
This is the **published version** of the bachelor thesis:

Parkhill Tienda, Gina; Grau Montada, Georgina, dir. La flexibilitat en les empreses i en la vida personal, familiar i professional de les persones treballadores derivada de les darreres reformes laborals. 2024. (Pla d'Estudis d'Administració i Direcció d'Empreses Dret)

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/301568>

under the terms of the  license

Treball de Final de Grau

Facultat d'Economia i Empresa

TÍTOL: LA FLEXIBILITAT EN LES EMPRESES I EN LA VIDA PERSONAL,
FAMILIAR I PROFESSIONAL DE LES PERSONES TREBALLADORES
DERIVADA DE LES DARRERES REFORMES LABORALS

AUTOR/A: *Gina Parkhill Tienda*

TUTOR/A: *Georgina Grau Montada*

GRAU: Administració i Direcció d'Empreses i Dret

DATA: 28 de maig de 2024

RESUM I PARAULES CLAU

RESUM

Aquest Treball de Fi de Grau té per objecte valorar la presència del paradigma de la flexiseguretat en les polítiques laborals i d'ocupació derivades de les recents reformes laborals a Espanya. Al llarg dels anys, i cada vegada més, les reformes laborals han buscat un equilibri entre la flexibilitat i la seguretat en l'àmbit de les relacions laborals, tant per la part empresarial com per la part treballadora, així com també per l'Estat. Aquest treball analitza com les últimes reformes han influït en la flexiseguretat, avaluant el seu impacte en l'estabilitat laboral, la seguretat en l'ocupació, i la conciliació de la vida laboral i personal. A través d'un anàlisi crític i detallat, s'identifiquen tant els desafiaments com les oportunitats que aquestes reformes presenten pel futur del mercat laboral a Espanya. El treball proporciona una comprensió profunda sobre com les polítiques de flexiseguretat han evolucionat des de la seva concepció fins l'actualitat, aborda una visió comprensiva de l'evolució i les implicacions pràctiques de la flexiseguretat en les reformes laborals, i ofereix també perspectives sobre les tendències legislatives i socials que podrien guiar futures regulacions en l'àmbit laboral espanyol enfocades en l'objectiu de la flexiseguretat.

Paraules clau: flexiseguretat, reformes laborals, legislació laboral espanyola, estabilitat laboral, conciliació laboral i personal.

ABSTRACT

The present paper aims to assess the presence of the flexicurity paradigm in labour and employment norms resulting from recent labour reforms in Spain. Over the years, and increasingly, labour reforms have sought a balance between flexibility and security in the field of labour relations, for both the business side and the worker side, as well as for the State. This work analyses how the latest reforms have influenced flexicurity, evaluating their impact on job stability, employment security, and the reconciliation of work and personal life. Through a critical and detailed analysis, both the challenges and opportunities presented by these reforms for the future of the labour market in Spain are identified. The work provides a deep understanding of how flexicurity policies have evolved from their inception to the present, addresses a comprehensive view of the evolution and practical implications of flexicurity in labour reforms, and also provides perspectives on legislative and social trends that could guide future regulations in the Spanish labour field towards this goal.

Key words: flexicurity, labour reforms, Spanish labour law, job stability, reconciliation of work and personal life.

ÍNDIX

1. INTRODUCCIÓ	1
1.1. Origen i marc teòric del concepte de flexiseguretat	2
2. FLEXISEGURETAT EN LES REFORMES LABORALS: EVOLUCIÓ I IMPLICACIÓ A LA PRÀCTICA	5
2.1. L'inici de la flexiseguretat en les reformes laborals fins el 2012.....	5
2.1.1. <i>La reforma laboral de 2010</i>	7
2.2. Reformes laborals des del 2012 fins el 2016.....	10
2.2.1. <i>La flexiseguretat en la reforma laboral del 2012</i>	11
2.3. Reformes laborals des del 2016 fins el 2020.....	15
2.4. Modificacions legislatives des del 2020 fins l'actualitat.....	20
2.4.1. <i>Mesures impulsades per fer front a la COVID-19</i>	20
2.4.2. <i>Mesures posteriors a la pandèmia de la COVID-19 fins l'actualitat</i>	23
3. ANÀLISI MATERIAL DEL PARADIGMA DE FLEXISEGURETAT EN LA NORMATIVA LABORAL	29
3.1. La flexiseguretat interna	29
3.1.1. <i>L'ingrés a l'empresa</i>	29
3.1.2. <i>L'adaptació interna</i>	30
3.1.3. <i>L'extinció de la relació laboral</i>	31
3.1.4. <i>Seguretat normativa i judicial</i>	32
3.1.5. <i>Conciliació</i>	33
3.1.6. <i>Estabilitat en l'ocupació</i>	34
3.1.7. <i>Salaris dignes</i>	35
3.2. La flexiseguretat externa	35
3.2.1. <i>Polítiques d'activació de l'ocupació: intermediació, incentius i formació</i> ..	35
3.2.2. <i>Protecció per desocupació i mesures d'actualització i de maximització de les possibilitats de tornar al mercat de treball</i>	36

4. PERSPECTIVES DE FUTUR SOBRE EL MODEL DE FLEXISEGURETAT EN LA LEGISLACIÓ ESPANYOLA.....	38
4.1. La flexiseguretat en dos Estats membres de la Unió Europea: Dinamarca i Països Baixos	38
4.2. Tendència futura a Espanya.....	41
5. ANÀLISI I CONCLUSIONS.....	43
BIBLIOGRAFIA	46

LLISTAT D'ABREVIACIONS

Art(s): Article(s)

BOE: Butlletí Oficial de l'Estat

Causes ETOP: Causes econòmiques, tècniques, organitzatives o productives / de la producció

CE: Constitució Espanyola

ERO: Expedients de Regulació d'Ocupació

ERTO: Expedients de Regulació Temporal d'Ocupació

ET: Estatut dels Treballadors

RD: Reial Decret

RD Llei: Reial Decret-Llei

SMI: Salari Mínim Interprofessional

TC: Tribunal Constitucional

UE: Unió Europea

1. INTRODUCCIÓ

El marc de les relacions laborals és un àmbit sotmès a les constants evolucions del context social i la seva adaptació a aquests. Al llarg dels anys s'han produït nombrosos canvis socials, més o menys importants, que han portat al seu torn canvis rellevants en les relacions laborals.

En el context espanyol, un dels principals impactes a nivell social, polític i econòmic més recents ha sigut la crisi financera i econòmica que es va iniciar l'any 2008. Va ser a partir d'aquest període quan es va replantejar a Espanya un model de relacions laborals que ja havia sigut impulsat amb anterioritat a Europa: l'anomenat model de la flexiseguretat.

En aquell moment, no només Espanya es trobava en una situació de crisi important, sinó que també a la Unió Europea (en endavant, UE) s'estava travessant una crisi similar, i és aleshores quan es ve consolidant la idea d'un equilibri entre la flexibilitat i la seguretat; tal com declara "El Libro Verde" de la Comissió Europea, en el programa d'acció social 1998-2000, es "persegueix el just equilibri entre la flexibilitat i la seguretat com a aspecte clau de l'adaptació al nou medi ambient de treball"¹. La idea de flexiseguretat té les seves arrels en acords històrics en països europeus com Dinamarca i els Països Baixos. El concepte s'ha desenvolupat al llarg de més de dues dècades i ha sigut adoptat per la UE com a un component clau de les seves polítiques laborals. No obstant, Espanya ha tingut dificultats per aplicar aquest concepte en el seu model laboral de manera efectiva, principalment per l'alta taxa de temporalitat i la segmentació del mercat de treball.

La flexibilitat i la seguretat laborals són dos conceptes els quals han estat històricament antagonics pel que fa als interessos de les dues parts de tota relació laboral: el treballador i l'empresa. És en aquest context d'oposició on neix la flexiseguretat, un terme que uneix ambdós conceptes en un d'únic, el qual pretén buscar la tutela dels interessos d'aquestes dues parts.

¹ Comissió Europea, Direcció General d'Ocupació, Afers Socials i Inclusió, (1998). *Programa d'acció social 1998-2000*, Oficina de Publicacions. <https://op.europa.eu/es/publication-detail/-/publication/914870a9-9b96-4c6e-90f7-a13177954f69>

Aquest concepte de flexiseguretat és el punt de partida del present treball, que s'inicia, doncs, a partir de l'anàlisi d'aquests dos conceptes. A través d'una investigació detallada de les més recents reformes laborals, es pretén avaluar el seu impacte en la societat i economia espanyoles, analitzant com les últimes reformes han influït en el paradigma de la flexiseguretat, i intentant analitzar la tendència que es preveu en un futur.

L'elecció d'aquest tema es deu a la rellevància actual del debat sobre la flexibilitat i la seguretat en el marc de les relacions laborals, especialment després de les últimes reformes laborals a Espanya, i es busca abordar aquest tema des d'una perspectiva crítica, explorant com les recents reformes laborals han impactat en la flexibilitat interna i externa, i quines mesures addicionals podrien ser necessàries per assolir un equilibri d'aquests dos extrems.

Així doncs, la hipòtesi central del treball és que les reformes laborals recents, després d'una llarga història de reformes i tendències en la regulació laboral a Espanya, han intentat promoure la flexiseguretat, però posant de manifest l'existència encara de barreres que impedeixen la seva plena implementació. D'aquesta manera, els objectius inclouen l'anàlisi de les reformes laborals recents i el seu impacte en la flexiseguretat, l'avaluació de l'equilibri entre flexibilitat i seguretat en el mercat laboral espanyol, i la identificació de mesures addicionals que puguin contribuir a una major flexiseguretat.

1.1. Origen i marc teòric del concepte de flexiseguretat

El concepte de flexiseguretat té com a un dels seus antecedents històrics l'anomenat "Pacte de Setembre" de 1899, un pacte mitjançant el qual els sindicats de Dinamarca i la Confederació danesa d'empresaris van acordar en reconèixer a la central sindical com a interlocutor de negociació, mentre que els empresaris van obtenir el dret de gestionar l'organització de les empreses mitjançant la contractació i acomiadament de mà d'obra (Beristain Gallegos, 2013²). Amb aquest pacte, es van assentar les bases pel desenvolupament de pràctiques que actualment s'identifiquen sota el concepte de la flexiseguretat. Posteriorment, un altre precedent d'aquest concepte es troba a la dècada

² Beristain Gallegos, E. (2013). Flexiseguridad. *Revista latinoamericana de derecho social*, 17, 3-29. [https://doi.org/10.1016/S1870-4670\(13\)71973-0](https://doi.org/10.1016/S1870-4670(13)71973-0)

dels noranta als Països Baixos, quan en el país es va reduir la precarietat existent en els contractes de treball sense disminuir la flexibilitat, una modificació laboral aconseguida mitjançant un acord global celebrat entre empresaris i treballadors. El tercer antecedent de la flexiseguretat s'ubica en l'"Estratègia de Lisboa" (any 2000), context a partir del qual es proposa al 2006 un debat sobre el *Libro Verde*, amb el títol "Modernitzar el dret laboral per afrontar els reptes del segle XXI", primer document en el qual s'institucionalitza, a nivell de la UE, el concepte de flexiseguretat.

Així doncs, la flexiseguretat és un concepte que ha sigut desenvolupat al llarg d'aproximadament els últims vint anys a Europa, però no va arribar a aplicar-se al marc de les relacions laborals en els països europeus, amb l'excepció de Dinamarca i dels Països Baixos. De fet, el concepte va ser debatut per primera vegada al Consell informal de Villach, dut a terme a Àustria l'any 2006. Posteriorment, aquest concepte va ser replantejat al llarg de la crisi econòmica i financera de 2008, i va ser impulsat com a model a implementar per tal de resoldre principalment el problema de les altes taxes de desocupació que preocupaven en aquell moment gairebé tots els països europeus, entre aquests Espanya.

La idea inicial d'aquest concepte, encunyat pel sociòleg holandès Adriaansens, posteriorment portat a la pràctica per primera vegada per l'holandès Tom Wilthagen, i tractat en profunditat també per Madsen, s'ha anat moldejant al llarg dels anys fins que s'ha vingut a establir per la doctrina diferents modalitats entorn a les dues variables: flexibilitat i seguretat.

Un cop vistos els antecedents històrics que porten al sorgiment d'aquest concepte, és necessari delimitar el concepte de flexiseguretat. En primer lloc, cal tenir present que ambdues parts de la relació laboral, tant la part empresarial com la part treballadora, reivindiquen els dos conceptes que conformen la idea de flexiseguretat. És a dir, per una banda, la part empresarial busca flexibilitat pel que fa a contractacions, acomiadaments, adaptació de recursos humans a les càrregues de treball, entre d'altres aspectes, mentre que també reivindica seguretat, això és, principalment, un marc normatiu estable per poder dur a terme accions empresarials a mig i llarg termini i poder prendre decisions emparades per la normativa legal. Per altra banda, pel que fa a la part treballadora o social, la flexibilitat és la màxima conciliació entre la vida personal, familiar i laboral, mentre

que la seguretat es reflecteix en seguretat en llocs de treball estables i en els salaris, principalment. A més, no es pot oblidar que l'Estat també forma part del terme flexiseguretat; per l'Estat, flexibilitat és poder disposar d'unes lleis que es puguin anar canviant en funció de les circumstàncies, per exemple, si hi ha més atur o menys, així com també seguretat per poder regular el país davant de determinades situacions, com per exemple, davant d'una crisi.

És a dir, cadascun dels termes, flexibilitat i seguretat, signifiquen o tenen implicacions diferents segons es tracti de la part empresarial o la part treballadora. La integració d'aquests elements en un mateix vocable presenta, per tant, diferents lectures. Vist això, podem intentar aproximar de forma inicial i sintètica que, generalment, la flexiseguretat és la pretensió d'arribar a l'adequat equilibri entre la flexibilitat i la seguretat en l'ocupació, tant per la part empresarial com per la part treballadora.

D'aquesta manera, el principal repte es centra en un context en el que es busca trobar un equilibri entre flexibilitat i seguretat. La manera en què es tracta d'aconseguir-ho és establint un marc regulador que sigui capaç d'assegurar simultàniament els dos extrems. Als empresaris, uns nivells raonables de flexibilitat, que facilitin els canvis en un context d'un mercat progressivament més obert i competitiu; i també seguretat en el marc de l'àmbit normatiu estatal, per poder dur a terme previsions, estratègies i mesures empresarials a mig i a llarg termini de forma estable. Pel que fa als treballadors, uns nivells igualment raonables de seguretat en el lloc de treball i en la protecció social, i sobretot, cada vegada més important, flexibilitat, entesa principalment com a conciliació entre la vida familiar, personal i laboral. Aquest repte, doncs, es converteix en un dels elements centrals del discurs comunitari europeu sobre l'ocupació des de finals dels anys 90, prenent gran importància i protagonisme també en l'Estat espanyol, especialment a partir del 2008.

2. FLEXISEGURETAT EN LES REFORMES LABORALS: EVOLUCIÓ I IMPLICACIÓ A LA PRÀCTICA

2.1. L'inici de la flexiseguretat en les reformes laborals fins el 2012

La Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per la reforma del mercat laboral, la qual neix a partir del Reial Decret-Llei 3/2012, de 10 de febrer, és la primera reforma en la qual s'apel·la explícitament al paradigma de la flexiseguretat en la seva Exposició de Motius. Tanmateix, els principis que inspiren la flexiseguretat ja van començar a estar presents en normatives prèvies.

En un principi, la idea de flexibilitat es va plasmar en les reformes de finals dels anys 70 (RD Llei 18/1976, 17/1977 i 43/1977). Posteriorment, entra en vigor l'Estatut dels Treballadors (en endavant, ET), llei que és seguidament modificada parcialment per la Llei 32/1984. El legislador, en aquestes primeres iniciatives legislatives, posava el focus en proporcionar flexibilitat externa a les empreses, introduint modificacions per facilitar a l'empresari l'ajustament del nombre de treballadors a l'empresa, tant en l'entrada (contractes de duració determinada) com en la sortida (més facilitat per acomiadar). Això va portar a un elevat increment de la contractació temporal, el qual comportava una alta taxa de temporalitat, amb les consegüents conseqüències negatives que desencadena tant per les parts de la relació laboral, com pel sistema econòmic.

És aleshores, en aquest context en què al 1992 més del 30% dels contractes eren temporals i la taxa d'atur era entorn el 18%³, quan el legislador impulsa noves reformes normatives per intentar reduir aquest impacte negatiu. Primerament, al 1992-1993 es van introduir incentius per tal de fomentar la contractació indefinida, però el canvi més significatiu va ser la reforma laboral de 1993-1994 (RD Llei 18/1993 i Lleis 10 i 11/1994). El seu objectiu principal consistia en combatre la desocupació i potenciar la creació de llocs de treball. És més, a les seves corresponents Exposicions de Motius es fa referència de forma explícita al propòsit d'afavorir tant l'adaptabilitat com la flexibilitat de la mà d'obra, prenent simultàniament salvaguardar les garanties dels treballadors. D'aquesta

³ García Rubio, M. A. (2018). Flexiseguridad y reformas laborales: propósitos y resultados. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, ISSN 2254-3295, N° Extra 135 (Ejemplar dedicado a: El modelo de flexiseguridad en el ordenamiento laboral español), 81-112.

<https://dialnet-unirioja-es.ares.uab.cat/servlet/articulo?codigo=6510200>

manera, sembla ser que s'intenta conciliar per primera vegada els dos elements que conformen la flexiseguretat, tot i encara sense nomenar el terme com a tal.

No obstant, aquests intents per combatre la desocupació i potenciar la creació de llocs de treball no va funcionar; això porta a una nova reforma en els anys 1997-1998 (RD Llei 8 y 9/1997, Llei 63/1997 i RD Llei 15/1998), centrant-se fonamentalment en la flexibilitat externa i interna. Aquestes reformes tenien com a objectiu principal lluitar contra l'atur, la precarietat laboral i l'alta rotació de contractes, tres dels problemes endèmics de l'economia espanyola, així com també pretenien potenciar una capacitat generadora d'ocupació, especialment d'ocupació estable. Cal destacar a més la nova regulació que es dona al contracte a temps parcial, amb el qual es dota a l'empresari d'eines de certa flexibilitat interna, com per exemple la incorporació d'hores complementàries, tot i que també amb aquesta nova regulació del contracte a temps parcial s'intenta apel·lar a una "regulació que, permetent una adequada flexibilitat en aquest tipus de treball, garanteixi al mateix temps determinats principis bàsics" en favor dels treballadors (Preàmbul RD Llei 15/1998).

Amb la introducció d'aquestes modificacions, a l'any 2000 la taxa de temporalitat seguia al voltant del 32%, però sí que va incrementar la contractació indefinida i també es va reduir la taxa d'atur, fins al voltant d'un 13%. Tot i així, seguien sent xifres elevades i, amb l'objectiu encara de fomentar una ocupació més estable i de major qualitat, al 2001 té lloc una nova reforma laboral (RD Llei 5/2001 i Llei 12/2001), focalitzada altra vegada en la flexibilitat externa, sobretot d'entrada, tot i que també en la de sortida.

Posteriorment, la següent reforma laboral, que va tenir lloc al 2002 (RD Llei 2/2002 i Llei 45/2002), seguia insistint en la flexibilitat externa, especialment en la de sortida. Després té lloc la reforma de l'any 2006 (RD Llei 5/2006 i Llei 43/2006), en un context en què la taxa d'atur havia baixat al 9,2% en el 2005, mentre que la taxa de temporalitat havia pujat fins el 33,3%, aproximadament un punt percentual més que en relació a l'any 2000. En l'Exposició de Motius d'aquesta reforma, s'apel·la a l'objectiu d'avançar cap a "els objectius de reduir progressivament la taxa de temporalitat, preservar i impulsar la creació d'ocupació, afermar la seguretat i els drets dels treballadors i no reduir la flexibilitat necessària pel funcionament de les empreses". Així doncs, podem veure com, tot i que encara no s'al·ludia explícitament a la idea d'equilibri entre flexibilitat i

seguretat, es segueix la línia de fer referència a la unió d'aquests dos termes de forma molt subtil, com ja s'ha vist en anteriors reformes mencionades *supra*. A més, aquesta reforma es va centrar especialment en promoure la contractació indefinida, i en destaca sobretot la mesura introduïda per la qual es limitaven els contractes temporals a 24 mesos en un període de 30 mesos.

Finalment, el període posterior a aquesta última reforma coincideix amb el moment de la darrera greu crisi econòmica, en què la taxa de temporalitat es va reduir al voltant del 25%, i la taxa d'atur incrementava progressivament fins a arribar a un 20,1% al 2010. Enfront aquesta situació, es duu a terme una nova reforma al 2010 (RD Llei 10/2010 i Llei 35/2010), que serà analitzada amb més detall en el següent subapartat.

2.1.1. La reforma laboral de 2010

Tal com es venia dient, la reforma laboral de 2010, amb el RD Llei 10/2010, de 16 de juny, de mesures urgents per la reforma del mercat de treball⁴, el qual porta a l'aprovació de la Llei 35/2010, de 17 de setembre⁵, té lloc en el context de crisi financera i econòmica iniciada a principis de 2008, on el principal problema era l'elevada taxa d'atur a Espanya. El RD Llei 10/2010 considerava el problema de l'atur com un “lastre inasumible a medio plazo para el desarrollo económico y para la vertebración de nuestro país”. Les principals causes d'aquesta situació no es van donar només a Espanya, sinó també a la resta de països del nostre entorn, però a Espanya es van donar amb més intensitat, i aquestes són, principalment, la caiguda de l'activitat productiva derivada del col·lapse del curs habitual del crèdit, i l'endeutament excessiu del consum i la inversió en l'etapa expansiva prèvia.

Amb aquesta reforma, el legislador volia combatre la greu situació de crisi que s'estava travessant a Espanya, i per això tenia l'objectiu principal de “contribuir a la reducció de l'atur i incrementar la productivitat de l'economia espanyola”, i de poder aconseguir “corregir la dualitat del nostre mercat de treball⁶ promovent l'estabilitat en l'ocupació”,

⁴ Reial Decret-Llei 10/2010, de 16 de juny, de mesures urgents per la reforma del mercat de treball. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2010/06/16/10>

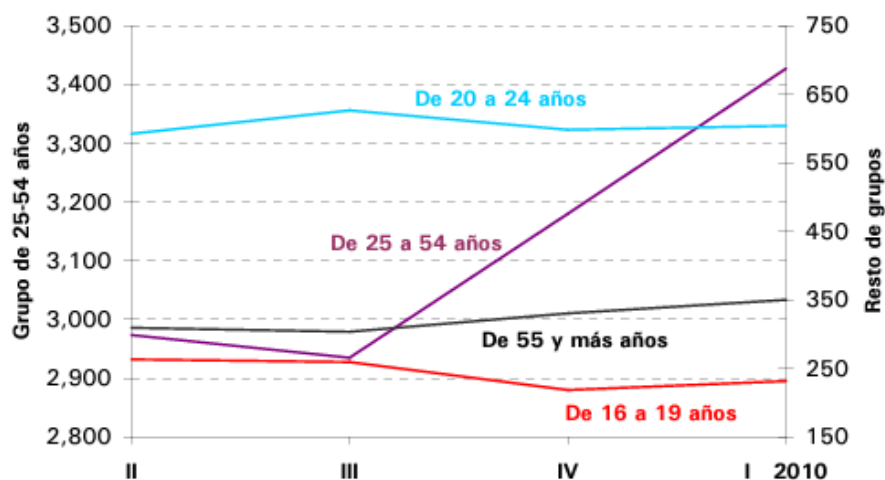
⁵ Llei 35/2010, de 17 de setembre, de mesures urgents per la reforma del mercat de treball. <https://www.boe.es/eli/es/l/2010/09/17/35/con>

⁶ La dualitat del mercat de treball a Espanya es refereix a l'existència de dos segments diferenciats dins del mercat laboral, caracteritzats per condicions de treball significativament diferents: el segment d'ocupació

a través de la via d'“incrementar la flexibilitat interna de les empreses” (RD Llei 10/2010 i Llei 35/2010).

En aquell moment, el model de relacions laborals espanyol patia moltes debilitats que van fer que la situació econòmica s'agreugés, a causa de l'elevada sensibilitat de l'ocupació al cicle econòmic, provocant així que en èpoques d'expansió es creixés amb força, mentre que en èpoques de crisi es destruís amb la mateixa força (RD Llei 10/2010). Algunes de les debilitats eren l'elevat percentatge de treballadors amb contracte temporal, fet que provocava una segmentació i dualitat en el mercat de treball; també l'escàs desenvolupament de la legislació respecte la flexibilitat interna en les empreses; o finalment la insuficient capacitat de col·locació dels serveis públics d'ocupació i la persistent discriminació de determinats col·lectius en el mercat de treball, com dones, discapacitats o treballadors d'edats més avançades.

Parados (miles)

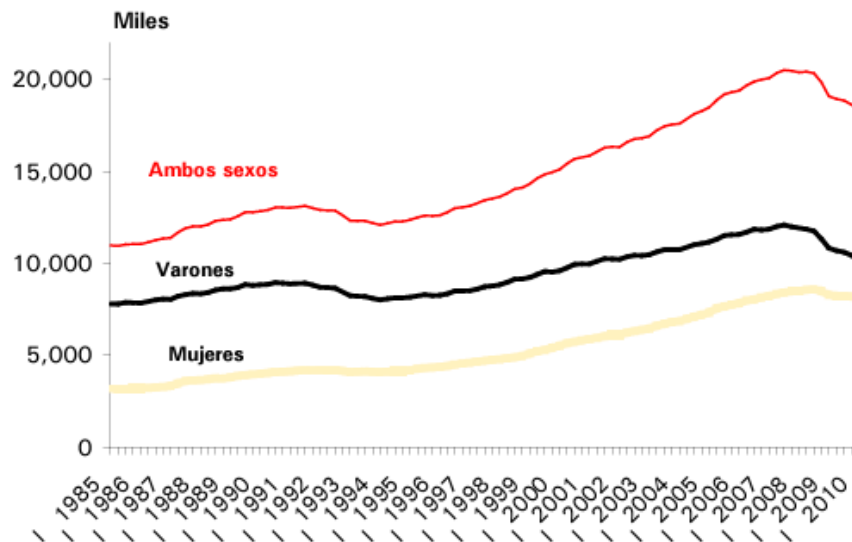


Font: Institut Nacional d'Estadística

<https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0110.pdf>

indefinida i el segment d'ocupació temporal. Aquesta dualitat ha sigut, i continua sent, en certa mesura, un dels objectes de debat i preocupació més rellevants durant anys, ja que afecta l'estabilitat i l'equitat en l'ocupació.

Ocupados



Font: Institut Nacional d'Estadística

<https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0110.pdf>

Davant d'això, la reforma laboral de 2010 té com a principal objectiu la recuperació de la creació d'ocupació i la reducció de l'atur, a través d'un seguit de mesures que s'estructuren en tres grans blocs. En primer lloc, reduir la dualitat del mercat laboral, principalment mitjançant dues línies d'actuació: d'una banda, restringir l'ús injustificat de la contractació temporal, i d'altra, afavorir un ús més extens de la contractació indefinida. El segon bloc tracta de reforçar els instruments de flexibilitat interna en el desenvolupament de les relacions laborals, amb la finalitat d'afavorir l'adaptabilitat de les condicions de treball a les circumstàncies de producció. Finalment, el tercer bloc de mesures pretén fomentar l'ocupació de les persones desocupades, a través d'una millora en les bonificacions a la contractació indefinida amb una regulació més rigorosa i una definició més selectiva dels col·lectius de treballadors, tant millorant la regulació dels contractes per la formació, com millorant els mecanismes d'intermediació laboral.

2.2. Reformes laborals des del 2012 fins el 2016

Totes aquestes reformes laborals, encara en plena crisi econòmica espanyola, no van mostrar gaire millores: al 2011, la taxa de temporalitat es mantenia a nivells similars, entorn al 25%, i la taxa d'atur seguia incrementant, situant-se al voltant d'un 22%. S'evidencia així que els problemes del mercat de treball espanyol són estructurals, requerint d'una reforma de gran envergadura.

Davant d'això, dos anys més tard de l'última reforma de 2010, es torna a impulsar una nova reforma laboral, la reforma laboral de 2012 (RD Llei 3/2012⁷ i Llei 3/2012⁸), amb l'objectiu principal de crear llocs de treball, així com l'estabilitat en l'ocupació; la diferència és que en aquesta reforma, tal com estableix explícitament l'Exposició de Motius de la nova llei, l'objectiu era la flexiseguretat, sent aquesta la primera vegada en què s'utilitzava aquest terme en un text legal estatal⁹. Aquesta reforma laboral de 2012 té lloc en un context de canvi de govern d'esquerres a dretes, sent la reforma anterior de 2010 introduïda pel Govern del PSOE, i aquesta última del 2012 pel Govern del PP, i va suposar el “canvi més profund que s'ha realitzat en l'Estatut dels Treballadors des que es va concebre en el 1980” (Asenjo, 2021)¹⁰. Va ser una reforma aprovada pel que en aquell moment era el nou govern de forma unilateral, sense comptar amb l'acord de les organitzacions socials, i la qual va provocar una forta resposta sindical, arribant fins i tot a una vaga general.

Així doncs, en el preàmbul de la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per la reforma del mercat laboral, es determina que aquesta tracta de “garantir tant la flexibilitat dels empresaris en la gestió dels recursos humans de l'empresa com la seguretat dels treballadors en l'ocupació i adequats nivells de protecció social”, de manera que “és una reforma en la que tots guanyen, empresaris i treballadors, i que pretén satisfer més i millor

⁷ Reial Decret-Llei 3/2012, de 10 de febrer, de mesures urgents per la reforma del mercat laboral. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2012/02/10/3/con>

⁸ Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per la reforma del mercat laboral. <https://www.boe.es/eli/es/l/2012/07/06/3/con>

⁹ Prèviament, l'estratègia “flexiseguretat” s'havia utilitzat a la Llei Basca 4/2011, de 24 de novembre, de modificació de la Llei per la Garantia d'Ingressos i per la Inclusió Social.

¹⁰ Asenjo Domínguez, A. (31 de desembre de 2021). *¿Qué efectos tuvo la reforma laboral de 2012? El Independiente*. <https://www.elindependiente.com/economia/2021/12/25/que-efectos-tuvo-la-reforma-laboral-de-2012/>

els legítims interessos de tots”, i remarcant que aquesta reforma “aposta per l’equilibri en la regulació de les nostres relacions de treball: equilibri entre la flexibilitat interna i l’externa; entre la regulació de la contractació indefinida i la temporal, la de mobilitat interna a l’empresa i la dels mecanismes extintius del contracte de treball; entre les tuteles que operen en el contracte de treball i les que operen en el mercat de treball, etc.”

És a dir, aquesta reforma laboral té com a objectiu la flexiseguretat; no obstant, a la pràctica no es va arribar a assolir. Aquesta qüestió s’analitzarà més detingudament en el següent subapartat, i és una qüestió que posen de manifest molts autors com a crítica a la reforma, per exemple Torrejón Velardiez (2013), que determina que en aquesta reforma de 2012 es produeix una “*flagrante contradicción entre los objetivos de la política económica (la flexiseguridad) y los instrumentos diseñados (las medidas aprobadas)*”¹¹, és a dir, que les mesures contemplades, ni els resultats de la seva aplicació, són coherents amb el concepte de flexiseguretat.

2.2.1. La flexiseguretat en la reforma laboral del 2012

La reforma laboral espanyola de 2012 perseguia resoldre el problema de l’alta taxa de desocupació, molt superior a la de la resta de països europeus. Les mesures contemplades en aquesta reforma anaven dirigides principalment a augmentar la flexibilitat interna i, sobretot l’externa; també a reforçar el poder empresarial en les relacions laborals; i finalment a reduir els salaris, el que es coneix com a devaluació interna. El Govern de 2012 defensava que el que justificava aquesta reforma laboral era la rigidesa excessiva de la normativa legal. Es podria dir que el govern d’aquell moment considerava que la desocupació era provocada pel mal funcionament del mercat de treball, a causa de l’excés d’intervenció de l’Estat (regulació més rígida) i de l’actuació dels sindicats (contribució a salaris més alts).

No obstant, aquesta interpretació no es sustenta en un mercat laboral com l’espanyol a la pràctica, el qual per una banda va demostrar un ajust de l’ocupació durant la crisi, tant per la via de la no renovació dels contractes temporals com mitjançant l’acomiadament dels contractes indefinits, i demostrant per altra banda també ser el país que va crear més

¹¹ Torrejón Velardiez, M. (2013). El objetivo de la flexiseguridad en la reforma laboral española de 2012. *Trabajo: Revista iberoamericana de relaciones laborales*, N° 29 (Ejemplar dedicado a: Nuevas prácticas en la gestión de Recursos Humanos), 17-38.

<https://dialnet-unirioja-es.ares.uab.cat/servlet/articulo?codigo=5106311>

ocupació a la UE entre 1995 i 2007. Més aviat entre les causes amb major impacte de la crisi destaquen l'excessiu endeutament del sector privat, el boom immobiliari, i la consegüent caiguda del sector de la construcció, o l'elevada precarietat laboral.

Sí que destaca de la reforma laboral de 2012 l'adopció de mesures dirigides a facilitar l'acomiadament i a reduir el seu cost. Una d'aquestes, d'acord amb Torrejón (2013), és la potenciació dels acomiadaments objectius i dels Expedients de Regulació d'Ocupació (en endavant, EROs), ja que s'amplien les causes econòmiques justificatives d'aquest tipus d'acomiadaments, sent suficient una disminució dels ingressos o vendes durant tres trimestres consecutius en relació als mateixos trimestres de l'any anterior, sense que sigui necessària l'existència de pèrdues actuals o previstes, ni que la mesura extintiva serveixi per preservar o afavorir la posició competitiva de l'empresa en el mercat, com era abans de la reforma. Això, doncs, suposa una novetat en la normativa laboral, ja que abans de la reforma no hi havia un criteri prou objectiu per determinar si hi havia o no causes econòmiques. D'aquesta manera, la reforma aporta "seguretat" en la redacció de la Llei, és a dir, un marc estable, a l'indicar quins són els criteris concrets que poden portar a la justificació de la causa econòmica per acomiadaments objectius i EROs (com ja hem vist, disminució d'ingressos o vendes durant tres trimestres consecutius en relació als mateixos trimestres de l'any anterior).

Per posar un altre exemple, amb aquesta reforma també s'introdueix un nou contracte indefinit denominat de recolzament a emprenedors per les empreses de menys de 50 treballadors, el qual té la principal característica el fet que la duració del període de prova era d'un any i, per tant, l'empresa pot finalitzar el contracte dins d'aquest període sense cap causa ni cost. De fet, aquesta mesura – entre d'altres que preveia la Llei 3/2012 – va ser impugnada pel Parlament de Navarra davant el Tribunal Constitucional (en endavant, TC), al·legant que aquesta nova modalitat de contracte vulnerava l'art. 35.1 de la Constitució Espanyola (en endavant, CE), garant del dret al treball, així com també els arts. 37.1, 24.1 i 14 de la CE, ja que discutia la inconstitucionalitat de la duració del període de prova d'aquest tipus de contracte. No obstant, el TC va desestimar el recurs i va donar validesa a la mesura, declarant que no era abusiva, sinó que responia justament a una mesura de caire temporal per combatre les dificultats del mercat laboral. La sentència determinava que "constitueix una mesura que, en la conjuntura econòmica en la que s'ubica i en tant que lliga la seva perdurabilitat als llindars de desocupació en els termes ja indicats, resulta raonable; supera la regla d'adequada proporcionalitat entre el

sacrifici que suposa per l'estabilitat en l'ocupació del treballador contractat i els beneficis que pot representar per a l'interès individual i col·lectiu del foment i creació d'ocupació estable", per la qual cosa "es tracta d'una disposició que no vulnera l'art. 35.1 CE" (Fonament Jurídic 3r, apartat A), subapartat f), Sentència del Tribunal Constitucional nº 119/2014, de 16 de juliol)¹².

Per altra banda, en l'àmbit de les relacions laborals i la negociació col·lectiva, aquesta reforma adopta una sèrie de mesures dirigides a augmentar el poder empresarial, amb la finalitat de flexibilitzar l'ús de la mà d'obra i de reduir els salaris. Una d'aquestes mesures és la flexibilització de la mobilitat geogràfica, és a dir, la possibilitat de mobilitzar treballadors a una altra zona per causes econòmiques, tècniques, organitzatives o productives (en endavant, causes ETOP). També es facilita als empresaris la modificació de les condicions de treball, en el mateix sentit que en el cas dels acomiadaments col·lectius i els EROs, és a dir, que és suficient amb la disminució dels ingressos o de les vendes de l'empresa durant dos trimestres consecutius, quan es tracta de causes econòmiques, tot i que també es poden dur a terme modificacions substancials de condicions de treball per causes organitzatives, tècniques i productives. Un altre exemple d'aquestes mesures pel que fa a la negociació col·lectiva és la prioritat aplicativa que es concedeix als convenis de les empreses respecte als d'àmbit superior, i a més, s'estableix que si ha transcorregut un any des de la denúncia del conveni, aquest deixarà d'estar en vigor i s'aplicarà el d'àmbit superior, i si no n'hi ha, l'ET.

Finalment, com a última mesura important a destacar, cal mencionar la reducció de la indemnització per extinció del contracte de treball indefinit en cas d'acomiadament improcedent, que passa de 45 dies de salari per any amb un màxim de 42 mensualitats, a 33 dies de salari per any amb un màxim de 24 mensualitats, és a dir, que es va abaratir l'acomiadament.

¹² Sentència 119/2014, de 16 de juliol de 2014. Recurs d'inconstitucionalitat 5603-2012. Interposat pel Parlament de Navarra en relació amb la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per la reforma del mercat laboral. Drets a la igualtat, la tutela judicial efectiva, la llibertat sindical, al treball i a la negociació col·lectiva: constitucionalitat dels preceptes que regulen el contracte de treball per temps indefinit de recolzament als emprenedors i reformen el règim de negociació col·lectiva. Vot particular. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2014-8748>

Així doncs, les mesures anteriors mostren bé, segons Torrejón (2013), que aquesta reforma laboral va orientada cap a l'objectiu de la flexibilitat, sobretot passiva, és a dir, disminuint la protecció al lloc de treball i debilitant el poder contractual dels treballadors, mentre que altres mesures de flexibilitat més activa no tenen tant pes en la reforma, en la qual tampoc s'hi contempen mesures dirigides a millorar la seguretat dels treballadors.

Més endavant, la Llei de 2012 es torna a reformar, sobretot pel que fa als mecanismes d'entrada a la relació laboral i alguns aspectes puntuals de la flexibilitat interna i de la de sortida.

En aquesta etapa entre 2010 i 2012, en l'àmbit del sector públic destaca el fet que el govern d'aquell moment va aprovar la congelació dels salaris d'aquest sector, fins i tot es van deixar a deure algunes pagues extres del sector. A més, en aquest període es va donar també una situació de poca contractació del sector públic, és a dir, no es convocaven oposicions. Al juny de 2010, el Govern de Zapatero va aprovar la reducció d'un 5% del salari dels empleats públics, i la seva congelació pel 2011, i amb el canvi de govern l'any següent, es va prorrogar aquesta congelació fins el 2015. L'any 2012, l'Executiu va aprovar una nova mesura que consistia en eliminar la paga extra de Nadal de 2012 – que va ser retornada anys després –, així com també una reforma de l'estructura d'aquesta paga que va suposar que, des d'aleshores, no arribés al 100% d'una mensualitat. Tot això es tradueix en una pèrdua de poder adquisitiu dels empleats públics, que venen patint des de l'aprovació d'aquestes mesures, de “més d'un 20% des de 2010” (Fernández, 2024)¹³.

Per altra banda, el Govern també va eliminar la majoria de les bonificacions a la contractació. La Llei 3/2012 assenyalava en la seva Disposició Transitòria Segona que les bonificacions i reduccions en les quotes empresarials de la Seguretat Social que es vinguessin gaudint pels contractes celebrats amb anterioritat al 12 de febrer de 2012 es regirien per la normativa vigent en el moment de la seva celebració o, en el seu cas, en el moment d'iniciar-se el gaudi de la bonificació o reducció. Tanmateix, una setmana més tard, es publicava al BOE el RD Llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir

¹³ Fernández, M. (2024). Los funcionarios acumulan 14 años de pérdida de poder adquisitivo pese a la última subida salarial del Gobierno. *El Español*.
https://www.elspanol.com/invertia/economia/empleo/20240207/funcionarios-acumulan-anos-perdida-poder-adquisitivo-pese-ultima-subida-salarial-gobierno/830667125_0.html

l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat¹⁴, que determinava en la seva Disposició Transitòria Sisena la “Supressió del dret a l'aplicació de bonificacions”. Així doncs, amb aquesta Disposició es va suprimir el dret de les empreses a l'aplicació de bonificacions per contractació, manteniment del lloc de treball o foment de l'autoocupació, en les quotes a la Seguretat Social i, en el seu cas, quotes de recaptació conjunta, que s'estiguessin aplicant a l'entrada en vigor del RD Llei (agost de 2012), amb determinades excepcions recollides a l'apartat segon de la Disposició.

Al desembre de 2013, amb el RD Llei 16/20, de 20 de desembre¹⁵, es van ampliar les bases de cotització de les retribucions en espècie, introduint en la base de cotització una sèrie de conceptes que anteriorment quedaven exclosos íntegrament o parcial. Aquesta mesura va comportar un augment dels costos de personal per les empreses.

2.3. Reformes laborals des del 2016 fins el 2020

Després de les múltiples reformes laborals implementades al llarg dels anteriors anys, durant el període de 2016 a 2020 no es van dur a terme reformes laborals de gran envergadura a Espanya. No obstant, sí que hi va haver alguns canvis i mesures importants en matèria laboral, de les quals es mencionaran les més rellevants.

En primer lloc, un dels primers objectius recollits al Programa Nacional de Reformes d'Espanya de 2016¹⁶ és el foment de la creació d'ocupació, especialment de la contractació indefinida. El RD Llei 1/2015¹⁷ introdueix una exempció en la base de cotització empresarial a la Seguretat Social per contingències comunes per aquelles contractacions efectuades des de la seva entrada en vigor fins el 30 de setembre de 2016. Aquesta mesura no va tenir efectes significatius sobre l'ocupació degut al seu caràcter temporal. També s'impulsa el Programa extraordinari d'activació per a l'ocupació, a

¹⁴ Reial Decret-Llei 20/2012, de 13 de juliol, de mesures per garantir l'estabilitat pressupostària i de foment de la competitivitat. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2012/07/13/20/con>

¹⁵ Reial Decret-Llei 16/2013, de 20 de desembre, de mesures per afavorir la contractació estable i millorar l'ocupabilitat dels treballadors. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2013/12/20/16>

¹⁶ *Programa Nacional de Reformas de España 2016*. Ministerio de Hacienda. <https://www.hacienda.gob.es/es-ES/CDI/Paginas/EstrategiaPoliticaFiscal/ProgramaNacionalReformas.aspx>

¹⁷ Reial Decret Llei 1/2015, de 27 de febrer, de mecanisme de segona oportunitat, reducció de càrrega financera i altres mesures d'ordre social. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2015/02/27/1/con>

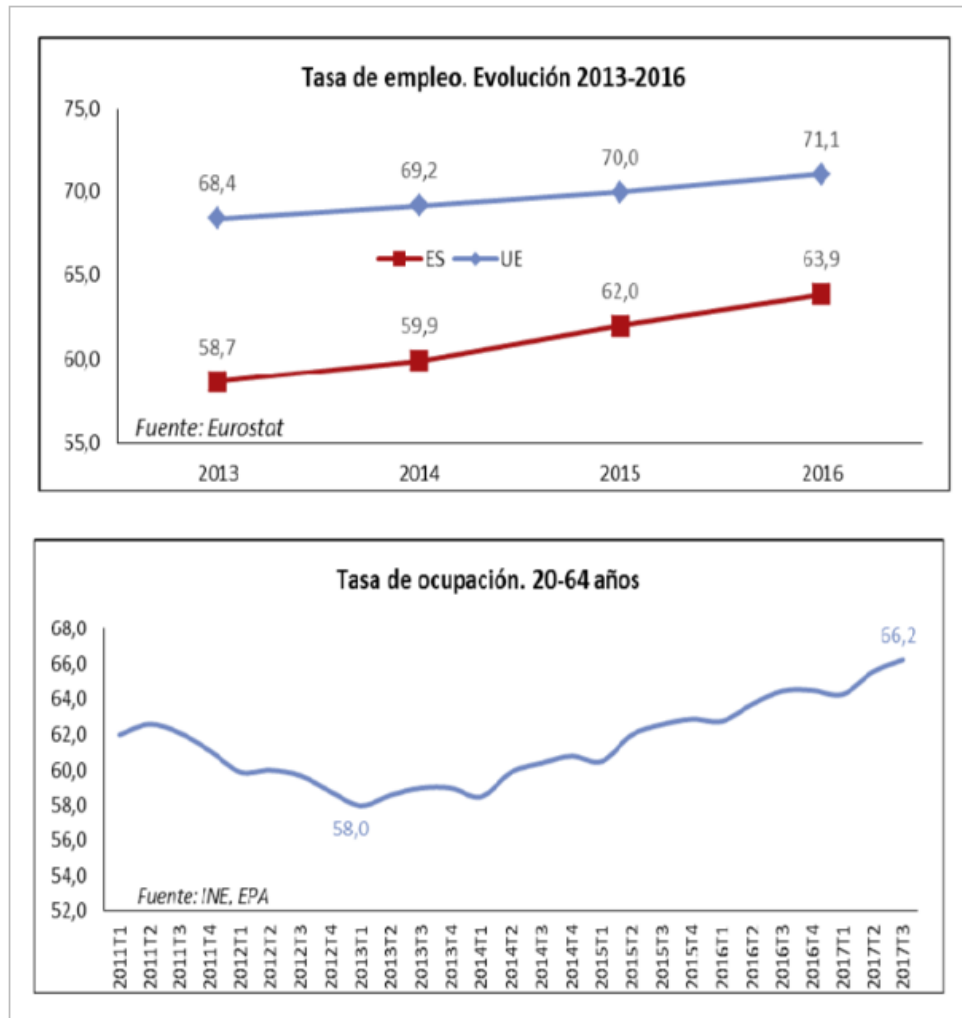
través del RD Llei 16/2014¹⁸, que té per objectiu facilitar la reincorporació al mercat laboral dels desocupats de llarga duració, proporcionant serveis d'orientació personalitzats i ajuda econòmica, que és compatible amb l'ocupació i que per tant, incentiva la contractació d'aquests treballadors. Com a resultat, els primers anys sí que va augmentar l'ocupació molt lleugerament, però a llarg termini no es sostenen aquests efectes.

Posteriorment, finalitzada la vigència de l'Estratègia Espanyola d'Activació per a la Ocupació 2014-2016, que es va centrar en establir i implantar “un nou marc organitzatiu i conceptual en el que hauria de desenvolupar-se tota la planificació, programació, execució i avaluació de les polítiques actives d'ocupació pel conjunt del Sistema Nacional d'Ocupació”¹⁹, s'impulsa l'Estratègia Espanyola d'Activació per la Ocupació 2017-2020, a través del RD 1032/2017, de 15 de desembre. Aquesta nova Estratègia es centra en modernitzar el Sistema, i sobretot en millorar l'ocupabilitat dels desocupats a través de programes de formació i requalificació, així com en promoure la contractació indefinida i reduir la temporalitat en l'ocupació.

A mitjans del 2017, les dades de l'activitat econòmica es reflecteixen en la positiva evolució del mercat laboral, consolidant-se la tendència de creixement iniciada a l'any 2014, any en què es va produir un canvi de tendència del mercat de treball a Espanya. A més, aquest creixement de l'ocupació va arribar també als joves, pels quals la seva afiliació va créixer un 8,9% anual (RD 1032/2017). Així doncs, a l'any 2017 va tenir lloc una recuperació de la taxa d'ocupació entre la població de 20 a 64 anys, observant-se un augment de 8,2 punts percentuals des de 2013, passant del 58% en el primer trimestre de 2013, al 66,2% en el tercer trimestre de 2017.

¹⁸ Reial Decret Llei 16/2014, de 19 de desembre, pel que es regula el Programa d'Activació per a l'Ocupació. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2014/12/19/16>

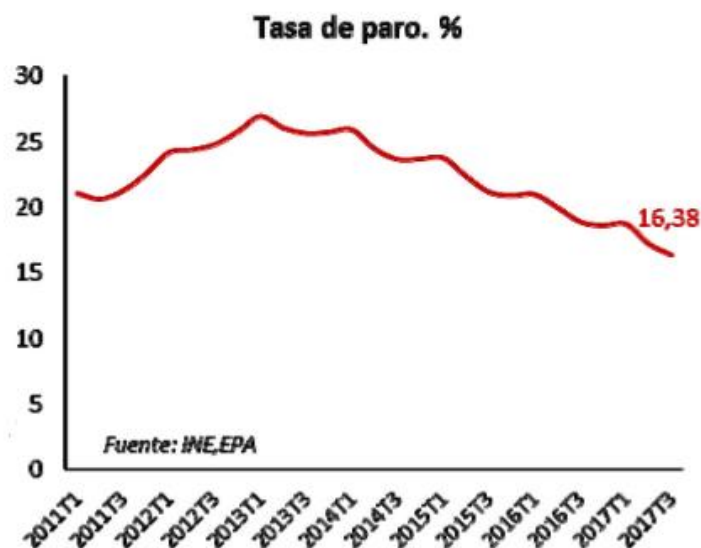
¹⁹ Reial Decret 1032/2017, de 15 de desembre, pel que s'aprova l'Estratègia Espanyola d'Activació per a la Ocupació 2017-2020. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2017/12/15/1032>



Font: Reial Decret 1032/2017, de 15 de desembre, pel que s'aprova l'Estratègia Espanyola d'Activació per a la Ocupació 2017-2020. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2017/12/15/1032>

Aquest ritme de creixement de l'ocupació a Espanya va convertir el país en líder de creació d'ocupació en el conjunt de la UE, així com també liderava la creació d'ocupació entre dones, i encapçalava la creació d'ocupació entre els joves, sent un dels països de la UE en el que es creava un major nombre de llocs de treball a temps complet. Tot això es va reflectir en majors xifres de noves contractacions registrades en els serveis públics d'ocupació, registrant-se al 2016 unes 20 milions de contractacions, gairebé un milió i mig més que al 2015. Un altre factor a destacar és que des de 2014 fins al 2017, les noves contractacions indefinides van créixer per sobre de les contractacions temporals, fet directament vinculat amb el repte d'aquell moment de transformar el creixement en ocupació duradora i de qualitat. No obstant, tot i els avenços assolits, la taxa de temporalitat seguia sent elevada i per sobre de la mitja europea.

Pel que fa a la taxa d'atur, com a conseqüència de tot el que s'ha vingut explicant anteriorment, aquesta va disminuir significativament en el tercer trimestre de 2017, a un ritme bastant sostingut durant la recuperació, que va permetre que des del primer trimestre de 2014 l'atur descendís en més de 2 milions de persones, situant-se al 2017 en el 16,38%, un descens de 10,5 punts percentuals des del màxim del primer trimestre de 2013.

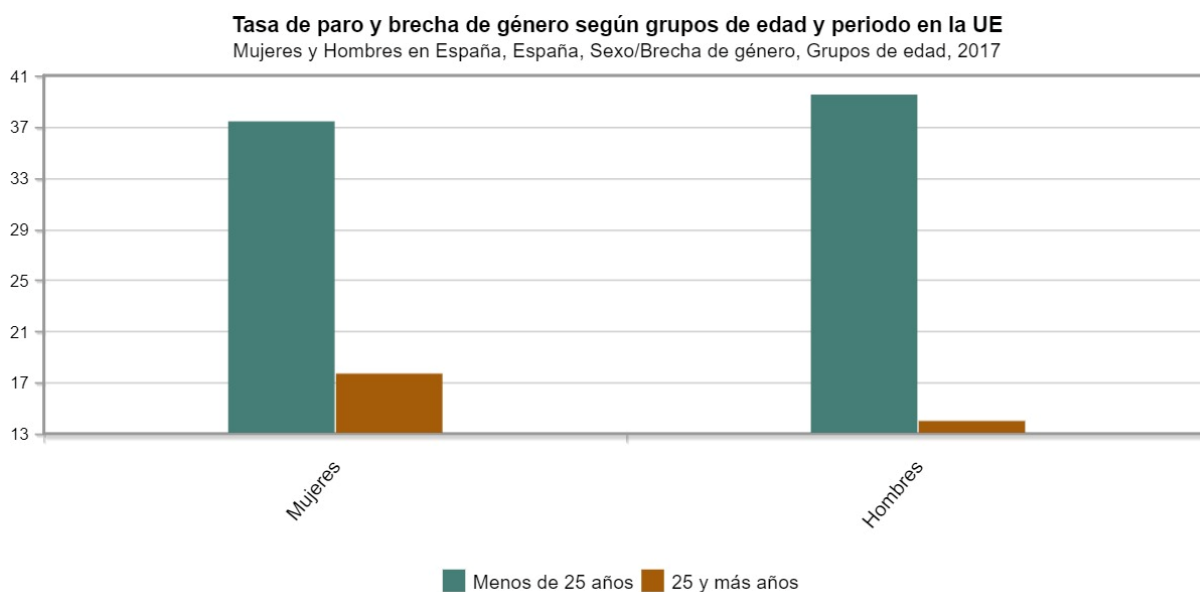


Font: Reial Decret 1032/2017, de 15 de desembre, pel que s'aprova l'Estratègia Espanyola d'Activació per a la Ocupació 2017-2020. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2017/12/15/1032>

En aquest context de canvi i de recuperació, l'Estratègia es defineix en un marc de tendències favorables, donat que s'havia assolit una sòlida creació d'ocupació i una significativa reducció de l'atur, però no es podia oblidar el fet que seguien persistint greus desafiaments per reincorporar al mercat de treball un nombre elevat de persones, i és precisament en aquest punt on es fixa aquesta Estratègia. Es pretenia, doncs, crear més i millor ocupació, que s'adaptés a les necessitats del canvi tècnic i organitzatiu que s'estava produint. Per tal d'aconseguir-ho, es convertia en necessari incentivar l'activació i la permanència en el mercat de treball, apostar per la inversió en capital humà, i comptar amb una ocupació amb drets, igualtat i qualitat, en particular en la conciliació de la vida laboral amb la personal.

Un altre punt molt important que tracta l'Estratègia és el relatiu a la igualtat de gènere. En aquell moment, el nombre de dones desocupades registrades en els Serveis Públics d'Ocupació havia descendit gairebé un 20% des de setembre del 2013, representant a l'octubre de 2017 el 57,85% del total de persones que sol·licitaven ocupació. Tot i

l'acostament de les taxes de desocupació d'homes i dones des de l'inici de la crisi econòmica, la taxa de les dones continuava sent al tercer trimestre de 2017 superior en uns tres punts percentuals (3,41% en el tercer trimestre de 2017)²⁰. És per això que un dels reptes principals tracta de millorar l'activació i reinserció de les dones en el mercat de treball, així com les seves possibilitats d'accés, manteniment i promoció professional en l'ocupació, de manera que les condicions de treball esdevinguessin efectivament iguals entre homes i dones.



Font: Elaboració pròpia a partir de dades obtingudes de l'Institut Nacional d'Estadística (INE)

Paro España Diciembre 2017			
	Total	Hombres	Mujeres
Tasa de desempleo [+]	16,6%	15,0%	18,4%
Desempleo menores de 25 [+]	37,4%		
Diferencia desempleo hombres/mujeres [+]	3,4%		
Desempleo hombres menores de 25 años [+]	37,9%	36,8%	
Paro mayores de 24 años [+]	15,1%	13,4%	17,1%

Font: Datosmacro.com

<https://datosmacro.expansion.com/paro/espana?dr=2017-12>

²⁰ Dades obtingudes del Reial Decret 1032/2017, de 15 de desembre, pel que s'aprova l'Estratègia Espanyola d'Activació per a la Ocupació 2017-2020.

Finalment, com a última mesura en aquest període, al març de 2018, el Govern espanyol va arribar a un acord amb els sindicats del sector públic per millorar les condicions laborals dels empleats públics, incloent un augment salarial gradual i la recuperació de drets laborals perduts durant la crisi econòmica.

Posteriorment, al 2020 esclata la pandèmia de la COVID-19, un fet sense precedents que afectarà pràcticament tots els àmbits de la societat internacional i nacional, posant fi de manera abrupta al creixement econòmic iniciat al 2014. La pandèmia portarà a una crisi amb importants implicacions en matèria laboral, i comportarà nombroses modificacions d'aquesta per adaptar-se a una nova realitat. Moltes de les novetats persisteixen actualment, i s'analitzaran amb detall en el següent apartat.

2.4. Modificacions legislatives des del 2020 fins l'actualitat

2.4.1. Mesures impulsades per fer front a la COVID-19

A partir de març del 2020, amb l'inici de la pandèmia de la COVID-19, el Govern espanyol va implementar una sèrie de mesures laborals extraordinàries per fer front als efectes econòmics i socials de la pandèmia, tals com, entre d'altres, els Expedients de Regulació Temporal d'Ocupació (en endavant, ERTOS), per tal d'intentar amortir l'impacte de la pandèmia i protegir així els llocs de treball i proporcionar ajudes als autònoms.

En aquell moment, la prioritat era el manteniment dels llocs de treball, a la vegada que el manteniment del màxim nombre d'empreses, intentant també, alhora, no reduir en la mesura del possible el poder adquisitiu de les persones, ja que sinó hi havia el risc de paraitzar el consum. A més, tot això s'estava donant en un context sense precedents de tancament internacional, de manera que les vendes a l'exterior es van paraitzar, el qual suposava una amenaça, però això mateix va passar també amb les importacions, fet que suposava, doncs, una oportunitat.

El Programa Nacional de Reformes d'Espanya de 2020²¹ detalla totes les mesures que es van implantar en aquell moment per respondre a la triple crisi sanitària, econòmica i social, principalment mesures de contenció, mesures econòmiques i socials per preservar el teixit econòmic i l'ocupació, i mesures de recolzament a la liquiditat empresarial. Com ja s'ha dit anteriorment, en especial atenció a les Pimes i als autònoms, es van adoptar moratòries i exempcions en el pagament d'impostos i cotitzacions, i com a mesura més important, es va adoptar un règim flexible pels ERTOS. L'objectiu d'aquests és sostenir l'ocupació de les empreses l'activitat de les quals es veia reduïda o, fins i tot, tancada, per causes de força major derivades de la COVID-19. Totes aquestes mesures van ser adoptades, majoritàriament, a través de la figura del RD Llei²².

A més, en l'àmbit de la protecció dels treballadors, es van posar en marxa mesures per fomentar les modalitats de treball no presencial sempre que fos possible²³, així com també s'estableixen mesures per afavorir la conciliació de la vida laboral i familiar, mitjançant el dret dels treballadors per compte aliè que acreditin deures de cura de menors de 12 anys i persones dependents com a conseqüència dels tancaments de centres educatius i assistencials, a accedir a l'adaptació o reducció de la seva jornada, amb la consegüent disminució proporcional del salari (Programa Nacional de Reformes, 2020). No obstant, el teletreball no era una opció possible en tot cas, de manera que molts treballadors autònoms van haver de cessar la seva activitat, i molts altres treballadors van perdre el seu lloc de treball, tot sense poder tenir accés a les prestacions ordinàries del sistema de desocupació, ni amb possibilitats de trobar un nou lloc de treball en tal context de crisi sanitària. Enfront això, s'aprova el dret a prestació contributiva per desocupació dels treballadors afectats per ERTOS per la COVID-19, tot i no complir amb el requisit de cotització prèvia exigida, així com altres prestacions excepcionals de garantia de renda, com per exemple la prestació extraordinària per cessament d'activitat per als autònoms afectats per l'estat d'alarma, el subsidi extraordinari per a treballadors amb contracte temporal, prestació pels treballadors fixos discontinus, etc.

²¹ Programa Nacional de Reformes 2020. Ministerio de Hacienda. <https://www.hacienda.gob.es/ES/CDI/Paginas/EstrategiaPoliticaFiscal/ProgramaNacionalReformas.aspx>

²² Alguns d'aquests són els següents: RD Llei 6/2020, de 10 de març, pel que s'adopten determinades mesures urgents en l'àmbit econòmic i per la protecció de la salut pública; RD Llei 7/2020, de 12 de març, pel que s'adopten mesures urgents per respondre a l'impacte econòmic del COVID-19; RD Llei 8/2020, de 17 de març, per fer front a l'impacte econòmic i social del COVID-19; entre d'altres.

²³ Per Reial Decret-Llei 15/2020, de 21 d'abril, de mesures urgents complementàries per recolzar l'economia i l'ocupació. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/04/21/15/con>

El 18 de març entra en vigor el RD Llei 8/2020, de 17 de març, de mesures urgents extraordinàries per fer front a l'impacte econòmic i social de la COVID-19²⁴, el qual impulsava tota una sèrie de mesures per fer front a la pandèmia, algunes de les quals s'han mencionat al paràgraf anterior. Posteriorment, el 30 de setembre de 2020 va entrar en vigor el Reial Decret-Llei 30/2020, de mesures socials en defensa de l'ocupació²⁵, el qual preveia mesures excepcionals enfront la situació d'emergència sanitària causada per la pandèmia respecte els efectes negatius sobre les empreses i l'ocupació. Tal com es determina en la seva Exposició de Motius, aquestes mesures van sobretot relacionades amb les suspensions i reduccions de jornada per causa de força major i causes ETOP vinculades a la COVID-19, així com les mesures extraordinàries vinculades a les mateixes en matèria de protecció per desocupació i cotitzacions. A més, també estableix que tota la normativa adoptada per causa de la pandèmia té com a eix fonamental les mesures de flexibilitat interna, així com l'objectiu d'estabilitzar l'ocupació, evitar la destrucció de llocs de treball i de la capacitat productiva del teixit empresarial i flexibilitzar els mecanismes precisos. D'aquesta manera, el RD Llei pretén esmorteir els efectes socioeconòmics i salvaguardar l'ocupació.

Per tant, el gran objectiu d'aquest RD Llei era defensar l'ocupació i garantir la viabilitat futura de les empreses. Per aconseguir-ho, es va prorrogar l'aplicació de les mesures excepcionals de l'art. 22 del RD Llei 8/2020, així com del procediment especial regulat a l'art. 23 del mateix RD Llei. És a dir, es van prorrogar automàticament tots els ERTOS basats en l'art. 22 del RD Llei 8/2020. Cal tenir en compte, però, que amb aquest nou RD Llei 30/2020, es van prorrogar algunes de les mesures del RD Llei 8/2020 de forma automàtica, mentre que hi havia altres mesures a les que les empreses s'hi havia d'acollir expressament.

Les noves mesures que es van adoptar es troben als arts. 13 i 14 i en la Disposició Addicional quarta, i consisteixen en garantir uns ingressos a aquells treballadors que es van veure afectats per la suspensió de l'activitat en virtut de resolució administrativa, aquells que no tenien accés a una prestació ordinària de cessament, i als treballadors

²⁴ Reial Decret Llei 8/2020, de 17 de març, de mesures urgents extraordinàries per fer front a l'impacte econòmic i social de la COVID-19.

<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/03/17/8/con>

²⁵ Reial Decret Llei 30/2020, de 29 de setembre, de mesures socials en defensa de l'ocupació.

<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2020/09/29/30>

autònoms de temporada que van veure reduïda la seva activitat. A més, es remarca que el Govern preveia adoptar totes aquelles mesures necessàries per fer compatible un creixement econòmic sostenible i inclusiu.

2.4.2. *Mesures posteriors a la pandèmia de la COVID-19 fins l'actualitat*

L'any 2021, en un context post-pandèmic, el país encara es trobava en una situació d'incertesa econòmica i sanitària. El PIB de l'economia espanyola va descendir en un any un 10,8% (Programa Nacional de Reformes 2021²⁶). Així doncs, s'impulsa el Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència, en sintonia amb el Pla de Recuperació europeu *Next Generation EU*, per tractar de pal·liar els efectes de la pandèmia i recuperar l'activitat econòmica anterior a aquesta. Algunes de les reformes del Pla pel que fa al mercat de treball tenen com a objectiu reduir la temporalitat, l'atur estructural i el juvenil, i es basen en els següents elements (Programa Nacional de Reformes 2021):

- Establir tres tipus de contractes: “estable”, “temporal” i “de formació”.
- Nous instruments de flexibilitat interna alternatius a l'acomiadament i l'alta temporalitat, mitjançant l'ajustament del temps de treball enfront a caigudes de la demanda cíclics o extraordinàries, i d'acompanyament de processos estructurals de transició en sectors de reconversió.
- La garantia d'un treball digne mitjançant una regulació adequada del teletreball, així com la modernització dels mecanismes de negociació col·lectiva.
- Una modernització dels sistemes de cassació (*matching*) d'oferta i demanda, de les bonificacions i les polítiques actives d'ocupació.

A més del context post-pandèmic, ens trobem en un moment d'intensa digitalització en l'àmbit productiu, el qual exigeix una modernització del marc laboral i dels mecanismes de concertació laboral i de negociació col·lectiva. Tal com diu el Programa Nacional de Reformes, els amplis acords aconseguits en l'àmbit del teletreball i la regulació dels treballadors de repartiment de les plataformes digitals (*riders*) suposen dos primers exemples de regulació que situen Espanya a l'avantguarda de l'adaptació del

²⁶ Programa Nacional de Reformas 2021. Ministerio de Hacienda. <https://www.hacienda.gob.es/es-ES/CDI/Paginas/EstrategiaPoliticaFiscal/ProgramaNacionalReformas.aspx>

marc normatiu a les noves realitats digitals. Es lluita, també, per reduir la bretxa de gènere i l'atur juvenil.

L'any 2021 s'aprova una nova reforma, que va entrar en vigor a principis del 2022 amb el Reial Decret-Llei 32/2021, de mesures urgents per la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació en el mercat de treball²⁷. La seva Exposició de Motius manifesta com a un dels seus objectius “la simplificació i reordenació de les modalitats de contractació laboral”, per “dissenyar adequadament aquests nous tipus de contractes perquè el contracte indefinit sigui la regla general i el contracte temporal tingui un origen exclusivament causal, evitant una utilització abusiva d'aquesta figura i una excessiva rotació de persones treballadores”. Per assolir-ho, s'inclouen diverses mesures enfocades a dificultar la contractació temporal, que són, l'eliminació del contracte d'obra i servei, la modificació del règim jurídic dels contractes temporals mitjançant la reducció dels motius que permeten aquest tipus de contractació, la reformulació del contracte fix-discontinu, i el reforç de la conversió dels contractes temporals en indefinits en els supòsits d'incompliment de la normativa sobre contractació temporal o la relativa a l'encadenament de contractes temporals (De la Fuente Lavín i Zubiri Rey, 2022)²⁸. Amb l'aplicació d'aquestes noves mesures s'inverteix la tendència espanyola de tants anys a favor de la contractació indefinida, assolint així una reducció de la temporalitat en l'ocupació. Amb aquesta reforma, es facilita també la prolongació dels ERTOS per causes ETOP o derivades de força major, amb exoneracions i condicions simplificades per a les petites empreses. Per últim, amb aquesta reforma es pretén impulsar la modernització de la negociació col·lectiva, introduint bàsicament dues novetats en aquest sentit, que són, en primer lloc, la recuperació de la ultraactivitat indefinida, és a dir, que les condicions establertes en un conveni segueixin en vigor tot i després de finalitzar la seva vigència expressa, i en segon lloc, la derogació de la prevalença salarial del conveni d'empresa,

²⁷ Reial Decret-Llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació en el mercat de treball. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/12/28/32/con>

²⁸ De la Fuente Lavín, M., Zubiri Rey, J. B. (2022). La reforma laboral de 2021 en España, cambio de tendencia en la regulación de la contratación temporal. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*. N° 3, 199-223. <https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/593>

sent els convenis sectorials els que marcaran els salaris mínims, de manera que el conveni d'empresa no tindrà prioritat aplicativa sobre del salari base i els complements salarials.²⁹

Cal destacar també que a l'any 2021 entra en vigor la Llei 10/2021, de treball a distància³⁰, la qual, tal com determina la seva Exposició de Motius, tracta d'establir les condicions laborals dels teletreballadors, i de compaginar les necessitats de flexibilitat i seguretat que són comunes a aquests i a les empreses. També destaca en la seva Exposició de Motius com, per la seva banda, el RD Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació³¹, va modificar l'art. 34.8 de l'ET, anticipant-se al contingut de la Directiva 2019/1158 (UE) del Consell, de 20 de juny de 2019, relativa a la conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors, i per la qual es deroga la Directiva UE 2010/18 del Consell, en la qual s'estableix un autèntic dret a la conciliació de la vida laboral i familiar a través de l'ús de les formes flexibles de treball, incloses les fórmules de treball a distància.

D'aquesta manera, als reptes que ja es plantejaven en l'àmbit laboral espanyol (taxes de temporalitat, risc de pobresa salarial, precarietat laboral i una forta segmentació), es sumen nous desafiaments que obliguen a enfrontar els canvis post-pandèmia en els processos de globalització i digitalització, i l'ús de fórmules eficaces d'increment de productivitat que augmentin la qualitat en l'ocupació i redueixin l'existència de bretxes salarials i professionals.

Al juny del 2023 s'aprova la nova Llei de Famílies a través del RD Llei 5/2023³², amb la qual s'introdueixen una sèrie de mesures amb l'objectiu de facilitar la conciliació i de

²⁹ (2022, 7 de febrer). *Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo*. II-lustre Col·legi de l'Advocacia de Barcelona. <https://www.icab.es/en/actualitat/noticies/news/Real-Decreto-ley-32-2021-de-28-de-diciembre-de-medidas-urgentes-para-la-reforma-laboral-la-garantia-de-la-estabilidad-en-el-empleo-y-la-transformacion-del-mercado-de-trabajo/>

³⁰ Llei 10/2021, de 9 de juliol, de treball a distància. <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/07/09/10>

³¹ Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6/con>

³² Reial Decret-Llei 5/2023, de 28 de juny, pel que s'adopten i prorroguen determinades mesures de resposta a les conseqüències econòmiques i socials de la Guerra d'Ucraïna, de recolzament a la reconstrucció de l'illa de La Palma i a altres situacions de vulnerabilitat; de transposició de Directives de la Unió Europea en matèria de modificacions estructurals de societats mercantils i conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors; i d'execució i compliment del Dret de la Unió Europea. <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2023/06/28/5/con>

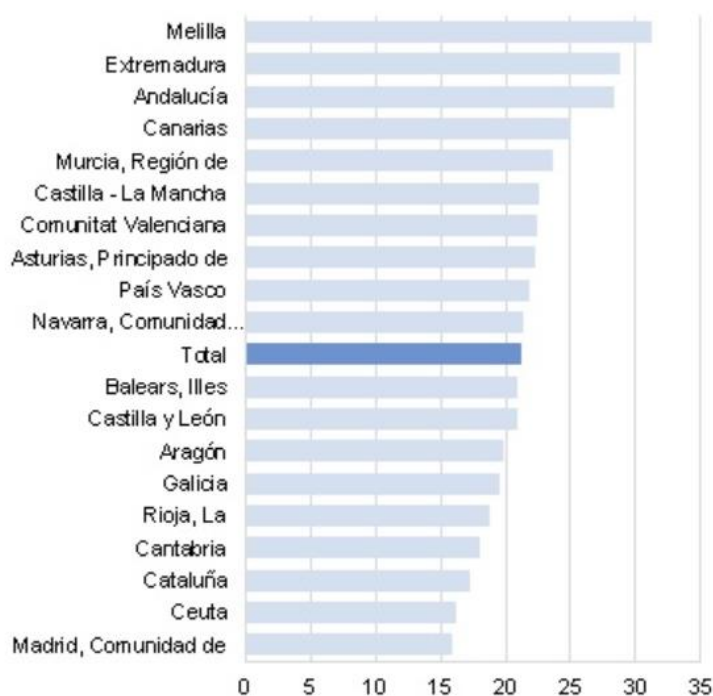
fomentar la igualtat en el repartiment de càrregues familiars, i que sorgeix de la necessitat d'adaptar-se a la Directiva UE 2019/1558. Amb aquesta llei s'introdueixen nous permisos laborals a l'ET i s'amplien els casos en què poden aplicar-se alguns dels ja existents. D'aquesta manera, incrementa la duració dels permisos parentals; s'introdueix un permís especial per absentar-se del lloc de treball per causa de força major quan sigui necessari per motius familiars urgents relacionats amb familiars o persones convivents (permís retribuït equivalent a un màxim de quatre dies a l'any); s'amplien de dos a cinc dies els permisos retribuïts per malaltia de l'art. 37.3.b de l'ET; s'afegeixen més garanties pel que fa a la sol·licitud d'adaptació de la jornada laboral per raons de conciliació; s'introdueixen noves causes de nul·litat d'acomiadament; etc.

Amb tot això, ja cap al 2023 el país es troba en un context en què l'ocupació va registrar al 2022 el seu major creixement en 15 anys, mentre que la taxa de temporalitat es va reduir fins a acostar-se ja a la mitja europea, així com també es dona una reducció històrica de l'atur juvenil, i una millora de l'estabilitat i qualitat de l'ocupació (Programa Nacional de Reformas 2023³³). Al mateix any, entra en vigor la Llei 3/2023, de 28 de febrer, d'Ocupació³⁴.

³³ Programa Nacional de Reformas 2023. Ministerio de Hacienda. <https://www.hacienda.gob.es/es-ES/CDI/Paginas/EstrategiaPoliticaFiscal/ProgramaNacionalReformas.aspx>

³⁴ Llei 3/2023, de 28 de febrer, d'Ocupació. <https://www.boe.es/eli/es/l/2023/02/28/3/con>

Trabajadores con contrato temporal. 2022 (%)



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

Font: Instituto Nacional de Estadística

https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259944107218&p=1254735038414&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayou¶m1=PYSDetalleFichaIndicador¶m3=1259937499084

Trabajadores con contrato de trabajo temporal (% de asalariados de 15 a 64 años)

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
España	34,0*	31,6	29,2	25,3*	24,8	25,2	23,4	23,2	24,0	25,2	26,1	26,8	26,9	26,3	24,2	25,2*	21,2*
Unión Europea	15,9	16,0	15,5	14,8	15,2	15,3	14,9	14,8	15,2	15,4	15,6	15,7	15,5	15,0	13,5	14,0*	14,0

Temporary employees as percentage of the total number of employees, by sex, age and citizenship (%) [LFSA_ETPGAN]

(*) ruptura de serie

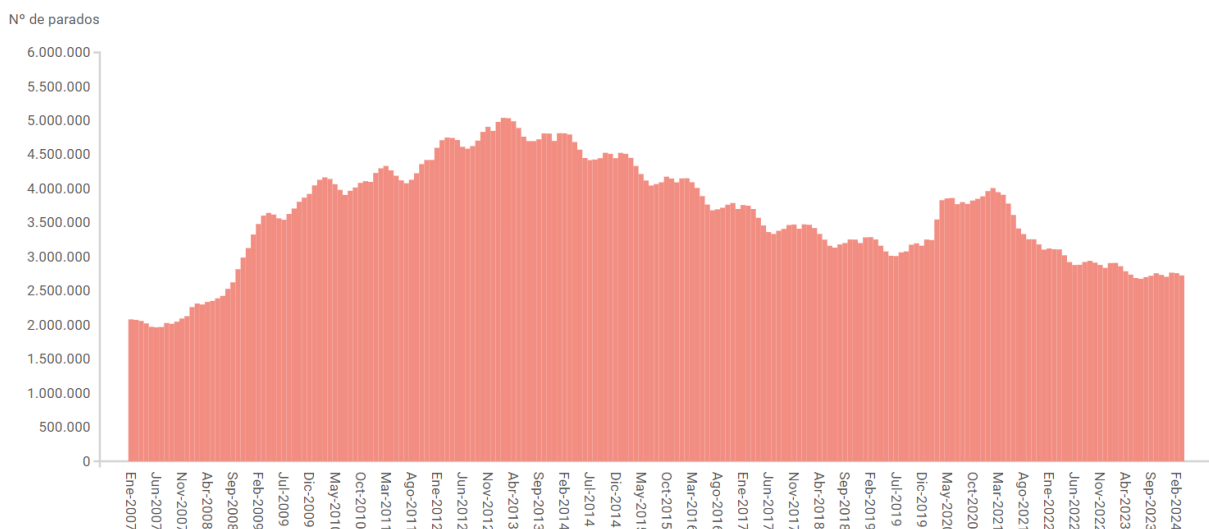
Nota: en España la población es de 16 y más años

Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat

Font: Instituto Nacional de Estadística

https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259944107218&p=1254735038414&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayou¶m1=PYSDetalleFichaIndicador¶m3=1259937499084

Evolució de l'atur registrat des del 2007



Font: Ministeri d'Ocupació i Seguretat Social

<https://www.rtve.es/noticias/el-paro-espana/paro-registrado/>

Un altre fet d'actualitat molt important és el pacte entre el Govern del PSOE i Sumar, pel qual pretenen tirar endavant una sèrie de propostes de reforma de l'ET. D'entre les més destacades, hi ha la proposta de reduir la jornada laboral màxima, sense reducció salarial, de 40 a 37 hores i mitja setmanals, de forma progressiva, reduint-la fins a 38,5 al 2024, i fins a les 37 hores i mitja al 2025. Proposen també revisar les causes i indemnitzacions de l'acomiadament, establint garanties enfront a l'acomiadament per donar compliment a la Carta Social Europea. A més, es comprometen a garantir un augment del Salari Mínim Interprofessional (SMI)³⁵, així com la firma d'un gran pacte de rendes per l'estabilitat de preus que garanteixi la recuperació del poder adquisitiu dels salaris, i també a introduir millores en els permisos remunerats i en la flexibilitat de la jornada laboral.

Una altra d'aquestes mesures proposades, ja aprovada, és la cotització de pràctiques no remunerades, i en aquesta línia, proposen també aprovar l'estatut del becari.

Pel que fa l'assistència per desocupació, es pretén facilitar-ne l'accés i la compatibilitat amb l'ocupació; es fa referència a impulsar polítiques actives d'ocupació per als joves per

³⁵ El Reial Decret 145/2024, de 6 de febrer, pel que es fixa el SMI per a 2024, incrementa el SMI en un 5% respecte el seu anterior augment a 1.080 euros/mes, quedant fixat així en 37,8 euros/dia o 1.134 euros/mes (14 pagues), amb efectes retroactius des de l'1 de gener de 2024. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2024/02/06/145>

lluitar contra la desocupació juvenil i a dur a terme un pla de xoc contra l'atur de llarga duració, desplegant serveis perquè aquestes persones comptin amb un perfil individualitzat que els permeti accedir a oportunitats d'ocupació, empenedoria o formació.

En conclusió, aquest pacte entre els dos governs proposa tota una sèrie de mesures que tendeixen a la flexibilitat i a la seguretat dels llocs de treball, mirant sobretot pels interessos dels treballadors, i reduint substancialment les possibilitats de contractació temporal, incentivant la contractació indefinida, i dificultant l'acomiadament i la flexibilitat interna de les empreses.

3. ANÀLISI MATERIAL DEL PARADIGMA DE FLEXISEGURETAT EN LA NORMATIVA LABORAL

En aquest apartat s'analitzaran, per una banda, els mecanismes de flexiseguretat de l'empresa, i per altra banda, els mecanismes de flexiseguretat dels treballadors que es troben a la normativa laboral vigent. D'aquesta manera, s'avaluarà en termes generals la situació de la nostra regulació tant des de la perspectiva de la flexiseguretat interna com de la flexiseguretat externa.

3.1. La flexiseguretat interna

3.1.1. L'ingrés a l'empresa

Les últimes reformes laborals han evidenciat la voluntat legislativa de fomentar l'ocupació i, en particular, la contractació indefinida, per tal de reduir la desocupació i frenar la segmentació del mercat de treball provocada per l'alta taxa de temporalitat que el país porta arrossegant des de fa dècades.

Venint d'una tendència en què la contractació temporal era molt generalitzada, es comença a fomentar la contractació indefinida; no obstant, sense la concessió a l'empresari de prou incentius per a fomentar-la, tals com podrien ser, principalment, subvencions i reduccions i bonificacions en les quotes de la Seguretat Social.

Després de l'última reforma laboral (RD Llei 32/2021), els tipus de contracte de treball han sigut objecte d'importants modificacions, no només pel que fa a la fomentació de la contractació indefinida, com s'ha mencionat, per la qual s'introdueix també la novetat d'un límit d'encadenament de contractes de 18 mesos (en un període de 24 mesos)³⁶. Desapareix el contracte per obra i servei determinat a favor de contractes per circumstàncies de la producció i contractes per substitució de la persona treballadora (contracte d'interinitat). Per últim, es regula també el contracte de treball fix-discontínu (activitat estacional o de temporada; empreses de treball temporal; contractes i subcontractes), i el contracte de treball formatiu (contractes en formació en alternança, o per a la pràctica professional).

3.1.2. L'adaptació interna

Per a la part empresarial és important poder adaptar les condicions de treball a la conjuntura de cada moment. Les reformes laborals han tractat d'eliminar o atenuar certes rigideses en la regulació i aplicació d'algunes de les institucions de la relació laboral. Per exemple, facilitant la mobilitat funcional, concedint possibilitats com la distribució irregular de la jornada, superar el límit de nou hores de jornada ordinària diària, acumular el descans setmanal, etc. Així mateix, el legislador ha facilitat la mobilitat geogràfica i les modificacions substancials de les condicions de treball, així com també ha flexibilitzat la suspensió del contracte i la reducció de la jornada per causes ETOP.

A més, el legislador ha establert mecanismes perquè la negociació col·lectiva no impedeixi l'adopció de mesures de flexibilitat interna en les empreses; el RD Llei 7/2011 va ser pioner en aquesta direcció, tot i que la reforma de 2012 va intensificar aquests mecanismes, incorporant previsions que continuen vigents i que permeten major flexibilitat.

³⁶ La normativa anterior establia un límit molt més ampli, de 24 mesos en un marc de 30 (Llei 43/2006, de 29 de desembre, per la millora del creixement i l'ocupació).

3.1.3. L'extinció de la relació laboral

Pel que fa a l'extinció de la relació laboral, a través de les successives reformes es pot observar com l'evolució normativa ha seguit, generalment, una línia flexibilitzadora. Per una banda, en antigues reformes, es van suavitzar les limitacions causals de determinades extincions³⁷. Per altra banda, la tendència general anterior també alleugeria les exigències formals de les decisions extintives, per exemple, l'eliminació de l'exigència d'expedient previ en l'acomiadament disciplinari (RRDD Llei 18/1976 i 17/1977), o la concessió a l'empresari de la possibilitat d'esmenar un acomiadament irregular en el termini dels vint dies següents (reforma 1994), la reducció del cost de l'acomiadament, etc.

Actualment, l'ET preveu la suspensió o reducció de jornada per causes ETOP o per causes de força major, fonamentalment en el seu art. 47. Es tracta d'un mecanisme clàssic de flexibilitat interna que pot ser utilitzat per evitar la destrucció d'ocupació en casos, per exemple, de crisi econòmica.

Amb la reforma del RD Llei 32/2021, s'incorporen a la legislació els ERTOS com a mesura de manteniment de l'ocupació, mesura que anteriorment era "extraordinària", però que a partir de la COVID-19 s'incorpora a la normativa ordinària, tant per causes ETOP com per causes de força major. Amb aquest RD Llei es reforma l'art. 47 de l'ET, i s'afegeix un art. 47 bis, el qual conté el "Mecanisme RED", un nou mecanisme permanent de flexibilitat interna i requalificació de treballadors en transició. Aquestes dues mesures de flexibilitat interna són necessàries com a mesures d'adaptació i alternatives més eficients i de menor cost social que les reduccions de plantilla o el recurs de la contractació temporal. És a dir, amb el RD Llei s'incorporen mesures per facilitar l'ús dels ERTOS com a fórmula alternativa i prioritària a les extincions de les relacions laborals.

³⁷ Per exemple, la incorporació de l'acomiadament per circumstàncies objectives (RD Llei 17/1977), posteriorment noves causes com la motivada per insuficiències de dotació econòmica en l'àmbit públic (reforma 2001), o la introducció de les causes organitzatives i productives com a motiu d'extinció (reforma 1994). També l'extinció per causes ETOP o l'acomiadament objectiu per absentisme (reformes 1997, 2010-2011, 2012) (García Rubio, 2018).

Així doncs, actualment se li dona un gran valor a la figura de flexiseguretat interna com a mitjà de manteniment de l'ocupació. Es pretén consolidar un mecanisme permanent que garanteixi un adequat marc de flexibilitat enfront a la destrucció d'ocupació.

3.1.4. Seguretat normativa i judicial

La seguretat normativa i judicial en matèria laboral en l'ordenament jurídic espanyol és un aspecte crític per garantir que les relacions laborals siguin justes, equitatives i predicibles. Per a la part empresarial, revesteix especial importància l'existència d'un marc normatiu estable per tal que les empreses puguin dur a terme accions empresarials a mig i llarg termini i per prendre decisions emparades per la normativa.

Així doncs, els elements que contribueixen a aquesta seguretat en el context laboral són, en primer lloc, disposar d'estabilitat en les lleis laborals. L'ordenament jurídic laboral espanyol està basat en lleis fonamentals, com l'ET, que regula el marc general per les relacions laborals, així com també en moltes altres normes laborals. Per altra banda, es compta amb procediments judicials enfront als Tribunals Socials per resoldre disputes de matèria laboral, i en aquest sentit és important la garantia d'estabilitat en la interpretació dels tribunals, per assegurar així un nivell de seguretat jurídica tant pels treballadors com per les empreses. Una altra qüestió important irrefutable és la protecció de la normativa laboral envers els drets fonamentals, especialment alguns com el dret a la no discriminació, el dret a la llibertat sindical, o el dret a la privacitat, entre d'altres.

Finalment, el nou mecanisme RED de l'art. 47 bis de l'ET, mencionat anteriorment, s'incorpora com a un mecanisme pensat per actuar de manera preventiva davant de futures crisis, i és important en aquest sentit perquè dota d'un marc estable de garanties als treballadors i empreses en casos de fluctuacions cícliques de la demanda, o per sectors afectats per canvis estructurals.

Amb tot això, podem veure com la normativa laboral tracta d'oferir un marc legal estable que proporcioni seguretat a les empreses – i també als treballadors – i, tot i que és molt extens i abasta qüestions de gran rellevància, encara pot presentar certes deficiències, en part perquè sol estar sotmesa a constants canvis, que mermen la seguretat normativa i judicial de les empreses en el marc de les relacions laborals.

3.1.5. Conciliació

La conciliació de la vida laboral, personal i familiar adquireix una especial rellevància en el context de les polítiques laborals, d'ocupació i socials enfocades des de la perspectiva de la flexiseguretat, ja que posen èmfasi en aspectes com la flexibilitat en la gestió del temps de treball i la seguretat en el mercat de treball, concebuda aquesta última com la capacitat de mantenir-se actiu en l'ocupació i progressar professionalment. Així mateix, en el debat sobre la necessitat i les implicacions d'orientar les polítiques d'ocupació entorn a la idea de flexiseguretat, la conciliació ha sigut destacada expressament com a un aspecte especialment vinculat a les polítiques dirigides a combatre la segmentació laboral i afavorir la igualtat de gènere en el mercat de treball (Jurado Segovia, 2018³⁸).

La normativa laboral recull diverses mesures que protegeixen aquesta conciliació, i que vetllen per permetre als treballadors mantenir un equilibri entre la seva vida professional i les seves responsabilitats familiars i personals. Aquestes garanties legals són fonamentals per millorar la qualitat de vida dels treballadors i el seu benestar general, i són, principalment, la reducció de la jornada, els permisos de maternitat i paternitat, excedències per cura de familiars, teletreball i treball flexible, permisos retribuïts per assumptes familiars, i adaptació de la jornada laboral. No obstant, per altra banda es posa de relleu els efectes negatius que l'exercici de certs drets de conciliació tenen sobre la seguretat en el mercat de treball, com per exemple les reduccions de jornada o les excedències, efectes que recauen sobretot en les dones, que són les que majoritàriament exerceixen aquests drets, de manera que les responsabilitats familiars i l'exercici d'aquests drets són uns dels factors que incideixen en la bretxa de gènere en el mercat laboral, tot i els recents esforços per equiparar l'exercici d'aquests drets entre homes i dones, com per exemple, la recent equiparació de la baixa de paternitat i maternitat a setze setmanes.

³⁸ Jurado Segovia, A. (2018). Flexiseguridad y reformas laborales: propósitos y resultados. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, ISSN 2254-3295, N° Extra 135 (Ejemplar dedicado a: El modelo de flexiseguridad en el ordenamiento laboral español), 113-137.

<https://dialnet-unirioja-es.are.uab.cat/servlet/articulo?codigo=6510200>

En aquest sentit, cal tenir en compte també les dificultats per dissenyar des de la legislació laboral mecanismes de conciliació que no sacrificuin excessivament la necessària flexibilitat empresarial, sobretot pel que fa a empreses amb menys marges organitzatius per les característiques de la seva activitat i la seva mida, ja que això aniria en contra dels principis de flexiseguretat. Per tant, el paper del legislador laboral és limitat i complicat a l'hora d'abordar aquesta qüestió, en un context social en què cada vegada es valora i es reivindica més aquesta conciliació per part dels treballadors.

3.1.6. Estabilitat en l'ocupació

L'estabilitat en el lloc de treball es centra en garantir la continuïtat i seguretat del treballador en el seu lloc de treball, i és també una qüestió lligada a la idea de flexiseguretat. La tendència legislativa que ens precedeix consistia en flexibilitzar l'ingrés a l'empresa a través de modalitats de contractació temporal, però també flexibilitzar la sortida, dificultant així, per ambdues vies, la garantia d'estabilitat en l'ocupació.

No obstant, aquesta tendència ha anat canviant durant els darrers anys per donar pas a una voluntat de garantir la continuïtat del vincle laboral, és a dir, evitar l'acomiadament. Les reformes laborals recents a Espanya han tractat de reduir la temporalitat excessiva i fomentar l'estabilitat en l'ocupació, alhora que oferir mecanismes de flexibilitat interna per a les empreses. Per exemple els ERTOS, que permeten suspendre temporalment el lloc de treball sense cessar el vincle laboral, o també el nou Mecanisme RED de flexibilitat i estabilització de l'ocupació, introduït per l'última reforma laboral, amb el qual es persegueix l'objectiu de permetre mesures de reducció de jornada i suspensió de contractes de treball com a alternativa a l'acomiadament, preservant així el lloc de treball i garantint en major mesura l'estabilitat.

3.1.7. *Salaris dignes*

Tal com diu Mercader Uguina (2018)³⁹, la variable salarial posseeix dues cares en relació amb la flexiseguretat. Des de la perspectiva de la flexibilitat, es busca l'establiment de sistemes retributius que facilitin fórmules salarials més adaptades a les necessitats conjunturals de les empreses, i s'identifica generalment amb la introducció d'instruments de retribució variable. Des de la perspectiva de la seguretat, aquesta es projecta sobre la garantia retributiva de percebre per part dels treballadors un salari digne de forma estable en el seu lloc de treball, així com també la garantia retributiva per la pèrdua del lloc de treball, és a dir, amb l'existència d'un sistema de compensacions que garanteixi una prestació en situacions de desocupació.

3.2. La flexiseguretat externa

3.2.1. *Polítiques d'activació de l'ocupació: intermediació, incentius i formació*

En el si de la relació laboral s'ha vingut reconeixent des de fa temps als treballadors el dret a la formació professional en el lloc de treball i el dret al desenvolupament de plans i accions formatives tendents a afavorir la seva major ocupabilitat. Al 2010 es va afegir que durant les suspensions de contractes o reduccions de jornada per causes empresarials “es promourà el desenvolupament d'accions formatives vinculades a l'activitat professional dels treballadors afectats l'objecte del qual sigui augmentar la seva polivalència o incrementar la seva ocupabilitat”. Aquesta mesura és introduïda també al setembre de 2020, i es repeteix seguidament a l'any 2021. A més, des de 2012 s'estableix el nou dret a la formació necessària per a l'adaptació dels treballadors a les modificacions operades en el lloc de treball.

Un dels instruments més importants utilitzats pel legislador en quant a polítiques actives d'ocupació han sigut els incentius econòmics a la contractació, materialitzats en forma de subvencions, o en especial, a través de reduccions i bonificacions en les quotes

³⁹ Mercader Uguina, J. R. (2018). Flexiseguridad y reformas laborales: propósitos y resultados. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, ISSN 2254-3295, N° Extra 135, (Ejemplar dedicado a: El modelo de flexiseguridad en el ordenamiento laboral español), 197-220.

<https://dialnet-unirioja-es.are.uab.cat/servlet/articulo?codigo=6510200>

a la Seguretat Social. Un altre d'important és el foment de la formació professional, dirigida tant a treballadors ocupats com a persones desocupades, amb l'objectiu de reforçar la productivitat i competitivitat de les empreses, i de potenciar l'ocupabilitat dels treballadors.

Actualment, l'Estratègia Espanyola de Recolzament Actiu a l'Ocupació 2021-2024⁴⁰, vetlla per la importància de les polítiques actives d'ocupació, considerant-les un element substancial per acompanyar les persones en les transicions laborals, a través de l'orientació, el reciclatge professional i l'aprofitament de les oportunitats d'ocupació al llarg de la vida laboralment activa. A més, determina que són un complement imprescindible de les polítiques de protecció de l'ocupació, i un instrument útil per evitar l'exclusió laboral i la cronificació de la dependència de les mesures de protecció. També són importants per contribuir a la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'ocupació, en tant que actuen sobre les causes de la menor ocupabilitat, tals com els desajustos en la qualificació, o les dificultats per adquirir experiència professional.

3.2.2. Protecció per desocupació i mesures d'actualització i de maximització de les possibilitats de tornar al mercat de treball

La protecció per desocupació⁴¹ està destinada a les persones treballadores que, en edat de treballar, han perdut el seu lloc de treball, veuen suspès el seu contracte, o bé veuen reduïda la seva jornada laboral. Al llarg de les reformes laborals, la normativa en relació a la protecció atribuïda als treballadors durant situacions de desocupació ha evolucionat considerablement. Un dels aspectes més importants és que s'estableix una connexió entre el dret a la protecció i la participació en accions de cerca d'ocupació i formació. Per altra banda, les mesures d'actualització i de maximització de les possibilitats de tornar al mercat de treball es centren en facilitar la reintegració dels treballadors al mercat laboral.

Els principals aspectes d'aquest sistema són, en primer lloc, les prestacions i els subsidis per desocupació. En el cas de les prestacions per desocupació, tindran dret a

⁴⁰ Aprovada pel Reial Decret 1069/2021, de 4 de desembre. <https://www.boe.es/eli/es/rd/2021/12/04/1069/con>

⁴¹ Es troba regulada en diverses normes legals, com la Llei General de la Seguretat Social (RD Legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre), o la Llei de Protecció per Desocupació (Reial Decret 625/1985, de 2 d'agost).

accedir-hi els treballadors que compleixin amb determinats requisits de cotització, calculats en funció de la base reguladora i la duració del temps treballat, durant un màxim de dos anys. Els subsidis per desocupació són de menor quantia i s'atorguen a treballadors que no compleixin els requisits de cotització per accedir a les prestacions, però compleixin amb altres determinats requisits, com per exemple, tenir càrregues familiars. Per altra banda destaquen també les mesures per a la reincorporació al mercat de treball, que vindrien a ser essencialment les vistes al subapartat anterior, és a dir, polítiques actives d'ocupació que inclouen programes de formació i reorientació per a treballadors desocupats, amb l'objectiu de millorar les seves possibilitats de reinserir-se en el mercat laboral. També els serveis públics d'ocupació tracten de proporcionar orientació i recolzament en la cerca d'ocupació, i ofereixen programes específics per a col·lectius amb dificultats per trobar un lloc de treball, com joves, persones en edat més avançada, o desocupats de llarga duració. Finalment, destaca la implementació dels ERTOS, pels quals es permet a les empreses suspendre temporalment l'ocupació dels seus treballadors sense trencar la relació laboral, període durant el qual els treballadors reben prestacions per desocupació, però no perden el seu lloc de treball, fet que facilita la seva reincorporació quan es dona una millora de les circumstàncies econòmiques.

Amb tot això, aquestes mesures tenen com a objectiu proporcionar un suport econòmic i, a la vegada, equipar els treballadors amb les eines i habilitats necessàries per reincorporar-se al mercat laboral amb èxit.

4. PERSPECTIVES DE FUTUR SOBRE EL MODEL DE FLEXISEGURETAT EN LA LEGISLACIÓ ESPANYOLA

4.1. La flexiseguretat en dos Estats membres de la Unió Europea: Dinamarca i Països Baixos

Dinamarca i els Països Baixos són dos dels països europeus on s'ha instaurat exitosament el model de la flexiseguretat; no obstant, l'experiència vista en el cas danès i holandès no es reproduïx en els països del sud d'Europa, per diversos motius.

La consideració principal a tenir en compte és el tipus de model de mida empresarial que predomina a Espanya. Segons l'estudi "*Retrato de la PYME*"⁴², dut a terme pel Ministeri d'Indústria, Comerç i Turisme (2018), el 99,88% de les empreses d'Espanya són PIMES, i només un 0,1% són grans empreses, és a dir, de més de 250 treballadors. En canvi, segons un article de Leonardi et al. (2011)⁴³, als països del nord d'Europa no hi ha un model predominant, es compon tant d'empreses més o menys petites com d'empreses grans, i més obertes a qüestions com polítiques actives. Per tant, l'aplicació de polítiques d'aquests països on la mida empresarial és molt diferent resulta complicat. El mateix autor determina que aquesta mida empresarial predominant a Espanya coincideix amb la baixa inversió en Investigació i Desenvolupament (I+D), factor que explica també el baix nivell de flexiseguretat, així com la diferent aplicació d'aquesta a Espanya de la resta de països nòrdics europeus. És a dir, el fet que les empreses espanyoles siguin principalment PIMES suposa una menor inversió en I+D, i això provoca un entorn empresarial menys competitiu en un entorn global i, consegüentment, menys qualitat de l'ocupació, mentre que grans empreses sí que tenen major capacitat d'invertir en I+D.

Finalment, un altre factor explicatiu sobre la diferent aplicació del model de flexiseguretat, segons diu Leonardi et al. (2011), és l'alt nivell de despesa en polítiques passives i la baixa despesa en polítiques actives. A Espanya es destina un nivell de despesa alt a polítiques passives d'ocupació, superior a la mitjana de la UE, i un baix nivell a polítiques actives, inferior a la mitjana de la UE. Les polítiques actives estan

⁴² *Retrato de la PYME*. Ministerio de Industria, Comercio y Turismo. <https://ipyme.org/Publicaciones/Retrato%20de%20la%20PYME/Retrato-PYME-DIRCE-1-enero-2018.pdf>

⁴³ Leonardi, L., Martín Artiles, A., Molina, O., Calenda, D., Carrasquer Oto, P. (2011). ¿Es exportable la flexiseguridad? Un estudio comparado de Italia y España. *Cuadernos de relaciones Laborales*, 29, núm. 2, 417-443. <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/38022/36777>

dissenyades per millorar l'ocupabilitat dels treballadors, facilitar la inserció laboral i fomentar la creació d'ocupació (per exemple, formació i educació contínua, incentius a la contractació, etc.), mentre que les passives es centren en proporcionar recolzament financer als desocupats (a Espanya, principalment mitjançant prestacions i subsidis). Espanya encara enfronta desafiaments en comparació amb altres països europeus que han aconseguit equilibrar de manera més efectiva la protecció social amb l'activació laboral, però cal destacar que ha avançat en la implementació de polítiques d'ocupació, tant actives com passives; de fet, en la Conferència Sectorial d'Ocupació i Assumptes Laborals del 4 d'abril de 2024, s'ha acordat el repartiment de fons per a Polítiques Actives d'Ocupació en l'exercici 2024 a les Comunitats Autònomes, amb l'objectiu de millorar l'ocupabilitat i d'impulsar la consolidació i professionalització del personal orientador laboral de tota la xarxa de serveis públics d'ocupació.⁴⁴ A Dinamarca, per exemple, s'opta per un mercat laboral totalment flexible, sense restriccions a l'hora de contractar o acomiadar, però lligat a un alt nivell de seguretat en els ingressos, inclús per a persones desocupades. Tal com va indicar l'economista danès Torben Andersen en la inauguració de la presidència semestral danesa de la UE, a Dinamarca “dos terços dels desocupats troben feina abans de tres mesos”⁴⁵. Aquesta realitat xoca amb la del nostre país, on no es concep, per exemple, la idea d'un acomiadament sense indemnització.

Així doncs, l'èxit de la implantació del model de flexiseguretat en el cas de Dinamarca és el resultat del dinamisme del mercat laboral, junt amb un alt grau de protecció social (Hendeliowitz i Hertz, 2008)⁴⁶. Per una banda, la flexibilitat del mercat de treball fa que hi hagi un alt grau de mobilitat, ja que la legislació limita la protecció de l'ocupació, i per altra banda hi ha prestacions d'atur elevades i, a més, bones polítiques actives d'ocupació.

⁴⁴ Trabajo anticipa el reparto de fondos para las Políticas Activas de Empleo con el respaldo casi unánime de las comunidades autónomas. Ministerio de Trabajo y Economía Social. <https://prensa.mites.gob.es/webPrensa/listado-noticia/noticia/4318>

⁴⁵ Candamio Boutureira, J. J. (18 de noviembre de 2019). *Flexiseguridad ¿Qué es y por qué me interesarán las medidas que se tomen en caso de una nueva crisis?* Iberley Información Legal, S.L. <https://www.iberley.es/revista/flexiseguridad-interesaran-medidas-tomen-caso-nueva-crisis-382>

⁴⁶ La protecció social és la contrapartida que compensa la facilitat de l'acomiadament, el qual permet els Estats promoure una autonomia efectiva de les relacions laborals. Hendelowitz, J., i Hertz, M. (2008). Danish Employment Policy. *National Target Setting, Regional Performance*. <https://www.oecd.org/employment/leed/40575308.pdf>

Si bé el concepte de flexiseguretat va sorgir per primera vegada als Països Baixos als anys 80, al tractar de buscar solució a les deficiències en el mercat de treball i els diferents nivells de protecció entre els treballadors, aconseguí el seu verdader èxit a Dinamarca, sota el “Pacte de Setembre” de 1899. Així ho recull el “triangle d’or danès”, que es caracteritza essencialment per dotar als treballadors d’una major seguretat en matèria de desocupació, amb subsidis generosos, mentre que es facilita als empresaris amb certa llibertat en contractació i acomiadament, així com també es facilita una ràpida transició entre un lloc de treball i un altre, mitjançant programes formatius i de reingrés en el lloc de treball, pel qual resulta fonamental el paper actiu del sector públic en protecció social (Pastor Martínez, 2020⁴⁷).

A Dinamarca i als Països Baixos sembla que funciona el model de la flexiseguretat, però per tal d’implantar aquest concepte en el sistema laboral espanyol cal tenir en compte que el país té característiques diferents als d’aquests dos països, i que el model només es podria exportar adaptant-se a les seves particularitats. Així, podria ser possible, per exemple, adoptant algunes característiques d’aquests països per facilitar i garantir la seva implantació i el seu bon funcionament, i adaptant alguns aspectes del model a altres de les característiques del mercat laboral espanyol.

Un altre model a destacar que ha generat interès a Espanya és el model de la motxilla austríaca, ja que ofereix un enfocament alternatiu per gestionar les indemnitzacions per acomiadament i la mobilitat laboral. A principis del segle XXI, amb l’objectiu de resoldre dos dels problemes importants als que s’enfrontava bona part d’Europa, això és, la dualitat del mercat de treball i la viabilitat del sistema de pensions, el Govern austríac va iniciar un procés de negociació amb l’oposició i amb les forces socials per tal d’abordar aquests dos problemes. Amb aquestes negociacions van aconseguir arribar a un acord que va permetre donar-los resposta, i que es va concretar en la creació, a l’any 2003, d’una “motxilla” propietat del treballador. El que passava a Àustria era que només en els contractes amb una duració superior a tres anys es tenia el dret a cobrar una indemnització

⁴⁷ Pastor Martínez, J. (2020). *La mochila austríaca: Viabilidad de proponer un sistema alternativo al modelo laboral español actual*. [Treball de Fi de Grau, Universidad Pontificia Comillas]. Repositorio Comillas.

<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/38722/TFG%20-%20Pastor%20Martinez%2C%20Javier.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

per acomiadament, el qual va produir una forta dualitat en el mercat de treball, i per altra banda, el segon problema era assegurar la viabilitat del sistema de pensions. D'aquesta manera, en la negociació es va plantejar eliminar la indemnització per acomiadament als contractes de més de tres anys d'antiguitat a canvi d'establir pels treballadors un percentatge de la seva retribució anual per construir una motxilla propietat del treballador, gestionada per uns fons d'inversió, de la qual els treballadors obtindrien uns interessos que s'anirien acumulant fins a tenir una quantitat al final de la seva vida laboral que els serviria de complement al sistema públic de pensions. Aquesta motxilla es finança en part pels empresaris, que queden lliures de la indemnització, i en part per l'Estat, amb un petit percentatge de les cotitzacions, al veure compensada la pensió amb el complement de la motxilla.

Plantejar-se si aquesta mesura es podria aplicar a Espanya és complicat, per una banda, pel que fa al nivell salarial i al nivell d'ocupació a determinats territoris espanyols, ja que a determinades zones on els salaris són baixos i hi ha menys treballadors, com a les zones rurals, implicaria un increment molt alt per a les empreses i per les cotitzacions, i per altra banda, no es pot obviar que la indemnització per acomiadament està molt arrelada a la cultura social espanyola. Tot i que podria resultar aplicable l'establiment d'una cotització mensual o anual en base a un percentatge del salari que es destini a un fons de capitalització per pal·liar els costos que puguin produir-se en el moment de l'extinció laboral, fins ara la implementació d'un fons de capitalització a aquests efectes s'ha descartat per part dels governs en base al seu alt cost teòric.

4.2. Tendència futura a Espanya

Com ja s'ha anat veient, el model de flexiseguretat danesa no pot ser implementat directament a cada Estat membre de la UE, sinó que s'ha d'adaptar a cada context amb una adequada combinació d'instruments que donin resposta als reptes als que s'enfronta cada Estat.

Per comprendre cap a on podria dirigir-se Espanya en termes de flexiseguretat, cal tenir en compte les reformes laborals recents i el context econòmic i laboral actual al nostre país, que ja s'han vingut explicant en apartats anteriors. En primer lloc, la Reforma Laboral de 2012 va ser una de les més significatives, i la primera en fer referència explícitament al concepte de flexiseguretat, tot i que no va aconseguir l'objectiu que

perseguia, ja que va introduir facilitats per l'acomiadament i va ampliar les causes justificatives d'aquest. Després de la crisi econòmica derivada de la pandèmia de la COVID-19, s'ha aconseguit en certa manera que el mercat laboral creixi, que es redueixi la taxa de temporalitat i que augmenti l'ocupació indefinida. També amb el RD Llei 32/2021 s'ha produït un canvi important, orientat a la contractació cap a l'estabilitat, en fomentar els contractes indefinits i limitar la contractació temporal. Actualment, mesures com el Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència, l'augment del SMI i altres mesures encaminades a reduir la precarietat laboral i millorar la conciliació laboral i familiar suggereixen un canvi cap a un model més equilibrat de flexiseguretat.

Així doncs, la tendència a Espanya actualment és dirigir-se cap a un model de flexiseguretat orientat sobretot a la flexibilitat i seguretat dels treballadors, mentre que la flexibilitat interna de les empreses es veu reduïda. El marc regulador de les relacions laborals sembla que comença a ser més estable, però no deixa de ser una matèria subjecta a nombrosos i constants canvis, per una banda, pels canvis de Govern, i per altra banda, perquè depèn també en gran mesura de les contingències de cada moment, com ja ha passat per exemple amb la crisi econòmica del 2008, o amb la crisi sanitària de la COVID-19. Per tant, és difícil determinar què depara el futur respecte la implantació del model de flexiseguretat a Espanya; la implantació del model en altres països europeus on hi ha evidències que funciona pot ser un incentiu per començar a implantar amb més força el model – sempre tenint en compte l'adaptació a les circumstàncies del país, que com s'ha vist, disten bastant de la d'aquells països –, així com també la voluntat europea d'harmonitzar els models laborals, en la mesura del possible, entre els Estats membres, amb l'objectiu d'incrementar la productivitat i el creixement econòmic de la Unió.

5. ANÀLISI I CONCLUSIONS

Des que a principis del segle XXI la UE comencés a apostar més fortament per les polítiques de flexiseguretat en les seves directrius sobre ocupació, Espanya ha intentat en certa manera seguir aquesta línia d'actuació en les seves últimes reformes laborals, amb l'objectiu sobretot de reduir la temporalitat i l'atur, dos dels problemes endèmics del país.

Amb aquest treball s'ha examinat l'evolució de les reformes laborals a Espanya, centrant el focus en la flexiseguretat, analitzant les reformes des d'abans del 2012 fins a l'actualitat, i avaluant el seu impacte en la societat i economia espanyoles.

Les reformes aprovades al 2010 i 2012 van reforçar la flexibilitat en favor de l'empresari, deixant de banda la seguretat dels treballadors, ja que la tendència era flexibilitzar l'ingrés a l'empresa a través de les modalitats de contractació temporal, però també simultàniament la de sortida, dificultant, així, l'estabilitat en el lloc de treball. Al seu torn, la flexiseguretat externa també quedava qüestionada, donat que les dades estadístiques posaven de relleu que en molts casos ni es facilitava la transició cap a un nou lloc de treball, ni es proporcionava una cobertura econòmica adequada durant els períodes de desocupació.

En l'actualitat, com s'ha anat remarquant al llarg del treball, les últimes reformes laborals han tractat de reduir la temporalitat i augmentar l'ocupació indefinida. El Reial Decret-Llei 32/2021 va marcar un canvi significatiu cap a la contractació més estable, fomentant els contractes indefinits i restringint la contractació temporal. A més, mesures com el Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència, l'augment del Salari Mínim Interprofessional i altres accions impulsades per reduir la precarietat laboral i millorar la conciliació laboral i familiar podrien indicar un gir important en el model laboral espanyol.

En aquest context, la tendència actual a Espanya sembla apuntar cap a proporcionar flexibilitat i seguretat als treballadors, encara que això impliqui una reducció de la flexibilitat interna de les empreses. S'han introduït mesures com la simplificació i reordenació de les modalitats de contractació laboral (amb l'objectiu que el contracte indefinit sigui la regla general, i el contracte temporal tingui un origen exclusivament

causal), incentius per a la contractació indefinida⁴⁸, millores en les mesures de conciliació, els ERTOS, i el nou mecanisme RED com a part de l'art. 47 bis de l'ET. També el marc regulador de les relacions laborals està adquirint més estabilitat, però continua subjecte a nombrosos i constants canvis. D'una banda, aquests canvis poden ser provocats per canvis de govern; ara, amb les propostes del Pacte PSOE-Sumar es pot argumentar que aquesta és la tendència, però amb un canvi de govern fàcilment això podria canviar. D'altra banda, contingències específiques poden provocar la necessitat d'introduir modificacions o novetats, tal com va passar amb la crisi econòmica de 2008 o amb la crisi sanitària de la COVID-19.

Tot això fa difícil predir el futur del model de flexiseguretat a Espanya, tot i que l'èxit del model en altres països europeus, així com la voluntat europea d'impulsar un model unificat de mesures laborals orientat cap a la flexiseguretat, podria ser incentiu per implantar-lo a Espanya, adaptant-ho a les particularitats específiques del país.

En conclusió, tot i que es pot afirmar que s'han donat passos significatius cap a la consecució d'aquests objectius, encara hi ha marge per la millora. Per una banda, la temporalitat segueix sent un problema, ja que tot i que és cert que s'ha aconseguit reduir la contractació temporal significativament, el problema és que els contractes indefinits duren poc; és a dir, n'hi ha molts més, però s'extingeixen quan l'empresa deixa de necessitar el treballador indefinit, de manera que moltes vegades acaben esdevenint igualment una relació de curta durada. Realment, si mirem enrere cap al 2022 i al 2023, comparant amb els anys anteriors, la temporalitat s'ha reduït molt, però persisteix en certa manera la relació laboral de curta durada pel motiu exposat, tot i ser aquesta, en un principi, indefinida. Les reformes recents han introduït mesures per reduir l'alta taxa de temporalitat, però el problema persisteix. Una solució podria ser, per exemple, fomentar la contractació indefinida mitjançant incentius fiscals i bonificacions, a més de reforçar

⁴⁸ No obstant, aquests incentius i bonificacions, introduïdes pel RD Llei 1/2023, i entrades en vigor a partir de l'1 de setembre de 2023, només són accessibles sota determinades condicions i requisits bastant concrets i limitats. Principalment, les empreses només se'n podran beneficiar amb la contractació de persones amb discapacitat, dones víctimes de violència de gènere, persones en situació d'exclusió social, entre d'altres situacions semblants. A més, l'empresa haurà de complir amb altres requisits, sobretot relacionats amb qüestions de la Seguretat Social i amb el manteniment d'un Pla d'Igualtat, i amb altres exclusions concretes. (Sampedro López, M. A. (2023). *Las nuevas bonificaciones de contratos en 2023*. Wolters Kluwer. https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/bonificaciones-contratos-novedades#Que_empresas_pueden_optar_a_beneficios_de_bonificaciones_contrato)

els controls per evitar l'ús abusiu de contractes temporals. Per altra banda, pel que fa a les mesures de conciliació personal, laboral i familiar, encara que s'ha avançat molt en aquest sentit, seria rellevant analitzar l'impacte d'aquestes mesures en l'equilibri entre lloc de treball i vida personal, així com investigar noves maneres de promoure la flexiseguretat en un context de creixent digitalització i canvi en el mercat laboral.

Amb tot l'anàlisi realitzat en el treball, una possible mesura que podria contribuir a la flexiseguretat a Espanya podria ser un possible pacte estable, que durés més anys i serveixi tant per temps de crisi com per temps de bonança, firmat per governs tant de dretes com d'esquerres, de manera que així no anés canviant amb cada canvi de govern, i en el que hi participessin tant organitzacions dels treballadors com organitzacions empresarials. És evident que aquest pacte no seria fàcil d'acordar, podria requerir anys arribar a un acord entre tots els subjectes representants, però seria una manera d'assolir un pacte estable i durador, garant de drets, llibertats, i seguretat tant per les empreses com pels treballadors, i també l'Estat.

Pel que fa a la seguretat dels treballadors, actualment, i amb més o menys èxit, ja s'estan impulsant mesures per reduir la temporalitat i dificultar els acomiadaments. Potser el que falta a Espanya és, en certa manera, un canvi de mentalitat a nivell de salaris, entenent-se en els termes de flexibilitat i seguretat, que aquests fossin més flexibles, això és, que quan la situació econòmica sigui bona, els salaris pugin, i que quan no ho sigui, abans de recórrer a l'extinció del contracte, es redueixin. Aquesta opció de facilitar o adaptar una reducció dels salaris envers l'acomiadament no es contempla, i això suposaria un fet molt novedós que podria funcionar. Finalment, pel que fa a la seguretat dels salaris, ha augmentat força el salari mínim, per intentar mantenir-lo a nivells europeus i a nivell nacional, però no es preveu cap mecanisme per casos d'empitjorament de la situació econòmica, pel que, d'alguna manera, podria mancar actualment alguna mesura que aportés seguretat en els salaris en aquest sentit, amb la qual contribuir en major mesura a una flexiseguretat més real i contundent, a través de garantir una major seguretat dels salaris.

BIBLIOGRAFIA

Álvarez Cortés, J.C. (2022). La flexibilidad “interna” en el Real Decreto-Ley 32/2021 a través de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo y el Mecanismo Red. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado* - Monográfico, 183-222.

<https://dx.doi.org/10.12795/TPDM.mon.2022.05>

Asenjo Domínguez, A. (2021, 31 de diciembre). *¿Qué efectos tuvo la reforma laboral de 2012?* El Independiente.

<https://www.elindependiente.com/economia/2021/12/25/que-efectos-tuvo-la-reforma-laboral-de-2012/>

Beristain Gallegos, E. (2013). Flexiseguridad. *Revista latinoamericana de derecho social*, 17, 3-29. [https://doi.org/10.1016/S1870-4670\(13\)71973-0](https://doi.org/10.1016/S1870-4670(13)71973-0)

Candamio Boutureira, J. J. (2019, 18 de noviembre). *Flexiseguridad ¿Qué es y por qué me interesarán las medidas que se tomen en caso de una nueva crisis?* Iberley Información Legal, S.L.

<https://www.iberley.es/revista/flexiseguridad-interesaran-medidas-tomen-caso-nueva-crisis-382>

De la Fuente Lavín, M., Zubiri Rey, J. B. (2022). La reforma laboral de 2021 en España, cambio de tendencia en la regulación de la contratación temporal. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum. Nº 3*, 199-223.

<https://revista.laborum.es/index.php/revreltra/article/view/593>

Fernández, M. (2024). Los funcionarios acumulan 14 años de pérdida de poder adquisitivo pese a la última subida salarial del Gobierno. *El Español*.

https://www.elspanol.com/invertia/economia/empleo/20240207/funcionarios-acumulan-anos-perdida-poder-adquisitivo-pese-ultima-subida-salarial-gobierno/830667125_0.html

García Rubio, M. A. (2018). Flexiseguridad y reformas laborales: propósitos y resultados. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, ISSN 2254-3295, N° Extra 135 (Ejemplar dedicado a: El modelo de flexiseguridad en el ordenamiento laboral español), 81-112.

<https://dialnet-unirioja-es.are.uab.cat/servlet/articulo?codigo=6510200>

Hendelowitz, J., i Hertz, M. (2008). Danish Employment Policy. *National Target Setting, Regional Performance*.

<https://www.oecd.org/employment/leed/40575308.pdf>

Jurado Segovia, A. (2018). Flexiseguridad y reformas laborales: propósitos y resultados. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, ISSN 2254-3295, N° Extra 135 (Ejemplar dedicado a: El modelo de flexiseguridad en el ordenamiento laboral español), 113-137.

<https://dialnet-unirioja-es.are.uab.cat/servlet/articulo?codigo=6510200>

Leonardi, L., Martín Artiles, A., Molina, O., Calenda, D., Carrasquer Oto, P. (2011). ¿Es exportable la flexiseguridad? Un estudio comparado de Italia y España. *Cuadernos de relaciones Laborales*, 29, núm. 2, 417-443.

<https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/38022/36777>

Mercader Uguina, J. R. (2018). Flexiseguridad y reformas laborales: propósitos y resultados. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, ISSN 2254-3295, N° Extra 135, (Ejemplar dedicado a: El modelo de flexiseguridad en el ordenamiento laboral español), 197-220.
<https://dialnet-unirioja-es.are.uab.cat/servlet/articulo?codigo=6510200>

Millán Callado, A. (2012). ¿Bonificaciones sí?, ¡Bonificaciones no!. El Gobierno elimina las bonificaciones a la contratación. *Noticias Jurídicas*.
[https://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/4787-iquest;bonificaciones-si-bonificaciones-no-el-gobierno-elimina-las-bonificaciones-a-la-contratacion-/](https://noticias.juridicas.com/conocimiento/articulos-doctrinales/4787-iquest;bonificaciones-si-bonificaciones-no-el-gobierno-elimina-las-bonificaciones-a-la-contratacion/)

Ojeda Avilés, A. y Gutiérrez Pérez, M. (2014). La flexiseguridad como paradigma de las políticas de empleo en Europa: revisión crítica. *Themis: Revista de Derecho*, N° 65, 41-51.
<https://idus.us.es/handle/11441/44295>

Pastor Martínez, J. (2020). *La mochila austríaca: Viabilidad de proponer un sistema alternativo al modelo laboral español actual*. [Treball de Fi de Grau, Universidad Pontificia Comillas]. Repositorio Comillas.
<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/38722/TFG%20-%20Pastor%20Martinez%2C%20Javier.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Programa Nacional de Reformas 2016. Ministerio de Hacienda.
<https://www.hacienda.gob.es/es-ES/CDI/Paginas/EstrategiaPoliticaFiscal/ProgramaNacionalReformas.aspx>

Programa Nacional de Reformas 2020. Ministerio de Hacienda.
<https://www.hacienda.gob.es/es-ES/CDI/Paginas/EstrategiaPoliticaFiscal/ProgramaNacionalReformas.aspx>

Programa Nacional de Reformas 2021. Ministerio de Hacienda.
<https://www.hacienda.gob.es/es-ES/CDI/Paginas/EstrategiaPoliticaFiscal/ProgramaNacionalReformas.aspx>

Programa Nacional de Reformas 2023. Ministerio de Hacienda.
<https://www.hacienda.gob.es/es-ES/CDI/Paginas/EstrategiaPoliticaFiscal/ProgramaNacionalReformas.aspx>

Ramells Ramoneda (s.d.). *Dietas y asignaciones para gastos de locomoción, manutención y estancia ¿Están exentas de cotizar? ¿Y en el IRPF?*
<https://www.ramells.com/es/actualitat/dietas-y-asignaciones-para-gastos-de-locomocion-manutencion-y-estancia-estan-exentas-de-cotizar-y-en-el-irpf/>

Reguero Aguado, S. (2016). *Estrategias de Flexiseguridad: Reformas Laborales en España* [Treball de Fi de Grau, Universidad de Valladolid].
<https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/18997/TFG-L1342.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ruesga, S. M., Viñas, A. (2022). La reforma laboral de 2022 en perspectiva económica. *LABOS Revista De Derecho Del Trabajo Y Protección Social*, 3(1), 153-179.
<https://doi.org/10.20318/labos.2022.6850>

Torrejón Velardiez, M. (2013). El objetivo de la flexiseguridad en la reforma laboral española de 2012. *Trabajo: Revista iberoamericana de relaciones laborales*, N° 29 (Ejemplar dedicado a: Nuevas prácticas en la gestión de Recursos Humanos), 17-38.

<https://dialnet-unirioja-es.are.uab.cat/servlet/articulo?codigo=5106311>

Junyent Bosch, I. (2020). *La aplicación de la flexiseguridad en el contexto español* [Treball de Fi de Grau, Universitat Autònoma de Barcelona]. Dipòsit Digital de Documents de la UAB.

<https://ddd.uab.cat/collection/tfg>

Wolters Kluwer TAA España (2024). *Ley de familias: nuevos permisos y medidas de conciliación*. Wolters Kluwer. <https://www.wolterskluwer.com/es-es/expert-insights/ley-de-familias-2023-nuevos-permisos>