectiva.

A diferencia de la citada reforma del año 1994 que, como acabamos de señalar, se orientó sobre todo a ampliar el campo de actuación de la negociación colectiva reduciendo o minimizando la intervención del legislador sobre un buen número de materias, la llevada a cabo por el RDL 7/2011 incide sobre la estructura misma del sistema de negociación colectiva, buscando a través de esta nueva ordenación la creación de empleo y la mejora de la productividad y competitividad de la economía española. No obstante, como tendremos ocasión de comprobar, el objetivo real de esta reforma es aumentar el margen de beneficio empresarial y el poder de los empresarios en detrimento de los derechos de los trabajadores.

3.1. Medidas que se adoptan para favorecer una mejor ordenación de la negociación colectiva

A tal fin se modifican los arts. 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores (ET) en relación con los sujetos legitimados para pactar las cláusulas sobre la estructura de negociación colectiva (art. 83.2 ET) y a las normas sobre concurrencia de convenios (art. 84 ET). Y así, nos encontramos con lo siguiente:

3.1.1. Estructura de la negociación

La modificación más relevante en esta materia es la del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores relativo a la concurrencia de los convenios colectivos, que posibilita, que salvo que un acuerdo interconfederal o un convenio colectivo de ámbito estatal o de Comunidad Autónoma establezca lo contrario, la regulación de un convenio colectivo de empresa o de grupo de empresas tendrá prioridad

aplicativa –es decir, podrá modificar– respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior que le sea aplicable en las siguientes materias (las cuales se podrán ampliar o reducir en los convenios y acuerdos sectoriales de ámbito estatal y autonómico y en los acuerdos interprofesionales):

- a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por la presente ley a los convenios de empresa.
- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

La prioridad aplicativa de lo acordado en los convenios de empresa sobre el resto de los convenios es sin duda uno de los cambios de mayor calado de la esta reforma. Esto implica que se traslada al ámbito de la empresa –donde la correlación de fuerzas es mucho más favorable para el empresario– la regulación de las principales materias a negociar como son las retribuciones salariales, la jornada laboral y su distribución, la clasificación profesional, etc. Estas materias ahora se podrán negociar a la baja, mientras que antes de la reforma, los convenios de empresa estaban obligados a respetar los contenidos mínimos acordados en los convenios de ámbito superior. Por lo tanto, ya empezamos a ver cómo emporan las condiciones de los trabajadores.

Por otro lado, mientras que antes de la reforma sólo los acuerdos interprofesionales tenían capacidad para regular la estructura de la negociación colectiva y las reglas de concurrencia entre los diferentes niveles de negociación (convenios estatales, autonómicos, provinciales y de empresa), a partir de la

entrada en vigor del RDL 7/2011, esa capacidad se extiende a los convenios y acuerdos sectoriales de ámbito estatal y autonómico, que tendrán prioridad incluso sobre el ET. Además, los convenios colectivos sectoriales de ámbito autonómico podrán negociar acuerdos o convenios que afecten y modifiquen lo dispuesto en los de ámbito estatal siempre que cuenten con el respaldo de las mayorías exigidas y siempre que no versen sobre las siguientes materias: periodo de prueba, modalidades de contratación, clasificación profesional, jornada máxima anual, régimen disciplinario, normas mínimas en materia de prevención o movilidad geográfica.

Por último, los grandes perjudicados de esta reforma son los convenios provinciales de sector, que eran los que regulaban las condiciones laborales de la mayoría de los trabajadores. No obstante no prohibirse su existencia, a medio plazo quedarán relegados al ser despojados de competencias tanto por abajo, por los convenios de empresa, como por arriba, por los convenios sectoriales de ámbito estatal.

3.1.2. Contenido y vigencia de los Convenios Colectivos

Se amplía el **contenido mínimo obligatorio** que se tiene que negociar en los convenios colectivos. Además de las materias que establecía la legislación anterior será obligatorio regular las siguientes materias:

- El plazo de denuncia (salvo pacto en contrario será de 3 meses antes de que finalice la vigencia del convenio)
- El plazo máximo para el inicio de la negociación del nuevo convenio una vez denunciado el convenio anterior (salvo pacto en contrario será de 15 días desde la constitución de la comisión negociadora)
- El plazo máximo de duración de la negociación del convenio (8 meses en los convenios con vigencia inferior a 2 años y 14 meses para el resto de convenios)
- La adhesión y el sometimiento a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos para

los casos en que no se alcance un acuerdo en los plazos máximos de negociación.

- Designación de la Comisión Paritaria, así como los procedimientos y plazos para su actuación. Se amplían notablemente las competencias de las Comisiones Paritarias que ya no se limitarán a dirimir las posibles diferencias de interpretación de los convenios sino que podrán modificar el convenio durante su vigencia. Además tendrán que intervenir previamente en los casos de conflictos colectivos, arbitrajes, soluciones extrajudiciales y cuando se produzcan modificaciones substanciales de las condiciones de trabajo o descuelgue salarial (en estos dos últimos casos la Comisión Paritaria deberá determinar los términos y condiciones para la resolución de las discrepancias tras el periodo de consultas). Finalmente, también se les da atribución para intervenir cuando no haya representación legal de los trabajadores en la empresa.

- Medidas para contribuir a la flexibilidad interna de las empresas. Concretamente será obligatorio establecer el porcentaje de jornada que se podrá distribuir de manera irregular, que salvo pacto en contrario será del 5 % de la jornada anual. Asimismo se deberá establecer el procedimiento y los periodos para la movilidad funcional.

En síntesis, en lo que respecta a la **vigencia de los convenios** podemos afirmar que aunque teóricamente no se elimina del todo en la práctica la ultraactividad, sí que queda prácticamente anulada. El Real Decreto dice que en última instancia el convenio sigue vigente si no hay acuerdo ni laudo arbitral, dando a entender que el arbitraje es opcional. Pero más adelante, en el apartado 2º de la Disposición Adicional Primera, se aclara que provisionalmente, mientras no se firmen los nuevos acuerdos interprofesionales y en tanto que exista imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión negociadora una vez transcurrido el plazo máximo de negociación de los convenios colectivos, las partes se someterán a un procedimiento obligatorio de arbitraje. Así pues, una vez agotada la duración legalmente establecida de un convenio, su vigencia se ampliará como máximo entre 8 y 14 meses dependiendo si el convenio caducado tenía una vigencia de

menos de dos años o más. Además, se establece que los laudos arbitrales tendrán la misma fuerza legal que los convenios, pero deja en la ambigüedad interpretativa si el Derecho a la Huelga se podrá ejercitar contra los laudos arbitrales, pues cuando se firma un convenio, durante su vigencia no se puede hacer huelga contra lo establecido en dicho convenio.

3.2. Medidas para adaptar el sistema de negociación colectiva a las nuevas realidades empresariales y para favorecer la flexibilidad interna

3.2.1. *Legitimación para negociar*

La regulación de la legitimación para negociar en el Real Decreto 7/2011 sigue favoreciendo descaradamente a los sindicatos institucionales considerados en la jerga oficial como más “representativos”. Aunque aparentemente se le dan más prerrogativas a las secciones sindicales, éstas solo serán efectivas cuando cuenten con la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal. Por otra parte, se abre la posibilidad de negociar convenios franja de secciones profesionales específicas por parte de las secciones sindicales que cuenten con mayoría de los votos de los trabajadores en ese ámbito profesional, medida que favorecerá a sindicatos corporativos amarillos –esto es, aquellos que siendo creados o controlados por los empleadores, responden a los intereses de estos antes que a los de los trabajadores.

3.2.2. *Comisión negociadora*

Todo sindicato, federación o confederación sindical, y toda asociación empresarial que reúna el requisito de legitimación tendrá derecho a formar parte de la comisión negociadora.

La comisión negociadora, para ser válida, debe representar como mínimo a la mayoría de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal en su caso, y a los empresarios que ocupen a la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio. El reparto de los miembros de la comisión negociadora se realizará proporcionalmente a su representatividad. Ahora bien:

- Cuando no existan órganos de representación de los trabajadores, la comisión negociadora quedará constituida por los representantes de los

sindicatos que ostenten la condición de más representativos a nivel estatal o de comunidad autónoma.

- Cuando no existan asociaciones empresariales con suficiente representatividad, la comisión la integrarán las asociaciones empresariales que cuenten al menos con el 10 % de las empresas o de los trabajadores a nivel estatal o el 15 % a nivel autonómico.

3.2.3. *Flexibilidad interna negociada*

En este apartado se introduce la prioridad como interlocutores de las secciones sindicales más representativas, siempre que ellas así lo decidan, en los periodos de consultas de:

- Movilidad Geográfica. En el período de consultas podrán intervenir como interlocutores de las empresas las secciones sindicales siempre que estas representen la mayoría de los comités de empresa o de los delegados de personal.
- Modificación substancial de las condiciones de trabajo. En caso de desacuerdo y previamente a acudir a soluciones extrajudiciales, se tendrá que plantear el desacuerdo a la comisión paritaria. En el periodo de consultas podrán intervenir como interlocutores las secciones sindicales siempre que sean mayoritarias en los comités de empresa o entre los delegados de personal.
- Expedientes de Regulación de Empleo. En el periodo de consultas podrán intervenir como interlocutores las secciones sindicales siempre que sean mayoritarias en los comités de empresas o entre los delegados de personal.
- Descuelgue Salarial. Se concretan las causas por las que las empresas se podrán acoger al descuelgue salarial: por una disminución persistente de su nivel de ingresos o bien, cuando su situación y perspectivas económicas se pudiesen ver afectadas negativamente, pudiendo influir en el mantenimiento del empleo. En el periodo de consultas, si existen desacuerdos, éstos se podrán plantear a la Comisión Paritaria. Si continua sin haber acuerdo, se podrá recurrir a los procedimientos de arbitraje.

IV. ANÁLISIS DE LA LEY 3/2012, DE 6 DE JULIO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REFORMA DEL MERCADO LABORAL

Las reformas de 2010 y 2011 marcaron el camino a la de 2012, pues la línea marcada en las reformas de 2010 –laboral– y 2011 –negociación colectiva– culminaron en la de 2012.

La pretensión de una nueva reforma laboral estaba ya recogida en el programa electoral con el que el Partido Popular concurrió a las Elecciones generales de 2011, en las que se impuso con una amplia mayoría absoluta. En el apartado 1.4 «Empleo seguro y flexible para todos» de dicho texto, se proponía como objetivo dotar *al marco laboral español de unas nuevas reglas e instituciones modernas, adaptadas a la economía global del conocimiento en el ámbito de la moneda única europea para la generación de empleo y oportunidades para todos*, aprobando para ello "una reforma integral a la altura del reto planteado por casi cinco millones de desempleados"⁷. Tras la victoria electoral, en el discurso de investidura se propuso "llevar a cabo una profunda modernización de la legislación laboral, al servicio de la creación de empleo, que apueste por una mayor estabilidad, una mayor flexibilidad interna en las empresas y que considere la formación como un derecho del trabajador"⁸.

Así, la Ley 3/2012 recoge un conjunto de medidas agrupadas en cuatro capítulos y orientadas, según el propio texto, a "fomentar la empleabilidad de los trabajadores, reformando aspectos relativos a la intermediación laboral y a la formación profesional (capítulo I); fomentar la contratación indefinida y otras formas de trabajo, con especial hincapié en promover la contratación por PYMES y de jóvenes (capítulo II); incentivar la flexibilidad interna en la empresa como medida alternativa a la destrucción de empleo (capítulo III); y,

⁷ «Programa electoral PP». 4 de noviembre de 2011. Disponible en: http://www.pp.es/actualidad-noticia/programa-electoral-pp_5741.html [Consultado el 13 de diciembre de 2015]

⁸ «Discurso de investidura del presidente del PP, Mariano Rajoy». 19 de diciembre de 2011. Disponible en: <http://www.efe.com/FicherosDocumentosEFE/Investidura.pdf> [Consultado el 13 de diciembre de 2015]

finalmente, favorecer la eficiencia del mercado de trabajo como elemento vinculado a la reducción de la dualidad laboral, con medidas que afectan principalmente a la extinción de contratos de trabajo (capítulo IV)".

4.1. Medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores

4.1.1. *Intermediación laboral*

Mediante la reforma del artículo 16.3 del ET y del artículo 1 de la Ley 14/1994, las ETT *podrán operar como agencias de colocación*, siempre y cuando obtengan la correspondiente autorización –no vale con una mera declaración responsable –y cuando actúen como tales, deberán garantizar a los trabajadores la gratuidad por la prestación de sus servicios. Con lo cual, las ETT podrán actuar como Agencias de Colocación siendo Juez y Parte.

Asimismo, mediante la reforma del artículo 21.2 de la Ley 56/2003 también podrán actuar como agencias de colocación las personas físicas o jurídicas.

4.1.2. *Formación profesional*

Se impulsa el contrato para la formación y el aprendizaje con el objetivo de reducir el elevado desempleo juvenil y evitar que los jóvenes abandonen prematuramente sus estudios. En general, se trata de hacer más atractivo este contrato a través de una relajación de los requisitos para poder celebrarlo, así como de una mejora en sus términos:

- La edad máxima para acceder se mantiene en 30 años hasta que la tasa de paro baje del 15%. Asimismo, se prolonga con carácter general desde los 21 hasta los 25 años la edad máxima para celebrar este tipo de contratos.
- Se posibilita que el contrato para la formación y el aprendizaje pueda prorrogarse dos veces, ampliándose la duración máxima de éste a 3 años.
- Se permite la celebración de más de un contrato de estas características, en la misma o distinta empresa, siempre que el nuevo contrato tenga por objeto la obtención de una cualificación diferente. Esto resulta justificado debido a la caída de sectores como el de la construcción –cuya reactivación tardará en darse– que implica que muchos jóvenes se queden

sin empleo y necesiten cualificarse en otros sectores para incrementar su empleabilidad.

- La formación ahora se puede recibir en la propia empresa cuando ésta disponga de las instalaciones y el personal adecuado (lo cual, elimina las pérdidas de tiempo en desplazarse al centro de estudios).
- Se amplía el tiempo máximo de trabajo efectivo para el segundo y tercer año, del 75 al 85% de la jornada máxima prevista en el convenio.

4.2. Fomento de la contratación indefinida y otras medidas para crear empleo

El mayor cambio a este respecto se da al crear una nueva modalidad contractual: el **contrato indefinido de apoyo a los emprendedores**, que estará en vigor hasta que la tasa de paro se sitúe por debajo del 5%; un contrato con un período de prueba de un año o lo que es lo mismo, el contrato mediante el cual se puede despedir al trabajador sin causa y sin indemnización durante el primer año. Además, la Ley 3/2012 añade que no cabrá celebrar período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones en la empresa bajo cualquier otra modalidad contractual.

Se trata de una cláusula totalmente arbitraria, ya que el período de prueba depende del puesto de trabajo y no de la modalidad contractual. Según Giráldez Méndez y Rodríguez Algans (2012), el legislador pretendió salvar la inconstitucionalidad cambiando el nombre de despido libre por período de prueba.

Por otro lado, como si no tuviese ya suficiente atractivo el despido libre, este contrato lleva aparejadas una serie de bonificaciones y beneficios fiscales compatibles con otras ayudas:

- Para los jóvenes entre 16 y 30 años, la empresa tendrá derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años, cuya cuantía será de 83,33 euros/mes (1.000 euros/año) en el primer año; de 91,67 euros/mes (1.100 euros/año) en el segundo año, y de 100 euros/mes (1.200 euros/año) en el tercer año. Cuando estos contratos se concierten con mujeres en ocupaciones en las que este colectivo esté

menos representado las cuantías anteriores se incrementarán en 8,33 euros/mes (100 euros/año).

- Para los mayores de 45 años, la cuantía será de 108,33 euros/mes (1.300 euros/año) durante tres años o de 125 euros/mes (1.500 euros/año), para mujeres en ocupaciones en las que están menos representadas.

Según lo anterior, observamos que las bonificaciones que conllevan estos contratos son mayores si se realizan con jóvenes entre 16 y 30 años o con mayores de 45, siendo todavía más significativa cuando se es mujer. Por contra, los contratos con varones de entre 31 y 44 años no generan estas indemnizaciones.

Para no perder las bonificaciones, el empresario no puede despedir improcedentemente al trabajador contratado bajo esta modalidad hasta pasados tres años; pero sí puede despedir a otros u otras después del primer año, por lo que se refuerza la sustitución de trabajadores y trabajadoras con mayor protección, por otros en una situación mayor de vulnerabilidad por las propias condiciones de trabajo de este tipo de contrato. Tampoco tiene que mantener el nivel de empleo: sólo el de trabajadores y trabajadoras con relación contractual indefinida durante un año y sólo si los despidos son declarados o reconocidos como improcedentes. Finalmente, se establece una especie de “trampa”, que consiste en que el trabajador a jornada completa, puede seguir cobrando el 25% de la cuantía de la prestación que tuviese reconocida y pendiente de percibir en el momento de su contratación –siempre y cuando llevase tres meses cobrando el paro–, la cual no le cotizará y se le descontará después de la prestación futura⁹.

Al margen de estas bonificaciones, podríamos concluir que la contratación de colectivos con dificultades de acceso al empleo se fomenta mediante el abaratamiento de su despido –anterior contrato de fomento de la contratación indefinida– o con la gratuidad del mismo –en el contrato comentado–.

Por otro lado, siguiendo con el objetivo de fomentar la contratación indefinida, se establecen una serie de bonificaciones para el caso de **transformación de**

⁹ En caso de no compatibilizar el 25% de la prestación con el salario, mantendría el derecho a las prestaciones por desempleo que le restasen por percibir en el momento de la contratación.

contratos en prácticas, de relevo y de sustitución en indefinidos. Tal bonificación será de 41,67 euros/mes (500 euros/año) durante 3 años en la cuota empresarial a la Seguridad Social o de 58,33 euros/mes (700 euros/años), cuando sean mujeres. No obstante, se trata de una medida de la que sólo podrán beneficiarse las empresas que tengan menos de cincuenta trabajadores.

4.3. Medidas para favorecer la flexibilidad interna como alternativa a la destrucción de empleo

4.3.1. Movilidad funcional y geográfica

En el caso de la movilidad geográfica, el aspecto más destacable, junto con la descausalización del proceso en el mismo sentido que para las Modificaciones Sustanciales de las Condiciones de Trabajo (MSCT), es la eliminación de la posibilidad de que la Autoridad Laboral paralice el proceso en los supuestos de traslados colectivos.

Esta novedad sigue la tendencia general de la reforma: que la empresa pueda adoptar decisiones unilaterales (sin necesidad de acuerdo), sin causa (se elimina el nexo entre la causa y la mejora de la situación de la empresa) y sin que la Administración pueda controlar la existencia de abusos. Pero no se abandona totalmente el intervencionismo estatal, ya que es la propia ley (Estado) la que garantiza que una de las partes de contrato (patronal) cambie unilateralmente las condiciones pactadas sin causa (Giráldez y Rodríguez, 2012). Así, las empresas pueden acordar la movilidad geográfica o funcional de los trabajadores alegando razones de competitividad y en caso de desacuerdo, los trabajadores únicamente recibirán 20 días de salario por año, con un máximo de 12 mensualidades, en concepto de indemnización por despido.

4.3.2. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo

Con anterioridad a la reforma de 2012, una modificación sustancial de condiciones de trabajo tenía la consideración de colectiva siempre que modificase condiciones de trabajo reconocidas en Convenio o pacto colectivo de cualquier clase (incluso extraestatutarios) o por decisión de mejora empresarial de carácter colectivo, con excepción de las modificaciones de horario o funciones, las cuales

sólo adquirirían carácter colectivo si los trabajadores afectados superaban determinados umbrales numéricos en un determinado período de tiempo.

Ahora, la diferencia entre las MSCT individuales y colectivas se convierte en una diferencia cuantitativa, en función del número de trabajadores afectados y no del carácter colectivo o no de la condición de trabajo modificada. Pese a que se mantiene la exigencia del período de consultas para las MSCT colectivas, en ningún caso es necesario acuerdo para que la empresa pueda tomar unilateralmente la decisión de modificación.

Además, se incluye la cuantía salarial y no sólo el sistema de remuneración como modificación sustancial, así como la modificación sustancial de funciones y de estructura y cuantía salarial como causa de extinción voluntaria del contrato de trabajo con derecho a indemnización. También se reduce el plazo de notificación de las MSCT de 30 a 15 días.

Por otro lado, se produce una **descausalización del proceso de las MSCT**. La definición de las causas es tan abierta que se puede afirmar que la única causa para proceder a una MSCT es la voluntad del empresario. Desde la reforma de 2012, se considera que existe causa económica, técnica, organizativa o de producción siempre que esté relacionada con la competitividad, productividad u organización técnica del trabajo en la empresa, lo que implica una flexibilidad causal mucho mayor incluso que en supuestos de despido colectivo.

Asimismo, para acreditar causa económica se establecen dos trimestres consecutivos de caída de ingresos ordinarios o ventas –no tres como en los casos de despido colectivo– para justificar la medida. Se trata de reducción de ingresos o ventas –ni siquiera pérdidas– durante un periodo inferior a un ejercicio económico. Tampoco se exige que la situación económica negativa haya de tener una potencialidad suficiente para afectar a la viabilidad de la empresa, así como se elimina el nexo causal entre la causa y su eficacia para mejorar la situación de la empresa.

4.3.3. *Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción*

En primer lugar, se definen las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción que pudieran fundamentar estas medidas, en términos idénticos a la redacción de las causas que justificarían las MSCT y el descuelgue del convenio colectivo.

Se pretende afianzar este mecanismo alternativo a los despidos, dándole agilidad mediante la supresión del requisito de autorización administrativa y estableciendo una prórroga del sistema de bonificaciones y reposición de prestaciones por desempleo previsto para estos supuestos. Así, las empresas tendrán derecho a una bonificación del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes, la cual será coincidente con la situación de desempleo del trabajador, sin que en ningún caso supere los 240 días por trabajador.

4.3.4. *Tiempo de trabajo*

La reforma de 2012 introduce importantes novedades en cuanto al tiempo de trabajo, siendo las más relevantes:

- La posibilidad de la empresa de distribuir irregularmente el 10% de la jornada del trabajador. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año; mientras que, en defecto de pacto, la empresa podrá distribuir, de forma unilateral y con un preaviso mínimo de 5 días, el 10% de ésta (art. 34.2 ET). Dado que esta medida supone una privación, en cierta manera, del derecho de conciliación de los trabajadores, se establece el derecho de éstos a adaptar la duración y la distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo el derecho a conciliación de la vida personal, familiar y laboral que tienen reconocido y se promoverá tanto la utilización de la jornada continuada, como el horario flexible (art. 34.8 ET).
- La posibilidad de realizar horas extraordinarias en contratos a tiempo parcial, incluyendo las mismas en la base de cotización por contingencias

comunes, estableciendo como límite el legalmente previsto en proporción a la jornada pactada (art. 12 ET).

Este tipo de modificaciones conllevan que el poder de dirección de la empresa se extienda a la organización de la vida personal de los trabajadores, pudiendo modificar su horario o aumentar la jornada pactada mediante la realización de horas extraordinarias, entre otras, lo que supone un enorme retroceso en cuanto a derechos de conciliación de los trabajadores. A pesar de que en el apartado 8 del artículo 34 ET se promueva la flexibilidad y el derecho a la conciliación, estas medidas no dejan de suponer una privación de la libertad del trabajador en beneficio, una vez más, del empresario.

4.3.5. Descuelgue del convenio colectivo en vigor

El descuelgue del convenio va más allá de la normativa anterior, incluso tras la reforma de la negociación colectiva de 2011. Así pues, no se trata solo de un descuelgue salarial –es decir, de la posibilidad de inaplicar los salarios pactados en convenio –, sino del descuelgue total de la aplicación del convenio colectivo. Pese a que se citan las cláusulas susceptibles de inaplicación, éstas vienen a ser la totalidad de las cláusulas normativas tradicionales de los convenios colectivos (jornada, horario y sistema de trabajo a turnos, funciones...). Asimismo, tal y como señalábamos en las MSCT, para acreditar causas económicas, durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre ha de ser inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior; esto es, aunque finalmente tenga beneficios, simplemente por el hecho de disminuir las ventas o los ingresos durante 6 meses, podrá dejar de aplicar un convenio colectivo.

Se establece, además, un arbitraje final obligatorio en caso de desacuerdo entre las partes, basado en la intervención de terceros para la imposición de la medida. Mientras que el RDL 3/2012 dejaba a las partes la facultad de someter sus discrepancias a los procedimientos de resolución extrajudicial de conflictos que se hubieran establecido en los acuerdos interprofesionales, ahora se establece de forma taxativa la obligación de recurrir a estos procedimientos en el caso de desacuerdo de las partes o de desacuerdo de la comisión del convenio colectivo.

Esta obligatoriedad del arbitraje, implicaría una limitación indirecta del derecho de huelga, ya que sería ilegal la huelga para alterar lo decidido en un laudo arbitral que decidiese que procede el descuelgue (Giráldez y Rodríguez, 2012).

4.3.6. *Concurrencia de convenios y ultraactividad*

Desde la reforma de la negociación colectiva de 2011, se cambia el peso de la jerarquía convencional hacia la empresa, garantizándose una descentralización convencional. El art. 84.2 ET incorpora tal prioridad al establecer que *podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior*.

En general, es otro pilar más de la libertad de empresa, no sometida a mínimos legales ni convencionales que no quiera aceptar. Si bien hasta ahora los convenios de empresa sólo podían mejorar las condiciones del convenio sectorial vigente (salvo en ciertos aspectos reservados a su ámbito), en la actualidad –al ser prioritario el convenio de empresa– ya no tiene que respetar límites mínimos que establecen estándares de aplicación en cualquier empresa. Esta cuestión se puede salvar siempre que en las empresas se incremente la afiliación sindical y los sindicatos negocien convenios colectivos para mejorar las condiciones y que a partir de dichas negociaciones se dé el salto al sector como agregación de las condiciones generales conseguidas en las empresas. Sin embargo, la experiencia de este tipo de reformas, descentralizando la negociación colectiva, indica que en general se produce una disminución salarial y un empeoramiento de condiciones laborales generalizado (Giráldez y Rodríguez, 2012).

En sentido opuesto, aunque la reforma provoque a corto plazo un empeoramiento de las condiciones laborales de la mayoría de la población, puede convertirse en la oportunidad de recuperar la participación obrera en la decisión de las condiciones salariales, horarias y otras que hasta ahora estaban secuestradas por la negociación colectiva centralizada.

Por otro lado, la **pérdida de la ultraactividad** de los convenios transcurrido un año desde su denuncia, supone que se pueden aplicar directamente las condiciones mínimas del estatuto de los trabajadores (SMI, jornada máxima anual, abono de horas extraordinarias a precio de la ordinaria, supresión, en su caso, de la tercera

paga, de las mejoras de seguridad social, etc.). Esta cuestión también es perjudicial en el corto plazo en contextos empresariales poco sindicalizados, aunque desde una perspectiva sindical obliga a mantener la tensión para que las condiciones de trabajo no empeoren o se puedan mejorar. En realidad, la ley señala que si lo hay, se aplicará el convenio de ámbito superior, pero esta previsión sólo es real para los convenios de empresa (y siempre y cuando el convenio de sector no haya perdido vigencia en virtud de la misma norma). El convenio superior a un convenio sectorial suele ser un acuerdo marco y, generalmente, contienen cláusulas genéricas y no suelen regular aspectos como, por ejemplo, el salario.

4.4. Medidas para favorecer la eficacia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral

4.4.1. Suspensión temporal de la conversión automática de los contratos temporales en fijos

La duración de la medida adoptada por el Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto¹⁰, consistente en suspender la aplicación de lo dispuesto en el artículo 15.5 ET durante dos años (hasta el 31/08/2013), se acorta, fijando el 31 de diciembre del 2012 como fecha de finalización de la suspensión. Por tanto, supone inaplicar en este período la regla de que adquirirán la condición de fijos aquellos trabajadores que, en un período de 30 meses, hubieran estado contratados durante más de 2 años, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales.

¹⁰ Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo. «BOE» núm. 208, de 30 de agosto de 2011(BOE-A-2011-14220). Disponible en: www.boe.es

4.4.2. *Extinción del contrato de trabajo: despido colectivo y despido por causas objetivas*

En cuanto al despido objetivo, en la reforma del 2010 se eliminaba la nulidad por defectos formales –aunque no para el despido colectivo. Con la reforma de 2012, la novedad más destacable es la del despido por absentismo justificado inferior a 20 días –en caso de baja por enfermedad–, al eliminarse el contrapeso del cómputo del absentismo total como justificación de un perjuicio a la empresa¹¹. Así, las faltas al trabajo, incluso las justificadas por enfermedad, serán causa de despido.

Ahora bien, en la línea general de la reforma, las principales modificaciones en materia de despido colectivo son:

- Desaparición de la necesidad de aprobación de la autoridad de la decisión de la empresa en caso de desacuerdo con la representación legal de los trabajadores. Ello implica que la decisión de la empresa es unilateral, sin que sea necesaria la aprobación de la decisión extintiva por la autoridad laboral; pese a la obligatoriedad del período de consultas, el acuerdo no es necesario para que la decisión de la empresa sea efectiva.
- Descausalización del despido colectivo. Comienza con la reforma del año 2010 y se profundiza en la de 2012. Una empresa con beneficios puede despedir si disminuye el nivel de ingresos ordinarios durante tres trimestres considerando los tres mismos trimestres del año anterior o si prevé que puede tener pérdidas. Se trata de reducción de ingresos o ventas –ni siquiera pérdidas– durante un periodo inferior a un ejercicio económico. Al aludir solamente a un periodo temporal de nueve meses, tal periodo ni siquiera determina que en un ejercicio se materialice con resultados negativos. Además, una contabilidad que no está cerrada es más fácilmente manipulable. Tampoco se exige que la situación económica negativa haya de tener una potencialidad suficiente para afectar a la viabilidad de la empresa o a su capacidad para mantener el volumen de

¹¹ Con la reforma del Gobierno socialista, las faltas de trabajo solo podían ser motivo de despido si superaban en un 2,5% al índice de faltas del total de plantilla.

empleo en la misma, así como se elimina el nexo causal entre la causa y su eficacia para mejorar la situación de la empresa. La desaparición del juicio de razonabilidad de la decisión implica otras cuestiones como la inseguridad jurídica al no fijarse una relación entre la cuantificación de la reducción de ingresos o ventas y los contratos afectados por la extinción. En el caso de las causas técnicas, organizativas y de producción, también se rompe el nexo causal entre su existencia y la necesidad de los despidos. Según se desprende de la literalidad de la ley, la empresa ya no tiene que acreditar la razonabilidad del despido en relación a la causa alegada, aunque debe ponerse en relación al art. 53.4 ET aplicable al despido por causas objetivas que dice *la decisión extintiva se considerará procedente siempre que se acredite la concurrencia de la causa en que se fundamentó la decisión extintiva*. Además, la comunicación a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad laboral debe ir acompañada de toda la información necesaria para acreditar las causas motivadoras.

- Se introduce el sector público como susceptible de sufrir despidos colectivos. Se implanta el despido colectivo en los laborales de las administraciones públicas y se podrá aplicar alegando insuficiencia presupuestaria sobrevenida de 9 meses consecutivos –es decir, cuando baje el Presupuesto durante 3 trimestres–, causas técnicas u organizativas.

4.4.3. *Abaratamiento del coste de despido*

Precisamente uno de los aspectos principales de esta reforma pasan por extender la rebaja de la indemnización por despido improcedente para todos los contratos fijos a 33 días por año trabajado con 24 mensualidades¹²; facilitar los despidos por causas económicas y otras relacionadas, con 20 días por año trabajado con 12 mensualidades (con tendencia a generalizarse), así como suprimir los salarios de tramitación en los despidos improcedentes sin readmisión –manteniéndose la

¹² Para los contratos anteriores, la indemnización seguirá calculando de acuerdo con las reglas vigentes anteriormente (45 días de salario por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades), si bien tan sólo con respecto al tiempo de servicios prestados antes de la entrada en vigor de esta norma.

obligación empresarial de abonarlos únicamente en los supuestos de readmisión del trabajador por opción del empresario o por nulidad–.

Según Martín Flórez (2012), la eliminación del denominado despido exprés y la supresión en el artículo 56.2 ET de la referencia al reconocimiento empresarial de la improcedencia del despido a efectos de limitar o eximir a la empresa del devengo de salarios de tramitación en el RDL 3/2012 conllevó mucha incertidumbre respecto de la fiscalidad de las indemnizaciones acordadas a partir del 12 de febrero de 2012. Con el objetivo de aclarar esta situación, la disposición final undécima de la Ley 3/2012 modifica la letra e) del artículo 7 de la Ley 35/2006 de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y de modificación parcial de las leyes de los Impuestos sobre Sociedades, sobre la Renta de no Residentes y sobre el Patrimonio (LIRPF) que queda redactada en los siguientes términos:

“Estarán exentas las siguientes rentas:...

e) Las indemnizaciones por despido o cese del trabajador, en la cuantía establecida con carácter obligatorio en el Estatuto de los Trabajadores, en su normativa de desarrollo o, en su caso, en la normativa reguladora de la ejecución de sentencias, sin que pueda considerarse como tal la establecida en virtud de convenio, pacto o contrato.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, en los supuestos de despidos colectivos realizados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, o producidos por las causas previstas en la letra c) del artículo 52 del citado Estatuto, siempre que, en ambos casos, se deban a causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o por fuerza mayor, quedará exenta la parte de indemnización percibida que no supere los límites establecidos con carácter obligatorio en el mencionado Estatuto para el despido improcedente”.

Esta nueva redacción implica que no sea posible reconocer, de forma previa a un acto de conciliación, la improcedencia del despido con el objeto de abonar la indemnización exenta de impuestos.

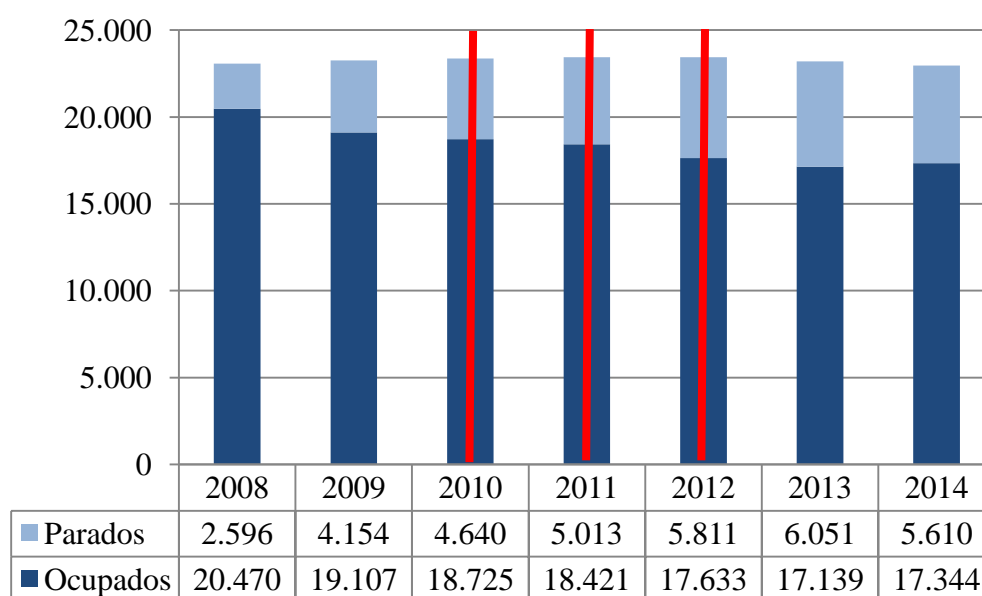
En definitiva, todos aquellos pactos privados de reconocimiento de improcedencia del despido suscritos entre el 12 de febrero y el 8 de julio de 2012 serán válidos a efectos de la exención fiscal aplicable a la indemnización, mientras que a partir del 8 de julio de 2012 es preceptivo que el acuerdo se alcance en conciliación, previa interposición de la correspondiente demanda. Sin perjuicio de todo lo anterior, sigue siendo aplicable la exención fiscal respecto de las indemnizaciones abonadas como consecuencia de despidos colectivos o extinciones al amparo del artículo 52 c) del ET, y hasta la cuantía establecida con carácter obligatorio para el despido improcedente, sin necesidad de reconocimiento de improcedencia. Y ello por la dicción literal del segundo inciso del actual artículo 7 e) LIRPF, cuyo contenido solo se ha visto alterado para adaptarlo a la actual inexistencia de autorización administrativa en los despidos colectivos.

En general, se trata de medidas que no sólo ahorran dinero a las empresas y se lo quitan a los trabajadores, sino que como veremos, promueven el incremento del desempleo en época de crisis económica. La rebaja de la indemnización perjudica fundamentalmente a los trabajadores de larga duración, para quienes la indemnización era mucho mayor que los salarios de tramitación, mientras que para la mayoría de las personas jóvenes y quienes perdieron su trabajo en estos años de crisis, el perjuicio fundamental se manifiesta en la pérdida de los salarios de tramitación. Además, pero, se suprime un coste indirecto: la supresión de los salarios de tramitación desincentiva las demandas por despido improcedente, por lo que las empresas corren menos riesgos a la hora de despedir por falsas causas disciplinarias u objetivas.

V. RESULTADOS REFORMAS 2010, 2011 Y 2012. COMPARACIÓN ENTRE LA REFORMA SOCIALISTA Y LA REFORMA POPULAR.

Antes de entrar en materia de conclusiones, sería aconsejable ver el impacto real que han tenido estas reformas en el mercado laboral. A continuación veremos gráficamente como ha evolucionado la composición de la población activa y las tasas de actividad, de ocupación y de paro, así como la proporción de trabajadores fijos y temporales, antes y después de la entrada en vigor de las distintas reformas.

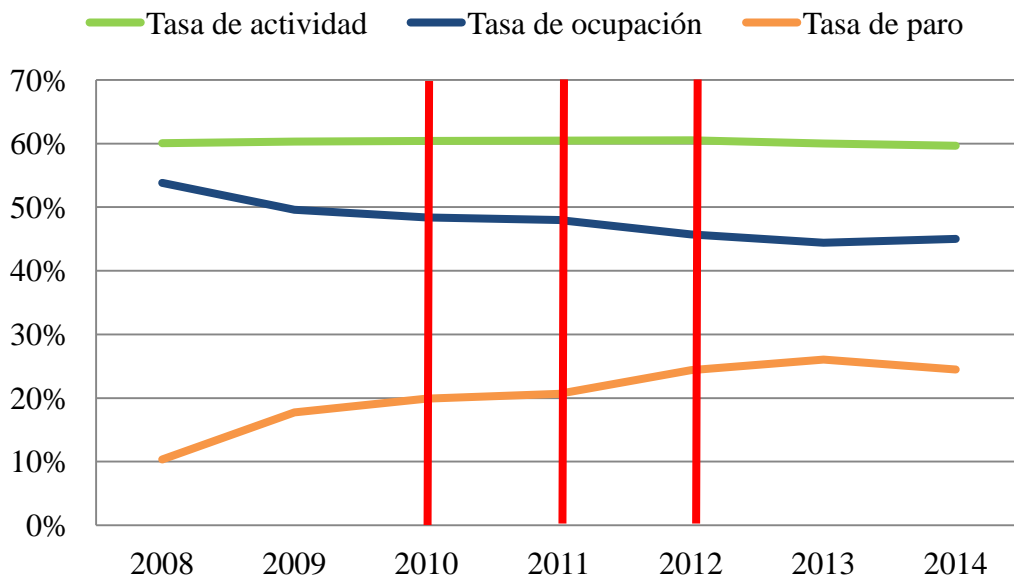
Gráfico 1. Evolución población activa: ocupados y parados (en miles) 2008-2014



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE), Encuesta Población Activa (EPA)

La caída del número de ocupados ha sido más profunda desde que el Gobierno popular entró en el poder: de 2011 a 2014 se han perdido más de un millón de empleos. También ha aumentado de forma considerable el número de parados, cerca de 600.000 parados más, superándose los 5,6 millones de desempleados y alcanzándose un máximo histórico a principios de 2013 con más de 6,2 millones de personas en el paro. Por último, vemos que la población activa está cayendo, habiendo 480.000 activos menos que a finales de 2011, lo que confirma la expulsión de mano de obra del mercado laboral.

Gráfico 2. Evolución tasa de actividad, ocupación y paro, 2008-2014



Fuente: INE, EPA

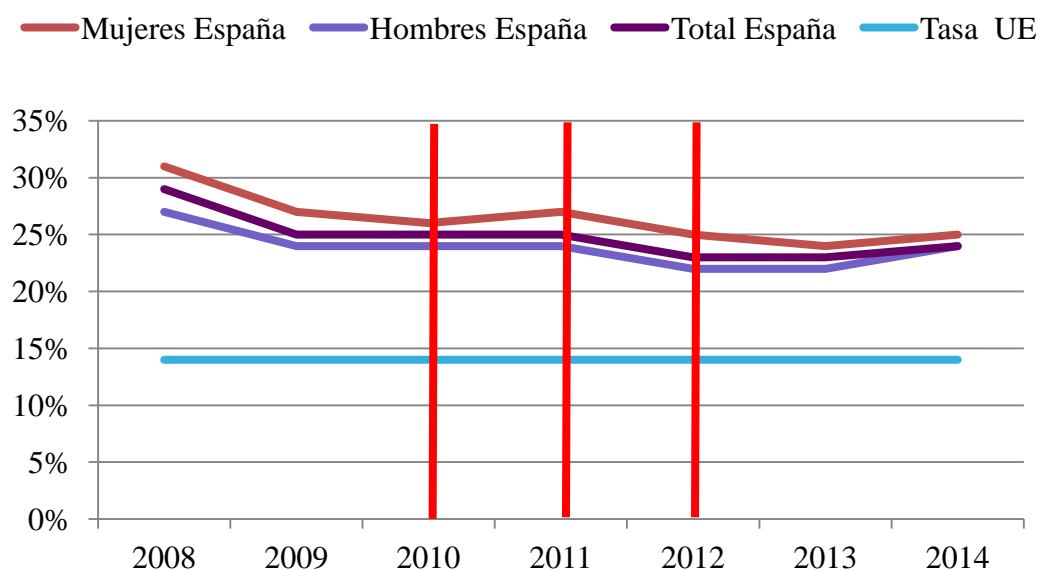
En general, podríamos hablar de cierta estabilidad en la evolución de las tres tasas tras la reforma de 2010 (a excepción de la tasa de ocupación que se ve reducida en dos puntos porcentuales). A partir de la reforma de 2011 y hasta 2013, vemos que la tasa de ocupación va cayendo, mientras que la de paro va aumentando. En este punto, debemos tener en cuenta que España se encuentra entre los países de la Unión Europea con menor tasa de ocupación: según los datos extraídos de la Encuesta de la Fuerza de Trabajo (LFS) del Eurostat, en el segundo trimestre de 2014 sólo el 60,4% de la población entre 20 y 64 años trabajaba, por debajo de la media europea (69,8%) y muy alejado del 74% que establece el objetivo Europa 2020, para el cual deberían crearse entorno a 4 millones de empleos.

La tasa de paro también ha ido en aumento desde 2011, alcanzando el máximo histórico en el primer trimestre de 2013 rozando el 27%. A partir del segundo trimestre de 2013 empieza a descender a un ritmo muy lento, situándose aún por encima del 20%.

A groso modo, la primera reforma del Gobierno Socialista parece ser la que menor fracaso tiene. De 2010 a 2011 la tasa de paro sólo aumentó 1 punto porcentual y la de ocupación se mantuvo en el 48%. Después de la reforma de

2011, empeoró la situación de los ocupados y desempleados, que continuó desmejorando tras la de 2012. No obstante, en 2013 observamos que la tasa de paro empezó a disminuir y la de ocupación aumentó ligeramente. Aunque algunos pudieran pensar que se trata de los efectos tardíos de la última reforma laboral, la mejora es tan pequeña que, aunque así fuera, su éxito sería dudoso. Además, debemos tener en cuenta que las reformas laborales y las políticas de empleo no son las únicas que afectan a estas tasas, sino que hay otros factores, como la situación económica, que influyen en gran medida en su evolución.

Gráfico 3. Evolución de la tasa de temporalidad, comparación con UE 2008-2014



Fuente: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)

Mientras que en el período 2008 – 2009, la tasa de temporalidad comenzaba a disminuir, esta tendencia se frena a partir de 2010 para volver a mantenerse constante, con alguna nimia variación a la baja entre 2011 y 2014.

En esta ocasión, la reforma de 2011¹³ habría tenido efectos positivos. Se observa que de 2011 a 2012 la tasa de temporalidad cayó en la misma medida para hombres y mujeres, aunque no llegó a aproximarse a la de la UE. Más

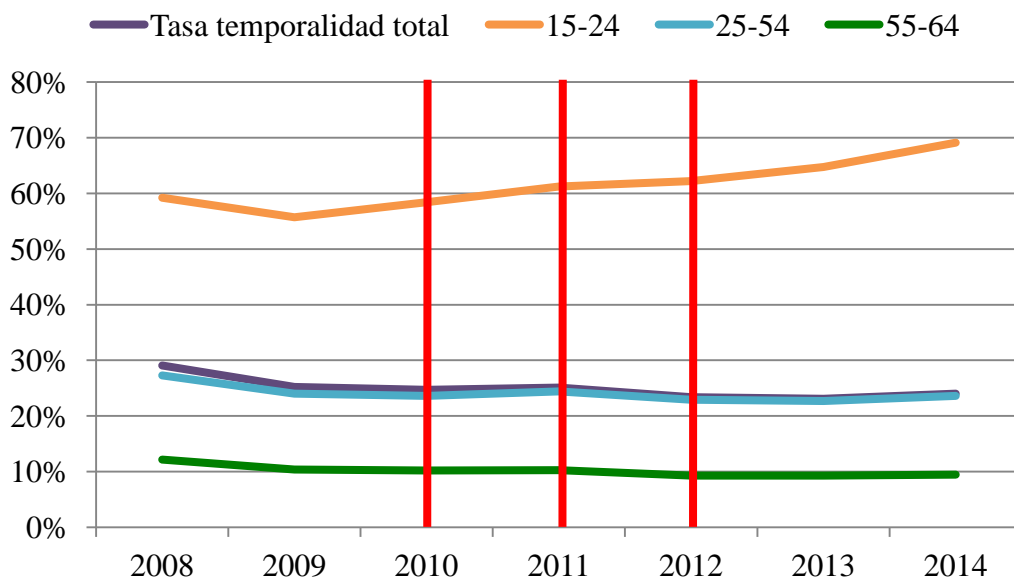
¹³ Nos referimos al Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, aprobado por el Gobierno Socialista. «BOE» núm. 208, de 30 de agosto de 2011(BOE-A-2011-14220).

sorprendente es el hecho de que esta reforma suspendió la limitación del encadenamiento de contratos temporales y aún así es la única que parece lograr disminuir la tasa de temporalidad.

Por su parte, la reforma de 2012 no consiguió reducir la tasa de temporalidad. Aunque la tasa femenina siguió disminuyendo ligeramente hasta 2013, el resto se mantuvo constante hasta ese año y a partir de ese momento, volvió a aumentar.

Es importante ver que aunque durante el período 2008-2014 estábamos envueltos en una gran recesión económica a nivel mundial, la tasa de temporalidad de la UE consiguió mantenerse estable. Lo que conlleva a que quizás las reformas adoptadas por el Gobierno español no fueron lo suficientemente eficaces. Tal y como señala Toharia (2005), las Reformas no consiguen erradicar la temporalidad, que está bien arraigada en la economía española y muy por encima del valor europeo.

Gráfico 4. Evolución de la tasa de temporalidad por edad, 2008-2014

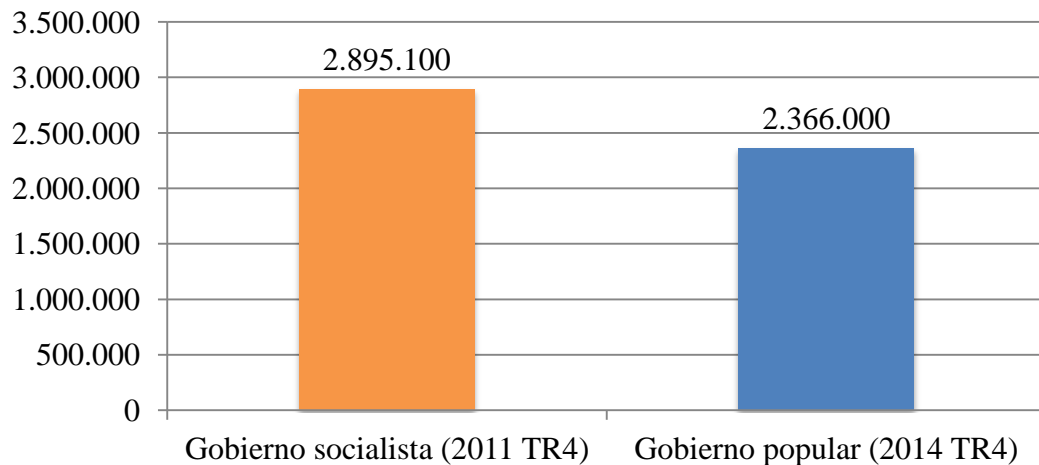


Fuente: OCDE

La tasa de temporalidad juvenil (15-24 años), tras las reformas 2010 – 2012, sigue a unos niveles desmesurados y éstas, lejos de disminuirla, parecen alimentarla, en especial a raíz de la reforma popular.

Lo mismo sucede con la pérdida de empleo entre los jóvenes: más de 500.000 jóvenes menores de 30 años han perdido su empleo y la tasa de paro juvenil supera el 50%, la más alta de la Unión Europea.

Gráfico 5. Número de ocupados menores de 30 años, 2011 y 2014



Fuente: INE, EPA

Hasta ahora, hemos visto que a través de las reformas de 2010, 2011 y 2012 se buscaba crear empleo, disminuir la tasa de paro, la de temporalidad e incrementar la inserción laboral de jóvenes y mujeres.

A raíz de los gráficos mostrados, hemos ido viendo el poco éxito que tuvieron las tres reformas en conjunto. De todas ellas, la que mayor éxito pareció tener fue la de 2010. Tras su paso, se mantuvieron las tasas de actividad, ocupación y desempleo y aunque fracasó en la inserción laboral de los jóvenes, mejoró la empleabilidad de las mujeres más jóvenes. En cuanto a la temporalidad, también mantuvo cierta estabilidad.

Por su parte, las reformas de 2011 y 2012 no tuvieron demasiado éxito a la hora de mejorar la ocupación y el desempleo del mercado laboral español. Tampoco tuvo éxito la de 2012 al intentar reducir la temporalidad, algo que sí logró la de 2011 con matizaciones, como hemos visto.

VI. CONCLUSIONES

La segunda reforma del Gobierno socialista consistió, básicamente, en abaratar el despido y agilizar la contratación. A través de la Ley 35/2010, se permitió que las empresas que justificaran una situación económica negativa pudiesen indemnizar con 20 días por año, frente a los 45 días del despido improcedente; se universalizó el contrato fijo con una indemnización de 33 días y se permitió que las empresas con apuros económicos pudiesen cambiar las condiciones de trabajo de los empleados. Resumiendo, la reforma de 2010 facilitó el despido, abaratando sus costes tanto económicos como de procedimiento y amplió los poderes del empresario para modificar las condiciones de trabajo en detrimento de los poderes de los representantes de los trabajadores y de la negociación colectiva.

Poco después, en junio de 2011, el mismo gobierno llevaba a cabo otra reforma en materia de negociación colectiva. A través de esta reforma se inició el camino hacia la conversión de la negociación colectiva en un instrumento que da prioridad a los intereses empresariales, dejando de lado su razón de ser principal, por la cual se deberían fijar las condiciones laborales atendiendo al interés colectivo de los sujetos negociadores y no en virtud del interés propio de los empleadores.

En agosto de 2011, el mismo gobierno acometía una tercera reforma, afectando por un lado a los jóvenes, con la creación del “contrato para la formación y el aprendizaje”, paradigma del contrato basura y eliminando la prohibición de encadenamiento de los contratos temporales, utilizando de nuevo la promoción de la temporalidad para un supuesto fomento del empleo, que no llegó a producirse.

Por su parte, la reforma adoptada por el Gobierno popular podría calificarse en determinados aspectos como “continuista”, ya que en términos generales ahondaba en los graves errores cometidos por el anterior gobierno respecto de la regulación de las relaciones de trabajo, errores que han continuado con la situación de precariedad –aumentándola– y con unas elevadas tasas de temporalidad y de desempleo. Esta reforma destacó por rebajar la indemnización, eliminar los salarios de tramitación, ampliar los supuestos en los que el empresario puede despedir por causas objetivas, eliminar la autorización

administrativa en los procesos de despido colectivo, suspensión y reducción de la jornada de trabajo; además de por instaurar de facto un “contrato único”, con despido libre durante un año –el contrato indefinido para emprendedores. En la misma línea que las reformas socialistas, esta reforma se apoya en la flexibilidad ampliada para romper el poder regulador de los convenios, dotando al empresario de poderes mucho mayores, sin olvidar, la precarización del ya precario contrato de formación y aprendizaje.

A pesar de tratarse de una reforma, en cierta medida, continuista, el Gobierno popular introdujo un cambio radical en el modelo de relaciones laborales entre empresario y trabajador: rompió el equilibrio entre poderes empresariales y derechos sociales –en beneficio de la parte empleadora–, así como también perjudicó el diálogo social a través de la reforma de la negociación colectiva. En base a lo anterior, podríamos decir que el objetivo de la reforma laboral era cambiar el modelo de relaciones laborales a favor del empresario, provocando una precarización del empleo y una importante rebaja salarial. Cada vez más trabajadores se ven obligados a aceptar peores condiciones salariales con el objetivo de mantener sus empleos, puesto que la reforma incentiva a las empresas a sustituir el empleo estable y bien remunerado por otro más vulnerable y peor remunerado.

No obstante, más allá de la mayor intensidad de la reforma llevada a cabo por el Gobierno Popular, no puede dejar de percibirse que las reformas de los últimos tres años comparten un presupuesto de fondo. Así, la reforma de 2012 no deja de ser una profundización de las anteriores, a través de la cual, se abaratan los salarios –por medio de las modificaciones en la capacidad de negociación colectiva– y despidos –baja indemnización e incluso despido libre–, se incrementa la precariedad laboral –debido al aumento del empleo a tiempo parcial, la reducción de la duración de los empleos temporales y la ultra-temporalidad– y se anula, prácticamente, el derecho de los trabajadores a la estabilidad en el empleo.

En vista a lo anterior, podríamos afirmar que las recientes reformas laborales –en especial, la de 2012– están agrietando el derecho del trabajo en su función protectora de la parte débil de la relación laboral, esto es, el trabajador.

Inicialmente, el Derecho de Trabajo se concibió como una herramienta protectora del trabajador y actualmente, se está convirtiendo en una herramienta para satisfacer los intereses de los empresarios. Con ello, se obliga a los órganos de representación de los trabajadores a tener un control más exhaustivo para poder combatir las políticas empresariales de empeoramiento de condiciones laborales y despidos masivos.

En base a los resultados presentados en este trabajo y al análisis de las reformas de los Gobiernos socialista y popular, nuestra conclusión general es que las reformas llevadas a cabo hasta la fecha no parecen haber tenido demasiado éxito sobre la creación de empleo, la eliminación de la dualidad en el mercado laboral y sobre las mejoras en las condiciones laborales, continuando con un mercado laboral cada vez más precario y menos proteccionista de cara al trabajador.

Lo que está claro es, que todavía queda mucho camino por hacer para lograr mejorar el mercado laboral español y terminar con esta dualidad. Quizás habría que empezar analizando cómo funciona el mercado laboral de otras economías, como la alemana o la suiza. Esto serviría para ver qué estamos haciendo mal y qué podríamos hacer para dejar de estar a la cola de Europa.

BIBLIOGRAFÍA

EUROPEAN COMMISSION (2005): Integrated Guidelines for Growth and Jobs (2005-2008), COM (2005) 141final, Directorate-General for Employment and Social Affairs. Bruselas.

GIRÁLDEZ MÉNDEZ, R. y RODRÍGUEZ ALGANS, L. (2012): “Una Perspectiva Anarcosindicalista del Resquebrajamiento del Derecho del Trabajo”. Gabinete Técnico Confederal de la CNT-AIT

GÓMEZ, S., CONTRERAS, I., y GRACIA, M.D. (2009): “Las reformas laborales en España y su impacto real en el mercado de trabajo en el periodo 1985-2008”. Cátedra SEAT de Relaciones Laborales, IESE

JIMENO, J. F. (2004): “Políticas laborales: diagnóstico y principales tareas pendientes”. Cuadernos de Información Económica, nº 178, págs. 57-60, Madrid.

MARTÍN FLÓREZ, L. (2012): “La reforma del mercado laboral”. Especial reformas estructurales/ Extraordinario- 2012. Publicaciones Uría Menéndez págs.62-72. Disponible en:

<http://www.uria.com/documentos/publicaciones/3604/documento/a6.pdf?id=4411>

TOHARIA, L. (2005): “El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico”, Colección Economía y Sociología del Trabajo. Madrid

TOSCANI, D. (2012): “El fomento de la contratación indefinida”. Temas Laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social., nº116, págs. 13-34. Sevilla.

ESTADÍSTICAS Y WEBGRAFÍA

Anuario de Estadísticas Laborales y de asuntos sociales. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Subdirección General Estadísticas Sociales y Laborales. Disponible en: <http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/contenidos/anuario.htm>

Estadísticas, presupuestos y estudios. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Subdirección General Estadísticas Sociales y Laborales. Disponible en: http://www.segsocial.es/Internet_1/Estadistica/Est/Muestra_Continua_de_Vidas_Laborales/index.htm

European Union Labour Force Survey. Comisión Europea (Eurostat). Disponible en: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-labour-force-survey>

Instituto Nacional de Estadística, INE. Encuesta de la Población Activa (EPA). Disponible en: http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&idp=1254735976595

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). En línea. Disponible en: <http://www.oecd.org>

Discurso de investidura del presidente del PP, Mariano Rajoy, 19 de diciembre de 2011. Disponible en: <http://www.efe.com/FicherosDocumentosEFE/Investidura.pdf>

Programa Electoral Partido Popular, 4 de noviembre de 2011. Disponible en: http://www.pp.es/actualidad-noticia/programa-electoral-pp_5741.html

Web Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Gobierno de España. Disponible en: <http://www.empleo.gob.es/es/informacion/smi/contenidos/quees.htm>

LEGISLACIÓN CONSULTADA

Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. «BOE» núm. 131, de 2 de junio de 1994 (BOE-A-1994-12554). Disponible en: www.boe.es

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Vigente hasta el 13/11/15). Disponible en: http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/rdleg1-1995.html

Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. «BOE» núm. 301, de 17/12/2003 (BOE-A-2003-23102). Disponible en: www.boe.es

Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. «BOE» núm. 227 de 18 de septiembre de 2010 (BOE-A-2010-14301). Disponible en: www.boe.es

Real Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva. «BOE» núm. 139, de 11 de junio de 2011(BOE-A-2011-10131). Disponible en: www.boe.es

Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo. «BOE» núm. 208, de 30 de agosto de 2011(BOE-A-2011-14220). Disponible en: www.boe.es

Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. «BOE» núm. 36, de 11 de febrero de 2012 (BOE-A-2012-2076). Disponible en: www.boe.es

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. «BOE» núm. 162, de 7 de julio de 2012 (BOE-A-2012-9110). Disponible en: www.boe.es